

# التدقيق الاجتماعي و مساهمته في تقييم أداء الموارد البشرية دراسة حالة في شركة كوران نيت

بهار خالد مصطفى<sup>١</sup> فيان سليمان الصالحي<sup>٢</sup> بروا سردار أحمد<sup>٣</sup>

١ قسم المحاسبة، كلية الإدارة والأقتصاد، جامعة سليمانيه، اقليم كردستان العراق  
٢ قسم الإدارة والمحاسبة، فكلتي العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة كويه، اقليم كردستان العراق  
٣ قسم الإدارة والمحاسبة، فكلتي العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة كويه، اقليم كردستان العراق

## المستخلص

تهدف الدراسة إلى التّعرف على مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء الموارد البشرية لشركة كوران نيت من خلال مؤشرات ( التوظيف، التدريب، الأجور و المكافئة، المناخ التنظيمي). ولتحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد استبيان وتوزيعه على الموظفين في الشركة (محل الدراسة)، ثمّ تمّ تحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS. خلّصت الدراسة عن عدد من النتائج منها: الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي من قبل الشركة (محل الدراسة) و يظهر بأنّ الموظفين يؤدون واجباتهم ويمارسون اعمالهم على أكمل وجه، مما يدل على رضاهم بما تقدّمه الشركة، و تحسين أداء الموارد البشرية يرتبط بعوامل أخرى داخلية دون التدقيق الاجتماعي، فضلاً أنّ التدقيق الاجتماعي لا يساهم في تقييم أداء المورد البشري أي لا توجد علاقة و تأثير بين مؤشرات التدقيق الاجتماعي و أداء المورد البشري في شركة محل الدراسة. أوصت الدراسة بضرورة قيام بالدورات في مجالات التدقيق الاجتماعي لرفع الوعي بأهمية التدقيق الاجتماعي و خاصة في مجال الموارد البشرية.

**مفاتيح الكلمات:** التدقيق الاجتماعي، تقييم أداء المورد البشري، الأجور و المكافئة، شركة كوران نيت، المناخ التنظيمي.

## 1. المقدمة

بعد ظهور المحاسبة الاجتماعية والزيادة في نشر تقارير المسؤولية الاجتماعية، توسعت نطاق التدقيق الداخلي من مجال التقارير المالية الى التقارير المسؤولية الاجتماعية لتقديم معلومات عن الموظفين والمنتجات والخدمات المجتمعية ومنع وتقليل التلوث. أي أنّ مثل كل عمل محاسبي من الضروري أن تخضع هذه القوائم و التقارير المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية للمراقبة و التدقيق لتأكد من دقتها و سلامة تقاريرها. و إنّ التحقق و التدقيق من المعلومات المجتمعية، التي تم تحليلها كعملية أساسية لإعطاء مصداقية للتقارير المجتمعية، يشكل بالتالي استجابة لعدم ثقة المستخدمين. وكل هذا أدى إلى التطور في التدقيق المالي، و ظهور مفهوم جديد للتدقيق أطلق عليه

جامعة كويه

فاكلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية

المؤتمر العلمي الدولي لإدارة الموارد (ICRM2020)

البريد الإلكتروني للمؤلف الأول: bahar.mustafa@univsul.edu.iq

حقوق الطبع والنشر © ٢٠٢١ بهار خالد مصطفى، و فيان سليمان الصالحي، و بروا سردار أحمد

التدقيق الاجتماعي. و بما ان أحد المحاور من المسؤولية الاجتماعية هو اتجاه العاملين داخل الشركة من واجبات الشركات التي أخذ بالنظر الاعتبار لأنها تحقق أهداف العاملين و تزيد من اهتمامهم بالشركة التي يعملون بها. فضلاً عن أنّ البشر من بين هذه الموارد ، التي قد يكون استخدامها مضملاً و ضياع تكلفتها، لذلك تستخدم معظم الشركات التدقيق الاجتماعي كسلوك جيد لدعم تجديد سياسات وممارسات الموارد البشرية، و فحص متعمق لجميع جوانب وظيفة الموارد البشرية ، من أجل تحسين أداء الموارد البشرية وفقاً لأهداف الشركة ومطابقاً للقواعد المعمول بها. و انطلاقاً مما تقدم تهدف هذه الدراسة إلى تحديد نطاق التدقيق الاجتماعي والإظهار بأنّه أداة مساعدة لتقييم الموارد البشرية. لقد اخترنا شركة كوران نيت لخدمات الإنترنت وهي شركة تابعة لشركة فاروق القابضة ، التي تمّ إنشاؤها في عام 2004. هي من الشركات التي تهتم بممارسة المسؤولية الاجتماعية اتجاه اعمالها داخل البيئة الداخلية و الخارجية للشركة، و هي العوامل التي شجعتنا على اختيار هذه الشركة. و من هنا يمكن طرح الإشكالية كما يلي:

كيف أو هل يساهم التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء الموارد البشرية في شركة كوران نيت؟

وتتفرع هذه الإشكالية الى التساؤلات الفرعية التالية:

ما هو واقع التدقيق الاجتماعي في شركة كوران نيت؟

ما هو واقع أداء الموارد البشرية في شركة كوران نيت؟

ما هو دور التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء الموارد البشرية في شركة كوران نيت؟

### فرضية الدراسة :

في ضوء إشكالية الدراسة، يتم طرح الفرضيات التالية :

الفرضية الاولى : يوجد اهتمام الإدارة العليا للشركة المدروسة بالتدقيق الاجتماعي

الفرضية الثانية: يوجد اهتمام الإدارة العليا للشركة المدروسة بارتفاع أداء المورد البشري من خلال مجموعة من العوامل الداخلية

الفرضية الثالثة: يساهم التدقيق الاجتماعي الى تقييم أداء الموارد البشرية في شركة المدروسة من خلال استخدام مؤشرات التوظيف، التدريب، الأجور والمكافآت، المناخ التنظيمي. كما تم طرح الفرضيات الفرعية:

يساهم التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء الموارد البشرية في شركة محل الدراسة من خلال مؤشر التوظيف.

يساهم التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء الموارد البشرية في شركة محل الدراسة من خلال مؤشر التدريب.

يساهم التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء الموارد البشرية في شركة محل الدراسة من خلال مؤشر الأجور.

يساهم التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء الموارد البشرية في شركة محل الدراسة من خلال مؤشر المناخ التنظيمي.

### أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة فيما يأتي :

- تسليط الضوء على مراجعة الأدبيات للتدقيق الاجتماعي (تطور المفهوم و تعاريف و نطاق تطبيقه).

- التحقق من مدى قيام المدققين في شركة كوران نيت بأداء مهام التدقيق الاجتماعي وقياسها.

- توضيح مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء الموارد البشرية في شركة محل الدراسة.

**حدود الدراسة :**

أجريت الدراسة على عينة من الموظفين (25 موظف) في قسم الحسابات و التدقيق و الموارد البشرية في شركة كوران نيت، فرع السليمانية، في شهر كانون الثاني 2020

**منهج الدراسة :**

لتحقيق أهداف دراستنا تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي فاتبعنا المنهج الكمي التحليلي - دراسة الحالة - و ذلك عن طريق توزيع استبيان الذي يحتوي على عدد من الأسئلة التي تغطي متغيرات الدراسة.

**2. الإطار المفاهيمي للبحث****2.1- التدقيق الاجتماعي**

1. التطور التاريخي و تعريف التدقيق الاجتماعي: في عام 1953 ، ابتكر Bowen فكرته الخاصة عن التدقيق الاجتماعي "للمسؤوليات الاجتماعية للشركات" و اكتشف معايير مختلفة إلى حد ما لتقييم الأداء الاجتماعي للشركة ، وهو ما يعني التدقيق الاجتماعي. وازداد الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي وتوسع مفهومها إلى أوسع معانيها خلال السبعينات. وبالتالي ، ظهر العديد من الأفكار والنماذج المختلفة للتدقيق الاجتماعي من قبل (Fenn و Bauer، 1973 ؛ Linowes ، 1973) و في ثمانينيات ، نشر الباحثون مجموعة من أعمالهم حول التدقيق الاجتماعي مثل Pierre Candau و Jean-Luc Vachette و Jean- Marie Peretti و Raymond Vatier التي تم انشاء المعهد الدولي للمراجعة الاجتماعية في باريس عام 1982. بالإضافة إلى ذلك ، في التسعينيات ، تم تطوير أفكار وأساليب جديدة لتحقيق أخيراً إطاراً لمراجعة أعمال جيدة. في عام 2000 ، كان للتدقيق الاجتماعي اسم آخر: تدقيق المسؤولية من قبل (Waddock ، 2000) (و عرف التدقيق المسؤولية بأنه هو " تدقيق تقييم ممارسات الشركة في أربعة مجالات: ممارسات الموظفين ، علاقات المجتمع ، الممارسات البيئية وممارسات الجودة، التي يمكن إجراء تحسينات فيها على الربحية." و بعد عام 2001 ، حدثت تجارب مختلفة في العديد من البلدان من أجل تحديد ما ينبغي إدراجه في تقرير تدقيق اجتماعي جيد ، وكيف ينبغي قياس هذه الأشياء .

هناك العديد من التعاريف للتدقيق الاجتماعي من قبل الباحثين والمنظمات المهنية لشرح الوضع الحالي الذي يجعل الجمهور أكثر قلقاً بشأن التأثير البيئي والاجتماعي للشركات.

كما عرف Raymond Vatier ، 1980 التدقيق الاجتماعي باعتباره " أداة للتوجيه والإدارة وعملية مراقبة والتي، مثل التدقيق المالي أو المحاسبي ، تميل إلى تقدير قدرة الشركة أو المؤسسة على التحكم في المشاكل الإنسانية أو الاجتماعية التي تطرحها بيئتها وإدارة المشاكل التي تسببها عن طريق توظيف الموظفين اللازمين لنشاطها."

يقترح (Guerrerou 2008) (التعريف التالي: " التدقيق الاجتماعي هي عملية مراقبة وتحليل وتقييم ، والتي تحدد نقاط القوة والمخاطر في إدارة الموارد البشرية."

الشعباني و كاكه شين ، (2019) عرفا التدقيق الاجتماعي بأنه " عملية منتظمة أكثر شمولية من التدقيق المالي كونه يهتم بتلك الأنشطة الاجتماعية والمسؤوليات التي تقع على الشركة عن تدقيق تجاه المجتمع والافراد العاملين فيها لتحقيق الرفاهية الاجتماعية، فضلا البيانات والمعلومات الواردة في القوائم المالية ذات الطابع الاجتماعي للتأكد من صحة ودقة تثبيتها لما يساعد المدقق على ابداء رأيه الفني المحايد في مدى تعبير القوائم والتقارير الاجتماعية للأداء الاجتماعي."

لذا يمكن القول بأنّ التدقيق الاجتماعي هو جزء من التدقيق الداخلي الذي يستخدم لتقييم أنشطة و أداء

الموارد البشرية ، بهدف تنفيذ الإجراءات التصحيحية.

2. مجالات و نطاق التدقيق الاجتماعي : وهناك في جميع الأماكن التي يتواجد فيها الفرد العامل على مستويات الوظيفي الإداري و ادارة الاجرائي و الاستراتيجي القيادي. (صالح، 2012، 188). و ايضا حد Zammar و Abdelbaki (2017) أربعة مجالات للتدقيق الاجتماعي:

- 1- التدقيق الاجتماعي لتقييم مدى امتثال الممارسات الداخلية للمعايير المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية ؛
- 2 -التدقيق الاجتماعي لتقييم واقع الممارسات فيما يتعلق بما هو مخطط له. هناك العديد من مجالات التطبيق: التوظيف ، التدريب ، التقييم ، إدارة المهارات ، التعويض ، سلامة العمل ، إلخ ؛
- 3 -التدقيق قبل تغيير الموقف (الاندماج ، إعادة التنظيم ، الجدوى الاجتماعية للاستثمار، إعادة التفاوض على اتفاق جماعي ، إلخ) ؛
- 4 -التدقيق الاجتماعي لتقييم حالة اجتماعية معينة (الصراع الاجتماعي ، المناخ الاجتماعي المتدهور ، الاستقلالات ، وما إلى ذلك) ، من أجل التصحيحية في المستقبل أو منع تكرار حالات الصراع.

نشر المعهد الدولي للمراجعة الاجتماعية (IAS) في عام 2006 المعيار مرجعي الذي يحدد أربعة مهام رئيسة التي يستجيب لها التدقيق الاجتماعي:

1. التحقق من امتثال نظام اجتماعي أو إداري للقواعد والمعايير الوطنية أو الدولية
2. تطور فعالية وكفاءة هذا النظام ، والمخاطر التي تنطوي عليها.
3. تقييم تماسك السياسات الاجتماعية والوسائل المنفذة.
4. التحقق من الجدوى الاجتماعية والاقتصادية لمشروع أو برنامج.

3.خطوات التدقيق الاجتماعي : ينبغي على المدقق الاجتماعي اتباع مجموعة من الخطوات لغرض القيام بالعملية تدقيق الاجتماعي (الشعباني وكاكه شين ، 2019 : 196) :

- تحديد الأنشطة الاجتماعية أو ما يسمى بمجالات الاداء الاجتماعي.

-يقوم المدقق بعملية المسح للحصول على معلومات من مصادر المختلفة منها الفحص الميداني و الوثائق الاساسية للشركة أو المقابلات (الموجهة أو نصف الموجهة أو الاستبيان)، و ثم يقوم بتشخيص مختلف المشاكل و تحليل المعلومات الذي يعتمد على أدوات التحليل المختلفة الاحصائية و الاشكال البيانية أو المؤشرات الاجتماعية ، على سبيل المثال في مجال إدارة الموارد البشرية ( التوظيف، الأجور ، الترقية، التكوين ، التدريب، التعيين و الحوافز... إلخ).

-فحص نظام الرقابة الداخلية، سياسة الشركة تجاه مسؤوليتها الاجتماعية، المعايير و القواعد التي يتم استخدامها من قبل الشركة

- إعداد تقرير التدقيق الاجتماعي و الذي يتضمن معلومات عن مجالات النشاط الاجتماعي، والرأي المحايد للمدقق عن صحة و دقة هذه المعلومات ، و تقديم الصورة الواضحة عن الاداء الاجتماعي للشركة.

## 2.2. مفاهيم الموارد البشرية وإدارتها:

1. مفهوم الموارد البشرية : الموارد البشرية هي القوى العاملة التي تتميز بقدرات إنتاجية (حية) حقيقية من خلال ما تقدمه من جهود بدنية أو فكرية. تتمثل الجهود البدنية بما يبذله الإنسان العامل من طاقات عضلية تساهم في عمليات الإنتاج والتي تقودها مبادرات إدارية أو تقنية ذاتية أو توجيهات الآخرين (معروف، 2009: 27). فالموارد البشرية يمكن لها أن تحقق ثروات أو إيرادات من خلال استخدام مهاراتها الفكرية والبدنية ، وليس من خلال مجرد عمليات التحويل والتغيير التي تحدث للموارد المادية (حسن، 2011: 29).

ويعرف معجم المصطلحات الإدارية (الموارد البشرية في المنظمات) بأنها جميع العناصر البشرية من المديرين و العاملين أي كل الذين يؤدون عملاً في منشآت معينة. (التوجيري والبرعي, 1993: 21).

بدأ الاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية ودورها في كفاءة الأداء الوظيفي في العصر الحديث, بعد أن أخذت تأثيرات هذه الموارد أبعاداً اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وسيكولوجية متعددة ومتشابكة والتي تعقدت بفعل المعطيات الفكرية والبدنية المتزايدة للموارد المعنية في عمليات الإنتاج والتسويق والتمويل (الظاهر 2009: 18), ويأتي ذلك بعد أن انعكست البيئات (الداخلية والخارجية) وبمختلف اتجاهاتها وإمتداداتها المكانية والزمانية والمؤسسية على دور هذا الرأسمال البشري كأهم عنصر للإنتاج والاستهلاك (بربر, 2008: 19). حيث تحدث تغييرات متلاحقة ومتعاضمة في قدرات المنظمات المختلفة و في مقدمتها الحكومية الخدمية وبشكل خاص جامعات إقليم كوردستان العراق ويأتي ذلك لكي تستطيع هذه المنظمات أن تتطور وتحافظ على مركزها التنافسي الحالي والمستقبلي, لأنّ منظمات اليوم لايمكن أن تستمر في البقاء كما هي عليه الآن وذلك نظراً للمتغيرات الإقتصادية والسياسية والاجتماعية الضاغطة على مستقبلها محلياً ودولياً (عبدالرسول وكاظم, 2009: 54). وبصورة عامة تتمتع إدارة الموارد البشرية في أي بلد أو إقليم بأهمية استراتيجية كبيرة، باعتبارها تمثل إدارة أهم أصول المنظمة.

2. وظائف إدارة الموارد البشرية : الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية و هي :

**التوظيف:** وهو عملية الحصول على العدد والخليط المناسب من الموارد البشرية, حيث تتم هذه العملية في ضوء عملية التحليل الوظيفي, وتخطيط الموارد البشرية, وتبدأ عملية التوظيف بالاستقطاب, وتتضمن سلسلة الأنشطة المعنية بجذب الأعداد المؤهلة من المرشحين لوظيفة معينة (Byars&Rue,2006:6)

وتعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفاعلية, لأنّ أساسها يتحدد بنجاح النشاطات الوظيفية الأخرى, وتشمل إستراتيجية التوظيف الإستقطاب والإختيار والتعيين (الهيبي, 2010:111).

**التدريب والتطوير:** عملية مستمرة محورها الفرد, تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية محددة لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل, الأمر الذي يؤدي إلى رفع كفاءة الفرد والمنظمة التي يعمل فيها (Hoque,1999: 415) تعد التدريب من أهم وظائف الموارد البشرية التي إستحوذت على اهتمام كبير خاصة في الوقت الحاضر و لذلك تعددت التعاريف و اختلفت وجهات النظر بين الكتاب و الباحثين مما أدى إلى إثراء مفهومه ، ومن أشهر هذه التعاريف للتدريب هي : عملية مخططة ومنظمة ومستمرة يتم من خلالها اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعد على تحقيق أهداف محددة وتغيير سلوكيات و مشاعر العاملين من أجل زيادة و تحسين فاعليتهم و أدائهم (صالح و سالم , 2009:13). ومن الجدير بالذكر أنّ عملية التدريب تشمل الموظفين الجدد و القدامى و على كافة المستويات الإدارية بما في ذلك مستوى الإدارة العليا.

وهكذا فإن التدريب إستثمار في الأصول البشرية وأنه وسيلة مفيدة مع التغييرات التي ترعاها الأبتكارات التكنولوجية و المنافسة السوقية ومرونة الهيكل التنظيمي.(Wright&Nishii, 2004:22).

كما وعُرف التدريب بأنه "مجموعة النشاطات التي تهدف إلى تحسين المعارف و القدرات مع الأخذ في الاعتبار دائماً إمكانية تطبيقها في العمل" (محمد, 2003: 3).

**الأجور والمكافئات:** تعد الأجور والمكافئات من أهم العناصر المؤثرة في جذب واستقطاب الموارد البشرية و الحفاظ عليها ومنع تسربها إلى خارج المنظمة (Kreitner, 2007:441). ويشير مصطلح الأجور والمكافئات إلى إجمالي المؤثرات التشجيعية والتي تأتي غالباً ما لتمييز الفروقات الفردية في عمليات الإنتاج والتي قد تكون على

شكل مكافآت مالية أو مزايا معنوية (توفيق، 2010:313). وعرفت الأجور والمكافئات بأنها: "الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد". وينظر إلى الأجور والمكافئات على أنها القدرة على مكافأة المرؤوسين (الأفراد) مقابل ما أنجزوه من أعمال و التزامهم بالإجراءات و القواعد و التعليمات (القيوتي، 2004:301) ، وعرفت أيضا بأنها "عبارة عن مجموعة من المتغيرات الخارجية من بيئة العمل أو المجتمع والتي تستخدم من قبل المنظمة في محاولة للتأثير على الرغبات والاحتياجات" (كيث ، 1990:638)، أو أنها إحدى الطرق المادية أو المعنوية أو كلاًهما، والتي يتم بواسطتها توجيه وتشجيع الجهود الفردية أو الجماعية باتجاه أهداف المؤسسة معتمدة على قناعة ورضا النفس وإشباع الحاجات كمرحلة لتحقيق المراحل المرغوبة المستهدفة في الأصل (كلالة، 2008:221).

**المناخ التنظيمي:** يعرف المناخ التنظيمي بأنه " الانطباع العام أو الصورة الذهنية لدى أعضاء المنظمة عن منظمتهم وعن السلوك القيادي للمديرين فيها ، تلك الصورة التي تؤثر في سلوكياتهم لأنهم اكتسبوها من خلال تجاربهم الخاصة ، وهو مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم" (نعسن، 2001).

تعد ظاهرة المناخ التنظيمي من الظواهر الإدارية التي استحوذت على جزء كبير من جهود الباحثين لما لتلك الظاهرة من علاقة بالعناصر التنظيمية والأداء. ولقد بات من أهم واجبات الإدارة أن تحاول جهودها المستطاع لتحسين المناخ التنظيمي بشكل يساهم في تحسين مستوى الأداء والسلوك الإداري للعاملين وتوسيع المنظمات إلى تهيئة المناخ التنظيمي للملائم للعاملين لتمكينهم من أداء مهامهم باقتدار.

### 2.3. تقييم الأداء:

تعتمد تقييم الأداء على تحليل الوظائف وذلك حيث أن لكل منظمة مجموعات مختلفة من الوظائف تتراوح في درجات الأهمية والمساهمة في تحقيق أهداف العمل، ولذا يجب تحديد قيمة كل وظيفة أو مجموعة من الوظائف بالنسبة للوظائف والمجموعات الأخرى. وبالتالي تعطى الأجور المناسبة للوظائف حسب ترتيبها في درجات الأهمية، ومن هنا كان تقييم الأداء من أهم إدارة الموارد البشرية. وعُرف تقييم الأداء بأنه عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة، لتقدير مستوى ونوعية أدائه. وتنفذ العملية لتحديد الأداء إذا كان جيداً أم لا، وفي مجالات محددة. ونظراً لأن تقييم الأداء عملية مستمرة ويومية لتشخيص مدى توافق الأداء الفعلي مع الأداء المستهدف من حيث الحجم والسرعة والجودة والتكلفة والإستمرارية (سلمي، 2000:83).

وتبرز أهمية تقييم الأداء من خلال النقاط الآتية (الوليد، 2009:123).

1. توفير العدالة والوضوح لنظام الأجور.
2. المساعدة في القضاء على البطالة المقنعة.
3. توفير أسس لتحديد أجور وظائف جديدة تتحدث لاحقاً.
4. توفير أساس عقلائي لنظام الترقية.
5. جعل نظام الأجور وسيلة تعريف وتحفيز.

وتتبع أهمية دقق الاجتماعي لإدارة الموارد البشرية من انه: (الامام و علي، 2013، 5).

1. يعمل كأداة تشخيصية تحليلية لتقييم أداء الموارد البشرية.
2. يساعد في إعادة هيكلة الشركة من ناحية الموارد البشرية و استراتيجياتها و ممارساتها.
3. يجدد و يغير المعرفة و المهارات و الاحتياجات الضرورية للموارد البشرية و التي تعمل على تحقيق أهداف

الشركة.

### 3. مجتمع الدراسة و الاساليب الاحصائية المستخدمة

#### 3.1 مجتمع الدراسة

تأسست شركة Goran Net ISP لخدمات الإنترنت عريضة النطاق في عام 2004. هي شركة مملوكة ملكية خاصة و احدى الشركات التابعة في فاروق القابضة الاستثمارية التي تقع في السليمانية ، كردستان ، العراق. وهي أول شركة تطلق خدمة خط المشترك الرقمي (DSL) Digital Subscriber's Line .

يساهم الشركة بشكل مباشر في نجاح جميع الصناعات العراقية التي تتطلب اتصال سريع وموثوق لان توفر أحدث تكنولوجيا إنترنت حديثة، و ملتزمة بمهمتها المتمثلة في تقديم خدمة ونوعية ممتازة للحفاظ على اسمها التجاري والسمعة المرتبطة به. و في مجال الموارد البشرية تؤمن الشركة باستخدام وتطوير الموظفين والمعرفة المحلية ، مما يؤدي إلى موظفين من الدرجة الأولى قادرين على تنفيذ الحلول الأكثر تعقيداً وابتكاراً لجميع احتياجات الاتصالات والمشاريع. و لان شركة كوران نيت يتميز بمنافسة شديدة للخدمات الاتصالات و انترنت ، و تهتم بممارسة المسؤولية الاجتماعية اتجاه أعمالها داخل البيئة الداخلة و الخارجية للشركة و هذا يؤدي الى تحقيق الرفاهية و كامل سبل الراحة للموظفين، لذلك تم اختيار هذه الشركة .

تتكون الشركة من (146) موظفاً بمختلف مستوياتهم الإدارية البالغ عددهم في الفرع السليمانية و أربيل. و عينة الدراسة تتكون من 28 موظف في قسم الحسابات و التدقيق و الموارد البشرية، و قد تم استرجاع (25) استبانة صالحة للتحليل.

#### 3.2 أدوات و الاساليب الاحصائية المستخدمة

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، من خلال تصميم استمارة استبيان كأداة أساسية تساعد في الحصول على البيانات و المعلومات الضرورية لتحقيق أهداف البحث، و قد احتوت الاستمارة على محاور تتضمن متغيرات الدراسة و في شكل النهائي على القسمين: القسم الاول خاص بالأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية و الوظيفية، و القسم الثاني خاص بالمحاور الدراسة و قد قسم هذا الجزء بدوره الى المحورين ، المحور الأول يتعلق بالمتغير المستقلة- التدقيق الاجتماعي الذي تضمن 21 عبارة و المحور الثاني يتعلق بالمتغير التابع -الأداء المورد البشري الذي تضمن 13 عبارة.

تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لكونه أكثر تعبيراً و يعطي مستويات لتحديد بدائل الاستجابة المتاحة أتفق بشدة =5 ، اتفق=4 ، محاي=3 ، لا اتفق=2 ، لا اتفق بشدة=1

من أجل اختبار الفرضيات و لتحليل البيانات التي تم جمعها ، تم استخدام العديد من طرق إحصائية ( التكرارات و النسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية، اختبار T بالإضافة إلى اختبارات الانحدار ومعامل الارتباط بيرسون) يتم من خلالها وصف المتغيرات و تحديد العلاقة بينهما و ذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS .

### 4. النتائج والتحليل

#### 4.1: الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة :

سيتم في هذا العنصر خرض وتحليل النتائج المتعلقة بالقسم الاول من الاستبيان ، لتوضيح الخصائص الديموغرافية والمتمثلة في العمر ، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي و سنوات الخبرة في شركة محل الدراسة من أجل توضيح مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في تقييم الاداء الموارد البشرية .

## 1. العمر

الجدول (1)  
توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للفئة العمرية

العمر	التكرار	نسبة المئوية
أقل من 30 سنة	12	48 %
ما بين 31-40 سنة	9	36 %
ما بين 41-50 سنة	2	8 %
سنة فأكثر 50	2	8 %
المجموع	25	100%

يوضح الجدول أعلاه ان معظم أفراد المجتمع الدراسة كان أغلبهم من فئة أقل من 30 سنة بنسبة مئوية بلغت 48% و بعدد 12 فردا و الفئة من 30 الى أقل من 40 سنة جاء في المرتبة الثانية حيث بلغ عددهم 9 و بنسبة مؤية 36% ، أما الفئة ما بين 40-50 سنة و الفئة 50 سنة فأكثر هم في المرتبة الثالثة بنسبة المؤية 8% و بعدد 2 فرد لكل الفئة منهم. و هذا يعطي مؤشراً على استطلاع جميع آراء مجتمع الدراسة بمختلف فئات العمرية، و اغلبهم من فئة أقل من 30 سنة التي ليس لديهم الخبرة الكافية و عليه يتوجب توفير التدريب الكافي لاكتساب المهارات الإدارية و المالية اللازمة.

## 2. المؤهل العلمي

الجدول (2)  
توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمستوى العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم فني	3	12%
بكالوريوس	17	68%
ماجستير	3	12%
دكتوراه	2	8%
المجموع	25	100%
النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي

يوضح الجدول (2) ان 12% من أفراد المجتمع الدراسة هم يحملون شهادة دبلوم ، و 68% منهم شهادة

بكالوريوس، وشهادات العليا ( ماجستير و دكتوراه) هم 20% . تجدر الإشارة إلى أن معظم أفراد الذين شملتهم الدراسة لديهم مؤهلات عالية ، مما يدل على قدرتهم على فهم فقرات الاستبيان والرد عليها بشكل جيد.

### 3. المسمى الوظيفي

الجدول (3)  
توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
12%	3	مدقق و مساعد المدقق
40%	10	موظف الحسابات
36%	9	موظف الموارد البشرية
12%	3	اخرى
100	25	المجموع
	التكرار	النسبة المئوية
	المؤهل العلمي	

يوضح الجدول (3) ان 12% من أفراد المجتمع الدراسة هم مدقق الحسابات أو مساعد المدقق ، و 40% منهم موظف الحسابات، وموظف الموارد البشرية هم 9 فرد بنسبة 36%، أما 3 فرد من مجتمع الدراسة بنسبة 12% هم من قسم الادارة الشركة. يمكننا القول أن تنوع المسميات الوظيفية للمستجيبين يؤدي إلى تنوع وجهات النظر حول الموضوع قيد الدراسة.

### 4. سنوات الخبرة

الجدول (4)  
توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للسنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
40%	10	أقل من 5 سنوات
32%	8	ما بين 6-10 سنوات
20%	5	ما بين 11-15 سنوات
8%	2	16 سنة فأكثر
100	25	المجموع

يوضح الجدول أعلاه ان 40% من أفراد المجتمع الدراسة كان لديهم سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات و بعدد 10 فردا و جاء في المرتبة الثانية سنوات الخبرة ما بين 6-10 سنوات حيث بلغ عددهم 8 و بنسبة مؤية 32% ، أما الفئة ما بين 11-15 سنة هم في المرتبة الثالثة بنسبة المؤية 20% و بعدد 5 فرد، بينما الفئة 16 سنة فأكثر هم 8% . وبالنظر إلى هذه النتائج ، نجد أن 60 ٪ من أعضاء مجتمع الدراسة هم أولئك الذين لديهم أكثر من 5 سنوات من الخبرة العملية. يشير هذا إلى المستوى المناسب لخبرة، مما يجعل من الممكن التمييز بين الإجابات على الاستبيان من خلال الدقة النسبية ، وهذا بدوره يؤدي إلى صحة وسلامة النتائج المراد تحقيقها.

5. عدد الدورات التي التحق بها في مجال التدقيق الاجتماعي: من خلال الردود على الدراسة ، يبدو لنا أن أفراد

المجتمع الدراسة من ( قسم التدقيق و الحسابات و الموارد البشرية ) لم يتلقوا أي تدريب في مجال التدقيق الاجتماعي، بينما هم التحق عدد قليل من دورات في مجالات أخرى الإدارية.

## 4.2 عرض وتحليل نتائج واختبار فرضيات الدراسة

### 1. عرض النتائج المتعلقة بمحور التدقيق الاجتماعي

يتم اختبار بيانات هذا المحور من خلال الفقرات (1-21) و تم ايجاد كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري ، فضلاً عن ذلك التأكد من صحة الفرضيات قام الباحثون بتطبيق اختبار (T) للمجموعة الواحدة على متغير التدقيق الاجتماعي، وكذلك للمتغير أداء المورد البشري. و كما الموضح في الجدول التالي

الجدول (4)  
تحليل فقرات التدقيق الاجتماعي

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T Test قيمة الاختبار	Sig. القيمة الاحتمالية
التوظيف					
1.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى عملية التوظيف مرضية و تجذب الموظفين المؤهلين	3.84	0.624	2.722	0.012
2.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تقليب البطالة في المجتمع من خلال مؤشر التوظيف	3.88	0.927	2.049	0.052
3.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تدقيق تكاليف توظيف الموظفين حسب الجنس ، من اجل تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة من حيث الأجر	3.68	1.314	0.685	0.500
4.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى وضع العامل المناسب في الوظيفة المناسبة من خلال نوعية المرشحين المختارين من عملية التوظيف	3.84	1.068	1.592	0.124
5.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى توفير موارد بشرية ذوي الجودة المطلوبة واللازمة لأداء مهام المنصب شاغر	3.84	0.898	1.893	0.071
	المتوسط العام	3.816	0.7232	2.185	0.039
التدريب					
6.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تقييم مدى اهتمام الشركة بتدريب مواردها البشرية	4.32	0.557	2.874	0.008
7.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى معرفة مدى تحسن كفاءة المورد البشري في عمله من خلال التدريب	4.36	0.569	3.166	0.004
8.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى معرفة مدى إتقان و ابداع و العامل لعمله، وبالتالي، المساهمة في زيادة عوائد الشركة من خلال التدريب	4.16	0.554	1.445	0.161
9.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تدقيق تكاليف ساعات التدريب التي يتلقاها الموظفون مما يؤدي إلى التطوير الجيد لعمل الموظفين	4.24	0.523	2.295	0.031
10.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تحقيق الأهداف من الزيادة في المعارف، المهارات والسلوكات، أي ما اكتسبه العمال فعلا	4.12	0.526	1.141	0.265
	المتوسط العام	4.240	0.2708	4.431	0.000
الأجور					
11.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تجذب الكفاءات المناسبة للعمل ووسيلة للإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حالياً في الشركة من خلال الأجور و المكافآت	3.80	0.816	1.837	0.079
12.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى معرفة مدى اهتمام الشركة بالأجور و تحميل أسباب ارتفاعها أو انخفاضها	3.76	0.663	1.960	0.062
13.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تحقق رضا جميع الموارد البشرية، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم من خلال سياسة الأجور العادلة	3.76	0.926	1.405	0.173
14.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تقييم فعالية نظام الأجور بتقييم كمية الموارد المستعملة لتحقيق الأهداف	3.52	0.653	.153	0.880
15.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى منح مكافأة خاصة للعمال الذين لديهم أداء عالي	3.84	0.746	2.279	0.032

الجدول (4)  
تحليل فقرات التدقيق الاجتماعي

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T Test قيمة الاختبار	Sig. القيمة الاحتمالية
16.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى معرفة مدى التزام العامل بالعمل واحترام قواعد الشركة من خلال غيابهم	4.16	0.000	6.983	0.000
17.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تقييم ظروف العمل السيئة في الشركة و عدد الصراعات في الشركة من خلال غياب العامل	4.08	0.000	4.529	0.000
18.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى معرفة أسباب انخفاض الإنتاج ورقم الأعمال بسبب غياب العامل الذي يعكس المشاكل الصحية و العائلية و السلوك الشخصي للعامل في الشركة	3.96	0.016	2.588	0.016
19.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تدقيق استحقاقات الموظفين ، مثل التأمين ، والرعاية الطبية ، والإجازات ، والتقاعد	3.96	0.002	3.404	0.002
20.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تدقيق تكاليف حول الحوادث في العمل والأمراض المهنية	3.80	0.130	1.567	0.130
21.	يسعى التدقيق الاجتماعي الى تدقيق تكاليف توفير و تهيئة المسكن و المواصلات للعاملين	3.28	0.229	1.235	0.229
	المتوسط العام	3.868	0.001	3.910	0.001
	المتوسط العام لمحور التدقيق الاجتماعي	3.914	0.2945	7.034	0.000

يتضح من الجدول (4) ان محور التدقيق الاجتماعي يتكون من أربع فقرات رئيسة التي تتضمن ( التوظيف، التدريب، ويتفرع كل الفقرات الى مجموعة من العبارات . أولاً بالنسبة الفقرة التوظيف، جاءت كل الفقرات بمتوسط حسابية أكثر من 3.5 درجة و هي حد مستوى الاختبار الذي تقارن به الأوساط الحسابية للعبارات و بالشكل عام على مستوى الفقرة التوظيف فإنها جاءت بمتوسط حسابي (3.816) و انحراف معياري (0.7232) و أن القيمة T المحسوبة ( 2.185) أكبر من قيمتها الجدولية (1.71)، يتم رفض الفرضية العدمية و قبول الفرضية التي تنص : يقوم الادارة الشركة بإجراء التدقيق الاجتماعي لممارسات التوظيف.

بالنسبة الفقرة الثانية وهو التدريب، بشكل عام فإنها جاءت بمتوسط حسابي (4.240) و انحراف معياري (0.2708) و جاءت كل الفقرات بمتوسط حسابية أكثر من 3.5 درجة و هي حد مستوى الاختبار الذي تقارن به الأوساط الحسابية للعبارات ، يشير هذا إلى أن معظم الفقرات التي رد عليها المجيبين مقبولة وموافقة. و كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة ( 4.431) التي أكبر بكثير من قيمتها الجدولية و كذلك قيمة الاحتمالية (0.000) هي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الثقة (  $\alpha \leq 0.05$ ) لذلك يتم قبول الفرضية بان الادارة الشركة لديها الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي من خلال مؤشر التدريب و هذا يدل انه ادارة الشركة في محاولة الى تطوير طاقات و الكفاءات المورد البشرية من خلال الدورات التدريبية.

وهكذا أيضاً جاءت كل الفقرات الفقرات الأجور و المناخ التنظيمي بمتوسط حسابية أكثر من 3.5 درجة و هي حد مستوى الاختبار الذي تقارن به الأوساط الحسابية للعبارات، وهذا يدل إلى أن معظم الفقرات التي رد عليها المجيبين مقبولة وموافقة التي يسعى التدقيق الاجتماعي الى تدقيق تكاليف المتعلقة بالأجور و المناخ العمل في

الشركة. وكذلك بالنسبة قيمة اختبار (T) المحسوبة كانت ( 2.413 ) و (3.910) التي أكبر من قيمتها الجدولية (1.71)، لذلك يتم قبول الفرضية بأن الإدارة الشركة لديها الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي من خلال مؤشرات الأجور والمناخ التنظيمي.

وأخيراً فيما يتعلق بمحور التدقيق الاجتماعي ، يبدو لنا أنّ الفرضية الأولى قد تم قبولها على النحو التالي: يوجد اهتمام الإدارة العليا للشركة المدروسة بالتدقيق الاجتماعي، لأنّ قيمة اختبار T (7.034) أعلى من قيمتها الجدولية؛ وكان المتوسط الكلي لجميع الفقرات (3.914) مقارنة بمستوى الاختبار المعتمد وهو (3.5) ؛ وهذا يعني أنّ هناك اهتمام بالتدقيق الاجتماعية من قبل الشركة كوران نيت على مستوى عال.

## 2. عرض النتائج المتعلقة بمحور الاداء المورد البشري

تم ايجاد كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري ، فضلاً عن ذلك و للتأكد من صحة الفرضيات قام الباحثون بتطبيق اختبار (T) للمجموعة الواحدة للمتغير أداء المورد البشري و يتضح من خلال الفقرات (1-13) .

الجدول (5)  
تحليل فقرات الاداء المورد البشري

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T Test قيمة الاختبار	Sig. القيمة الاحتمالية
1.	أنا على علم حول أهداف الشركة و احرص على تحقيقه	4.08	1.152	2.518	0.019
2.	أنا واثق من مستقبل مسيرتي في شركة	3.60	1.190	0.420	0.678
3.	يشجعني مديري ، من خلال أسلوب إدارته ، على الالتزام بالمواعيد وحضوري للشركة و إنجاز عمل في الوقت المحدد	4.08	0.862	3.364	0.003
4.	الترقية في شركة يتم من خلال معايير الكفاءة والأداء والأقدمية	3.48	1.046	-0.096	0.925
5.	راتبي هو أحد عوامل الذي يزيد ارتباطي بالشركة	4.00	0.816	3.062	0.005
6.	المكافأة الخاصة بي غير كافية بالنظر إلى مسؤولياتي	3.44	0.961	-0.312	0.758
7.	برامج التدريب التي تابعت في شركة سمح لي لتطوير مهاراتي	3.80	0.913	1.643	0.113
8.	تزيد البرامج التدريبية التي تشارك فيها من مشاركتك والالتزام بالعمل	3.96	0.935	2.461	0.021
9.	يتم أخذ مطالباتي من قبل الشركة	3.56	0.961	0.312	0.758
10.	هناك اتصال جيد بين الإدارات والوحدات المختلفة و تمتع الشركة الصراعات بينهم	3.60	1.000	0.500	0.622
11.	توفر ظروف العمل لي بعض الأمان ، لذلك أشعر بمزيد من المشاركة في عملي	4.12	0.600	5.167	0.000
12.	تلتزم الشركة بشكل متزايد بتحسين ظروف عمل الموظفين	3.92	1.038	2.024	0.054
13.	إنجاز عملي في الوقت المحدد و تحسين مستوى أدائي من خلال الاشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء	3.52	1.159	0.086	0.932
	المتوسط العام	3.776	0.4719	2.924	0.007

يتضح من الجدول أعلاه جاءت معظم الفقرات بمتوسط حسابية أكثر من 3.5 درجة و هي حد مستوى الاختبار الذي تقارن به الأوساط الحسابية للفقرات و للفرضية بشكل عام، أنّ الفقرة (4 و6) يتعلق بالترقية و المكافئة و التي أجاب عليها المستجيبين عليها بأنّها غير مقبولة و متوسطاتها الحسابي أقل من مستوى الاختبار و كانت قيمة اختبار (T) و هي قيمة ذات دالة غير معنوية عند مستوى الثقة ( $0.05 \leq \alpha$ )، اما باقي الفقرات فقد كانت تتميز بارتفاع متوسطاتها الحسابية و أكثرهم كان لها دلالات معنوية عند مستوى الثقة ( $0.05 \leq \alpha$ ).  
جاءت الفقرة (10) و التي تنص " توفر ظروف العمل لي بعض الأمان ، لذلك أشعر بمزيد من المشاركة في عملي " في أفضل ترتيب مقبول بمتوسط حسابي بلغ (4.12) و انحراف معياري (0.600) و قد كانت الدلالة المعنوية لاختبار (T) بلغت (0.000) و هي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الثقة ( $0.05 \leq \alpha$ ) و هذا يعني شركة كوران نيت يهء الجوء الامان و ظروف العمل المناسب مم أدى الى أداء أفراد المجتمع الدراسة بشكل جيد و يزيد مشاركتهم.

بالنسبة الفرضية الثانية بشكل عام فإنها جاءت بمتوسط حسابي (3.776) و انحراف معياري (0.4719) و كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (2.924) التي أكبر من قيمتها الجدولية و كذلك قيمة الاحتمالية (0.007) هي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الثقة ( $0.05 \leq \alpha$ ) و هذا يدل انه ادارة الشركة في محاولة من استفادة طاقات و الخبرة و الكفاءات المورد البشري و عمل من ارتفاع أدائهم. وهذا مما يؤكد الفرضية التي تنص على انه : يوجد اهتمام الإدارة العليا للشركة المدروسة بارتفاع أداء المورد البشري من خلال مجموعة من العوامل الداخلية.

### 3. عرض النتائج المتعلقة بارتباط بين محور التدقيق الاجتماعي و الأداء المورد البشري

تهدف هذه الفقرة إلى اختبار الفرضية الثالثة التي تنصّ على : مساهمة التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء الموارد البشرية في شركة المدروسة من خلال استخدام مؤشرات التوظيف، التدريب، الأجور و المكافآت، المناخ التنظيمي. بهدف التوصل إلى حكم بشأن إثبات أو نفي الفرضية اعتمد الباحثان الى مجموعة من الأساليب الإحصائية لاختبارهم من معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها، و تحليل الانحدار (معامل التحديد  $R^2$ ) لاختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي و الموارد البشرية

الجدول (6)

نتائج العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل التدقيق الاجتماعي و المتغير التابع أداء المورد البشري			
المتغير التابع	التدقيق الاجتماعي	القيمة الاحتمالية (Sig)	المعامل التحديد
أداء المورد البشري	0.330	0.054	R2
			0.109

حيث تشير النتائج الجدول (6) الى وجود علاقة ارتباط ايجابية لكنها ضعيفة من خلال معامل الارتباط يساوي 33 % ، كما ان القيمة الاحتمالية تساوي 0.054 و هي مساويا تقريبا من مستوى 0.05 ، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتأكد ذلك باعتبار أنها أشارت الى ان 10.9% من المتغيرات التي يطرأ على المتغير التابع (أداء المورد البشري) تعود للمتغير المستقل (التدقيق الاجتماعي) .

وبناءً على ما تقدم ، يتّضح لنا وجود علاقة و دور إيجابي ولكن ذات غير دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (التدقيق الاجتماعي) و المتغير التابع (أداء المورد البشري) لشركة محل الدراسة، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. بالنتيجة نرفض الفرضية الرئيسية الثالثة التي تفيد بانه هناك مساهمة التدقيق الاجتماعي في تقييم أداء المورد البشري.

## ويتم اختبار الفرضيات الفرعية

1- يساهم التدقيق الاجتماعي الى تقييم أداء الموارد البشرية في شركة محل الدراسة من خلال مؤشر التوظيف.

الجدول (7)

نتائج العلاقة الارتباطية بين التدقيق الاجتماعي (التوظيف) وأداء المورد البشري

المعامل التحديد	القيمة الاحتمالية (Sig)	التوظيف	المتغير المستقل المتغير التابع
R2			
.0160	.5490	.1260	أداء المورد البشري

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه لا توجد علاقة ترابط بين التوظيف و الأداء المورد البشري لشركة كوران نيت، حيث تشير النتائج أن معامل الارتباط يساوي 12.6% وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط ايجابية و لكنها ضعيفة جداً، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.549 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، كما جاءت نتائج معامل التحديد ضعيفة جداً لتأكيد ذلك باعتبار أنها أشارت الى ان 1.6% من المتغيرات التي يطرأ على المتغير التابع (أداء المورد البشري) تعود للمتغير المستقل الاول الجزئي وهي التوظيف ( التدقيق الاجتماعي) . وبناءً على ما تقدم ، نتأكد عدم صحة الفرضية الفرعية الاولى، أي أنه لا توجد مساهمة التوظيف في تقييم أداء المورد البشري ( لشركة محل الدراسة، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

2- يساهم التدقيق الاجتماعي الى تقييم أداء الموارد البشرية في شركة محل الدراسة من خلال مؤشر التدريب..

الجدول (8)

نتائج العلاقة الارتباطية بين التدقيق الاجتماعي (التدريب) وأداء المورد البشري

المعامل التحديد	القيمة الاحتمالية (Sig)	التدريب	المتغير المستقل المتغير التابع
R2			
.0640	.2220	.2530	أداء المورد البشري

الجدول (8) يتضح فيه أنه لا توجد مساهمة التدريب في تقييم أداء المورد البشري لشركة محل الدراسة، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة و عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية، لأن النتائج تشير إلى أن معامل الارتباط يساوي 25.3% وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط ايجابية و لكنها ضعيفة، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.222 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، كما جاءت نتائج معامل التحديد ضعيفة جداً لتأكد ذلك باعتبار أنها أشارت الى أن 6.4% من المتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (أداء المورد البشري) تعود للمتغير المستقل الثاني الجزئي وهو التدريب ( التدقيق الاجتماعي).

3- يساهم التدقيق الاجتماعي إلى تقييم أداء الموارد البشرية في شركة محل الدراسة من خلال مؤشر الأجور.

الجدول (9)

نتائج العلاقة الارتباطية بين التدقيق الاجتماعي (الأجور) وأداء المورد البشري

المعامل التحديد	القيمة الاحتمالية (Sig)	الأجور	المتغير المستقل المتغير التابع
R2			
.1230	.0860	.3510	أداء المورد البشري

الجدول رقم ( 9 ) يوضح الارتباط بين الاجور و المكافآت و المتغير التابع أداء المورد البشري حيث تشير النتائج في الجدول ( 9 ) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية لكنها ضعيفة من خلال معامل الارتباط يساوي 35.1 % ، كما أنّ القيمة الاحتمالية تساوي 0.086 و هي أكبر من مستوى 0.05 ، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت الى ان 12.3% من المتغيرات التي يطرأ على المتغير التابع (أداء المورد البشري) تعود للمتغير المستقل وهي الأجور (التدقيق الاجتماعي) . وبناءً على ما تقدم ، أنه لا توجد مساهمة الأجور في تقييم أداء المورد البشري لشركة محل الدراسة، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

4- يساهم التدقيق الاجتماعي إلى تقييم أداء الموارد البشرية في شركة محل الدراسة من خلال مؤشر المناخ التنظيمي.

الجدول (10)

نتائج العلاقة الارتباطية بين التدقيق الاجتماعي (المناخ التنظيمي) وأداء المورد البشري

المتغير التابع	المناخ التنظيمي	القيمة الاحتمالية (Sig)	المعامل التحديد R2
أداء المورد	.3720	.0670	.1380

و أيضا بالنسبة للبعد المناخ التنظيمي و أداء المورد البشري يوضح الجدول (10) عدم وجود علاقة لان مستوى الدلالة 0.067 أكبر من 0.05 و هذا ما يؤكد معامل الارتباط الذي كان ضعيف حيث قدر ب 37.2 %، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت الى أنّ 13.8% من المتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (أداء المورد البشري) تعود للمتغير المستقل و هو المناخ التنظيمي ( التدقيق الاجتماعي) .

## 5. الاستنتاجات والتوصيات

من خلال دراسة الحالة لشركة كوران نيت حول واقع التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية استنادا لإجابات أفراد العينة عن اسئلة الدراسة ( استبيان) تبين لنا وجود مدقق تقوم بعملية التدقيق في مجالات الاجتماعية و الخاصة بالموارد البشرية و بدوره يجعل للأفراد يثقون و يمارسون أعمالهم على أكمل وجه مما يدل على رضاهم بما تقدمه الشركة. و يمكن القول بأنّ الشركة محل الدراسة تولى اهتمام بالتدقيق الاجتماعي من خلال المؤشرات التوظيف، التدريب، الأجور و المناخ التنظيمي، التي تسعى إلى التقييم الدوري للموارد البشرية. إنّ من خلال تقييم وضع ممارسة الموارد البشرية لشركة محل الدراسة ، يظهر لنا أنّ الموظفين يؤدون واجباتهم و يبادرون من أجل تحسين أدائهم من خلال توفير ظروف العمل الأمان و و تشجيعهم و مشاركتهم في اتخاذ القرارات و من هذا يستنتج أن أداء الموارد البشرية يرتبط بعوامل أخرى داخلية دون التدقيق الاجتماعي. و مع ذلك ، لا يزال هناك بعض العناصر يحتاج لتطوير وتنفيذ من حيث إدارة الموارد البشرية ، في هذه الحالة ، والترقية ، وإدارة الحياة الوظيفية ، والمكافآت.

تشير الإجابة على الفرضية الثالثة إلى عدم وجود علاقة بين المتغير المستقل التدقيق الاجتماعي و المتغير التابع أداء المورد البشري في شركة محل الدراسة. حيث بلغ معامل الارتباط 33 % و هو الابطاط ضعيف لمساهمة في تقييم أدائه و ايضا لا توجد علاقة و تأثير بين مؤشرات التدقيق الاجتماعي و أداء المورد البشري في شركة محل الدراسة، أي التدقيق الاجتماعي لا يساهم في تقييم أداء المورد البشري في شركة كوران نيت. أوصت الدراسة بضرورة قيام بالدورات في مجالات التدقيق الاجتماعي لرفع الوعي بأهمية التدقيق الاجتماعي و خاصة في مجال الموارد البشرية و الحاجة إلى وجود نظام للترقية و المكافآت الخاصة للأفراد من أجل تحفيزهم.

## 6. المراجع

1. الإمام عمر محمد و علي الطاهر أحمد، (2013)، نحو إطار نظري لتدقيق الموارد البشرية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 14، العدد 1
2. بربر، كامل، (2008)، " إدارة الموارد البشرية: اتجاهات وممارسات"، ط1، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان.
3. التوجيري، محمد ابراهيم؛ البرعي، محمد عبدالله، (1993)، " معجم المصطلحات الإدارية"، مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية.
4. توفيق، عبدالرحمن، (2010)، " تنمية الموارد البشرية" الادوار الجديدة، ط1، مركز الخبرات المعينة بالإدارة، الجيزة، مصر.
5. صالح محمد يزيد، التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة، عمان، 2012.
6. الشعباني، صالح ابراهيم وكاكه شين جرجيس خضر، 2019، مداخل تدقيق المعاصر، مطبعة هيفي، اربيل، كوردستان عراق
7. حسن، فلاح حسن، (2009)، " استراتيحية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا
8. عبدالرسول وكاظم، حسين علي؛ عبدالله، (2009) " تقويم واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في رئاسة جامعة القادسية"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، العراق، المجلد 11، العدد 2، سنة 2009
9. حسن، عبدالعزيز حسن، (2009)، " الإدارة المتميزة للموارد البشرية تميز بلا حدود"، ط1، مطبعة العصرية، المنصورة، مصر
10. حمود، خضير كاظم؛ خرشة، ياسين كاسب، (2013)، " إدارة الموارد البشرية"، ط5، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
11. السلمي، علي، (2000)، " إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية" دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر
12. الظاهر، نعيم ابراهيم، (2009)، " تنمية الموارد البشرية"، ط1، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
13. كلاله، طاهر محمود، (2008)، " الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية"، دار الجامعة الحديثة، القاهرة، مصر
14. كيث، ديفز (1990)، "السلوك الإنساني في العمل - دراسة العلاقات الإنسانية و السلوك التنظيمي"، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي و محمد إسماعيل يوسف، القاهرة، نهضة مصر للنشر و التوزيع..
15. معروف، هوشيار، (2009)، " التخطيط الاستراتيجي"، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
16. الهيتي، خالد عبدالرحيم، (2010)، " إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي"، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
17. الوليد، بشار يزيد، (2009)، "الإدارة الحديثة للموارد البشرية"، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
18. Bauer, R.A. and Fenn, D.H.Jr. (1973). What is a corporate social audit? – Harvard Business Review, vol51, pp. 37-48.
19. Byars, Lioyd L. & Rue Leslie, (2004), "Human Resource Management" 7 th Ed Mc Graw-Hill Co., Inc. New York. U.S.A.
20. -Candau, P., 1985. Audit social: Méthode et technique pour un management efficace. Edition Vuibert, paris.
21. Hoque, K. (1999), " Human Resource Management and Performance in the UK Hotel Industry", British Journal of Industrial Relations Vol. 37 pp 414 -443.
22. Kreitner, Robert, (2007), " Management", 10th, Houghton Mifflin.
23. Linowes, D.F. (1973). Let's get on with the social audit: a specific proposal – Business and Society review/ innovation, winter 72/73, pp.39-49.
24. Vatieer R. (1980), L'audit social, un instrument utile de pilotage des entreprises et des organisations. Cahiers «Enseignement et Gestion», nouvelle série n° 16.
25. Waddock, S. (2000). The multiple bottom lines of corporate citizenship: social investing, reputation, and responsibility audits – Business and Society review, vol105, pp. 323-345.
26. Rachid Zammar, Nouredine Abdelbaki, (2017), L'audit Social Comme Outil D'aide A La Gestion Des Ressources Humaines Des Organisations., European Scientific Journal December, Vol.13, No.34 .