



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مذكرة لنيل شهادة ماستر في المالية والمحاسبة

في قسم العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: مالية المؤسسة

بعنوان

**التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة بمؤسسة
الاسمنت بني صاف ولاية عين تموشنت**

تحت إشراف الأستاذ:

د. درويش عمار

من إعداد الطالبتين :

• بلعرج وئام

• بن أحمد دحو أمال

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر	أ.د بن مسعود نصر الدين
مشرفا	أستاذ محاضر	د. درويش عمار
ممتحنا	أستاذ محاضر	د. ملوح محمد

الموسم الجامعية: 2022/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
الَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
الَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
الَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
الَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ

الشكر والتقدير

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا وأعاننا ورزقنا القوة و الصبر
والإرادة إلى انجاز هذا العمل المتواضع سبحانه

والشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه من أول المراحل
الدراسة حتى هذه اللحظة

كما نرفع كلمة الشكر إلى الأستاذ المشرف الدكتور عمار درويش
الذي ساعدنا على انجاز بحثنا ونشكر أساتذة التربص الميداني الذين
لم يبخلوا علينا بنصائحهم وإرشاداتهم وبخص بذكر المحاسبة و
المدققة المالية بن مولود سميرة

كما نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد ونشكر كل
أساتذة وعمال قسم العلوم المالية والمحاسبة وخاصتها أستاذ يحي
حولية

وفي أخير لاتسعنا أن ندعو الله عز وجل أن يرزقنا السداد والرشاد
والعفاف والغنى وان يجعلنا هداة مهدي

إهداء

الحمد لله الذي رزقنا من العلم ما لم نكن نعلم ووفقنا في هذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا أما بعد:

إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها، إلى من وهبت عمرها و حملتني و هنا على وهن و شجعتني على مواصلة دربي إلى من كافحت وثابرت وتعبت لتراني اليوم أتوج بالنجاح إلي قرة عيني -أمي الغالية- أطال الله في عمرها. إلى من علمني العطاء دون انتظار، إلى من لأحمل اسمه بكل افتخار، أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا قد

حان قطافها بعد طول انتظار - والدي العزيز - أطال الله في عمره.

إلى ذات القلب الحنونة اختى عزيزة، إلى أغلى كنز وهبه الله لي في هذه الدنيا إلى من أنقاسم معهم الدم والروح إلى إخوتي: (عبد الكريم , ومحمد)، إلى رموز البراءة والصفاء على قلبي أبناء أختي (شهيناز ومحمد ويوسف) وإلى زوجة أختي التي تعد بمثابة أختي الثانية إلى خالتي حفيضة وإلى اعز صديقة التي سلكت معي درب الدراسة (وئام)

بن احمد دحو امال

بسم الله الرحمن الرحيم

(قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون)

صدق الله العظيم .

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك ..ولا تطيب اللحظات لا
بذكرك ..ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك..ولا تطيب الجنة إلا برويتك..الله جل جلاله إلى من
بلغ الرسالة وأدى الأمانة ..ونصح الأمة ..إلى نبي الرحمة و نور العالمين سيدنا

محمد صلى الله عليه وسلم

بعد تحقيق عملي المتواضع , الذي هو ثمرة جهدي المبذول طيلة مشواري الدراسي ,
أهدي إلى أعز ما أملك في الدنيا إلى تاج رأسي وفخري وذخري وعوني في هذه الحياة
إلى من يتعب لئرتاح ويشقى لنسعد , إلى الذي دعمني في مشواري الدراسي و كان
وراء كل خطوة خطوتها في طريق العلم أبي الغالي رعاه الله إلى أحن وأرق جو هرة
في الحياة التي علمتني أن الدنيا محاطة بالدموع والإخلاص، التي أفنت عمرها في
خدمتي والسهر طيلة مسيرتي لأكون شمعة تنير درب عائلتي، ودرب الآخرين إلى من
أوحى بحسن صحبتها سيد الأبرار وجعل الجليل تحت أقدامها الجنة تجري من تحتها
الأنهار " أمي الحبيبة حفظها الله" إلى من هم أنس عمري و مخرن ذكرياتي إخواني
أيمن وطارق

إلى زهرتي التي لا تحلو الأيام إلا بجوارها ولا يطيب النهار إلى بضحكتها و نشاطها
أختي كتكوته البيت عائشة حفظها الله و أنار دربها إلى من ساعدني وكان بجانبني
خالي مرتضى جزاه الله كل خير إلى جدي و جدتي أطل الله في عمرهم إلى أجمل
الأقدار التي رزقني الله بها و خير أنيس لي خطيبي الغالي حفظه الله و وفقه إلى
رفيقات دربي هاجر و أمال و أسماء. والى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة و
التقدير .

بلعرج وئام

فهرس عام

الصفحة	العنوان
I	شكر
II	اهداء
III	فهرس عام
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
VII	قائمة المختصرات
VIII	الملخص
1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي	
5	تمهيد الفصل الأول
6	المبحث الأول : ماهية التدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي
6	المطلب الأول: مفهوم التدقيق الاجتماعي
8	المطلب الثاني : ماهية الأداء الوظيفي
12	المطلب الثالث: صعوبة تقييم الأداء الوظيفي
13	المبحث الثاني : مساهمة التدقيق الاجتماعي في تقييم الأداء الوظيفي
13	المطلب الأول: تقرير التدقيق الاجتماعي
14	المطلب الثاني تقرير الأداء الوظيفي
15	المطلب الثالث : العلاقة بين التقرير التدقيق الاجتماعي و الأداء الوظيفي
16	المبحث الثالث :الدراسات السابقة (أدبيات السابقة)
16	المطلب الأول الدراسة السابقة باللغة العربية
20	المطلب الثاني الدراسة السابقة باللغة الأجنبية
25	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية على دراسات السابقة
26	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية	
28	تمهيد الفصل الثاني
29	المبحث الأول : تقديم عام لمؤسسة الاسمنت بني صاف
29	المطلب الأول نشأة مؤسسة الاسمنت
32	المطلب الثاني موقع ونشاط المؤسسة
34	المطلب الثالث الهيكل التنظيمي للمؤسسة

37	المبحث الثاني الدراسة التطبيقية لمؤسسة الاسمنت
37	المطلب الأول الإجراءات المنهجية للدراسة
38	المطلب الثاني دراسات بيانات الاستبيان وثباته
42	المطلب الثالث عرض وتحليل نتائج الدراسة
55	المطلب الرابع اختبار الفرضيات الإحصائية
60	خلاصة الفصل الثاني
61	خاتمة
	قائمة المراجع
	ملحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
30	جدول رقم(01_02) يبين أهم تشكيلة للشركات المكونة لمجمع إسمنت ومشتقاته لمنطقة الغرب الجزائري	01
32	الجدول (02_02) التعريف بالمؤسسة محل الدراسة	02
39	الجدول (03_02) درجات سلم ليكرات الخماسي	03
40	الجدول(04_02) معامل الارتباط بين كل عبارات من عبارات المحور الأول (التدقيق الاجتماعي)	04
41	الجدول(05_02) معامل الارتباط بين كل عبارات من عبارات المحور الثاني (الأداء الوظيفي)	05
42	الجدول(06_02) ثبات الاستبيان	06
43	الجدول(07_02) توزيع أفراد العينة حسب الجنس	07
45	الجدول(08_02) توزيع أفراد العينة حسب السن	08
46	الجدول(09_02) توزيع أفراد العينة حسب عددا سنوات الخبرة	09
47	الجدول(10_02) توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية	10
48	الجدول(11_02) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	11
49	الجدول(12_02) توزيع أفراد العينة حسب سؤال (هل استفدتم من خدمات	12
51	الجدول(13-02) توزيع أفراد العينة حسب سؤال (هل استفدتم من طب العمل)	13
52	الجدول (14_02) توزيع درجات الاستجابة حسب سلم ليكرت	14
53	الجدول (15_02) تحليل عبارات المحور الأول التدقيق الاجتماعي	15

54	الجدول (16_02) تحليل عبارات المحور الثاني: الأداء الوظيفي	16
56	الجدول (17_02) one simple T test للمحور الأول التدقيق الاجتماعي	17
57	الجدول (18_02) one simple T test للمحور الثاني الأداء الوظيفي	18
59	الجدول (19_02) يوضح الجدول اختبار نموذج الانحدار البسيط	19

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
34	الشكل رقم (01_01) الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإسمنت بني صاف	01
44	الشكل (01-02) حسب الجنس	02
45	الشكل (03-01) حسب السن	03
46	الشكل (04-01) حسب عدد السنوات الخبرة	04
47	الشكل (05-01) حسب الدرجة العلمية	05
49	الشكل (06-01) حسب الحالة العائلية	06
50	الشكل (07-01) حسب استفادة من خدمات الاجتماعية	07
51	الشكل (08-01) حسب استفادة من طب العمل	08

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
01	استمارة الاستبيان
02	مخرجات Spss 23

قائمة المجتصرات

اسم مختصر	الاسم
Spss	حزمة برمج الإحصائية
IMRAD	Introduction, Methods, Results [And] Discussion

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى توضيح مدى تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتأثيره في تحسين الأداء الوظيفي وهذا من خلال توزيع الاستبيانات على عينة بلغ تعدادها 40 عامل من عمال مؤسسة الاسمنت بني صاف ، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة (SPSS) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية ، الانحرافات المعيارية ، تحليل الانحدار المتعدد .

وقد توصلنا في الأخير إلى مجموعة من النتائج أهمها : يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة، فقد تبين لنا أن هناك اهتمام بالتدقيق الاجتماعي بالمؤسسة وأنها تسعى إلى تحسين مستوى أدائها الوظيفي.

الكلمات المفتاحية :

- التدقيق الاجتماعي
- الأداء الوظيفي

Summary :

This research aims to clarify the extent of the application of social audit in Algerian economic institutions, work performance, and this through the distribution of questionnaires to a sample of 40 A workers from the Bani Saf Cement Corporation, and the data contained in the questionnaires were analyzed

Using the package (SPCC) based on arithmetic means, standard deviations and multiple regression analysis. Finally, we arrived at a set of results, the most important are: The social audit contributes to Improve work performance in the establishment under study there is an interest in social audit in the organization the institution also seeks to improve the level of its professional performance



المقدمة العامة

مقدمة :

تسعى المؤسسة إلى تحقيق أهدافها و التزاماتها لمختلف المتعاملين من زبائن و موردين و مؤسسات مالية و جبائية, لهذا يفرض علينا أن تجري تدقيقا ماليا أو محاسبيا أو جبائيا حسب حاجة الجهة التي تطلب المعلومات ، و نظرا لتطور حجم المؤسسات و اتساع نطاق نشاطها حيث يشهد التدقيق تطورا كبيرا في المجالين المحاسبي و المالي و نظرا للتطور الذي شهده التدقيق و مصداقية المعلومات و النتائج و التوصيات المتوصل إليها و أثرها في رفع فعالية المؤسسة و علاج الإختلالات التي قد تظهر فيها ، ظهر نوع جديد من التدقيق هو التدقيق الاجتماعي الذي حظي باهتمام الباحثين الاكاديميين و المهنيين نظرا للمكاسب التي يمكن أن تحققها المؤسسة التي تتهج هذا النوع من التدقيق حيث يسعى الباحثين إلى تطوير العلاقة بين التدقيق الاجتماعي و الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية .

● الإشكالية :

كيف يمكن للتدقيق الاجتماعي أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية؟

و للإجابة على الإشكالية المطروحة تم تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية :

ما المقصود بالتدقيق الاجتماعي ؟

ما هو مفهوم الأداء الوظيفي ؟

فيما تكمن العلاقة بين التدقيق الاجتماعي وأداء الوظيفي ؟

ما هي الاستراتيجيات المتبعة في تقييم أداء الوظيفي ؟

ما علاقة التدقيق الاجتماعي بالأداء الوظيفي بمؤسسة الاسمنت بني صاف ؟

● فرضيات الدراسة :

للإجابة على التساؤلات المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية:

يوجد اهتمام بالتدقيق الاجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة؛

تسعى المؤسسة محل الدراسة إلى تحسين مستوى أدائها الوظيفي؛

يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

مبررات اختيار موضوع الدراسة :

موضوع حديث و جدير بالدراسة و البحث

معرفة مدى تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية

محاولة لفت انتباه المؤسسات الجزائرية لفوائد التدقيق الاجتماعي و مدى وعيهم بتطبيقه
معرفة أثر التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجزائرية
أهمية الدراسة :

يعد موضوع التدقيق الاجتماعي و الأداء الوظيفي واحد من أهم المواضيع الهامة التي تستدعي البحث و الدراسة
من قيل كل الأطراف و المهتمين بقضايا التنظيم.
كما تكمن أهمية الدراسة في طبيعة مجتمع الدراسة أولا و هو المورد البشري الذي يحظى بمكانة هامة لأنه محور
العمليات أي تنظيم ، كما نجده أيضا يساهم بشكل كبير في تطور و تقدم المؤسسات
أهداف الدراسة :

التعرف على التدقيق الاجتماعي وأهم الجوانب المرتبطة به
إظهار مفهوم الأداء الوظيفي
إيضاح دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي
معرفة إذا كانت المؤسسة تهتم بجانب التدقيق الاجتماعي لتحسين من الأداء الوظيفي
حدود الدراسة :

الحدود المكانية : تتمثل الحدود المكانية للدراسة في مؤسسة الاسمنت بني صاف
الحدود الزمنية : تمت الدراسة الميدانية في سنة 2023 لمدة 20 يوم
منهج الدراسة :

حتى تتمكن من الإجابة على الإشكالية و الأسئلة المطروحة و اختبار صحة الفرضيات المصاغة اعتمدنا على :
المنهج الوصفي و التحليلي :

من خلال استعراض مختلف المفاهيم الأساسية حول التدقيق الاجتماعي و الأداء الوظيفي و معرفة الدور الذي يلعبه
التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية.

المنهج الإحصائي و الاستدلالي :

من خلال استعمال أسلوب الاستبيان بالاعتماد على طريقة المعاينة و التي تمكننا من الحصول على عدد البيانات
المتعلقة بالدراسة من خلال تحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية، وذلك بالاعتماد على برنامج التحليل
الإحصائي SPSS للتحليل آراء الموظفين في المؤسسة

هيكـل الدراسة :

من أجل الوصول إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم محتوى الدراسة إلى فصلين أساسيين

اهتم الفصل الأول بالجانب النظري أما الفصل الثاني فقد خصص للجانب التطبيقي كما يلي :

الفصل الأول :

تحت عنوان الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية حيث قسم الفصل إلى ثلاث مباحث تناولنا في المبحث الأول ماهية التدقيق الاجتماعي و الأداء الوظيفي ، أما المبحث الثاني يتضمن مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي و في المبحث الثالث قمنا بتسليط الضوء على مختلف الدراسات السابقة .

الفصل الثاني :

كان بعنوان الجانب التطبيقي للدراسة تم تخصيصه لدراسة الحالة حيث قسم إلى مبحثين المبحث الأول خصص في تقديم عام لمؤسسة الاسمنت بني صاف أما المبحث الثاني قمنا بدراسة التطبيقية للمؤسسة عن طريق استبيان تم توزيعه في مؤسسة الاسمنت بني صاف مع عرض مختلف النتائج التي تم التوصل إليها

سنقوم في هذه الدراسة ببناء بحثنا وفق منهجية IMRAD والتي تعتبر من أشهر الأساليب المنتهجة في السنوات الأخيرة لبساطتها و لاعتمادها على المساهمة الشخصية للباحث



الفصل الأول

الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

تمهيد

يعتبر التدقيق الاجتماعي مكملًا للتدقيق المالي والمحاسبي الذي يحقق التكامل بين الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية للفرد والمجتمع ، فهو الفحص والتشخيص المستمر للوضع الاجتماعي داخل المؤسسة الاقتصادية ، فهو يعتبر منتهي لتوفير المعلومات والبيانات اللازمة لتحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة ، وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال فصلنا هذا الذي قسم إلى ثلاثة مباحث الآتية

المبحث الأول: ماهية التدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

المبحث الثاني: مساهمة التدقيق الاجتماعي في تقييم الأداء الوظيفي

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

المبحث الأول: ماهية التدقيق الاجتماعي

يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة لقياس و فحص البيانات المتعلقة بأنشطة الاجتماعية ، الذي يهدف لإعطاء صورة صادقة على كل ما قامت به المنظمة تجاه المحيط الذي تعمل به ، كما أنه يمثل منهج لتوفير المعلومات اللازمة لتقييم الأداء الوظيفي للمؤسسة ، وسيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول يتناول مفاهيم عامة حول التدقيق الاجتماعي، المطلب الثاني ماهية الأداء الوظيفي .

المطلب الأول مفهوم التدقيق الاجتماعي

يشمل هذا المطلب بأهم تعاريف التدقيق الاجتماعي وأهميته ومبادئه التي يجب توفرها.

الفرع الأول تعريف التدقيق الاجتماعي

التدقيق الاجتماعي هو " وسيلة للتشخيص و الكشف عن المشكلات الناتجة عن إدارة الموارد البشرية ، تقدير أثرها على التسيير، ودعم في اتخاذ القرارات ، ووسيلة للرقابة للمسيرين ومسؤولية الموارد البشرية ، و قاعدة للتنبؤ الاستراتيجي " (سكاك، 11-12 أكتوبر 2010، صفحة 2) .

ويعرف التدقيق الاجتماعي بأنه فحص و تقييم في منظم و حيادي للمعلومات المتعلقة بأداء الاجتماعي للمؤسسات ، وذلك للتحقق من مدى صدق وعدالة تعبير القوائم الاجتماعية عن المعلومات المرتبطة بمدى تنفيذ المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية ومدى مساهمتها في الرفاهية العامة للمجتمع ، و إعداد تقرير بنتائج الفحص ليقدم للأطراف المعنية في المجتمع (لطفي، 2005، صفحة 273)

وفي تعريف آخر للتدقيق الاجتماعي : هو التدقيق الذي يهتم بالجانب الاجتماعي ، كتدقيق أجور العمال ، ومراجعة التأمينات لمختلف الأشخاص ، ومراجعة التصريحات الاجتماعية (مسعود و احمد، 2010، صفحة 28).

عرفه المعيار الجديد لإليزو 9000 سنة 2000 بأنه " مجموعة من الطرق المنهجية المستقلة والتي تعتمد على الوثائق والتي تسمح بالوصول إلى الإثباتات من أجل التقييم الموضوعي للوضعيات الملاحظة "

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

كما عرفه المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي سنة 2006 على أنه: "التدقيق المطبق في التسيير، وعلى الأنشطة و العلاقات الفردية و الجماعية في المؤسسة و الروابط التي تربط بينها و بين الأطراف المهتمة الداخليين و الخارجيين (سكاك، 11-12 أكتوبر 2010، صفحة 11)

ويعرفه الدكتور سمير عبد الغني محمود: أنه " أداة فعالة لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية يقوم بها طرف محايد ومستقل عن المؤسسة للتحقق من مدى وفائها بمسؤوليتها الاجتماعية القانونية والتطوعية وفعالية تنفيذها وذلك باستخدام مجموعة

من الإجراءات والأساليب الملائمة والتقارير عن ذلك للأطراف المختلفة بالجمع التي يهتمها أمر تلك المعلومات في اتخاذ قراراتهم (محمود، 2010، صفحة 19)

الفرع الثاني: أهمية التدقيق الاجتماعي

يسمح التدقيق الاجتماعي بتوضيح العلاقات بين النواحي التجارية والاجتماعية وذلك من خلال الإشراف الفعال وفهم التكاليف مضامين المؤسسة والآثار البيئية والاجتماعية والثقافية لها.

يمنح لجمهور المؤسسة (العملاء، المستثمرين، عمال) لتأثير على أدائها وسلوكياتها وعلى سياستها المستقبلية لأن وجود التدقيق الاجتماعي والاهتمام به من قبل المؤسسة تعطي سمعة حسنة عليه

يمكن المؤسسة من إعطاء صورة عن إنجازاتها الاجتماعية بطريقة مفصلة وواضحة مبنية على إثباتات موثقة

يمكن لموالي المؤسسة ومقرضيها وجمهورها بالحكم على الفوائد التي حققتها المؤسسة سواء من الناحية الاجتماعية أو الثقافية أو البيئية.

تحسين المؤسسة لأدائها الاجتماعي سنة بعد أخرى، بطريقة ضمنية و تشاركية بين كل مصلحة في المؤسسة وتعاونية مع العمال وواضحة وقابلة للقياس (مقدم، 2014، صفحة 179)

نستنتج أن أهمية التدقيق الاجتماعي تعمل على تحسين أداء العمال والمشرفين وتوضيح الاختلالات الموجودة كما تزيد من الفاعلية ونطاق الإشراف المتميز، كما تبرز أهميته داخل المنظمة في التأكيد على رفع المستوى الثقافي والاجتماعي داخل التنظيم، من خلال زيادة العلاقات وتعزيزها سوءا في المحيط الداخلي للمؤسسة والخارجي مع الموردين والعملاء.

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

إن التدقيق الاجتماعي ضروري لدفع حركة التنمية في بعض الدول، لاتساع قاعدة القطاع العام فيها من جهة، وندرة الأموال المتاحة للتمويل في هذه الوحدات من جهة أخرى

أن المهتمين بالمسؤولية الاجتماعية الملقاة عن عاتقهم يشعرون ويحسون بقدرتهم على تحدي هذه المسؤولية (السيد، 1996، صفحة 298)

الفرع الثالث مبادئ التدقيق الاجتماعي :

هناك ستة مبادئ تشكل الأساس للتدقيق الجيد و هي (هوارى، 2012، الصفحات 8-9) :

مبدأ الشمول في مدى فحص الاختبار : معنى ذلك أن يركز التدقيق الاجتماعي ليشمل في نهاية قياس مدى تحسين الأداء من النواحي الاجتماعية والبيئية و الثقافية التي تخص المؤسسة أي إن كل هذه القياسات في تحسين الأداء تمس حتى المجتمع المحيط بها

مبدأ مقارنة: لا بد للتدقيق الاجتماعي أن يوفر وسائل تمكن من مقارنة أداء المنظمة عبر السنوات، وبأداء المنظمات المماثلة وبالأداء المعياري للصناعة.

مبدأ منتظم: يجب أن ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم، وليس مؤقتاً أو لمرة واحدة في العمر

مبدأ مراجعة (فحص): يجب أن تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص أو أكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزييف النتائج (محايدين).

مبدأ الإفصاح: يجب أن تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام.

المطلب الثاني: ماهية الأداء الوظيفي

إن الاهتمام بموضوع الأداء الوظيفي أخذ حيزا كبيرا من تفكير أصحاب القرار لما له من أثر كبير على أداء المؤسسة، لأن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يعتمد إلى درجة كبيرة على كفاءة القوى البشرية العاملة بها، و أن إدارة القوى البشرية العاملة و حسن أدائها يحقق أهداف المؤسسة و يؤدي إلى تحسينها المستمر و يحقق الفاعلية الأعلى لها، و يعد موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الرئيسية بل و الأساسية في علم الإدارة السلوك الإداري، وعليه حاولنا من خلال هذا المطلب التعرف على مفاهيم الأداء الوظيفي، ثم التطرق إلى مبادئ أداء الوظيفي، وأهميته.

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

الفرع الأول: تعريف الأداء الوظيفي

يعرف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه و تحمل مسؤولياته.

حيث عرفته "راوية حسن" على انه درجة من تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق ويشبع بها الفرد متطلباته الوظيفية وغالبا ما يحدث تدخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد (حسن، 2003-2004، صفحة 209)

عرفه "توماس غولبارت" بأنه التفاعل بين السلوك والانجازات، انه مجموعة السلوك والنتائج معا ، وهو اتخاذ السلوك ونتائجه أو مجموعة نتائج معينة لسلوك شخص معين أو مجموعة من الأشخاص (القرابة، 2011، صفحة 48)

وحسب "دورن و باروت" فان الأداء يمكن أن يبقى تحت إمكانية الشخص ولا يستخدم ولكن لا يعني بالضرورة ترجمة فعلية لمكانته ، والأداء الوظيفي هو المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أي انه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها (فاطمة، 2016، صفحة 70)

وعرفه عاشور احمد صقر انه قياس الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ، ويمكن التمييز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها هي كمية الجهد المبذول ، نوعية الجهد ونمط الأداء }، حيث تعبر كمية الجهد المبذول عن الطاقة المبذولة من الفرد أثناء القيام بعمله ، أما نوعية الجهد تعني درجة تطابق ذلك الجهد لمواصفات تتسم بالدقة والجودة ، أما نمط الأداء فهو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله (شامي ص.، 2010، صفحة 61)

ونعرف الأداء الوظيفي في دراستنا هذه بأنه هو أداء العمل المطلوب بكمية ونوعية معينة من جهد عضلي أو فكري يقوم به العامل داخل مؤسسته مقابل عائد محدد أو للوصول إلى نتيجة معينة (سواء ترقية أو زيادة اجر أو تطوير خبرة.....الخ).

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

الفرع الثاني: أهمية الأداء الوظيفي

استحوذ مفهوم الأداء الوظيفي جزءا كبيرا من الاهتمام الباحثين والمفكرين في الدراسات الإدارية و الأبحاث والمؤتمرات نظرا لأهميته وتأثيره على عملية صنع القرار و الإجراءات والاستراتيجيات التي تؤثر على الفرد والمؤسسة كوحدة متكاملة، ولتعدد المؤتمرات التي تنعكس على الأداء وتعدددها، وكونه يعبر عن الناتج النهائي لجميع أنشطة المنظمة وعلى استقرارها (العنزي، 2015، صفحة 30)

وتتحلى أهمية الأداء الوظيفي في :

الأداء الوظيفي يعد مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل ، وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية.

ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد، وهذا ما يزيد اهتمام الفرد بأدائه.

ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين، حيث أن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونوا دائما مهددين بالاستغناء عن خدماتهم .

كما يكتسب تقييم الأداء الوظيفي أهمية كبيرة في المؤسسة، فهو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بنشاط وحيوية، حيث تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات رؤسائهم باستمرار، وتحفز العاملين للعمل بفاعلية. ونستخلص أهمية الأداء الوظيفي في الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها . (قريشي و باديسي، 2016، الصفحات 212-254)

وبما إن أداء الأفراد يعد الركيزة الأساسية للأداء الفعال للمنظمة ككل، فيعتمد هذا الأداء على توفر الدافعية والتحفيز لدى الفرد، والقدرة على العمل إلى جانب توفر المعلومات المكتسبة من التدريب، حيث تهدف المنظمات للحصول عليه لأنه جزء من أداء المنظمة. (المحجوب، ابو صاع، و القائد، 2018، الصفحات 120-142)

كما يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتبارها الناتج النهائي لحوصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد و المنظمة حيث تكون المنظمة أكثر استقرار و أطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزا.

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها وعلى ذلك فإنه يمكن القول بان الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة أو المؤسسة أو في أي جزء منها يعد انعكاسا لقدرات و دوافع الرؤساء والقادة أيضا (القرالة، 2017، صفحة 25)

الفرع الثالث مراحل تقييم الأداء الوظيفي

1. خطوات وضع نظام تقييم الأداء الوظيفي

أ- تحديد المقاييس: يقصد بها وضع المعايير التي ستستخدم في عملية التقييم ، فمن المتعارف عليه أن أي عملية تقييم تتطلب وجود معايير محددة يقارن بها الأداء و السلوك الفعلي لتحديد مستوى الكفاءة.

أ- اختيار طريقة التقييم: هناك طرق متعددة تستخدم في عملية تقييم الأداء الوظيفي، و هذه الطرق منها ما هو تقليدي و منها ما هو حديث.

ب- تحديد دورية التقييم: يقصد بالدورة تحديد الفاصل الزمني بين كل تقييم و آخر على أساس أن هذه العملية مستمرة تلازم حياة العاملين منذ تاريخ تعيينهم في المنظمة حتى تاريخ تركهم العمل فيها ، و عند تحديد الفاصل الزمني يجب أن يكون معقولا بحيث لا يكون طويلا و لا قصيرا بل معتدلا

ت- تحديد المقيم: المقيم هو الشخص الذي تتوفر لديه المعلومات الكافية عن أداء الفرد و سلوكه المادي أو الخاضع للتقييم ، بحيث تمكنه هذه المعلومات من الحكم على مستوى كفاءته و سلوكه بشكل صحيح و دقيق ، وقد وجد في الممارسة أن أنسب شخص تتوفر لديه هذه المعلومات هو الرئيس المباشر بسبب اتصاله المستمر مع مرؤوسيه.

ث- تدريب المقيم إن نجاح أي عملية التقييم الأداء يتوقف إلى حد بعيد على مدى سلامة فهم قواعد وأسس هذه العملية وتطبيقها لذلك أصبح من الضروري وضع البرامج التدريبية الجيدة و تخطيطها ، و تزويدهم بالمعلومات والإرشادات الواجب إتباعها لتحقيق أهداف التقييم ، إذ لا يوجد شيء يسيء إلى سلامة التقييم أكثر من عدم مقدرة المقيم على التقييم الصحيح ، لذلك أصبح موضوع تدريب المقيمين أمرا مهما.

2. علنية نتائج التقييم :

يتقرر في هذه الخطوة فيما إذا كانت نتائج التقييم سيتم إعلانها لجميع العاملين أم لفئة منهم أم لتبقى النتائج سرية

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

3. مناقشة نتائج التقييم مع العاملين :

تناقش هذه الخطوة موضوع المقابلة التي تجرى مع العاملين بشأن شرح النتائج التي تم التوصل إليها من قبل المقيم بعد تقييم أدائه ، و تحديد مضمون هذه المقابلة و الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه.

4. التظلم من نتائج تقييم الأداء :

وتناقش هذه الخطوة موضوع تساءل معين هو :هل يفتح باب الشكوى و التظلم للعاملين في نتائج تقييم أدائهم أم لا ؟ولقد وجد في الممارسة العملية أنه من الضروري فتح هذا الباب لكن فقط للعاملين الذين حصلوا على تقديرات ضعيفة ، لأن فتح باب التظلم لجميع العاملين سيحدث نوعا من سوء استخدام هذا الحق ، و الفائدة من التظلم أنه يجعل المقيمين أكثر جدية و موضوعية في عملية التقييم ذلك أنهم سيكونون المسؤولين عن صحة تقديراتهم ، بالإضافة إلى أنه يخلق لدى العاملين شعورا بعدالة التقييم.

5. تصميم استمارة التقييم :

استمارة التقييم هي ترجمة الطريقة التقييم المتبعة في تقدير كفاءة العاملين حيث تتضمن معلومات تتعلق باسم الفرد الذي يجري تقييمه ووظيفته ، و الإدارة التي يعمل فيها، و مقاييس التقييم ، و هناك حقلا خاصا ليضع فيه المقيم نقاط الضعف في الأداء و السلوك و نقاط القوة و مقترحات المقيم من أجل تطوير الأداء ، ثم تاريخ تنفيذ التقييم ، و عند تصميم الاستمارة يجب مراعاة الوضوح ، البساطة و سهولة الاستخدام

المطلب الثالث صعوبة تقييم الأداء الوظيفي

من الصعوبات التي تواجه تقييم الأداء الوظيفي ما يلي

أ. عدم توثيق الأداء الوظيفي : من المشكلات الشائعة في تقييم الأداء غياب التوثيق الواضح والمحدد من قبل المقيمين لدعم نتائج تقييم الأداء فغياب التوثيق المحدد يؤثر سلبا على مصداقية التقييم بين الموظفين ويزيد من احتمالات الشكوى والتظلم من قبلهم

ب) الخصائص الشخصية للمقوم : كثيرا ما ينحج المقيم إلى الحكم على الآخرين وفقا لنظريات الشخصية يملك كل مقوم شخصية عن الأداء المناسب، ولهذا يعطي المقيمين أهمية مختلفة لعوامل التقييم طبقا لقناعتهم الشخصية ، والتي قد تمت بصلة إلى الموضوعية .

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

ت) صعوبة قياس بعض عوامل التقييم: ويحدث ذلك عندما تتضمن أداة التقييم بعض العوامل التي يصعب قياسها مثل: الأفكار الجديدة، حسن التصرف، الموازنة.

ث) عدم وضوح المعايير المستخدمة لقياس عوامل التقييم: فكما أن وضوح عوامل التقييم يعد مهما لدقة التقييم، فإن المعايير المستخدمة لقياس هذه العوامل، مثل ممتاز أو متوسط أو ضعيف أو غيرها يجب أن تتسم بالوضوح، فعدم وضوح معانيها بين المقيمين يقضي إلى عدم الاتفاق على دلالتها، وعدم استخدام مراجع محدد ومشارك بين المقيمين لتحديد معاني مقاييس التقييم، الأمر الذي يعنى ظهور فروق غير حقيقة في نتائج التقييم.

ج) الأولوية والحدثة: يظهر الخطأ مع عملية التقييم التي تمتد لفترة طويلة حيث يأخذ القائم بالتقييم بالأدلة الأولى للفرد دون الأخذ بعين الاعتبار التطورات اللاحقة لأول عملية تقييم أو يهمل أداء الفرد السابق ويهتم فقط بإحداث مستوى للأداء، وفي الحالتين تعتبر عملية التقييم غير دقيقة، لأن عملية التقييم هي عملية مستمر تستهدف رصد جميع التغيرات التي تحدث على الأداء، سواء كانت سابقة أو حالية أو متوقعة مستقبلا

هـ) إهمال تقييم العوامل الأساسية: عندما تحمل العناصر الأساسية في العمل أو عدم إعطائها المرتبة الأولية المناسبة أو تقدم العوامل التي تساهم في الأداء، فإن هذا سيؤدي إلى فشل عملية التقييم (الشمري، 2014، صفحة 200)

المبحث الثاني: مساهمة التدقيق الاجتماعي في تقييم الأداء الوظيفي

يهدف هذا المبحث إلى التعرف على واقع التدقيق الاجتماعي وأثره على أداء الوظيفي، حيث أصبح هناك ضرورة ملحة لاستخدام تقنيات التدقيق من أجل اكتشاف مدى تبني المؤسسات لاستراتيجيات فعالة في مجال أداء الوظيفي التي تسمح بتحقيق أهدافها، وقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى أن التدقيق الاجتماعي له أثر كبير في تحسين أداء الوظيفي سواء كان ذلك في مرحلة التوظيف أو التكوين أو في تنمية المسار الوظيفي، وذلك من خلال إعداد تقارير ومساهمات.

المطلب الأول تقرير التدقيق الاجتماعي

يتضمن تقرير التدقيق الاجتماعي معلومات عن مجالات النشاط الاجتماعي لمؤسسة اقتصادية محل التدقيق.

ويشمل التقرير أيضا أساليب وإجراءات التدقيق الاجتماعي ومدى مساعدة المؤسسة وتسهيل مهمة المدقق وأية ملاحظات وتحفظات أو تقصير، ويقدم تقرير التدقيق الاجتماعي إما بشكل منفصل عن تقرير التدقيق المالي و هو الشكل الأفضل و إما عن طريق إبداء الرأي عن الأداء الاجتماعي ضمن التقرير الخاص

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

بالتدقيق المالي (عبيد، 2011، صفحة 100) ونظرا لأهمية التقرير المتضمنة نتائج عملية التدقيق الاجتماعي يجب

أن يكون التقرير موحدًا في الشكل و المضمون

- يتكون هيكل تقرير التدقيق الاجتماعي من ما يلي (صالح، 2012، صفحة 139)

- مقدمة

- الجهة الطالبة للتدقيق الاجتماعي

- الهدف من التدقيق الاجتماعي

- مجال التدقيق الاجتماعي

- ظروف القيام بالمهمة

- تقديم و تشخيص الوضعية الاجتماعية

- التوصيات

- الملاحق

المطلب الثاني تقرير الأداء الوظيفي

تعتبر مهمة تقييم الأداء من أهم الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، حيث تتميز هذه التقارير بالعدالة

الموضوعية والدقة لارتباطها بالجانب الإنساني التي تمارس من خلاله الجهود الفكرية والجسمية والإنسانية بصورة

متكامل و متفاعلة ، لذا فان أداء العاملين غالبا ما تأخذ اتجاهين هما: (الخرشة، 2009، صفحة 168)

1- يجب إعداد تقارير الأداء بصورة سرية

وذلك من خلال إعداد التقارير بشكل سري فان ذلك سوف يحافظ على جو من الراحة والهدوء في وسط العاملين

، إذ إن إطلاع العاملين على تقرير الأداء يساهم في خلق المشاكل الناجمة عن نتائج التقييم ، خاصة العمال الذين

يقل أدائهم عن المتوسط.

2- يجب أن يطلع العامل على نتائج التقرير المتعلقة به.

يكون ذلك من خلال اعتماد على أسلوب مشاركة المرؤوسين عند إعداد التقارير الأداء الخاصة بهم ومناقشة

محتوياتها بحيث يستطيع العمال الإطلاع على نواحي القوة والضعف في أدائهم وسلوكهم ومهاراتهم ، مما يشجعهم

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

على مواصلة تصحيح الأخطاء وتطوير قدراتهم بحيث تمكنهم مستقبلا من التخلص من الأخطاء وتحسين أدائهم ويعتبر هذا الاتجاه الأكثر شيوعا واستخداما في الوقت الحالي .

المطلب الثالث: العلاقة بين تقرير التدقيق الاجتماعي وتقرير الأداء الوظيفي

تلجأ المؤسسة إلى تدقيق الاجتماعي قصد التأكد والتحقق من توافق الأداء الوظيفي مع الأداء الكلي للمؤسسة ولكي تكون عملية التدقيق هذه فعالة وتؤدي هدفها المطلوب في تحسين الوظيفي لابد من توفر الشروط التالية :
(ادم و الطاهر، 2013، الصفحات 126-127)

دعم الإدارة العليا لتدقيق : إن دعم الإدارة العليا للتدقيق أمر أساسي لنجاحها، ولا بد أن يظهر ذلك من خلال رسالة رؤية المؤسسة، وان يترجم هذا الدعم في العمل بتوصيات تقرير التدقيق .
وضوح أهداف التدقيق: حيث انه من الضروري، وضوح الهدف من التدقيق لان خطة التدقيق تبنى على أساس أهداف تدقيق الموارد البشرية.

نزاهة وكفاءة المدقق: إذ يجب أن يتمتع المدقق بالصفات والمؤهلات والمعرفة الكاملة بالمهمة الموكلة إليه ، وان تكون توصياته وملاحظاته حيادية لتجد الاحترام من كافة أصحاب المصلحة من تقرير التدقيق.
وضوح سلطات ومسؤوليات العاملين : يجب أن يعرف العاملون حدود سلطاتهم ومسؤولياتهم ، فلو لم يعرف العاملين ذلك فلا يمكن للمدقق أن يحاسبهم على أي شيء.

الاتصال الفعال : إذ يجب التأكد من وجود قنوات اتصال فعالة تعمل على انسياب المعلومات بين جميع مستويات العمل الإدارية، وتضمن وصول السياسات و الإجراءات والقوانين والنواتج إلى ادني المستويات الإدارية لمعرفة حدود السلطة والمسؤولية التي يتحاسب عليها كل عامل.

التغذية الراجعة: كان تشارك نتائج التدقيق مع العاملين كجزء من عملية التغذية الراجعة حتى يتمكن العاملين في معرفة مناطق القوة والضعف في أدائهم.

الانتظام والاستمرارية: يجب أن تتم عملية التدقيق بصفة منتظمة ومستمرة، وان يكون العاملون على علم مسبق بها.

من اجل معرفة علاقة بين التدقيق الاجتماعي على الأداء الوظيفي يجب على المؤسسة تحديد أهدافها ، من خلال تحديد مستوى أداء كل عامل كل مستهدف بالمستوى الحالي ، ومعرفة النقاط القوة التي يتميز بها ونقاط الضعف

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

التي يجب أن نقوم بتصليحها وذلك من خلال مراقبة وتقييم كل عامل من خلال إعداد تقارير أسبوعيا أو شهريا على حسب الحاجة

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

يعد موضوع التدقيق الاجتماعي من أهم المواضيع التي تعالج داخل المؤسسات للوصول إلى الأهداف المسطرة والتسهيلات والمبادرات التي تعالج جنبا من جوانب المؤسسة، حيث أن هناك العديد من الدراسات خارج وداخل الوطن التي أعطت أهمية كبيرة للمتغير المستقل ألا وهو التدقيق الاجتماعي والتابع هو الأداء الوظيفي وسنذكر ذلك من خلال الدراسات الآتية:

المطلب الأول الدراسة السابقة باللغة العربية

الفرع الأول: الدراسات السابقة التدقيق الاجتماعي

1- دراسة سكاك مراد، " التدقيق الاجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة" دراسة ميدانية لعينة من مؤسسة بولاية سطيف مذكرة دكتوراة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية - بجامعة سطيف 2010-2011

كان الهدف من وراء هذه الدراسة يتمثل في ضبط المفاهيم المتعلقة بتطبيقات التدقيق الاجتماعي والتأكيد على مد أهميته في تطوير نوعية الإدارة الإستراتيجية للمؤسسات بالتأثير على التسيير الاستراتيجي لمواردها البشرية ضمن المحيط الاقتصادي والاجتماعي الحديث للمؤسسات العمومية الجزائرية لرفع وزيادة قدرتها التنافسية، و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أصبحت وظيفة إدارة الموارد البشرية تساهم في رسم إستراتيجية المؤسسة وتعتبر أهم بعد من أبعادها الاجتماعية، تعتبر الموارد البشرية مستودعا كبيرا للجهود الكامنة التي يمكن تطويرها واستثمارها كسلاح تنافسي لا يمكن تقليدها، استخدام التدقيق الاجتماعي على جميع المستويات الإستراتيجية يساهم بطريقة فعالة في بناء إستراتيجية المؤسسة ككل كما لا يمكن وضع الخطط الإستراتيجية للمؤسسة موضع التنفيذ قبل أن يكون هنا تدقيقا شاملا لأوضاع الموارد البشرية في المؤسسة و للمؤسسات العمومية الجزائرية لرفع و زيادة قدرتها التنافسية

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

2- دراسة (خالد راغب الخطيب و خليل محمود الرفاعي، 2012) بعنوان قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة: مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 27 .

جاءت هذه الدراسة بهدف قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي باعتباره جزء آمن عملية التدقيق الشاملة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الشركات الأردنية تتبنى العديد من الأنشطة الاجتماعية، وأن المدققين الأردنيين يطبقون مفهوم التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المالية كجزء من عملية التدقيق، إلى أنهم يؤيدون أن فحص الأداء الاجتماعي للعملاء يعد جزءا من عناصر جودة أداء مكاتب التدقيق . وقد توصلت الدراسة بضرورة أن تولي الشركات الأردنية اهتماما أكبر في الأنشطة الاجتماعية.

3- دراسة (اللطيف مصطفى، خيرة زقيب ومحمد عجيلة 2017) بعنوان دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية-دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة- مجلة - دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد . التاسع، العدد 27 .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية في ولاية غرداية والجلفة، وتم ذلك من خلال إجراء مقابلتين على مستوى مؤسستين اقتصاديتين باعتبارهما من المؤسسات الاقتصادية المبادرة لممارسة التدقيق الاجتماعي ولتقصي آراء المستجوبين تم إعداد استبيان واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأساليب الإحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معاملة الارتباط لاختبار الفرضيات وللإجابة على أسئلة الدراسة، وتم حساب معامل ألفا كرونباخ لمعرفة مدى صدق وثبات الاستبانة.

4- دراسة (خولة حسين حمدان، جبار ياسر عبيد، 2011) ، تحت عنوان " دور المدقق الخارجي في التدقيق الاجتماعي(مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارة، جامعة واسط العراق، المجلد 1 العدد4)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على خطوات التدقيق الاجتماعي للمنظمات ، وتبيان مدى التزامها بمسؤوليتها الاجتماعية، وبيان دور المدقق الخارجي للقيام بالتدقيق الاجتماعي، كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على القوانين والتشريعات التي تنص على المجالات الاجتماعية، واقترح نموذج لبرنامج التدقيق الاجتماعي.

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد قوانين وتشريعات وأنظمة تناقش وتنظم المجالات أو الأنشطة الاجتماعية للمنظمات الاقتصادية وتفرض العقوبات لمخالفتها. ومن أهم التوصيات التي اقترحت في هذه الدراسة، ضرورة إصدار معيار دولي أو محلي يتضمن الإطار الفكري والعملي للتدقيق الخارجي مع بيان مسؤولية المدقق الخارجي في تدقيق المجالات أو الأنشطة الاجتماعية. حيث استعمل المنهج الوصفي في تحليل البيانات

5- دراسة سليمان مليكة 2019 بعنوان التدقيق الاجتماعي كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية (المجلة الجزائرية للموارد البشرية المجلد الأول، العدد 3)

هدف من هذه الدراسة معالجة الإشكالية التالية كيف يمكن للتدقيق الاجتماعي إن يساهم في رفع أداء المنظمة لتحقيق الجودة المطلوبة؟ وذلك باستعمال المنهج الوصفي، كما تم إبراز العلاقة الموجودة بينهما وتأثير كل منهما على الأخر، وكذلك إبراز الاتجاهات الحديثة لتسيير الموارد البشرية ومختلف المبادئ والقواعد التي تقوم عليها والتعريف بمفهوم المدقق الذي هو غير واضح لدى معظم الأفراد نظرا لوجود خلط بين مفهوم التدقيق والمراقبة وكذلك لتوضيح أهمية استعمال التدقيق في توجيه نشاط منظمة وبالتالي تحقيق عائد للمؤسسة كما أنها تعتبر تقيم عمل المدقق.

6- دراسة (بروال بومدين ، بركانه سلمى السنة 2020) مشاركة المدقق الخارجي في عملية التدقيق الاجتماعي لتحقيق متطلبات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ، دراسة ميدانية على عينة من المدققين الخارجيين بولاية باتنة . المجلة الجزائرية للأمن الإنساني ، المجلد رقم 05 العدد 02 صفحة 99-124

لقد أصبحت المسؤولية الاجتماعية _القضية الأكثر أهمية وتحديا لإدارة المؤسسات فهي ترتبط بعلاقة ومتغيرات متعددة سواء منها ما كان داخل المؤسسة أو خارجها فان كانت الالتزامات الاقتصادية متمثلة في الربح المادي واجبه التحقيق باعتبارها الهدف الرئيسي من إنشاء المؤسسات، وإذا كانت الالتزامات القانونية كدفع الضرائب ومراعاة حقوق العمال واجبة التنفيذ لتجنب المتابعات القضائية فان التزامات الاجتماعية لا تملك قوة الالتزام لذلك تعتبر أعمالا تطوعية كما اعتمدت على الاستبيان والتحليل الوصفي حيث قامت بتحليلها في برنامج spss حيث توصلت أن هنالك دلالة الإحصائية بين محافظ الحسابات في الجزائر لتدقيق الاجتماعي

7- دراسة (زيان يوسف وقارة تركي آسيا، 2021) بعنوان التدقيق الاجتماعي كإداة لحوكمة الموارد البشرية في المؤسسة الإستشفائية دراسة حالة مستشفى الجامعي بتلمسان (مجلة المنهل الاقتصادي المجلد 4 العدد 1) جامعة الشهيد أحمد لخضر بالوادي، الجزائر.

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

الهدف من هذه الدراسة هو إبراز دور حوكمة البشرية في المؤسسات الاستشفائية حيث انه يسعى إلى تقييم وتحليل قدرة المؤسسة على التحكيم في مواردها البشرية باستعمال تقنيات تسمح بالكشف عن النقاط الضعف والقوة بهدف بلوغ حوكمة الموارد بفعالية ، وقد توصلنا إلى نتيجة مفادها أن التطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاستشفائية يساهم في الاستغلال الأمثل لراس المال البشري لاسيما عند إدراك الموظفين لمبادئ التدقيق الاجتماعي وتطبيقهم لمبادئ حوكمة الموارد البشرية حيث استخدمت أساليب الإحصائية باعتماد على برنامج SPSS ومقياس إحصاء الوصفي والتكرارات والنسب المئوية اختبارات ألفا كرونباخ.

الفرع الثاني دراسات السابقة الأداء الوظيفي :

1- دراسة (علا ميمي وشبلي سويطي، 2019) بعنوان (نظام تقييم الأداء الوظيفي وأثره في أداء العاملين في ديوان الموظفين العام الفلسطيني) (مجلة العلوم الاقتصاد والتسيير والتجارة ، المجلد 22، العدد 01

هدفت الدراسة إلى عرض تجربة ديوان الموظفين العام في تطوير نظام تقييم الأداء الوظيفي أثره على أداء العاملين فيه حيث خرجت الدراسة بان الأبعاد نظام تقييم الأداء الوظيفي في الديوان جاءت بدرجة متوسطة على الدرجة الكلية، وان واقع ملائمة نظام الإطار القانوني الناظم لعملية تقييم الأداء الوظيفي مع عناصر الخطة الإستراتيجية في الديون جاءت بدرجة متوسطة ، ومدى الاستناد إلى نتائج تقييم الأداء الوظيفي بإقرار المتعلقة (بالترقية ، النقل، المكافآت والحوافز ، الأجور والرواتب وتنمية المسار الوظيفي تعديل المسمى الوظيفي) والقرارات المتعلقة بتحديد حاجة الديون من الموظفين والاحتياجات التدريبية لهم ، وتطوير نماذج تقييم الأداء الوظيفي بشكل دوري والاستناد إلى بطاقة الوصف الوظيفي للمسميات الوظيفية في المستويات الإدارية المختلفة في عملية التقييم وزيادة أطراف عملية التقييم ، ووضع آلية جديدة لعملية التقييم الذاتي للعاملين في الديوان ، وضرورة شمول تقييم الأداء لرأي ملتقى الخدمة.

2- دراسة (منصور تجاني، 2020) دراسة ميدانية حول عمال الصحة العمومية بولاية جلفة بعنوان الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة الجزائرية (مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد 3 العدد 04.

تناولت هذه الدراسة إشكالية الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى منخفض من الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

لولاية الجلفة, مستوى تنخفض الالتزام التنظيمي ، كما تم الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة متوسطة بين الأداء الوظيفي وبين سلوك الالتزام التنظيمي

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة ومستوى الدرجة بين التزام التنظيمي وبين الأداء الوظيفي

3- دراسة (احمد جاسم، 2021) بعنوان اثر ضغط العمل على الأداء الوظيفي في المصارف الأهلية العراقية ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 04، العدد 01.

تهدف هذه الدراسة على التعرف على اثر الضغوط العمل على الأداء الوظيفي في المصارف الأهلية العراقية.

لما لها الأثر البالغ أهميته على القطاع المالي و الاقتصادي وانعكاساتها على القطاعات الحيوية الأخرى في ظل عالم متغير وأمام تحديات وأزمات اقتصادية عالمية.

وأوضحت الدراسة أبعاد ضغوط العمل و الأداء الوظيفي وما هي أثارها من خلال اختيار المجتمع المصرفي حيث

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها هو وجود دائرة ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل ، صراع ،

غموض الأداء ، و أما عن أهم التوصيات هو تسهيل المهام الموكلة للموظفين و العاملين وتبسيط الإجراءات من

حيث التنفيذ والانجاز وكذلك التأكيد على الاهتمام بعملية التحفيز للموظفين ومنحهم حوافز تشجيعية تتفق مع قدراتهم.

المطلب الثاني الدراسة السابقة باللغة الأجنبية

الفرع الأول: حول التدقيق الاجتماعي

1- TIGUIT Hasna (2019) L'audit social comme outil d'amélioration de la performance des entreprises, Revue internationale des Sciences de Gestion, Université

Mohamed V de Rabat, Maroc, numéro 04,

تمت هذه الدراسة في جامعة محمد الخامس بالرباط المملكة المغربية

يعمل هذا البحث على اقتراح إطار تحليلي نظري للتدقيق الاجتماعي. وذلك وفق منهج لأداء العام وأخر لأداء

الاقتصادي حيث تم التوصل إلى أن التدقيق الاجتماعي هو ممارسة واعدة، مما يجعل من الممكن تقييم أداء الموارد

البشرية في الوقت الحاضر، رأس المال البشري الذي هو جزء من رأس المال غير المادي، والذي هو محور تركيز

الباحثين من خلال تسليط الضوء لتشجيع الشركة على حشده وإشراكه والترويج له. حتى تكون لهذه الإجراءات

تأثير جيد فقط على أداء أي كيان عن طريق الرقابة الإدارية والتدقيق الدوري والرقابة الداخلية جنباً إلى جنب مع

وسائل أخرى تسمح للكيان بالحصول على هذه الصورة الداخلية للتعامل مع البيئة المتغيرة حيث خلصت هذه

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

المقالة أن التدقيق الاجتماعي يشكل الصورة الاجتماعية للشركة وهكذا فإن جامعات التدقيق الاجتماعي تنظم على أساس دوري، وعدد المشاركين فيها مؤشرات جيدة للقول بأنها تشكل مركز اهتمام ذو أهمية كبيرة لدى مجتمع الباحثين في العلوم الإدارية.

1- BAKHOUCHE Nadia et FAHSSIS Latifa. (2020), audit social au service du renouvellement de la GRH, Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, Université Hassan II, Maroc, numéro02.

تسعى هذه الدراسة في محاولة التأكيد على أهمية نهج التدقيق الاجتماعي في تعديل ممارسات الموارد البشرية الجيدة. إنها مسألة إجابة على السؤال التالي: إلى أي مدى سيسمح التدقيق الاجتماعي للشركة بتحديد ممارسات الموارد البشرية وكيف يمكن أن تثري بناء التدقيق الاجتماعي في ديناميكيات المسؤولية الاجتماعية للشركات؟ للإجابة على هذا السؤال، سنقترح نموذجاً لأداء الاجتماعي يربط بين المفاهيم الثلاثة: التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات. حيث تم التوصل إلى اعتبار وظيفة الموارد البشرية اليوم عامل تغيير و ركيزة لابتكار ونقطة انطلاق نحو الأداء الاقتصادي والاجتماعي. علاوة على ذلك، فإن قيود التطوير والابتكار لوظيفة الموارد البشرية تلقي بثقلها على الشركات وتجبرها باستمرار على استخدام أدوات الإدارة الاجتماعية. وبالتالي فإن التدقيق الاجتماعي هو أداة للتحليل والتقييم والتوقع والتعديل والتي تعمل على معالجة المشكلات الاجتماعية، وتقييم فعالية نظام الإدارة الاجتماعية والتنبؤ بالخلل الوظيفي من خلال صياغة توصيات التعديل والامثال.

2- SAFAA Farah, (2020). La contribution de l'audit social à la motivation du personnel hospitalier, Cas de cinq CHU marocains ,Revue des Sciences Economiques et Sociales Université Abdelmalek Essaadi, Maroc.

تسعى هذه دراسة إلى فهم عميق لتأثير التدقيق الاجتماعي على تحفيز الموظفين. حيث تناولت هذا الموضوع في بيئة المستشفيات العامة المغربية التي تتميز بمجموعة من الاختلالات التي تعرقل تحسين إدارة الموارد البشرية لتقديم إجابة مرضية ومبررة على السؤال التالي: إلى أي مدى سيساعد التدقيق الاجتماعي في تحديد وحل مشاكل إدارة الموارد البشرية في وحدات CHU ومستشفياتها، ومن خلال تحليل النتائج المتحصل عليها تم تحديد عوامل فشل إدارة الموارد البشرية وممارسة التدقيق الاجتماعي في بيئة المستشفى. كما بني هذا البحث على تقديم نهج أصلي ومبتكر قادر على المساهمة في النهوض بإدارة الموارد البشرية والتدقيق الاجتماعي. ترتبط هذه الممارسات بشكل أساسي بالمجالات التالية: المناخ الاجتماعي، والتواصل الداخلي، والأجور، والتدريب، وتجدر الإشارة إلى أن هذا العمل البحثي يهدف إلى تقديم مساهمة نظرية وإدارية لفهم تأثير أداة الإدارة، وأداة التدقيق الاجتماعي، على التحفيز في

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

العمل .ومع ذلك لا يزال من الممكن تحسين هذا العمل ويجب وضعه في الاعتبار فيما يتعلق ببعض القيود التي تم مواجهتها

3- JOSEPH ATANGANA (2020) L'audit social et empowerment des collaborateurs, Revue africaine de management, ISSN 05Université de Douala, Cameroun, numéro02.

لخصت هذه الدراسة بأنه لا يزال الجدل حول العلاقة بين التدقيق الاجتماعي وتمكين الموظفين ظاهرة غير معروفة في الكاميرون، سواء في خطاب مجتمع الأعمال والسلطات العامة وخطاب الباحثين. الهدف من هذه الدراسة هي التشكيك في مساهمة الصلة بين التدقيق الاجتماعي وتمكين الموظف في بيئة تنافسية. من دراسة حالة متعددة المواقع مع ثلاثة شركات كاميرونية صغيرة ومتوسطة تعمل في قطاعات نشاط مختلفة، تظهر أنه تحت منظور التدقيق الاجتماعي، يتم تبني تمكين الموظفين لإنتاج نماذج وممارسات مبتكرة في الإدارة. حيث تم استنتاج انه يُظهر فحص واقع الشركات الصغيرة والمتوسطة الكاميرونية أن التوفيق بين مقتضيات التدقيق الاجتماعي وتمكين الموظفين هو واقع معاش، ولكنه ليس واضحاً دائماً. بالنسبة للبعض، قد يشكل التدقيق الاجتماعي وضعاً إدارياً جديداً مفهوماً. بالنسبة للآخرين، التمكين هو النتيجة الحقيقية لهذا التدقيق الاجتماعي، ويشكل بوتقة تنصهر فيها تنمية المهارات وتمكين الموظفين، وبالتالي، تعهد ببناء القدرة التنافسية للشركة.

الفرع الثاني: دراسات حول الأداء الوظيفي

1 – Indradevi. R. ,(2012), The Impact of Psychological Empowerment on Job Performance and Job Satisfaction in Indian Software Compagnie EXCEL, International Journal of Multidisciplinary Management Studies, Vol 2, Issue 4

هدف الدراسة إلى تحليل تأثير التمكين النفسي علي الأداء الوظيفي و الرضا الوظيفي للعاملين علي مستوى الشركات الخاصة بصناعة البرمجيات في الهند (india software companies) ، أظهرت النتائج أن 25% من الموظفين غير راضين عن وظائفهم و حوالي 60% إلى 80% يريدون تغيير عملهم، وقد حددت هذه الدراسة وجود ارتباط قوي بين التمكين النفسي للموظف والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي و من المتوقع زيادة الأداء الوظيفي من خلال التمكين النفسي و أبعاده الأربعة في شركات البرمجيات بحيث يعتبر بعد أهمية العمل هو أهم

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

عنصر يؤثر في الأداء الوظيفي يليه التأثير والاستقلالية والكفاءة، كما وجد الباحث أيضا علاقة إيجابية عالية بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي و تكون العلاقة أقوى في الاستقلالية يليها أهمية العمل ، الكفاءة و التأثير

1- Aftab, Hira, Idrees, Waqas, A Study of Job Satisfaction and Its Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan", International Journal of Business and Social Science, Pakistan, Vol 3No 19 October 2012.

هدفت الدراسة لشرح طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي عند العمال ذو المستوى المتوسط في القطاع البنكي لباكستان.

المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليل. حيث تم الاستعانة بالاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات للتحليل بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS V19)

2- Saif.N., Omar.D., (2014), The Impact of Psychological Empowerment on The Effectiveness of Job Performance : A Field Study on The Jordanian Private Banks, European Journal of Business and Management, Vol.6, No32

هدف الدراسة إلى تحديد مفهوم التمكين النفسي وتوضيح أبعاده المختلفة وتأثيرها على فعالية الأداء الوظيفي في القطاع المصرفي بالأردن، بعد تحليل البيانات المتحصل وجدت هذه الدراسة أن درجة ممارسة الموظفين لأبعاد التمكين النفسي تتجاوز المستوى المتوسط في حين أن مستوى فعالية الأداء الوظيفي في هذه البنوك كانت عالية و أظهرت كذلك وجود تأثير إيجابي لأبعاد التمكين النفسي (الكفاءة والتأثير) على فعالية الأداء الوظيفي في حين أن البعدين الآخرين (الاختيار وأهمية العمل) لا يؤثران بشكل كبير على فعالية الأداء الوظيفي، كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الموظفين للتمكين النفسي وفقا لمتغيرات (الخبرة، الوظيفة والبنك) بينما لا توجد فروق بين العاملين من حيث ممارسة التمكين وفقا للمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، السن، المؤهل) و أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين من حيث فعالية الأداء الوظيفي وفقا للمتغيرات (الحالة الاجتماعية، البنك)، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين من حيث فعالية الأداء الوظيفي وفقا للمتغيرات (الجنس، السن، الخبرة، المؤهل، الوظيفة)

2- Mustafa. k. (2015), Mediating effect of job satisfaction in relationship between psychological empowerment and job performance, Theoretical and Applied Economics , Volume XXII(Autumn 2015),No.3.

الهدف من هذه الدراسة هو تحديد العلاقة بين الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي (التأثير، أهمية العمل ، الاستقلالية والكفاءة) و الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بوجود تأثير الواسطة للرضا الوظيفي على العلاقة بين أبعاد التمكين

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

النفسي والأداء الوظيفي، و أشارت النتائج إلى أن كل من بعد أهمية العمل، الاستقلالية والتأثير كان له آثار إيجابية معنوية على الرضا الوظيفي في حين أن بعد الكفاءة لم يكن له أي تأثير على الرضا الوظيفي، وبالإضافة إلى ذلك تشير النتائج أيضا إلى أن كل من بعد الكفاءة، الاستقلالية والتأثير كان لها آثار إيجابية على الأداء الوظيفي للموظفين، في حين أن بعد أهمية العمل لم يكن لها أي تأثير على الأداء الوظيفي، و تكشف النتائج أيضا إلى أن الرضا الوظيفي أثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي، و الرضا الوظيفي كان له دور الوساطة الكاملة (fully mediated) في العلاقة بين بعد أهمية العمل والأداء الوظيفي و في المقابل كان له دور الوساطة جزئية (partial mediated) في العلاقة بين كل من بعد (الكفاءة، الاستقلالية والتأثير) والأداء الوظيفي

3- Perera.M., Weerakkody.W., (2016), IMPACT OF JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE OF NON EXECUTIVE EMPLOYEES IN HOTEL INDUSTRY:WITH REFERENCE TO KALUTARA DISTRICT

تم إجراء هذه الدراسة لقياس تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للموظفين غير التنفيذيين في الفنادق الموجودة بمنطقة كالوتارا (سريلانكا) (lanka sri.kalutara district)

تكشف النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للموظفين غير التنفيذيين، وكان للرضا الوظيفي أيضا تأثير على الأداء الوظيفي للموظفين غير التنفيذيين، وتشير أيضا إلى أن والى 36,5 % من التباين في الأداء الوظيفي للموظفين غير التنفيذيين في الفنادق يفسره الرضا الوظيفي . يقترح الباحثان بعض الوسائل المساعدة على رفع مستوى الرضا الوظيفي للحصول على أقصى مساهمة لتحقيق الأهداف التنظيمية المساعدة على تحسين الأداء الوظيفي من بينها الأخذ بعين الاعتبار الراتب، فرص الترقية، العمل في حد ذاته، المكافآت غير المتحيزة، ظروف العمل، السياسات أو الاستراتيجيات والإجراءات، الزملاء، احتياجات المشرف وتطلعاته، والتأكيد على ممارسات الإدارة العادلة والودية تجاه الموظفين غير التنفيذيين

4- Mehmet.U., (2018), THE EFFECT OF EMPOWERMENT ON EMPLOYEES'JOB SATISFATION :A RESEARCH ON KONYA INDUSTRIAL ZONE, MANAS Journal of Social Stuiies , vol : 7 No: 1.

كان يهدف البحث إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتمكين و تحديد اتجاه هذه العلاقة وحجمها، و في هذا السياق تم إجراء دراسة استقصائية على موظفي 19 شركة مختلفة تعمل في قطاعات مختلفة في منطقة قونية الصناعية (konya industrial zone) بتركيا وتم الوصول إلى بيانات حول العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي فعندما يزيد التمكين بوحدة واحدة فإن ذلك يؤدي إلى زيادة 0,368 وحدة من الرضا الوظيفي في المؤسسات المعنية، و

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

بالتالي يظهر وجود علاقة إيجابية بين التمكين والرضا الوظيفي ، و يفسر الباحث هذا بأنه عندما يكون الموظفون راضون عن وظائفهم سيحسنون طريقة أداء الأعمال ويرتكبون أخطاء أقل لأنهم متحمسون لوظائفهم و بالتالي يساهمون في وخلق شركات ذات أداء أعلى

المطلب الثالث مقارنة الدراسة الحالية بدراسات السابقة

رغم الاستفادة من الدراسات السابقة لإثراء الدراسة الحالية بالإطار النظري, والمساعدة في تحليل وتفسير نتائجه نجد أن هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف في عدة جوانب بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية ,يمكن ايجازها كالتالي :

تشابه دراستنا مع دراسات السابقة من حيث الهدف الدراسة والمتغير المستقل والمتغير التابع حيث اعتمد على التحليل الوصفي وبرامج spss

اختلاف كل الدراسات السابقة مع الحالية من حيث طرق المعالجة ومجتمع الدراسة والعينات الخاصة بالمواضيع التي طرحت كذلك تختلف في هيكل البحث أي كل باحث اعتمد على هيكل خاص به وإطار الزماني والمكاني ومع كل هذه الاختلافات الموجودة بين هذه الدراسة إلا أنها اجتمعت على استنتاج واحد وهو ان التدقيق الاجتماعي له دور كبير في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة .

كما أن دراستنا هذه أكدت على أن التدقيق الاجتماعي يعتبر من أهم الركائز المساهمة في زيادة معدلات الأداء الوظيفي في مؤسسة اقتصادية جزائرية ، مما يدفع القائمين في المجال أن يولوا عناية خاصة بالموضوع ، وبذلك تحسن مستوى أداء موظفين المؤسسة ، و تعالج نقاط الضعف وتقومها أو تعطي حلولاً نافعة من جهة ,وتساهم أيضاً في زيادة مردودية الإنتاج من جهة ثانية,حيث كان هدفنا من هذه الدراسة هو عرفة ما إذا كان التدقيق الاجتماعي يساعد في زيادة وثيرة المؤسسة من خلال تطبيق عليها وظيفة الأداء الوظيفي و هذا ما بينته لنا نتائج الدراسة الميدانية أنه يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسة الاسمنت بني صاف و هذا ما يجعل دراستنا الراهنة انطلاقة لدراسات أخرى حتى تؤكد أهمية التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء و بالتالي جعل المؤسسة الاقتصادية ناجحة

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والأداء الوظيفي

خلاصة:

توصلنا من خلال الأدبيات النظرية إلى أن التدقيق الاجتماعي من المواضيع ذات الأهمية البالغة في الوقت الراهن خصوصاً لما هو واقع في عصر العولمة في ظل الاتجاه نحو الاهتمام بالعامل البشري كونه المؤثر الحقيقي لتجنب الوقوع في المخاطر من جهة وتحقيق أفضل إنتاجية من جهة أخرى، حيث ظهر التدقيق الاجتماعي نتيجة ظهور المحاسبة الاجتماعية كأداة لقياس الأداء الاجتماعي للمنشأة واهتمامها بإعداد تقارير وقوائم اجتماعية من جهة، ومن جهة أخرى قصور وسائل المراجعة التقليدية عن القيام بمهمة التحقق وتقييم الأداء الاجتماعي للمنشأة. كما أن للتدقيق الاجتماعي عدة أهداف تبرز من خلال أهمية البالغة بالنسبة للمؤسسة، في نطاق أوسع من نطاق التدقيق المالي، ليشمل هذا النطاق بالإضافة مجالات المسؤولية الاجتماعية. ويمر هذا النوع من التدقيق بعدة مراحل بداية من تحديد المهام وتوزيعها على القائمين بالتدقيق إلى غاية تقديم تقرير التدقيق، كما أنه يركز على عدة مبادئ أساسية تمكنه من تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة عن طريق مجموعة من المعايير والمؤشرات . لذا على جميع المؤسسات أن تحسن من أداء وظيفتها عن طريق توفير أنجع العوامل والظروف للعامل



الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

بعد عرض مختلف مفاهيم النظرية والدراسات السابقة والتي من خلالها قمنا بتعريف التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء الوظيفي ، يأتي هذا الفصل لاختبار مدى تطابق المفاهيم والقواعد النظرية على واقع المؤسسة التي تعد من أهم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر ألا وهي المؤسسة الإسمنت والتي سوف نقوم بدراسة حالة عليها وذلك من خلال اعتماد على أداة الاستبيان لغرض جمع المعلومات والبيانات وتحليلها في برنامج .spss.

من خلال هذه النظريات سوف نقسم فصل إلى مبحثين :

المبحث الأول :تقديم عام لمؤسسة الإسمنت بني صاف

المبحث الثاني :الدراسة التطبيقية لمؤسسة الإسمنت بني صاف ولاية عين تموشنت

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

المبحث الأول :تقديم عام لمؤسسة الإسمنت بني صاف

تعتبر مؤسسة الاسمنت من أهم المصانع الاقتصادية الرائد في الجزائر حيث لها أهمية كبيرة في تطوير اقتصاد الجزائر فهي تساهم في البناء والتعمير وذلك راجع إلى مادة الخام ألا وهي الاسمنت ،وفي هذا المبحث سوف نتطرق لتاريخ إنشاء المؤسسة ومختلف المصالح بالإضافة إلى تبيان الهيكل التنظيمي

المطلب الأول :نشأة مؤسسة الإسمنت بني صاف

منذ الاستقلال انتهجت الجزائر سياسة تصنيعية بهدف تحقيق استقلالها الاقتصادي، وبما أن صناعة الإسمنت أحد هذه بوادر فإنها تعتبر من أكبر المنشآت الاقتصادية التي تلبى الطلب المتزايد.

لمحة تاريخية عن المؤسسة

تقع مؤسسة الإسمنت ببني صاف بولاية عين تموشنت تأسست في شهر ديسمبر 1974 من طرف المؤسسة الفرنسية " Creusto Loire " ، المعروفة بمنشآتها الكبرى، انتهى بناءها سنة 1978 ، بتكلفة مقدرة ب 10396000.000 دج، وقد بدأ إنتاجها الفعلي في سنة 1979 م تحت اسم " S.N.M.C " بطاقة إنتاجية قدرت ب : مليون طن سنويا وكانت تابعة للمؤسسة الأم مقرها الجزائر العاصمة عند إعادة الهيكلة للمؤسسة. في سنة 1982 تفرعت إلى (03) مؤسسات جهوية وتضم 13 وحدة صناعية للإسمنت وهي موزعة على النحو التالي:

✓ مؤسسة الإسمنت للشرق E.R.C.E ،

✓ مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للوسط E.R.C.C ،

✓ مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للغرب E.R.C.O

في 28 ديسمبر 1997 تفرعت مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للغرب E.R.C.O إلى أربع مؤسسات مستقلة

وهي موزعة

كالتالي:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

جدول (1-2): يبين أهم تشكيلة للشركات المكونة لمجمع إسمنت ومشتقاته لمنطقة الغرب الجزائري

اسم الشركة	الطبيعة القانونية	رأس المال بالدينار الجزائري	نسبة مجمع ERCO	نوع النشاط
إسمنت زهانة	ش.ذ.أ	1.920.000.000	100 %	إنتاج وتسويق مادة الإسمنت
إسمنت بني صاف	ش.ذ.أ	1.800.000.000	100 %	إنتاج وتسويق مادة الإسمنت
إسمنت سعيدة	ش.ذ.أ	1.050.000.000	100 %	إنتاج وتسويق مادة الإسمنت
سودباك SODIPAC	ش.ذ.أ	720.000.000	100 %	إنتاج وتسويق منتجات ذات أساس إميونت إسمنت الأنايب
سودماك SODIMAC	ش.ذ.أ	520.000.000	100 %	توزيع مواد البناء
SOPRE.SICAL	ش.ذ.أ	354.800.000	50.34 %	الأجرالسيلكو-كلسي
مركز الدراسات التكنولوجية لصناعة البناء	ش.ذ.أ	50.000.000	100 %	تقديم خدمات في مجال توزيع تكنولوجيا صناعة مواد البناء

✓ مؤسسة الإسمنت زهانة S.C.I.Z ،

✓ مؤسسة الإسمنت سعيدة S.C.I.S ،

✓ مؤسسة توزيع مواد البناء S.O.D.M.A.C ،

✓ مؤسسة بني صاف S.C.I.B.S

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

ولقد تم إيواء المؤسسة الوطنية لمواد البناء S.N.M.C ابتداء من سنة 1989 م شهدت استقلالية في التسيير حيث أصبحت وحدة تابعة للمجمع الجهوي لإنتاج الإسمنت غرب. E.R.C.O في جانفي من سنة 1998 م أصبحت المؤسسة ذات أسهم برأس مال قدره 1800.000.000 دج التابعة للمجموعة الأم E.E.C.O ، هذه الأخيرة تشرف أيضا على مؤسسة الإسمنت بزهانة وسعيدة، ومؤسسة سودماك SODMAC لتوزيع مواد البناء، ومؤسسة SODIPAC ، في جويلية 2005 توجهت إلى المؤسسة الأجنبية ب 35 : % إنتاج منتج جديد وهو " الإسمنت الأبيض." تعتبر مؤسسة الإسمنت بني صاف وسط تجاري بينها وبين الزبون بحيث يتوجه إليها عند رغبته في شراء الإسمنت فيقدم لها طلبه ويسدد المبلغ المطلوب لتسليمه هذه الأخيرة سند التحميل والفاتورة اللذان يحملان كل المعلومات خاصة بالزبون.

2. طبيعة المؤسسة

مؤسسة الإسمنت بني صاف تعتبر مؤسسة ذات طابع عمومي اقتصادي والتي هي مؤسسة ذات أسهم SPA وهي فرع من فروع المجمع الجهوي لإنتاج الإسمنت الغرب E.R.C.O المتواجد على مستوى ولاية وهران والتابع لمؤسسة تسيير المساهمات لصناعة الإسمنت SGP-GICA الواقعة في الجزائر العاصمة وقد توجهت هذه المؤسسة في السنوات الأخيرة إلى الشراكة الأجنبية مع الشريك السعودي حيث تقدر نسبة المساهمة 10 % من رأس المال الإجمالي للمؤسسة على أن تزيد 35 % في السنوات المقبلة، يقدر رأسمالها 1800.000.000 دج ولها قوة كهربائية تبلغ 60 كيلو فولط، وطاقة إنتاجية سنوية تقدر 1000.000 طن من مادة الإسمنت.

من خلال ما سبق يمكن وضع تعريف دقيق لمؤسسة الإسمنت في الجدول التالي:

الجدول (02_02) التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

تاريخ تأسيس مؤسسة الإسمنت بني صاف	ديسمبر 1974
مقر المؤسسة	المنطقة الصناعية حي بوجمعة
رأس المال	1800.000.000
الطاقة الإنتاجية / القوة الكهربائية	1000.000 طن / 60 كيلو فولط
النشاط الأساسي	إنتاج وبيع الإسمنت
الوضعية القانونية	مؤسسة ذات أسهم

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

043.64.39.74/043.64.59.71	الهاتف / الفاكس
www.Scibs.dz.com	الموقع الإلكتروني، البريد الإلكتروني

خصائص المؤسسة:

للمؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث الحقوق والصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسئولياتها.

✓ قدرة على أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها،

✓ مصدر رزق الكثير من العمال،

✓ المساهمة في الإنتاج الوطني،

✓ ضمان الموارد المالية لاستمرار عملياتها فيكون ذلك عن طريق إيرادات القروض.

المطلب الثاني: موقع ونشاط المؤسسة

للمؤسسة الاسمنت دور هام وفعال في اقتصاد، ذلك راجع لموقعها الاستراتيجي، الذي يجعل المؤسسة تسعى جاهدة لتحقيق التوازن الجهوي، حيث تغطي جزء كبير من توزيع المداخل وتلبية حاجات المجتمع الجهوي في مجال البناء، من مادة الاسمنت.

1- الموقع الجغرافي للمؤسسة:

تقع مؤسسة الإسمنت بدائرة بني صاف ولاية عين تموشنت على بعد 4 كلم شرق ميناء بني صاف على ارتفاع 185 متر على سطح البحر، تقدر مساحتها الإجمالية ب 42 هكتار أما المواد الأولية المستعملة فهي: الحجر والكلس، الطين وموقعها على بعد 600 م جنوب المصنع.

2- نشاط المؤسسة:

إن النشاط الوحيد للمؤسسة والمذكور في العقد التأسيسي يتمثل فقط في إنتاج وبيع الإسمنت، تقدر طاقتها الإنتاجية 300 طن يوميا من مادة الكلانكبير المتخصصة في مادة الإسمنت من نوع 400 C.L.J 45 C.L.A

تبلغ الطاقة الإنتاجية 1000.000 طن سنويا إلا أنه أعيد برمجة الإنتاج على أساس 800.000 طن سنويا، حيث تترتب عن هذه الأنشطة التي تقدمها المؤسسة مجموعة من الأهداف تحرص على تحقيقها وتمثل في أهداف مالية واقتصادية واجتماعية وبيئية كالتالي:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

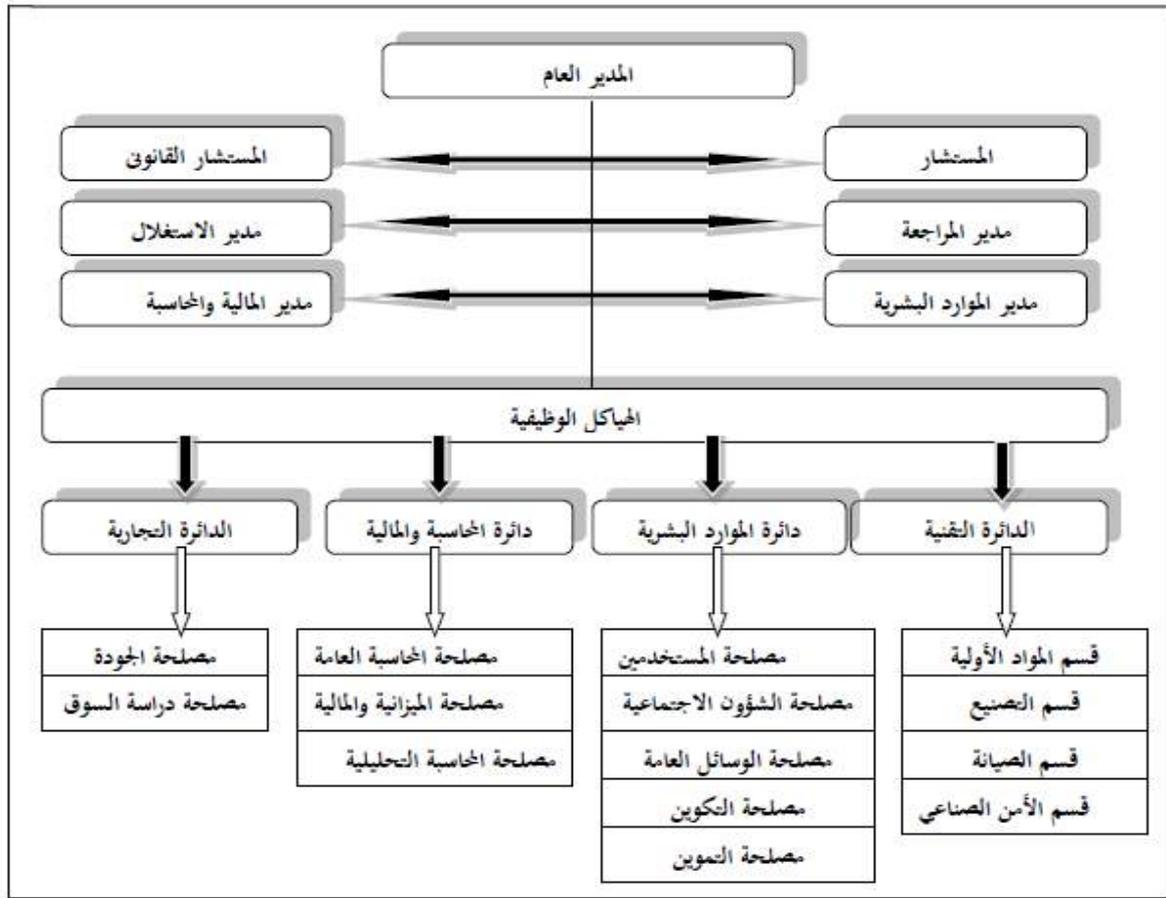
- ✓ أهداف مالية واقتصادية: وتمثل هذه الأهداف في:
- ✓ توفير المادة الأولية في مجال البناء، وتقليل من استرادها من الخارج وتحقيق الاكتفاء الذاتي،
- ✓ تطوير وترقية إنتاج الإسمنت كما ونوعا، بإدخال تكنولوجيا وتقنيات الصناعية والإدارية الحديثة،
- ✓ إدارة العمليات الإنتاجية ومراقبة المعايير الإنتاجية بشكل مستمر بهدف تحسينها،
- ✓ تدعيم الاقتصاد الوطني بتحقيق أرباح وخلق قيمة مضافة،
- ✓ ضمان جودة المنتج وفقا للأهداف مراد تحقيقها.
- ✓ أهداف اجتماعية: وتمثل هذه الأهداف في:
- ✓ توفير مناصب شغل ومن تم تقليص البطالة.
- ✓ المحافظة على صحة وأمن العاملين.
- ✓ تحسين المستوى المعيشي من خلال توزيع جزء من الأرباح على العمال.
- ✓ توفير جو مناسب للعمل وضمان استقرار المؤسسة.
- ✓ توفير مادة الإسمنت بأسعار معقولة ومقبولة مقارنة بأسعار المنتجات المستوردة ومن تم إسهام في تخفيض أسعار السكنات إلى حد ما.
- ✓ أهداف بيئية: تهدف المؤسسة إلى المحافظة على البيئة، من خلال تجهيز المصنع بمواصفات تمنع وصول المواد المتطايرة من المداخل إلى البيئة.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإسمنت بني صاف

إن نجاح المؤسسة ووصولها لمبتغاهها وأهدافها المسطرة راجع إلى حسن اختيارها للهيكل التنظيمي الذي يلائم ويوافق حجم النشاط، حيث تقوم بتوزيع مهامها بدقة دون أن تحمل جانب التنسيق بين مختلف هياكلها، وبناءا على بعض الوثائق التي تحصلنا عليها من المؤسسة قمنا بوضع هيكل تنظيمي لمؤسسة الإسمنت بني صاف حيث تضمن هذا الهيكل كل المستويات الوظيفية.

شكل رقم (01_01) الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإسمنت بني صاف

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية



المصدر: الوثائق المتحصل عليها من مؤسسة الإسمت بي صاف.

المديرية العامة: من الشكل أعلاه نلاحظ أن المديرية مقسمة على حسب الرتب المختلفة من المدير العام كأعلى رتبة إلى المستشار القانوني كأخر رتبة التي كانت مقسمة كما يلي:

✓ المدير العام: يعتبر أعلى تنظيم في المؤسسة تولى تنسيق شامل بين مختلف المديريات قصد تحقيق أهداف عامة للمؤسسة والحفاظ عليها.

✓ المستشار: يستشير المدير العام في وضع الإستراتيجيات التطوير والسياسات، والذي بدوره يقدم له النصح والإرشاد للمدير العام.

✓ مدير المالية والمحاسبة: يتولى تطبيق السياسة المالية وتسيير الميزانية المالية للمؤسسة وانسجام الإجراءات المالية والمحاسبية.

✓ مدير الموارد البشرية: يتولى سياسة تسيير الموارد البشرية للمؤسسة ومنها تخطيط ومتابعة مخطط التكوين.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

- ✓ مدير الاستغلال : يقوم بتسيير ومتابعة استغلال الطاقات البشرية والتقنية.
- ✓ مدير المراجعة : وضع سياسات الرقابة وتدقيق الحسابات.
- ✓ المستشار القانوني : يهتم بوضع الضوابط القانونية وتوضيح الموقف القانوني للمؤسسة.
- كما يتفرع الهيكل التنظيمي من:
 - ✓ الهياكل الوظيفية : تتكون الهياكل الوظيفية في مؤسسة الإسمنت من أربعة دوائر:
 - ✓ دائرة الموارد البشرية : يشرف عليها مدير الموارد البشرية والتي تتمثل مهمتها في تسيير الموارد البشرية من خلال المصالح التالية:
 - ✓ مصلحة المستخدمين : تضمن التسيير الإداري للمستخدمين الذي يصل عددهم إلى 420 عامل وكل الاحتياجات الاجتماعية والمهنية ودفع الأجور وكذا تحديد المسار المهني للعمال.
 - ✓ مصلحة الشؤون الاجتماعية : يتمثل دور المصلحة في توفير الجو المناسب من خلال التكفل بجميع المسائل المتعلقة بالضمان الاجتماعي، التأمينات الاجتماعية ملفات التقاعد، تكفل بمنح العائلية للعمال، تكفل بملفات العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل.
 - ✓ مصلحة الوسائل العامة : تقوم مصلحة الوسائل العامة بجميع الأعمال المتعلقة بصيانة المنشآت ومختلف التصريحات، كما تشرف على حظيرة السيارات ومتابعة نقل العمال، كون المؤسسة متعاقدة في مجال نقل العمال مع أحد الخواص، إلى جانب إشراف على نظافة المحيط.
 - ✓ مصلحة التكوين : تتمثل مهام هذه المصلحة في إعداد مخطط التكوين في إطار السياسة العامة لأهداف المؤسسة وكذا تطبيقها من أجل تحسين كفاءات العمال.
 - ✓ مصلحة التموين : تتمثل هذه الوظيفة في متابعة وتسيير كل الأعمال المتعلقة بالتموين التي تكمن في القيام بكل العمليات المتعلقة بدفع الرسوم الجمركية، دراسة عروض الموردين واختيار أحسنها، ضمان استمرارية العملية الإنتاجية وذلك بتوفير المواد الأولية في الآجال المحددة.
 - ✓ دائرة المحاسبة والمالية : مهمتها الأساسية وضع السياسات المالية التسجيلات المحاسبية وتتكون من المصالح التالية:
 - ✓ مصلحة المحاسبة العامة : تتكون من ثلاثة أقسام:
 - ✓ قسم المشتريات : مهمته معاينة الملفات الخاصة بالمشتريات.
 - ✓ قسم المبيعات : مهمته تكمن في طريقة الدفع.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

- ✓ قسم التسجيلات المحاسبية : مهمته تسجيل العمليات وحساب النتائج.
 - ✓ مصلحة الميزانية والمالية : تشرف هذه المصلحة على وضع الميزانية السنوية باعتماد على الميزانيات الشهرية، ووضع البرامج التقديرية للمؤسسة.
 - ✓ مصلحة المحاسبة التحليلية : تتمثل مهمتها في تحديد التكاليف المباشرة والغير المباشرة مع تحديد مختلف الفوارق والانحرافات بالاعتماد على الدراسات الحلية والتقديرية المتعلقة بالإنتاج، والقيام بالجرد الشهري والسنوي للمواد الأولية.
 - ✓ الدائرة التجارية: تتولى الدائرة التجارية إنجاز التقارير المستندات الشهرية والثلاثية، السداسية والسنوية، تحديد الفوارق بين الكمية المفوترة والكمية المتحصل عليها، ومتابعة الكميات المباعة يوميا وأعداد المنتجات الغير المباعة وتتكون هذه الدائرة من مصلحتين:
 - ✓ مصلحة الجودة : يتمثل دورها في متابعة المنتج وإخضاعه لمقاييس الجودة المتعارف عليها والمحافظة على علامة الجودة المتحصل عليها والحد من الأسباب المؤدية إلى نقص الجودة وإعداد التقارير والحصيلة الشهرية المتعلقة بالإنتاج.
 - ✓ مصلحة دراسة السوق : تقوم هذه المصلحة بدراسة السوق والمنافسين.
 - ✓ الدائرة التقنية : تتمثل في المديرية التقنية التي تخضع لسلطة المدير العام، حيث يتوزع نشاطها العملي على الأقسام كالتالي:
 - ✓ قسم المواد الأولية : يتولى هذا القسم على عملية جلب المواد الأولية من المحاجر.
 - ✓ قسم التصنيع : يتكون من أربع ورشات والتي تتمثل في ورشة طحن المواد الأولية، الطهي، طحن الإسمنت، مكتب الدراسة والتخطيط.
 - ✓ قسم الصيانة : يحتوي على أربع مصالح هي : مصلحة الآليات، مصلحة الكهرباء، مصلحة الاستعمالات، مصلحة الميكانيك.
 - ✓ قسم الأمن الصناعي : يتعلق بالأمن والحفاظ على البيئة.
- المبحث الثاني : الدراسة التطبيقية لمؤسسة الإسمنت بني صاف ولاية عين تموشنت**
- من اجل التعرف على دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية ،قمنا بإجراء الدراسة التطبيقية بمصنع الاسمنت بني صاف وفقا للإجراءات المنهجية التالية.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

المطلب الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة

تشمل الإجراءات المنهجية للدراسة على مجموعة من العناصر أهمها مجال الدراسة ، أدوات جمع

البيانات ، مجتمع الدراسة ، عينة الدراسة ، بيانات الاستمارة ، تطبيق البرنامج الإحصائي spss version 23

لتحليل البيانات وسنتطرق إليها فيما يلي :

الفرع الأول : مجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات

مجالات الدراسة :

بدأت الدراسة الميدانية بتاريخ 05 مارس 2023 إلى غاية 24 مارس 2023 أي استمرت مدة 20 يوم حيث

من خلالها قمنا بجمع القدر الكافي من البيانات والمعلومات الضرورية التي نخدم أو تبني عليها الدراسة ، وكذلك

إعداد نموذج للاستبيان وضبطه وتحكمه من طرف الأستاذ وبعض العمال بالمصنع ، تم توزيعه على أفراد عينة

الدراسة وبعدها تم استرجاع الاستبيان انتقلنا إلى مرحلة تحليل النتائج.

أ- طريقة جمع البيانات :

تمت على نوعين من البيانات :

● البيانات الأولية : وكان ذلك من خلال بحثنا في الجانب الميداني بتوزيع الاستبيان لجمع المعلومات

الميدانية اللازمة لموضوع البحث، ومن تفرغها وتحليلها في البرنامج الإحصائي spss version 23

استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع

الدراسة.

● البيانات الثانوية:تمت مراجعة المذكرات والكتب المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة.

أدوات جمع البيانات :

يعتبر الاستبيان من بين أهم الأدوات المستعملة في الدراسة باعتباره وسيلة للكشف عن آراء العمال والمعرفة السابقة

لهم وجمع المعلومات بغرض تحليلها والوصول إلى نتائج حيث وجه الاستبيان والإطارات فقط، وزيادة على ذلك قمنا

ببعض المقابلات مع رؤساء الأقسام والإطارات على مستوى المصنع بغية الاستفسار عن مدى معرفة دور التدقيق

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الاجتماعي في تحسين أداء الوظيفي في مصنع الاسمنت ببني صاف ولاية عين تموشنت وبذلك قمنا بتحضير ملخص يساعدنا في انجاز متغيرات وعناصر الدراسة .

الفرع الثاني: عينة وحدود الدراسة

مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع دراستنا على إطارات مصنع الاسمنت ببني صاف لسنة 2023.

عينة الدراسة: اختبرت العينة المقصودة حيث وزعت الاستمارات على كافة إطارات مصنع الاسمنت ببني صاف والبالغ عددهم 40 وكان عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة، والتي تم إخضاعها للدراسة بـ 37 عامل

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية : مصنع الاسمنت ببني صاف ولاية عين تموشنت
 - الحدود الزمنية: امتدت فترة التربص من 05 مارس 2023 إلى غاية 24 مارس 2023
- متغيرات الدراسة:
- المتغير المستقل: التدقيق الاجتماعي
 - المتغير التابع: الأداء الوظيفي

المطلب الثاني: دراسة بيانات الاستبيان وثباته.

الفرع الأول : بيانات الاستبيان

قمنا بجمع البيانات من خلال لدراسة الميدانية عن طريق تصميم استبيان (انظر الملحق) يتكون من المعلومات الشخصية و 20 سؤال مغلق ، يشمل الاستبيان على محورين وهذا لغرض الإحاطة بجميع جوانب موضوع الدراسة والإجابة على فرضيات المطروحة وكانت محاور الدراسة على النحو التالي :

- المحور الأول: التدقيق الاجتماعي
- المحور الثاني الأداء الوظيفي

وقد تم استخدام مقياس ليكارت (likert) الخماسي باعتباره أكثر المقاييس استخداما لقياس الآراء نظرا لسهولة قيمه وتوازن درجاته، حيث يترجم خمسة احتمالات لإجابة على الأسئلة المطروحة من خلال الاستبيان والمتمثلة في

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

(غير موافق بشدة, غير موافق, محايد, موافق, موافق بشدة) وعلى لمجيب على الأسئلة وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة التي اختارها، حيث أن الاختيار غير موافق بشدة يعني درجة ، وغير موافق درجتان(2) ، محايد ثلاث درجات(3)، موافق أربعة درجات(4) ، موافق بشدة خمسة درجات(5).

الجدول (03_02) درجات سلم ليكرات الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر : محمد خير أبو زيد, أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (spss) دار الصفاء الأردن 2005 (زيد، 2005، صفحة 22)

الفرع الثاني: صدق الاستبيان

أولاً : الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين (انظر الملحق) بغية التأكد من مدى تطابقه مع موضوع الدراسة حيث تم الاستفادة من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم فيما يخص كل من شكل, محتوى ومدى تناسق عبارات الاستبيان وترابط محاوره والتي أخذت بعين الاعتبار في إطار تصحيحي يتمشى وما تم الإشارة ، بالإضافة إلى عرضه على عينة من إطارات مصنع الاسمنت من اجل التأكد من محتوى الاستبيان ووضوح عباراته.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

بغية التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان ثم حساب معاملات الارتباط سبيرمان (spearman) لكل عبارة من محورها عند مستوى الدلالة 0,05 %

1 الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (التدقيق الاجتماعي)

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول (02_04) معامل الارتباط بين كل عبارات من عبارات المحور الأول (التدقيق الاجتماعي)

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية sig
01	0,746	0,000
02	0,662	0,000
03	0,765	0,000
04	0,704	0,000
05	0,794	0,00
06	0,565	0,00
07	0,505	0,001
08	0,627	0,000
09	0,665	0,000
10	0,279	0,094

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول (التدقيق الاجتماعي) لها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 و 0,05 ، ما عدا العبارات رقم 10 التي ليس لها دلالة إحصائية لأنها أكبر من 0.05 ومعامل ارتباطها منخفض جدا ، وهذا يعد مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي لمعظم عبارات المحور الأول مما يعكس درجة الصدق لما وضع لقياسه

2 الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (الأداء الوظيفي)

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول (05_02) معامل الارتباط بين كل عبارات من عبارات المحور الثاني (الأداء الوظيفي)

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية Sig
11	0,773	0,000
12	0,735	0,000
13	0,731	0,000
14	0,516	0,001
15	0,403	0,013
16	0,643	0,000
17	0,609	0,000
18	0,729	0,000
19	0,627	0,000
20	0,859	0,000

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني (الأداء الوظيفي) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01 و 0,05 وهذا يعد مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي لمعظم عبارات المحور الثاني مما يعكس درجة الصدق لما وضع لقياسه

الفرع الثالث ثبات الاستبيان

من خلال تطبيق برنامج spss v23 تم إجراء اختبار الثبات لإجابات العينة المدروسة وتحصلنا على النتائج التالية:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول (02_06) ثبات الاستبيان

بيان	عدد العبارات	قيمة معامل alpha cronbach
التدقيق الاجتماعي	10	0,836
الأداء الوظيفي	10	0,847
قيمة الكلية	20	0,891

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

نموذج الدراسة :

يتكون نموذج الدراسة من متغيرين، متغير مستقل وهو التدقيق الاجتماعي والمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي ويمكن تمثيل نموذج الدراسة بالمعادلة التالية:

$$(y)=f(x) \text{ حيث ان}$$

التدقيق الاجتماعي (X): متغير مستقل

الأداء الوظيفي (Y): المتغير التابع

المطلب الثالث : عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم من خلال هذا المطلب تحليل نتائج الاستبيان من خلال الاعتماد على برنامج الإحصائي spss v23 واختبار الفرضيات بغية عرض نتائج الدراسة والخروج في الأخير بمجموعة من التوصيات والاقتراحات التي يستفيد منها مصنع الاسمنت بني صاف

الفرع الأول: الدراسة وتحليل الاستبيان

1- المعلومات الشخصية والتي نبنها في الجدول والأشكال التالية:

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب "الجنس"

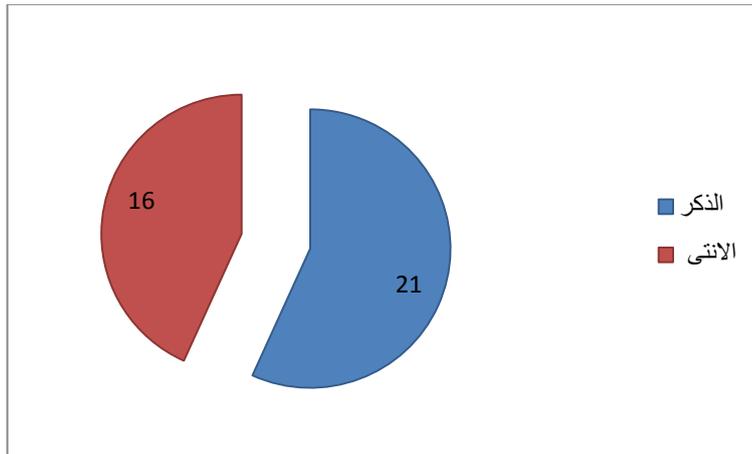
الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي

الجدول(07_02) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
56,8%	21	ذكر
43,2%	16	أنثى
100%	37	المجموع

المصدر من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات spss v23

يمكن توضيح العينة من الشكل (02-01) حسب الجنس التالي



المصدر من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات spss v23

بالنسبة لنوع الجنس نلاحظ من الجدول والشكلين أعلاه أن نسبة الذكور تمثل 56,80% في حين نسبة الإناث

تمثل 43,2% وبالتالي فإن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث بمعدل 13,6%

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب "السن"

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي

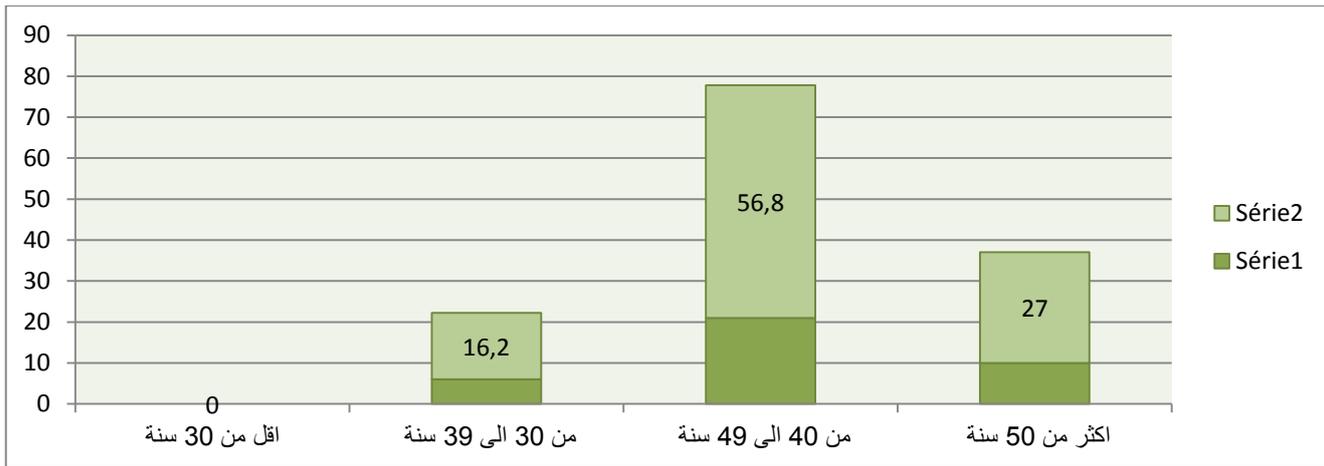
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول(02_08) توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	العمر
0%	-	اقل من 30 سنة
16,2%	6	من 30 الى 39 سنة
56,8%	21	من 40 الى 49 سنة
27%	10	اكثر من 50 سنة
100%	37	مجموع

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

الشكل (01-03) حسب السن



المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

بالنسبة للسن : نجد من خلال الجدول والشكل أعلاه بان فئة الأعمار من 40 الى 49 سنة تمثل أعلى نسبة بمعدل 56,8% تليها فئة الأعمار أكثر من 50 سنة التي تمثل نسبة 27% تم فئة 30_39 سنة التي تمثل نسبة 16,2% وفي الأخير فئة مما يدل على أن الفئة الرشد هي التي تمثل أعلى نسبة

ثالثا: توزيع أفراد العينة حسب "الخبرة"

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي

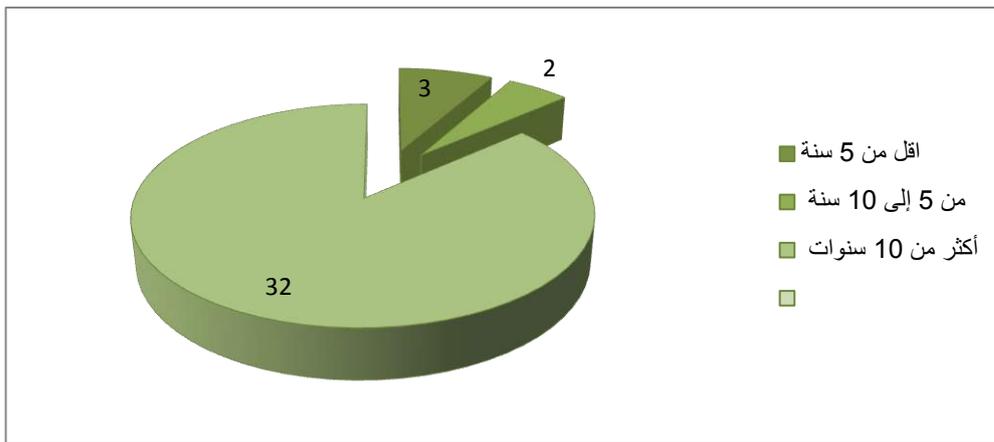
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول (09_02) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى العلمي
8,1%	3	اقل من 5 سنة
5,4%	2	من 5 إلى 10 سنة
86,5%	32	أكثر من 10 سنوات
100%	37	مجموع

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

الشكل (01-04) حسب عدد السنوات الخبرة



المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

بالنسبة لعدد سنوات الخبرة في المصنع : نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه بان أعلى نسبة خبرة احتلها الذين أكثر من 10 والتي تمثل 86,5% تم تليها الفئة ذات سنوات الخبرة اقل من 05 سنوات بنسبة 8,1% وأخيرا تحتل الفئة ذات سنوات الخبرة من 05 إلى 10 سنوات بنسبة 5,4% من هنا نفسر أن المؤسسة لديها عمال لديهم أقدمية أكثر

رابعا: توزيع أفراد العينة حسب "المؤهل العلمي"

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي

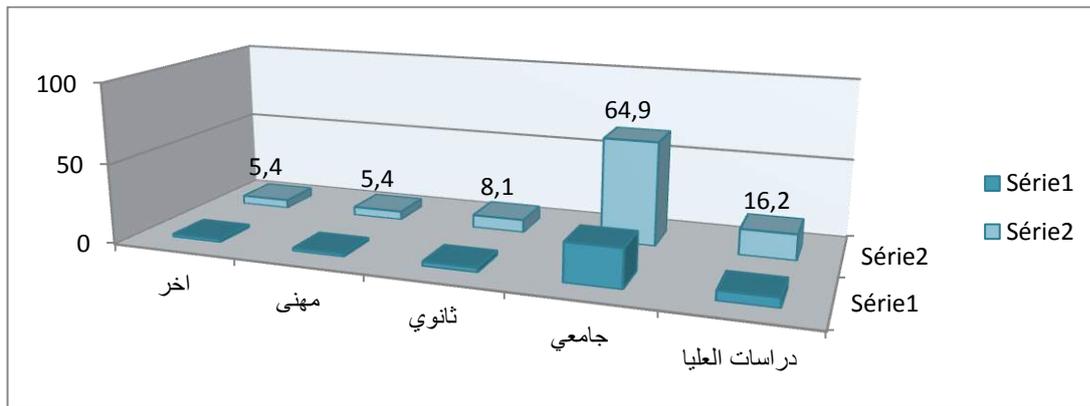
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول (10_02) توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

النسبة المئوية %	التكرار	التخصص العلمي
5,4%	2	اخر
5,4%	2	مهني
8,1%	3	ثانوي
64,9%	24	جامعي
16,2%	6	دراسات العليا
100%	37	مجموع

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

الشكل (05-01) حسب الدرجة العلمية



المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

بالنسبة للتخصص العلمي : نجد من خلال الجدول والشكل أعلاه بان العمال الذين لهم شهادة جامعية يحتلون أعلى نسبة وبمعدل 64,9% يليها شهادة دراسات عليا بنسبة 16,2% تم الثانوي بالنسبة 8,10% تم المهني وشهادة أخرى بنفس النسبة وبمعدل 5,4% نلاحظ من خلال المعطيات أن المصنع يعتمد بدرجة كبيرة في عملية التوظيف على خريجي جامعات لغرض الاستفادة من خبرتهم خاصة وان عمل المصنع يعتمد بدرجة كبيرة على مبدأ الدقة في الأداء

خامسا: توزيع أفراد العينة حسب "الحالة العائلية"

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

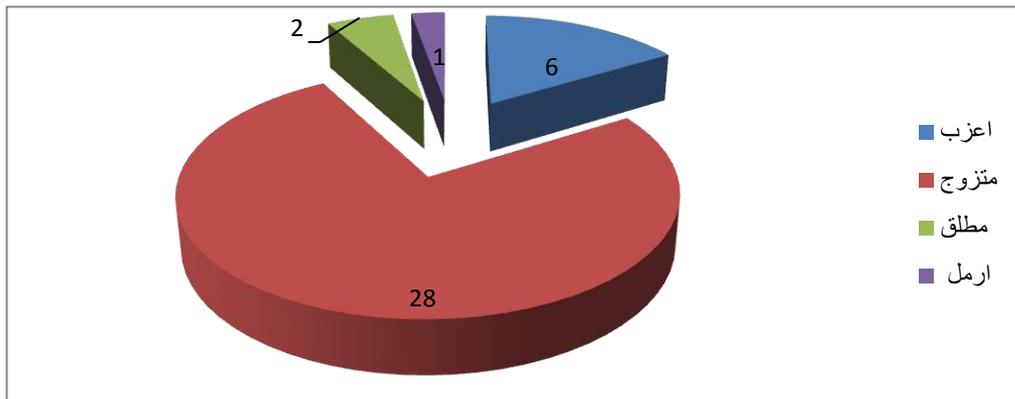
الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي

الجدول(11_02) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	6	16,2%
متزوج	28	75,7%
مطلق	2	5,4%
أرمل	1	2,7%
مجموع	37	100%

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

الشكل (06-01) حسب الحالة العائلية



المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

بالنسبة لحالة العائلية: نجد من خلال الجدول والشكل أعلاه بان المتزوجون لهم أكبر نسبة بمعدل 75,7% تليها حالة أعزب نسبة 16,2% تم المطلق نسبة 5,4% وفي أخير أرامل نسبة 2,70% أي هناك علاقة طردية بين الفئة المتزوجة التي تحتل أكبر نسبة والأداء الوظيفي

سادسا: توزيع أفراد العينة حسب تساؤل "هل استفدتم من الخدمات الاجتماعية"

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي

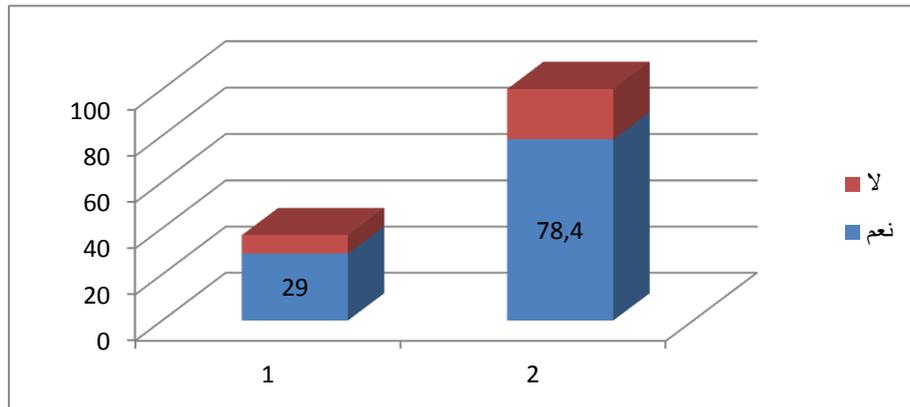
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول (12_02) توزيع أفراد العينة حسب سؤال (هل استفدتم من الخدمات الاجتماعية)

هل استفدتم من خدمات الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	29	78,4%
لا	8	21,6%
مجموع	37	100%

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

الشكل (07-01) حسب استفدتم من الخدمات الاجتماعية



المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

بالنسبة للسؤال هل استفدتم من الخدمات الاجتماعية: نجد من خلال الجدول والشكل أعلاه بان إجابة نعم تحتل أكبر نسبة بمعدل 78,4% تليها إجابة لا بنسبة 21,6% وهذا يدل على أن أغلبية العمال قد استفادوا من خدمات الاجتماعية و أن المصنع قد لبي جميع مطالبهم . حيث كانت معظم إجابات نعم مما يدل على أن موظفون استفادوا من خدمات الاجتماعية وهذا عامل يحفز العمال في زيادة في أدائهم الوظيفي

سابعاً : توزيع أفراد العينة حسب سؤال "هل استفدتم خدمات طب العمل"

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي

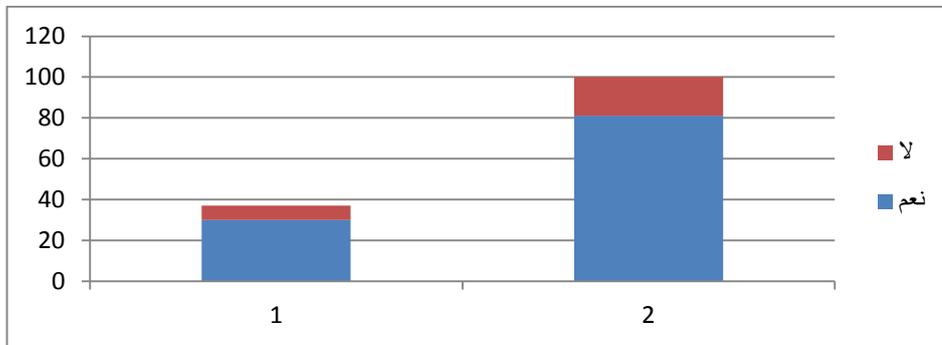
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول (02-13) توزيع أفراد العينة حسب سؤال (هل استفدتم من طب العمل)

النسبة المئوية %	التكرار	اهل استفدتم من طب العمل
81,1	30	نعم
18,9	7	لا
100	37	مجموع

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

الشكل (01-08) حسب استفدتم من طب العمل



المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

بالنسبة للسؤال هل استفدتم من طب العمل: نجد من خلال الجدول والشكل أعلاه بان إجابة نعم تحتل أكبر نسبة بمعدل 81,1% تليها إجابة لا نسبة 18,9% وهذا يدل على أن أغلبية العمال قد استفادوا من طب العمل أن المصنع قد حقق جميع رغبات العمال وذلك يحفزهم على إنتاج الوفير . حيث كانت معظم إجابات نعم مما يدل على أن موظفون استفادوا من طب العمل وهذا عامل يحفز العمال في زيادة في أدائهم الوظيفي

الفرع الثاني : عرض وتحليل نتائج الاستبيان:

تظهر الجداول بالأسفل كل من التوزيع التكرار، الانحراف المعياري، الوسط الحسابي ودرجة الاستجابة للمحورين كل لوحده التي تم التوصل إليها من خلال المدى وهو عبارة عن الفرق بين القيمة الأكبر والأصغر المعطاة لخيارات مقياس الاستمارة، باعتبار أننا اعتمدنا على مقياس ليكارت الخماسي والذي يحتوي على خمسة درجات من

5_1 فقيمه المدى هي

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

(4=1-5) والتي يتم تقسيمها على خلايا المقياس (0,8=5/4) بحيث تضاف هذه القيمة للقيم المعطاة لكل خيار وبالتالي كلما كان الوسط الحسابي محصور في المجال (1,80_1) فهذا يدل على إن درجة الاستجابة منخفضة جداً، أما إن كان محصور في المجال (2,60_1,80) فنقول إن درجة الاستجابة منخفضة ، يليه المجال (3,40_2,60) درجة الاستجابة تكون متوسطة ، تم المجال (4,20_3,40) الذي يكون فيه درجة الاستجابة مرتفعة ، أما بالنسبة للمجال (5_3,40) فان درجة الاستجابة فيه تعتبر مرتفعة جداً وان المتوسط المعياري يساوي (3).

يوضح الجدول التالي : توزيع الدرجات حسب سلم ليكرت الخماسي

الجدول (14_02) توزيع درجات الاستجابة حسب سلم ليكرت .

5-4.20	4.19-3.40	3.39-2.60	2.59-1.80	1.80-1
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

المصدر : سلم ليكرت الخماسي

✓ إذا كانت متوسطات الإجابة اقل من 3 يعني إن ميل المستجوبين إلى رفض محتوى العبارة .

✓ إذا كانت متوسطات الإجابة أكثر من 3 يعني إن ميل المستجوبين إلى قبول محتوى العبارة

المحور الأول: التدقيق الاجتماعي

الجدول (15_02) تحليل عبارات المحور الأول التدقيق الاجتماعي

درجة الاستجابة	الترتيب حسب الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	رقم العبارة
				التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
				%	%	%	%	%	
مرتفعة	1	0,887	4,14	11	24	0	0	2	1
				29,7	64.9	0	0	5.4	
مرتفعة	9	1,077	3,70	8	18	4	6	1	

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

				21.6	48.6	10.8	16.2	2.7	2
مرتفعة	6	0,943	4,00	11	19	4	2	1	3
				29.7	51.4	10.8	5.4	2.7	
مرتفعة	4	0,911	4,05	11	21	2	2	1	4
				29.7	56.8	5.4	5.4	2.7	
مرتفعة	2	0,843	4,11	13	17	5	2	0	5
				35.1	45.9	13.5	5.4	0	
مرتفعة	5	0,880	4,05	11	20	4	1	1	6
				29.7	54.1	10.8	2.7	2.7	
مرتفعة	7	0,848	3,95	10	17	8	2	0	7
				27.0	45.9	21.6	5.4	0	
مرتفعة	10	0,959	3,57	5	16	13	1	2	8
				13.5	43.2	35.1	2.7	5.4	
مرتفع	8	1,143	3,84	10	19	3	2	3	9
				27	51.4	8.1	5.4	8.1	
مرتفع	3	0,815	4,05	9	24	2	1	1	10
				24.3	64.9	5.4	2.7	2.7	
		0,617	3,97	مجموع العبارات المحور الأول					

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 3,97 بأهمية نسبية متوسطة بانحراف معياري قدر ب 0,617

وقد كانت نتائج استجابات أفراد العينة من العبارات 01 إلى غاية 10 كلها مرتفعة، وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة المحور الأول التدقيق الاجتماعي كلها جيدة ومقبولة

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

الجدول (16_02) تحليل عبارات المحور الثاني: الأداء الوظيفي

درجة الاستجابة	الترتيب حسب الأهمية	الانحراف المعياري	التوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	رقم العبارة
				التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
				%	%	%	%	%	
مرتفعة	5	0,972	4,00	11	20	2	3	1	11
				29.7	54.1	5.4	8.1	2.7	
مرتفعة	2	0,701	4,19	12	21	3	1	0	12
				32.4	56.8	8.1	2.7	0	
مرتفعة	4	0,986	4,03	12	19	2	3	1	13
				32.4	51.4	5.4	8.1	2.7	
مرتفعة	1	0,760	4,24	14	20	1	2	0	41
				37.8	54.1	2.7	5.4	0	
مرتفعة	7	1,228	3,86	15	10	6	4	2	51
				40.5	27.0	16.2	10.8	5.4	
مرتفعة	5	1,080	4,00	15	12	6	3	1	16
				40.5	32.4	16.2	8.1	2.7	
مرتفعة	10	1,277	3,62	11	12	6	5	3	71
				29.7	32.4	16.2	13.5	8.1	
مرتفعة	8	1,058	3,78	9	18	4	5	1	81
				24.3	48.6	10.8	13.5	2.7	
مرتفع	3	1,187	4,08	18	11	3	3	2	91
				48.6	29.7	8.1	8.1	5.4	
مرتفع	8	1,134	3,78	11	14	7	3	2	20
				29.7	37.8	18.9	8.1	5.4	
		0,683	3,96	مجموع العبارات المحور الثاني					

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 3, 96 بأهمية نسبية متوسطة بانحراف معياري قدر ب0,683

وقد كانت نتائج استجابات أفراد العينة من العبارات 11 إلى غاية 20 كلها مرتفعة, وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة المحور الثاني الأداء الوظيفي كلها جيدة ومقبولة

المطلب الرابع: اختبار الفرضيات الإحصائية

1- اختبار الفرضية الأولى: وذلك باستخدام one simple T test حيث يجب التذكير أولا بالفرضيات متعلقة بهذا الاختبار.

- H0 : لا يوجد اهتمام بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة

- H1 : يوجد اهتمام بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة

الجدول (17_02) يوضح اختبار one simple T test للمحور الأول التدقيق

الاجتماعي كما يلي

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوي الدلالة	إجابات الأفراد العينة
1	4,14	0,887	0,827	28,357	0,000	مرتفعة
2	3,70	1,077	0,741	20,919	0,000	مرتفعة
3	4,00	0,943	0,800	25,807	0,000	مرتفعة
4	4,05	0,911	0,811	27,062	0,000	مرتفعة
5	4,11	0,843	0,822	29,652	0,000	مرتفعة
6	4,05	0,880	0,811	28,016	0,000	مرتفعة
7	3,95	0,848	0,789	28,302	0,000	مرتفعة
8	3,57	0,959	0,714	22,638	0,000	مرتفعة
9	3,84	1,143	0,768	20,425	0,000	مرتفعة
10	4,05	0,815	0,811	30,270	0,000	مرتفعة

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

مرتفعة	0,000	40,315	0,791	0,597	3,96	مجموع
--------	-------	--------	-------	-------	------	-------

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

بناء على النتائج الواردة أعلاه نلاحظ أن قيمة (t) المحسوبة لجميع فقرات الفرضية الأولى بلغت (40,315) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (1,96)، ومستوى معنوية يساوي (0,000) وهو أقل من (0,05)

مما يعني أنه يوجد اهتمام بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة وهنا نقوم بقبول الفرضية البديلة H1

ونرفض فرضية العدم H0 أي أنه يوجد اهتمام بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة

اختبار فرضيات الثانية : تسعى المؤسسة محل الدراسة إلى تحسين من مستوى أدائها الوظيفي

- H0 : لا يوجد سعي للمؤسسة محل الدراسة الى تحسين الأداء الوظيفي

- H1 : يوجد سعي للمؤسسة محل الدراسة الى تحسين الأداء الوظيفي

الجدول (18_02) يوضح اختبارا one simple T test للمحور الثاني الأداء الوظيفي كما

يلي

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوي الدلالة	إجابات الأفراد العينة
11	4,00	0,971	0,800	25,036	0,000	مرتفعة
12	4,19	0,700	0,838	36,366	0,000	مرتفعة
13	4,03	0,986	0,805	24,853	0,000	مرتفعة
14	4,24	0,760	0,849	33,947	0,000	مرتفعة
15	3,86	1,228	0,773	19,138	0,000	مرتفعة
16	4,00	1,080	0,800	22,526	0,000	مرتفعة
17	3,62	1,277	0,724	17,251	0,000	مرتفعة
18	3,78	1,058	0,757	21,761	0,000	مرتفعة
19	4,08	1,187	0,816	20,906	0,000	مرتفعة
20	3,78	1,134	0,757	20,301	0,000	مرتفعة
مجموع	3,96	0,683	0,792	35,225	0,000	مرتفعة

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

بناء على النتائج الواردة أعلاه نلاحظ أن قيمة (t) المحسوبة لجميع فقرات الفرضية الأولى بلغت (35,225) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (1,96)، ومستوى معنوية يساوي (0,000) وهو أقل من (0,05) مما يعني أنه يوجد سعي للمؤسسة محل الدراسة من تحسين الأداء الوظيفي وهنا نقوم بقبول الفرضية البديلة H1 ونرفض فرضية العدم H0 أي أنه يوجد سعي للمؤسسة محل الدراسة في تحسين الأداء الوظيفي

1- اختبار الفرضيات الثالثة: نستخدم نموذج الانحدار البسيط لتحقيق من وجود تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

الفرضية: يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة

- H0 : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية على التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة

H1 : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية على التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة

الجدول (19_02) يوضح الجدول اختبار نموذج الانحدار البسيط

مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	معامل التحديد R2	قيمة الارتباط
b0,000	17,88	1	4,339	4,339	الانحدار	0,338	a0,582
		35	0,243	8,492	البواقي		
		36		12,831	المجموع		

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss v23

يبين الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغيرات التابع الأداء الوظيفي في المصنع والمتغير المستقل التدقيق الاجتماعي ، تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 58,2% وهي درجة ارتباط قوية . كما أن معامل التحديد R2 تشير إلى أن المتغير المستقل التدقيق الاجتماعي يفسر 33.8%

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

من التباين الحاصل في المتغير التابع الأداء الوظيفي في المصنع ، كما ان مستوى الدلالة $0,000$ b sig هو اقل من $0,05$ وعليه نقول انه يوجد ثر ذو دلالة احصائية كلية للنموذج ، وام قيمة F المحسوبة هي $17,88$ وهي اكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي $4,12$ وهنا نلاحظ ان قيمة F محسوبة اكبر من جدولية فنقول ان الفرق المجموعات يكون دال احصائيا ويؤكد وجود فروق ذات دلالة احصائية. من هنا نقوم بقبول الفرضية البديلة $H1$ ونرفض فرضية العدمية $H0$ ومنه نستنتج ان للتدقيق الاجتماعي دور جوهري في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

خلاصة:

- تطرقنا في هذا الفصل بعرض وتحليل ما تم الحصول عليه من خلال تربصنا في مؤسسة الاسمنت بني صاف ، التي أظهرت نتائج هذا التحليل بأن المؤسسة تتمتع بوضعية وظيفية مقبولة إلى حد ما، فما على المؤسسة إلا متابعة هذه النتائج ودعمها وتطويرها من خلال التدقيق الاجتماعي الذي أصبح من أهم الوسائل في يد المؤسسة من أجل البقاء في بيئة دائمة التغيير حيث تلعب دور مهم في التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار التي تواجه الموظفين قصد تفاديها .

إن المؤسسة محل الدراسة على وعي بأن الإشراف و المتابعة المستمرة من قبل الرؤساء يؤدي إلى تحسين مستواهم الوظيفي.

بعد عملية تجميع المعطيات و تنظيمها في جداول باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، تم حساب المتوسطات الحسابية و معاملات الارتباط مع الاستناد إلى مجموعة من الملاحظات و نتائج المقابلات التي تم القيام بها تم التوصل إلى وجود مستوى متقدم من القيام بنشاط التدقيق الاجتماعي في مصنع الاسمنت بني صاف وذلك من خلال وجود بنية تنظيمية خاصة بالتدقيق الاجتماعي تشرف على عمليات التوظيف و كيفية تسييرها وكذلك عملية الترقية , و أيضا المؤسسة تلتزم باحترام القوانين التشريعية التي تتكفل بالجانب الاجتماعي للعمال كذلك يوجد الهيئة التي تهتم بالتدقيق الاجتماعي و تتلقى الدعم من الإدارة , ظف إلى ذلك تشجيع مؤسسة للجنة الخدمات الاجتماعية و توفير وسائل ترفيهية للعاملين كالرحلات , نشاطات رياضية وغيره

خاتمة :

تم تناول في هذه الدراسة التي تتمحور اشكالياتها حول كيف يمكن للتدقيق الاجتماعي أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، وكان ذلك على مستوى مؤسسة الاسمنت بني صاف ، فتم التوصل إلى أن للتدقيق الاجتماعي له علاقة جيدة بالأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة ويرجع ذلك إلى وجود مدقق يقوم بالتدقيق في الجانب الاجتماعي للعمال وكذلك احترام المؤسسة الجانب الإنساني لعمالها ، واحترام القوانين و التشريعات الخاصة بممارسة المهنة نُهيك عن وجود دعم من طرف الإدارة وتشجيع لجنة الخدمات الاجتماعية على توفير سبل الراحة و الرفاهية للعمال ، كما تم تسجيل وجود مستوى أداء مهم ومرتفع ويعود ذلك لتقدم المؤسسة مكافآت وحوافز للعمال المبدعين وهذا كي تساعدهم على التنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل وأيضاً قيام العاملون بتأدية الأعمال بكفاءة وعليه حتى تتمكن مؤسسة الاسمنت بني صاف من تحسين أدائها و تحقيق أهدافها و المحافظة على مكانتها لا بد أن تولي عناية خاصة بالتدقيق الاجتماعي و تعمل على خلق خلية مخصصة له وتسعى دوماً لممارسته كونه يكشف مختلف الاختلالات و الأخطاء .

النتائج :

- يوجد أثر إيجابي للتدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي حيث ساعد في زيادة الإنتاجية و تحقيق الأهداف المخطط لها في مؤسسة الاسمنت بني صاف
- توجد علاقة وثيقة بين المهام التي يقوم بها المدقق و تحسين الأداء الوظيفي حيث يهتم المدقق في المؤسسة محل الدراسة بالجانب الصحي و النفسي للعمال ، بالإضافة إلى مراجعة الأهداف الإستراتيجية لأنشطة التوظيف، التكوين ، الترقية .
- إن المزايا التي يقدمها التدقيق الاجتماعي للأفراد تحسن من مستواهم الوظيفي حيث يجعلهم يثقون و يمارسون أعمالهم على أكمل وجه
- إن المؤسسة محل الدراسة تولي اهتمامها بالتدقيق الاجتماعي لتحسين أداء موظفيها
- يقوم التدقيق الاجتماعي على اكتشاف نقاط القوة و الضعف للمؤسسة و بالتالي تحقيق النتائج المرجوة و الوصول إلى الهدف

خاتمة

- مؤسسة الاسمنت بني صاف تهتم براحة العامل بحيث تقدم له كل الوسائل المساعدة كما أنها تقوم بمراجعة ومتابعة كل الأمور المتعلقة بمواردها البشرية.

- وجود مستوى أداء مهم لدى العاملين حيث يقومون بتأدية الأعمال بالفعالية المطلوبة منهم ، كذلك تتوفر لدى العاملين الجاهزين للبحث أكثر وتطوير معرفتهم من خلال الخروج في ندوات ومشاركة في ملتقيات خاصة بمجال بحثهم ، وأيضا شعورهم بالرضا عن الوظيفة يدفعهم إلى بذل الجهد في العمل .

باستعراض ما تم ذكره يمكن القول أن اتجاه ايجابي حول التدقيق الاجتماعي و الأداء الوظيفي في مصنع الاسمنت بني صاف، وهذا ما وضحته الشواهد الكمية و يتضح لنا أن عملية التدقيق الاجتماعي موجودة، و هذا لكون المؤسسة توفر سبل الراحة و الرفاهية لعمالها ووجود مدقق ومع التعاون مع لجنة الخدمات الاجتماعية على مراقبة تطبيق الجانب الاجتماعي، و العمل على إرضاء عمالهم وكل هذا للوصول بالمؤسسة إلى مستوى عالي من الأداء و زيادته جذب العمال ذوي الكفاءة العالية وذلك عن طريق السمعة الجيدة في الأسواق سواء المحلية أو الأجنبية عن المؤسسة .

التوصيات :

- ضرورة الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي لتحسين الأداء الوظيفي و بالتالي تحسين الإنتاجية
- تحسيس المؤسسات الاقتصادية بأهمية التدقيق الاجتماعي و إلزامها بالإفصاح عن الأنشطة الاجتماعية التي تقوم بها
- الاستفادة من تجارب بعض الدول ذات الواقع الاقتصادي و الاجتماعي المشابه للجزائر في كيفية التوعية لأهمية التدقيق الاجتماعي و أثره على تحسين أداء الوظيفي .
- ضرورة القيام بدورات تكوينية للمدققين الداخليين حول التدقيق الاجتماعي



قائمة المراجع

قائمة المراجع

مراجع بالعربية

الكتب

1. راوية حسن 'إدارة الموارد البشرية روية مستقبلية' الدار الجامعية 'مصر 2003-2004' عصمت سليم القرابة 'الحكمانية في الأداء الوظيفي' دار جليس الزمان الأردن '2011
2. أمين السيد احمد لطفي, مراجعات مختلفة لإغراض مختلفة, الدار الجامعية, الإسكندرية, 2005 مصر.,
3. مسعود صديقي, احمد نقار, مراجعة الداخلية, مطبعة مزوار الجزائر, 2010,
4. سمير عبد الغني محمود, تطورات في علم الاجتماع الاقتصادي, مراجعة الاجتماعية أداة فعالة لتقييم الأداء الاجتماعي للمشاريع الاقتصادية, دار الكتاب الحديث, القاهرة, 2010,
5. محمود سيد ناغي, مراجعة إطار النظرية والممارسة لونس للطباعة والنشر والتوزيع, مصر, ط2, 1996,
6. محمد يزيد صالح, التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الموارد البشرية, دار كنوز المعرفة, عمال, 2012,
7. حضير كاظم حمود ياسين كاسب الخزشة. (2009). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار المسيرة عمان

الرسائل والاطروحات

8. معراج هواري، قياس إدراك واتجاه مراجعي الحسابات نحو تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي دراسة عينة من مراجعي الحسابات 3 بالجزائر مركز الجامعي غرداية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بشار خلال الفترة 14-15 فيفري 2012 ،
9. دراغو فاطمة "علاقة متطلبات التطوير التنظيمي بالأداء" مذكرة شهادة ماجستيرا 'تخصص علم النفس والعمل' كلية العلوم الاجتماعية 'جامعة وهران 2016'
10. العنزي, ياسل. سعودي. (2015). اثر تطبيق الحوكمة الالكترونية على الأداء الوظيفي في الوزارة الداخلية الكويتية. رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الإدارة. 30, عمان, عمان العربية :كلية الأعمال بجامعة عمان العربية
11. خالدة جميل القرالة. (2017). الصحة النفسية بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في محافظة الكرار. رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستيرا في الإدارة التربوية كلية الدراسات العليا. محافظة كرار، الأردن: جامعة مؤت
12. عدال بن مطر الشمري. (2014). العوامل المؤثر في نظام تقييم أداء العاملين. عدد 38. حلب، سوريا: مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية
13. مقدم وهيبه (2014) تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري رسالة دكتورا قسم علوم التسيير, كلية العلوم الاقتصادية, جامعة وهران الجزائر
14. صليحة شامي (2010) المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة احمد بوقرة رسالة ماجستير غ,م كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة احمد بوقرة بومرداس الجزائر

المجلات والدوريات

15. هاجر قريشي، و فهمية باديسي. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلة دراسات اقتصادية، 2016 (3)،
16. سليمان عبد الله المحجوب، فتحي عمر ابو صاع، و خالد مصطفى القائد. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مكتبات جامعة مصر. مجلة كلية الفنون والأعلام السنة الثالثة، المجلد 2018 (العدد 06)،

17. ادم الأمام عمر محمد الطاهر احمد محمد على .(2013). نحو إطار نظري لتدقيق الموارد البشرية .العلوم الاقتصادية 126-127 الحجم 14 الرقم

4

18. حمدان خولة، عبيد جبار. دور المدقق الخارجي في التدقيق الاجتماعي. : مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية. جامعة واسط العراق 2011

التظاهرات العلمية

19. مراد سكاك"التدقيق الاجتماعي بين رهانات الواقع وتحديات المستقبل" ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الوطني الثامن حول مهنة التدقيق في الجزائر
الواقع الأفاق اليومي 11-12-أكتوبر 2010، جامعة 20 اوت 55 سكيكدة، الجزائر،

20- مرجع سبق ذكره مراد سكاك بعنوان دور التدقيق الاجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة أطروحة دكتورا جامعة فرحات عباس ،سطيف

21- خالد راغب الخطيب وتحليل محمود الرفاعي، . (حريران، 2012). قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء

من عملية التدقيق الشاملة. 27 ، 348. عمان، الاردن: جامعة البلقاء التطبيقية و جامعة البترا.

22- خولة حسين حمدان جبار ياسر عبيد. (2011). ور المدقق الخارجي في التدقيق الاجتماعي. العراق: مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية

والادارية.

23- خيرة زقيب محمد عجيلة اللطيف مصطفى. (2017). ، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية. دراسة تطبيقية

لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-، ، 27 ، 246. غردايو والجلفة، الجزائر: مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية.

24- (احمد جاسم، 2021) بعنوان اثر ضغط العمل على الأداء الوظيفي في المصارف الأهلية العراقية ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية،

المجلد 04، العدد 01.

25- (زيان يوسف وقارة تركي آسيا، 2021) بعنوان التدقيق الاجتماعي كاداء لحوكمة الموارد البشرية في المؤسسة الإستشفائية دراسة حالة

مستشفى الجامعي بتلمسان(مجلة المنهل الاقتصادي المجلد 4 العدد 1) جامعة الشهيد أحمد لخضر بالوادي، الجزائر.

26- (بروال بومدين ، بركانه سلمى السنة 2020) مشاركة المدقق الخارجي في عملية التدقيق الاجتماعي لتحقيق متطلبات المسؤولية

الاجتماعية للمؤسسات ، دراسة ميدانية على عينة من المدققين الخارجيين بولاية باتنة . المجلة الجزائرية للأمن الإنساني ، المجلد رقم 05
العدد 02 صفحة 99-124

27- (علا ميمي وشبلي سويطي، 2019) بعنوان(نظام تقييم الأداء الوظيفي وأثره في أداء العاملين في ديوان الموفين العام الفلسطيني)(مجلة

العلوم الاقتصاد والتسيير والتجارة ، المجلد22، العدد01

28- (منصور تجاني، 2020) دراسة ميدانية حول عمال الصحة العمومية بولاية جلفة بعنوان الأداء الوظيفي وعلاقته بالتزام التنظيمي لدي

عمال مؤسسة الجزائرية (مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد 3 العدد04

29- (منصور تجاني، 2020) دراسة ميدانية حول عمال الصحة العمومية بولاية جلفة بعنوان الأداء الوظيفي وعلاقته بالتزام التنظيمي لدي

عمال مؤسسة الجزائرية (مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد 3 العدد04.

30- سليمان مليكة 2019 بعنوان التدقيق الاجتماعي كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية (المجلة الجزائرية للموارد البشرية المجلد الأول، العدد 3)

- 31- ATANGANA, J. (2020). L'audit social et empowerment des collaborateurs. 78. Cameroun: Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (ESSEC).
- 32- atangana, j. (2020). l'audit social et empowerment des callaborateurs. *african managment review* .
- 33- BAKHOUCHE, N., & FAHSSIS, L. (2020). L'audit social au service du
- 34- renouvellement de la GRH. *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit* , 4 (2),
- 35- Farah, S. (2021). La contribution de l'audit social à la motivation du personnel hospitalier. *Laboratoire des Etudes et Recherches en Economie et Gestion* . Maroc.
- 36- Hasna, T. (2019). L'audit social comme outil d'amélioration de la performance des entreprises. *Revue internationale des Sciences de Gestion, ISSN 02* , 2 (4),.
- 37- Peretti, J. l.-m. (2008). *audit social meilleures pratiques ,méthode ,outils*. éditions d'organisation ,eyrolles.



الملاحق



الملاحق

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: مالية المؤسسة

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تحية طيبة وبعد؛

في إطار إعداد مذكرة تخرج، تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم

المالية والمحاسبة تحت عنوان " دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة بمصنع الاسمنت بني صاف ولاية عين تموشنت "، ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بغرض جمع المعلومات حول الموضوع بمؤسستكم.

لذا يسرنا أن نطلب منكم التكرم بإبداء رأيكم حول هذه العبارات بكل موضوعية

وشفافية وذلك بوضع العلامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة، وأحيطكم علما أن هذه

المعلومات سوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي. فقط (تكون سرية تامة). ولا يطلب منكم وضع أسمائكم ولا عناوينكم

شكرا لمساهمتمكم القيمة.

تحت إشراف الأستاذ:

د. درويش عمار

إعداد الطلاب:

- بلعرج ونأم
- بن أحمد دحو أمال

الموسم الجامعي: 2023/2022

المعلومات الشخصية:

1-الجنس :

-ذكر - أنثى

2- السن:

اقل من 30 سنة - من 30 إلى 39 سنة
 من 40 إلى 49 سنة - أكثر من 50 سنة

2-الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى اقل من 10
 أكثر من 10 سنوات

3- المؤهل العلمي :

دراسات عليا -جامعي
 -ثانوي مهني
 -آخر

4-الحالة العائلية:

-أعزب(ة) -متزوج(ة)
 -مطلق(ة) -أرمل(ة)

5- هل استفدتم من خدمات الاجتماعية :

نعم
 لا

6- هل استفدتم من خدمات طب العمل:

نعم لا

المحور 01: التدقيق الاجتماعي

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	يسمح التدقيق الاجتماعي للمنشأة بالإشراف الفعال و توجيه الأداء , و فهم العلاقة بين النواحي التجارية و الاجتماعية					
02	تتوفر المؤسسة على نظام معلومات مساعدة على القيام بالتدقيق الاجتماعي					
03	يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين عملية التوظيف والتكوين والترقية					
04	يساعد التدقيق الاجتماعي في التحقق من التكاليف والمنافع الاجتماعية وبالتالي يساعد في تقييم مستوى أداء المؤسسة					
05	توفر المؤسسة للعاملين خدمات صحية وظروف عمل جيدة تتميز بالأمان والسلامة المهنية					
06	يساهم التدقيق الاجتماعي في توفر البيانات والمعلومات الاجتماعية اللازمة لتحسين الظروف الاجتماعية والإنسانية للعمال بالمؤسسة					
07	يمكن المنشأة من التقرير عن أداؤها و انجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا وجود لها					
08	يضمن التدقيق الاجتماعي الإدارة الموارد البشرية التحكم في الموظفين والتأثير عليهم					
09	يقوم التدقيق بتأكد من مدى اعتمادا المؤسسة على عملية تقييم الأفراد بصفة دورية					
10	يعطي التدقيق الاجتماعي صورة واضحة للمؤسسة عن العوائد الاجتماعية المحتملة الحصول عليها					

المحور 02: الأداء الوظيفي

الرقم	العبارات	غير موافقا بشدة	غير موافقا	محايد	موافق	موافق بشدة
11	يحرص الموظفون على انجاز العمل في الوقت المحدد					
12	يلتزم الموظفون بتنفيذ أنظمة وقوانين العمل					
13	يحرص الموظفون على تنفيذ العمل وفقا للمخطط والبرامج المرسومة					
14	الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي					
15	نجاح وفشل الإدارة يعتمد بالدرجة الأولى على أداء موظفيها					
16	يتمتع الموظفون بالقدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل					
17	يملك الموظفون القدرة على التصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل					
18	يتميز الموظفون بالقدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل					
19	يدفع شعور العاملين بالرضا عن الوظيفة إلى بذل المزيد من الجهد في العمل					
20	يتابع الموظفون ما يحدث من تغيرات في مجال العمل ويحاولون الإلمام بها وتوظيفها لخدمة العمل					

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
التدقيق الاجتماعي	Pearson Correlation	1	,746**	,662**	,765**	,704**	,794**	,565**	,505**	,627**	,665**	0,279
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,094
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يسمح التدقيق الاجتماعي للإشراف للمنشأة بالإشراف الفعال و توجيه الأداء , و فه العلاقة بين التواحي التجارية و الاجتماعية	Pearson Correlation	,746**	1	,509**	,731**	,712**	,463**	,453**	0,195	,430**	,378*	-0,126
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,000	0,000	0,004	0,005	0,248	0,008	0,021	0,458
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
تتوفر المؤسسة على نظام معلومات مساعدة على القيام بالتدقيق الاجتماعي	Pearson Correlation	,662**	,509**	1	,629**	,470**	,557**	0,281	,438**	0,276	0,140	-0,171
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,000	0,003	0,000	0,092	0,007	0,099	0,407	0,311
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين عملية التوظيف والتدريب والترقية	Pearson Correlation	,765**	,731**	,629**	1	,711**	,594**	,469**	0,174	0,307	,361*	-0,145
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,003	0,304	0,064	0,028	0,393
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يساعد التدقيق الاجتماعي في التحقق من التكاليف والمنافع الاجتماعية وبالتالي يساعد في تقييم مستوى أداء المؤسسة	Pearson Correlation	,704**	,712**	,470**	,711**	1	,390*	,446**	,435**	0,187	,329*	-0,191
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,000		0,017	0,006	0,007	0,269	0,047	0,257
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
توفر المؤسسة للعاملين خدمات صحية وظروف عمل جيدة تتميز بالأمان والسلامة المهنية	Pearson Correlation	,794**	,463**	,557**	,594**	,390*	1	,666**	0,319	,438**	,451**	0,274
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,000	0,000	0,017		0,000	0,054	0,007	0,005	0,100
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يساهم التدقيق الاجتماعي في توفير البيانات والمعلومات الاجتماعية اللازمة لتحسين الظروف الاجتماعية والإنسانية للعمال بالمؤسسة	Pearson Correlation	,565**	,453**	0,281	,469**	,446**	,666**	1	0,116	0,193	0,257	0,151
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,092	0,003	0,006	0,000		0,495	0,252	0,124	0,373
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يمكن المنشأة من التقرير عن أداؤها و انجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا وجود لها	Pearson Correlation	,505**	0,195	,438**	0,174	,435**	0,319	0,116	1	0,073	0,191	0,286
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,248	0,007	0,304	0,007	0,054	0,495		0,668	0,257	0,086
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يضمن التدقيق الاجتماعي الإدارة الموارد البشرية التحكم في الموظفين والتأثير عليهم	Pearson Correlation	,627**	,430**	0,276	0,307	0,187	,438**	0,193	0,073	1	,568**	,351*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,008	0,099	0,064	0,269	0,007	0,252	0,668		0,000	0,033
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يقوم التدقيق بتأكد من مدى اعتمادا المؤسسة على عملي تقييم الأفراد بصفة	Pearson Correlation	,665**	,378*	0,140	,361*	,329*	,451**	0,257	0,191	,568**	1	,368*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,407	0,028	0,047	0,005	0,124	0,257	0,000		0,025

دورية	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يعطي التدقيق الاجتماعي صورة واضحة للمؤسسة عن العوائد الاجتماعية المحتملة الحصول عليها	Pearson Correlation	0,279	-0,126	-0,171	-0,145	-0,191	0,274	0,151	0,286	,351*	,368*	1
	Sig. (2-tailed)	0,094	0,458	0,311	0,393	0,257	0,100	0,373	0,086	0,033	0,025	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
الاداء_الوظيفي	Pearson Correlation	1	,773**	,735**	,731**	,516**	,403*	,643**	,609**	,729**	,627**	,859**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,001	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يحرص الموظفون على انجاز العمل في الوقت المحدد	Pearson Correlation	,773**	1	,775**	,667**	,376*	0,279	,635**	,358*	0,297	0,265	,630**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,022	0,094	0,000	0,030	0,074	0,113	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يلتزم الموظفون بتنفيذ أنظمة وقوانين العمل	Pearson Correlation	,735**	,775**	1	,636**	,380*	0,160	,477**	,331*	,357*	,415*	,577**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,020	0,345	0,003	0,046	0,030	0,011	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يحرص الموظفون على تنفيذ العمل وفق المخطط والبرامج المرسومة	Pearson Correlation	,731**	,667**	,636**	1	0,065	0,301	,548**	,450**	,352*	0,188	,652**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,702	0,070	0,000	0,005	0,033	0,265	0,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	,516**	,376*	,380*	0,065	1	-0,053	,372*	0,269	,551**	,408*	0,288
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,022	0,020	0,702		0,755	0,023	0,107	0,000	0,012	0,084
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
نجاح وفشل الإدارة يعتمد بالدرجة الأولى على أداء موظفيها	Pearson Correlation	,403*	0,279	0,160	0,301	-0,053	1	0,105	0,055	0,127	0,122	,377*
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,094	0,345	0,070	0,755		0,538	0,746	0,455	0,472	0,021
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يتمتع الموظفون بالقدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل	Pearson Correlation	,643**	,635**	,477**	,548**	,372*	0,105	1	0,181	,413*	0,152	,499**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,000	0,023	0,538		0,283	0,011	0,370	0,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يملك الموظفون القدرة على التصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل	Pearson Correlation	,609**	,358*	,331*	,450**	0,269	0,055	0,181	1	,596**	0,277	,383*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,030	0,046	0,005	0,107	0,746	0,283		0,000	0,097	0,019
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يتميز الموظفون بالقدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل	Pearson Correlation	,729**	0,297	,357*	,352*	,551**	0,127	,413*	,596**	1	,567**	,516**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,074	0,030	0,033	0,000	0,455	0,011	0,000		0,000	0,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
يدفع شعور العاملين بالرضا عن الوظيفة	Pearson Correlation	,627**	0,265	,415*	0,188	,408*	0,122	0,152	0,277	,567**	1	,694**

إلى بذل المزيد من الجهد في العمل	Sig. (2-tailed) N	0,000 37	0,113 37	0,011 37	0,265 37	0,012 37	0,472 37	0,370 37	0,097 37	0,000 37		0,000 37
يتابع الموظفون ما يحدث من تغيرات في مجال العمل ويحاولون الإلمام به وتوظيفها لخدمة العمل	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,859* 0,000 37	,630** 0,000 37	,577** 0,000 37	,652** 0,000 37	0,288 0,084 37	,377* 0,021 37	,499** 0,002 37	,383* 0,019 37	,516** 0,001 37	,694** 0,000 37	1 0,000 37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,836	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,847	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,891	20

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الذكر	21	56,8	56,8	56,8
انثى	16	43,2	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid من 30 إلى 39 سنة	6	16,2	16,2	16,2
من 40 إلى 49 سنة	21	56,8	56,8	73,0
أكثر من 50 سنة	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	3	8,1	8,1	8,1
من 5 إلى أقل من 10	2	5,4	5,4	13,5
أكثر من 10 سنوات	32	86,5	86,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid آخر	2	5,4	5,4	5,4
مهني	2	5,4	5,4	10,8
ثانوي	3	8,1	8,1	18,9
جامعي	24	64,9	64,9	83,8
دراسات عليا	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

الحالة العائلية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اعزب	6	16,2	16,2	16,2
متزوج	28	75,7	75,7	91,9
مطلق	2	5,4	5,4	97,3
ارمل	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

هل استفدتم من خدمات الاجتماعية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	29	78,4	78,4	78,4
لا	8	21,6	21,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

هل استفدتم من خدمات طب العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	30	81,1	81,1	81,1
لا	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يسمح التدقيق الاجتماعي للمنشأة بالإشراف الفعال و توجيه الأداء , و فهم العلاقة بين النواحي التجارية و الاجتماعية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	5,4	5,4	5,4

موافق	24	64,9	64,9	70,3
موافق بشدة	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

تتوفر المؤسسة على نظام معلومات مساعدة على القيام بالتدقيق الاجتماعي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,7	2,7	2,7
غير موافق	6	16,2	16,2	18,9
محايد	4	10,8	10,8	29,7
موافق	18	48,6	48,6	78,4
موافق بشدة	8	21,6	21,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين عملية التوظيف والتكوين والترقية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,7	2,7	2,7
غير موافق	2	5,4	5,4	8,1
محايد	4	10,8	10,8	18,9
موافق	19	51,4	51,4	70,3
موافق بشدة	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يساعد التدقيق الاجتماعي في التحقق من التكاليف والمنافع الاجتماعية وبالتالي يساعد في تقييم مستوى أداء المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,7	2,7	2,7
غير موافق	2	5,4	5,4	8,1
محايد	2	5,4	5,4	13,5
موافق	21	56,8	56,8	70,3
موافق بشدة	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

توفر المؤسسة للعاملين خدمات صحية وظروف عمل جيدة تتميز بالأمان والسلامة المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	2	5,4	5,4	5,4
محايد	5	13,5	13,5	18,9
موافق	17	45,9	45,9	64,9
موافق بشدة	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يساهم التدقيق الاجتماعي في توفر البيانات والمعلومات الاجتماعية اللازمة لتحسين الظروف الاجتماعية والإنسانية للعمال بالمؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,7	2,7	2,7
غير موافق	1	2,7	2,7	5,4
محايد	4	10,8	10,8	16,2
موافق	20	54,1	54,1	70,3
موافق بشدة	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يمكن المنشأة من التقرير عن أدائها و انجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا وجود لها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	2	5,4	5,4	5,4
محايد	8	21,6	21,6	27,0
موافق	17	45,9	45,9	73,0
موافق بشدة	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يضمن التدقيق الاجتماعي الإدارة الموارد البشرية التحكم في الموظفين والتأثير عليهم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	5,4	5,4	5,4
غير موافق	1	2,7	2,7	8,1
محايد	13	35,1	35,1	43,2
موافق	16	43,2	43,2	86,5
موافق بشدة	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يقوم التدقيق بتأكد من مدى اعتمادا المؤسسة على عملية تقييم الأفراد بصفة دورية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	3	8,1	8,1	8,1
غير موافق	2	5,4	5,4	13,5
محايد	3	8,1	8,1	21,6
موافق	19	51,4	51,4	73,0
موافق بشدة	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يعطي التدقيق الاجتماعي صورة واضحة للمؤسسة عن العوائد الاجتماعية المحتملة الحصول عليها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,7	2,7	2,7
غير موافق	1	2,7	2,7	5,4
محايد	2	5,4	5,4	10,8
موافق	24	64,9	64,9	75,7

موافق بشدة	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يحرص الموظفون على إنجاز العمل في الوقت المحدد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,7	2,7	2,7
غير موافق	3	8,1	8,1	10,8
محايد	2	5,4	5,4	16,2
موافق	20	54,1	54,1	70,3
موافق بشدة	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يلتزم الموظفون بتنفيذ أنظمة وقوانين العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	1	2,7	2,7	2,7
محايد	3	8,1	8,1	10,8
موافق	21	56,8	56,8	67,6
موافق بشدة	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يحرص الموظفون على تنفيذ العمل وفقا للمخطط والبرامج المرسومة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,7	2,7	2,7
غير موافق	3	8,1	8,1	10,8
محايد	2	5,4	5,4	16,2
موافق	19	51,4	51,4	67,6
موافق بشدة	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	2	5,4	5,4	5,4
محايد	1	2,7	2,7	8,1
موافق	20	54,1	54,1	62,2
موافق بشدة	14	37,8	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

نجاح وفشل الإدارة يعتمد بالدرجة الأولى على أداء موظفيها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	5,4	5,4	5,4

غير موافق	4	10,8	10,8	16,2
محايد	6	16,2	16,2	32,4
موافق	10	27,0	27,0	59,5
موافق بشدة	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يتمتع الموظفون بالقدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,7	2,7	2,7
غير موافق	3	8,1	8,1	10,8
محايد	6	16,2	16,2	27,0
موافق	12	32,4	32,4	59,5
موافق بشدة	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يملك الموظفون القدرة على التصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	3	8,1	8,1	8,1
غير موافق	5	13,5	13,5	21,6
محايد	6	16,2	16,2	37,8
موافق	12	32,4	32,4	70,3
موافق بشدة	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

يتميز الموظفون بالقدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,7	2,7	2,7
غير موافق	5	13,5	13,5	16,2
محايد	4	10,8	10,8	27,0
موافق	18	48,6	48,6	75,7
موافق بشدة	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
يسمح التدقيق الاجتماعي للمنشأة بالإشراف الفعال و توجيه الأداء , و فهم العلاقة بين النواحي التجارية و الاجتماعية	37	4,1351	0,88701

تتوفر المؤسسة على نظام معلومات مساعدة على القيام بالتدقيق الاجتماعي	37	3,7027	1,07664
يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين عملية التوظيف والتكوين والترقية	37	4,0000	0,94281
يساعد التدقيق الاجتماعي في التحقق من التكاليف والمنافع الاجتماعية وبالتالي يساعد في تقييم مستوى أداء المؤسسة	37	4,0541	0,91122
توفر المؤسسة للعاملين خدمات صحية وظروف عمل جيدة تتميز بالأمان والسلامة المهنية	37	4,1351	0,82199
يساهم التدقيق الاجتماعي في توفير البيانات والمعلومات الاجتماعية اللازمة لتحسين الظروف الاجتماعية والإنسانية للعمال بالمؤسسة	37	4,1351	0,71345
يمكن المنشأة من التقرير عن أداؤها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا وجو لها	37	3,9459	0,84807
يضمن التدقيق الاجتماعي الإدارة الموارد البشرية التحكم في الموظفين والتأثير عليهم	37	3,5676	0,95860
يقوم التدقيق بتأكد من مدى اعتماد المؤسسة على عملي تقييم الأفراد بصفة دورية	37	3,8378	1,14294
يعطي التدقيق الاجتماعي صورة واضحة للمؤسسة عن العوائد الاجتماعية المحتملة الحصول عليها	37	4,0541	0,81466

يحرص الموظفون على إنجاز العمل في الوقت المحدد	37	4,0000	0,97183
يلتزم الموظفون بتنفيذ أنظمة وقوانين العمل	37	4,1892	0,70071
يحرص الموظفون على تنفيذ العمل وفقاً للمخطط والبرامج المرسومة	37	4,0270	0,98563
الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي	37	4,2432	0,76031
نجاح وفشل الإدارة يعتمد بالدرجة الأولى على أداء موظفيها	37	3,8649	1,22842
يتمتع الموظفون بالقدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل	37	4,0000	1,08012
يمتلك الموظفون القدرة على التصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل	37	3,6216	1,27696
يتميز الموظفون بالقدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل	37	3,7838	1,05765
يدفع شعور العاملين بالرضا عن الوظيفة إلى بذل المزيد من الجهد في العمل	37	4,0811	1,18740
يتابع الموظفون ما يحدث من تغيرات في مجال العمل ويحاولون الإلمام بها وتوظيفها لخدمة العمل	37	3,7838	1,13370
يهتم التدقيق الاجتماعي بتحسين وتطوير أداء الأفراد العاملين في المؤسسة	37	3,9189	0,98258
يساهم التدقيق الاجتماعي في التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالإخطار التي قد تواجه الموظفين قصد تفاديها	37	4,0270	0,95703
يتأكد المدقق من أن المؤسسة تهتم بالراحة النفسية والصحية للموظفين	37	3,5676	1,34455

تهدف عملية التدقيق الاجتماعي إلى تحسين أداء التوظيف بشكل كبير في المؤسسة	37	3,5676	1,04191
يتأكد المدقق من أن المؤسسة توفر الخدمات الاجتماعية المناسبة لموظفيها	37	3,8649	1,03178
يساعد التدقيق الاجتماعي في التشخيص والكشف عن المشكلات الناتجة عن إدارة الموارد البشرية والعمل على معالجتها	37	3,8378	1,16699
يتأكد المدقق من طريقة التوظيف ومعرفة كيفية تسير المسار الوظيفي للعمال	37	3,8919	0,93642
تشجع المؤسسة لجان الخدمات الاجتماعية على توفير وسائل ترفيهية (رحلات) نشاطات رياضية)	37	3,4054	1,21242
يقوم المدقق بالتأكد من أن المؤسسة تحترم الجانب الإنساني لعمالها	37	3,5676	1,01490
يستفسر المدقق من أن المؤسسة توفر أماكن العمل الملائمة وأمنة للحماية من أخطار المهنة	37	3,6757	1,20310
تدقيق_ الاجتماعي	37	3,9730	0,61718
Valid N (listwise)	37		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
يحرص الموظفون على إنجاز العمل في الوقت المحدد	37	4,0000	0,97183
يلتزم الموظفون بتنفيذ أنظمة وقوانين العمل	37	4,1892	0,70071
يحرص الموظفون على تنفيذ العمل وفقاً للمخطط والبرامج المرسومة	37	4,0270	0,98563

الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي	37	4,2432	0,76031
نجاح وفشل الإدارة يعتمد بالدرجة الأولى على أداء موظفيها	37	3,8649	1,22842
يتمتع الموظفون بالقدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل	37	4,0000	1,08012
يمتلك الموظفون القدرة على التصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل	37	3,6216	1,27696
يتميز الموظفون بالقدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل	37	3,7838	1,05765
يدفع شعور العاملين بالرضا عن الوظيفة إلى بذل المزيد من الجهد في العمل	37	4,0811	1,18740
يتابع الموظفون ما يحدث من تغيرات في مجال العمل ويحاولون الإلمام بها وتوظيفها لخدمة العمل	37	3,7838	1,13370
الاداء_الوظيفي	37	3,9595	0,68372
Valid N (listwise)	37		

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
يسمح التدقيق الاجتماعي للمنشأة بالإشراف الفعال و توجيه الأداء , و فه العلاقة بين النواحي التجارية و الاجتماعية	37	4,1351	0,88701	0,14582
تتوفر المؤسسة على نظام معلومات مساعدة على القيام بالتدقيق الاجتماعي	37	3,703	1,0766	0,1770
يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين عملية التوظيف والتكوين والترقية	37	4,0000	0,94281	0,15500

يساعد التدقيق الاجتماعي في التحقق من التكاليف والمنافع الاجتماعية وبالتالي يساعد في تقييم مستوى أداء المؤسسة	37	4,0541	0,91122	0,14980
توفر المؤسسة للعاملين خدمات صحية وظروف عمل جيدة تتميز بالأمان والسلامة المهنية	37	4,1081	0,84274	0,13855
يساهم التدقيق الاجتماعي في توفير البيانات والمعلومات الاجتماعية اللازمة لتحسين الظروف الاجتماعية والإنسانية للعمال بالمؤسسة	37	4,0541	0,88021	0,14471
يمكن المنشأة من التقرير عن أداؤها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا وجوب لها	37	3,9459	0,84807	0,13942
يضمن التدقيق الاجتماعي الإدارة الموارد البشرية التحكم في الموظفين والتأثير عليهم	37	3,5676	0,95860	0,15759
يقوم التدقيق بتأكد من مدى اعتمادا المؤسسة على عملي تقييم الأفراد بصفة دورية	37	3,8378	1,14294	0,18790
يعطي التدقيق الاجتماعي صورة واضحة للمؤسسة عن العوائد الاجتماعية المحتملة الحصول عليها	37	4,0541	0,81466	0,13393
التدقيق_ الاجتماعي	37	3,9568	0,59700	0,09815

One-Sample Test

Test Value = 0						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
				Lower	Upper	

يسمح التدقيق الاجتماعي للمنشأة بالإشراف الفعال و توجيه الأداء , و فيها العلاقة بين النواحي التجارية و الاجتماعية	28,357	36	0,000	4,13514	3,8394	4,4309
تتوفر المؤسسة على نظام معلومات مساعدة على القيام بالتدقيق الاجتماعي	20,919	36	0,000	3,7027	3,344	4,062
يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين عملية التوظيف و الترقية	25,807	36	0,000	4,00000	3,6857	4,3143
يساعد التدقيق الاجتماعي في التحقق من التكاليف و المنافع الاجتماعية وبالتالي يساعد في تقييم مستوى أداء المؤسسة	27,062	36	0,000	4,05405	3,7502	4,3579
توفر المؤسسة للعاملين خدمات صحية و ظروف عمل جيدة تتميز بالأمان و السلامة المهنية	29,652	36	0,000	4,10811	3,8271	4,3891
يساهم التدقيق الاجتماعي في توفير البيانات و المعلومات الاجتماعية اللازمة لتحسين الظروف الاجتماعية و الإنسانية للعمال بالمؤسسة	28,016	36	0,000	4,05405	3,7606	4,3475
يمكن المنشأة من التقرير عن أداؤها و انجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا وجو لها	28,302	36	0,000	3,94595	3,6632	4,2287
يضمن التدقيق الاجتماعي الإدارة الموارد البشرية التحكم في الموظفين و التأثير عليهم	22,638	36	0,000	3,56757	3,2480	3,8872
يقوم التدقيق بتأكد من مدى اعتمادا المؤسسة على عملي تقييم الأفراد بصفة دورية	20,425	36	0,000	3,83784	3,4568	4,2189

يعطي التدقيق الاجتماعي صورة واضحة للمؤسسة عن العوائد الاجتماعية المحتملة الحصول عليها	30,270	36	0,000	4,05405	3,7824	4,3257
التدقيق_ الاجتماعي	40,315	36	0,000	3,95676	3,7577	4,1558

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاداء_الوظيفي	37	3,9595	0,68372	0,11240
يحرص الموظفون على انجاز العمل في الوقت المحدد	37	4,0000	0,97183	0,15977
يلتزم الموظفون بتنفيذ أنظمة وقوانين العمل	37	4,1892	0,70071	0,11520
يحرص الموظفون على تنفيذ العمل وفقاً للمخطط والبرامج المرسومة	37	4,0270	0,98563	0,16204
الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي	37	4,2432	0,76031	0,12499
نجاح وفشل الإدارة يعتمد بالدرجة الأولى على أداء موظفيها	37	3,8649	1,22842	0,20195
يتمتع الموظفون بالقدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل	37	4,0000	1,08012	0,17757
يملك الموظفون القدرة على التصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل	37	3,6216	1,27696	0,20993
يتميز الموظفون بالقدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل	37	3,7838	1,05765	0,17388
يدفع شعور العاملين بالرضا عن الوظيفة إلى بذل المزيد من الجهد في العمل	37	4,0811	1,18740	0,19521
يتابع الموظفون ما يحدث من تغيرات في مجال العمل ويحاولون الإلمام به وتوظيفها لخدمة العمل	37	3,7838	1,13370	0,18638

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الإداء_الوظيفي	35,225	36	0,000	3,95946	3,7315	4,1874
يحرص الموظفون على إنجاز العمل في الوقت المحدد	25,036	36	0,000	4,00000	3,6760	4,3240
يلتزم الموظفون بتنفيذ أنظمة وقوانين العمل	36,366	36	0,000	4,18919	3,9556	4,4228
يحرص الموظفون على تنفيذ العمل وفقاً للمخطط والبرامج المرسومة	24,853	36	0,000	4,02703	3,6984	4,3557
الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي	33,947	36	0,000	4,24324	3,9897	4,4967
نجاح وفشل الإدارة يعتمدان بالدرجة الأولى على أداء موظفيها	19,138	36	0,000	3,86486	3,4553	4,2744
يتمتع الموظفون بالقدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل	22,526	36	0,000	4,00000	3,6399	4,3601
يمتلك الموظفون القدرة على التصحيح للأخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل	17,251	36	0,000	3,62162	3,1959	4,0474
يتميز الموظفون بالقدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل	21,761	36	0,000	3,78378	3,4311	4,1364
يدفع شعور العاملين بالرضا عن الوظيفة إلى بذل المزيد من الجهد في العمل	20,906	36	0,000	4,08108	3,6852	4,4770
يتابع الموظفون ما يحدث من تغيرات في مجال العمل ويحاولون الإلمام به وتوظيفها لخدمة العمل	20,301	36	0,000	3,78378	3,4058	4,1618

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 ^a	0,338	0,319	0,49257

a. Predictors: (Constant), الأداء_الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,339	1	4,339	17,883	,000 ^b
Residual	8,492	35	0,243		
Total	12,831	36			

a. Dependent Variable: التدقيق_الاجتماعي

b. Predictors: (Constant), الاداء_الوظيفي