



الموضوع:

إستخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية لتحسين أداء العاملين دراسة حالة: مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك- وكالة بسكرة-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم المالية والمحاسبية
تخصص: محاسبة

إشراف الأستاذة:

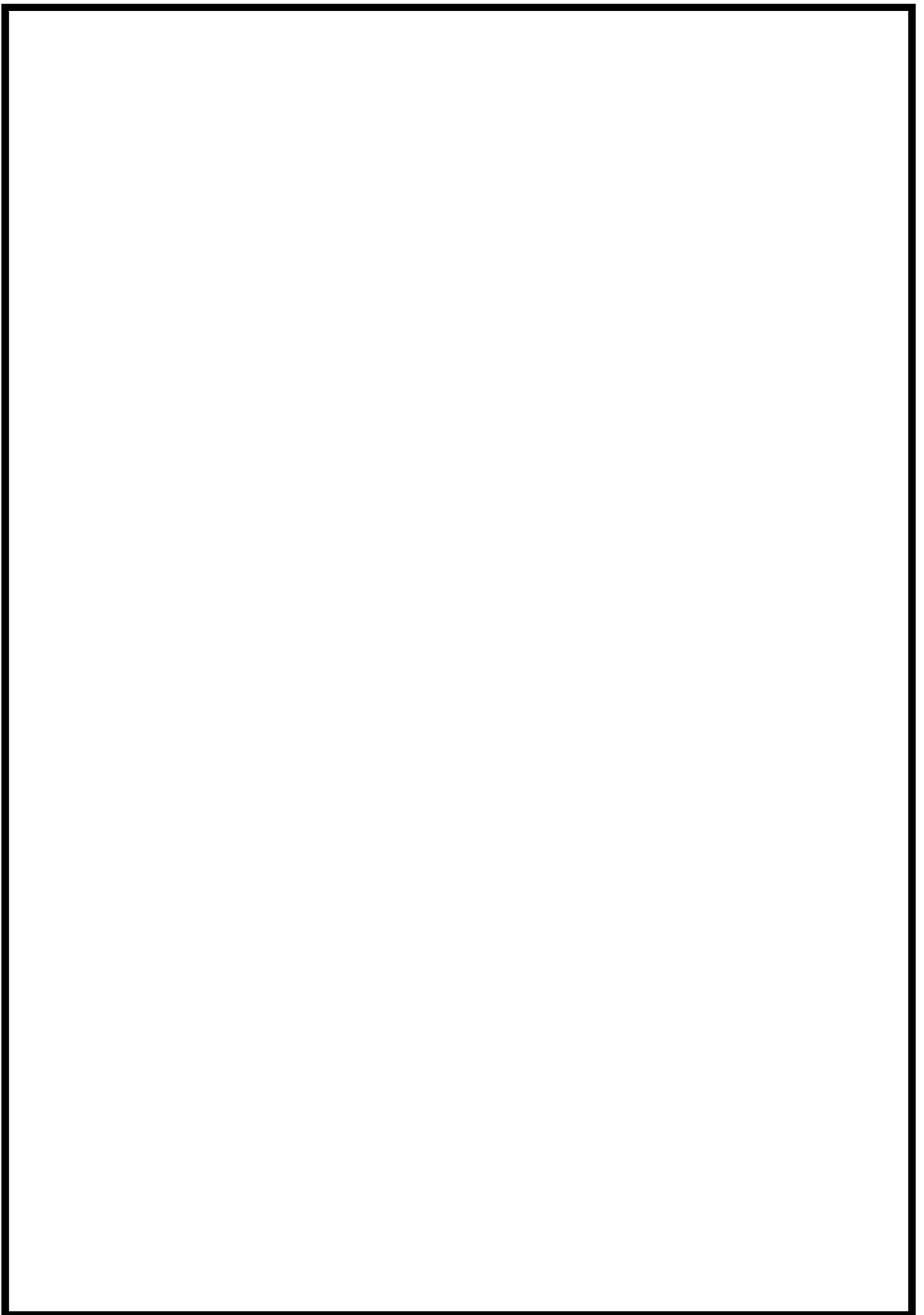
أ.د. زعرور نعيمة

إعداد الطالب:

سعدى عبد الحق

لجنة المناقشة

الصفة	جامعة الانتماء	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	بن عيشي بشير
مشرفا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	زعرور نعيمة
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر-أ-	العمرى أصيلة
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر-أ-	حسيني إبتسام
مناقشا	جامعة تبسة	أستاذ محاضر-أ-	عمرى سامي
مناقشا	جامعة عنابة	أستاذ محاضر-أ-	بولحبال فريد





الموضوع:

إستخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية لتحسين أداء العاملين دراسة حالة: مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك- وكالة بسكرة-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم المالية والمحاسبية
تخصص: محاسبة

إشراف الأستاذة:

أ.د. زعرور نعيمة

إعداد الطالب:

سعدى عبد الحق

لجنة المناقشة

الصفة	جامعة الانتماء	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	بن عيشي بشير
مشرفا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	زعرور نعيمة
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر-أ-	العمرى أصلية
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر-أ-	حسينى إبتسام
مناقشا	جامعة تبسة	أستاذ محاضر-أ-	عمرى سامي
مناقشا	جامعة عنابة	أستاذ محاضر-أ-	بولحبال فريد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

The image features a highly stylized, black-and-white calligraphic design. The central focus is the Basmala (Bismillah) in Arabic script, written in a bold, expressive style. The letters are thick and interconnected, with prominent horizontal strokes. The text is oriented horizontally but appears to be part of a larger, more dynamic composition. To the left of the main text, there is a large, sweeping, curved flourish that extends downwards and then back up towards the right. This flourish is composed of several thick, black lines. At the bottom of the image, there are three solid black squares arranged in a slightly curved pattern. The entire composition is set against a plain white background and enclosed within a thin black rectangular border.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قَالُوا سُبْحٰنَكَ لَا عِلْمَ لَنَا اِلاَّ مَا عَلَّمْتَنَا ۗ

اِنَّكَ اَنْتَ الْعَلِیْمُ الْحَكِیْمُ

صدق الله العظيم (البقرة. الآية 32)

الإهداء

إلى...

الوالدين الكريمين حفظهما الله.....

ولكل باحث وطالب علم.....

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اكرم المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه واله وصحبه أجمعين، فالشكر لله عز وجل الذي رزقنا من العلم ما لم نكن نعلم ووهبنا من القوة والصبر ما نحتاجه للوصول إلى هذا المستوى نقعنا الله به وإياكم.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذة المشرفة زعرور نعيمة التي ساهمت معنا بجهدا ووقتها، ونصائحها القيمة، وعلى حرصها الدائم لإتمام هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان وعظيم الامتنان إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا البحث وإثرائه بملاحظاتهم القيمة.

والشكر الموصول إلى جميع عمال وإطارات مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك بسكرة، على كل ما قدموه من تسهيل وعون في سبيل إتمام هذا البحث.

المُلخَص

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر إستخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية سونا طراك- وكالة بسكرة، ولتحقيق هذا الهدف، تم الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، من خلال المسح المكتبي، وأسلوب دراسة حالة لإسقاط الجانب النظري على الواقع الميداني عن طريق مجموعة من الوثائق والمستندات المقدمة من طرف مصلحة المحاسبة ومصلحة المستخدمين بالمؤسسة محل الدراسة، كما تم استخدام أداة الاستبيان من أجل معرفة تصورات إطارات المؤسسة حول متغيرات الدراسة.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية -سونا طراك- بولاية بسكرة.
- وخلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات والاقتراحات أهمها:
- ضرورة إعادة النظر في النظام المحاسبي المالي (SCF) لإضافة عدة نقاط ومعلومات جديدة تتعلق بكيفية تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- يجب على المؤسسة أن تتبنى نماذج تتعلق بالإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين، المقترحة من طرف الباحثين والمختصين في مجال محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

مسؤولية اجتماعية، محاسبة المسؤولية الاجتماعية، أداء العاملين، مديرية الشؤون الاجتماعية سونا طراك - بسكرة.

الكلمات المفتاحية

abstract

This study aims to highlight the impact of the use of social responsibility accounting in improving the performance of employees of the Directorate of Social Affairs Sonatrach - Biskra Agency, and to achieve this goal, the descriptive analytical approach was used, through the desk survey and the method of a case study to project the theoretical side on the field reality through a set of documents and documents submitted by the Accounting Department and the interest of users in the institution under study, as the questionnaire tool was used in order to know the institution's perceptions about the variables of the study.

Among the most important findings:

✓The presence of a statistically significant effect at a significant level($\alpha=0.05$) To hold social responsibility accountable in improving the performance of employees of the Directorate of Social Affairs Sonatrach - Biskra State.

The study concluded with many recommendations and suggestions, the most important of which are:

✓ The need to review the financial accounting system (SCF) to add several points and new information related to how to apply social responsibility accounting.

✓ The institution must adopt models related to accounting disclosure of social responsibility towards employees, proposed by researchers and specialists in the field of social responsibility accounting.

key words

social responsibility, social responsibility accounting, employee performance, Sonatrach Social Affairs Directorate - Biskra.

قائمة الجداول والأشكال والرسوم البيانية

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول	الفصل
25	الحجج المؤيدة والمعارضة للقيام بالمسؤولية الاجتماعية	01	الأول
56-55	أنواع الأداء	02	الثاني
57	خصائص الأداء الداخلي والأداء الخارجي	03	
61	مراحل تطور أداء العاملين	04	
78	تقييم الأداء بطريقة التدرج البياني	05	
111-110	مؤشرات قياس المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين	06	
135	نموذج Linowese - قائمة النشاط الاجتماعي - الاقتصادي	07	الثالث
137-136	نموذج ESTES "تقرير التأثير الاجتماعي"	08	
137	نموذج (ABT) الميزانية المالية - الاجتماعية	09	
138	نموذج الفضل لكشف العمليات الجارية الاقتصادية - الاجتماعية	10	
140	نموذج (Seidler) للمؤسسات الاقتصادية الغير هادفة للربح	11	
140	نموذج (Seidler) للمؤسسات الاقتصادية الهادفة للربح	12	
144	مؤشرات الميزانية الاجتماعية وكيفية حسابها	13	
146	معلومات ومؤشرات لوحة القيادة الاجتماعية (الموارد البشرية)	14	
149	مقاييس منظور النمو والتعلم	15	
151-150	نموذج المعايير لقياس أداء العاملين	16	
155-152	مؤشرات قياس أداء المعاملين	17	
193-191	التقرير المالي الاجتماعي للعاملين	18	
195-194	التقرير الاجتماعي المدمج (التقرير المالي والمحاسبي)	19	
202-201	تكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين خلال فترة (2020-2017)	20	
202	تطور معدل إجمالي تكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين خلال الفترة (2020-2017)	21	
204-203	الأصول الاجتماعية المرتبطة بالعاملين	22	

الرابع

204	النسب المئوية لأصول أنشطة العاملين	23
205	مساهمة المؤسسة في توفير النقل للعاملين	24
205	مساهمة المؤسسة في منحة السكن للعاملين	25
206	مساهمة المؤسسة في الرعاية الصحية للعاملين	26
206	نسبة معدل دوران العاملين (نسبة تسرب العاملين)	27
207	نسبة التأخير	28
207	نسبة الحوادث والإصابات	29
209-208	نموذج مقترح: قائمة الأداء الاجتماعي- مجال العاملين-	30
210	عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة القابلة للتحليل.	31
212-211	مقياس الدراسة ليكارت الخماسي	32
213	معامل الثبات ألفا كرونباخ	33
214	توزيع أفراد العينة حسب معيار الجنس	34
214	توزيع أفراد العينة حسب معيار الفئة العمرية	35
215	توزيع أفراد العينة حسب معيار المؤهل العلمي	36
217-216	توزيع أفراد العينة حسب معيار التخصص	37
217	توزيع أفراد العينة حسب معيار الخبرة الوظيفية	38
219	استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	39
223-222	استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	40
226	إجمالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري ل فقرات محور محاسبة المسؤولية الاجتماعية	41
229-227	استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور أداء العاملين	42
232	إختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)، (Kolmogorov-Smirnov) ل بعد القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	43
234	إختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)، (Kolmogorov-Smirnov) ل بعد الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	44
235	إختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)، (Kolmogorov-Smirnov) لمحور محاسبة المسؤولية الاجتماعية	45
236	إختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)، (Kolmogorov-Smirnov) لمحور أداء العاملين	46
237	اختبار ANOVA ^a تحليل التباين الانحدار بين القياس المحاسبي عن المسؤولية	47

	الاجتماعية وأداء العاملين		
238	نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين	48	
239	اختبار ANOVA ^a تحليل التباين الانحدار بين الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين.	49	
240	نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين	50	
241	اختبار ANOVA ^a تحليل التباين الانحدار بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين	51	
241	نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين	52	

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل	الفصل
06	العلاقة بين المحاسبة ومستخدمي المعلومات المحاسبية	01	الأول
08	مستخدمي المعلومة المحاسبية	02	
09	فروع المحاسبة	03	
22	مبادئ المسؤولية الاجتماعية	04	
27	المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين	05	
28	المسؤولية الاجتماعية اتجاه الزبائن والمستهلكين	06	
29	نموذج (carroll) المقترحة للمسؤولية الاجتماعية	07	
29	هرم كارول يوضح أبعاد المسؤولية الاجتماعية	08	
30	استراتيجيات تعامل المؤسسة مع المسؤولية الاجتماعية	09	
32	مراحل تطور المسؤولية الاجتماعية	10	
38	مفاهيم خاصة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية	11	
54	الأداء من منظور الكفاءة والفعالية	12	الثاني
56	أنواع الأداء حسب معيار المصدر	13	
59	العوامل المؤثرة في الأداء	14	
67	محددات أداء العاملين	15	
74	مبادئ تقييم أداء العاملين	16	
76	طرق تقييم أداء العاملين	17	
80	خطوات طريقة الإدارة بالأهداف	18	
81	مسئوليات تقييم أداء العاملين	19	
84	مراحل تقييم أداء العاملين	20	
85	استخدامات نتائج عملية تقييم أداء العاملين	21	
86	مشكلات عملية تقييم أداء العاملين	22	
100	أسس القياس المحاسبي	23	الثالث
122	أنواع الإفصاح المحاسبي	24	
125	مقومات الإفصاح المحاسبي	25	

131	العوامل المؤثرة في الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	26	الرابع
148	علاقة مكونات بعد النمو والتعلم.	27	
152	مؤشرات أداء العاملين وفقا لنموذج لجنة معايير المحاسبة الإدارية الأمريكية	28	
164	الهيكل التنظيمي لمجمع سوناطراك- الجزائر.	29	
168	الهيكل التنظيمي لمديرية الشؤون الاجتماعية لسوناطراك-بسكرة-	30	
203	تطور معدل إجمالي تكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين خلال الفترة (2017-2020)	31	
211	نموذج الدراسة	32	
214	توزيع أفراد العينة حسب معيار الجنس	33	
215	توزيع أفراد العينة حسب معيار الفئة العمرية	34	
216	توزيع أفراد العينة حسب معيار المؤهل العلمي	35	
217	توزيع أفراد العينة حسب معيار التخصص	36	
218	توزيع أفراد العينة حسب معيار الخبرة الوظيفية	37	
233	التمثيل البياني لنقاط الانتشار لمشاهدات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع- القياس عن المسؤولية الاجتماعية	38	
234	التمثيل البياني لنقاط الانتشار لمشاهدات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع- الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	39	
235	التمثيل البياني لنقاط الانتشار لمشاهدات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع- محاسبة المسؤولية الاجتماعية	40	
236	التمثيل البياني لنقاط الانتشار لمشاهدات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع- أداء العاملين	41	

قائمة الاختصارات

باللغة العربية	باللغة الأجنبية	الاختصارات
المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين	American Institute of Certified Public Accountants	AICPA
جمعية المحاسبة الأمريكية	American Accounting Association	AAA
مجلس مبادئ المحاسبة	Accounting Principles Board	APB
الغرفة التجارية العالمية	Chambre de commerce internationale	ICC
البنك الدولي	Banque Mondiale	MB
الاتحاد الأوروبي	Union européenne	UE
مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة	World Business council for Sustainable Development	WBCSD
المنتدى الدولي لقادة الأعمال	International Business Leaders Forum	IBLF
اللجنة الاقتصادية الأوروبية	European Economic and Social Committee	EEC
منظمة الأمم المتحدة	United Nation	UN
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	Organisation de coopération et de développement économiques	OECD
لجنة معايير المحاسبة الدولية	International Accounting Standards Committee	IASC

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
279-274	قائمة العمليات المحاسبية (مجال العاملين)	01
280	التقرير المحاسبي الاجتماعي	02
290-281	تقارير تتعلق بالتكاليف المسؤولة الاجتماعية اتجاه العاملين	03
294-291	نموذج الاستمارة المستخدمة في الدراسة التطبيقية	04
295	نتائج حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ	05
299-296	نتائج حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محاور الدراسة	06
298-296	نتائج حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الأول: محاسبة المسؤولية الاجتماعية	07
299-298	نتائج حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني: أداء العاملين	08
300-299	نتائج إختبار طبيعة التوزيع لمحاور الدراسة	09
302-301	نتائج إختبار فرضيات الدراسة	10

مقدمة

طرأت مجموعة من التغيرات على مستوى بيئة الأعمال، وذلك نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تسود عالمنا المعاصر، مما جعل المؤسسات الاقتصادية تتصدى لتحديات كبيرة في شتى المجالات، فأصبح تقييم المؤسسات في ظل تلك التغيرات لا يقتصر فقط على الأهداف التقليدية التي تتعلق بتعظيم الأرباح (الهدف الأحادي) وقيمة المؤسسة، بل أمست المؤسسات الاقتصادية مطالبة بالتركيز على دورها الاجتماعي إلى الآثار السلبية الناتجة عن أنشطتها، أي مطالبتها وإلزامها المؤسسات الاقتصادية بممارسة دورها الاجتماعي من شأنه أن يخلق نوعا من التكامل بينها وبين المجتمع.

لكي تحافظ المؤسسات الاقتصادية على نموها واستمرارها والبقاء في دنيا الأعمال، وكذا الإرتقاء بأعمالها والسعي إلى تحسين رفاهية المجتمع في إطار التغيرات الحاصلة، لا بد لها من مراعاة المسؤوليات الملقاة على عاتقها تجاه العديد من الأطراف سواء كانوا الأطراف التابعين للمجتمع الداخلي للمؤسسة_ والذي يتمثل بالدرجة الأولى في العاملين_، أو الأطراف التابعين للمجتمع الخارجي: كأفراد المجتمع المحلي، البيئة والمستهلكين، وذلك من خلال المساهمة في تحمل جزء من أعبائهم الاجتماعية، حيث تندرج هذه المسؤوليات ضمن إطار التعاقد الاجتماعي أو ما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

ولقد أخذت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في عالمنا اليوم وخاصة في المجتمعات العربية حيزا كبيرا من اهتمام المنظمات، الجمعيات المحاسبية والمهنية، الجهات الأكاديمية والمؤسسات الاقتصادية بمختلف أشكالها، نظرا لأثرها الفعال على مستوى المحيط الذي تزاول فيه نشاطاتها. ومع إدراكها واستجابتها لهذا الطرح الجديد الذي فرضه المحيط الخارجي، وتبنيها لفكرة المسؤولية الاجتماعية ببعديها الداخلي والخارجي، واعترافها بممارسة تلك المسؤولية، فأثرت هذه الأخيرة تأثيرا كبيرا على وظيفة المحاسبة ودخولها في مجالات جديدة بالإضافة إلى مجالها التقليدية، ووفقا لهذا الأساس ظهر ما يعرف بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية.

حيث تعد محاسبة المسؤولية الاجتماعية من أحدث الفروع المحاسبية، فأهميتها البالغة لا تقتصر على الصعيد الدولي فقط وإنما على الصعيد الوطني أيضا في ظل التطورات التي يشهدها العالم، كونها أداة تسعى إلى خدمة الفكر المحاسبي عامة، وتعمل خاصة على توفير المعلومات اللازمة للأطراف المهتمة والمعنية بهذا الفرع من المحاسبة، مما جعل المؤسسات الاقتصادية ملزمة بتوفير المعلومات المالية الملائمة التي تتعلق بمساهمتها الاجتماعية ومن ثم توصيلها لمختلف شرائح المجتمع، من خلال إخضاعها إلى القياس الكمي والإفصاح عن نتائج هذا الأخير ضمن تقارير مالية اجتماعية، وذلك من أجل ألقاء الضوء على أداء المؤسسة من منظور اجتماعي وتقييمه بشكل شامل.

إن المورد البشري _العامل_ يعد من أهم العناصر الأساسية في أي مؤسسة، نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في تحقيق أهدافها، ويعتبر أيضا من الركائز الأساسية التي تساعد المؤسسات في الاستجابة للتطورات الحاصلة في جل المجالات، لهذا أصبحت كافة المؤسسات تسهر على رفع وتحسين مستوى أداء العامل، وذلك بإتباع مختلف الأساليب التي تندرج أغلبيتها ضمن المسؤولية الاجتماعية الداخلية و نجد منها: إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، العمل على بث روح الطمأنينة والاستقرار، توفير الرعاية الصحية والاجتماعية وكذا العمل على تدريبهم من أجل تنمية كفاءتهم وإكسابهم مهارات جديدة... الخ. وبما أن الاهتمام بالجانب الاجتماعي للعاملين على مستوى المؤسسات الاقتصادية يؤدي إلى تحسين صورة وسمعة المؤسسة ويعزز مكانتها في أذهان أفراد المجتمع، فهذا يفرض على المؤسسات النظر إلى المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين من منظور محاسبي، من خلال القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين.

وبما أن عمليتي القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في المؤسسات الاقتصادية، تعد من أهم العوامل التي لها أثراً فعالاً في تحسين الأداء الكلي للمؤسسات وزيادة فعاليته، ونظراً للأهمية البالغة التي حظي بها أداء العاملين في الآونة الأخيرة، كونه يعد من العناصر الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية الداخلية، فجاءت فكرة الدراسة الحالية من أجل التوصل إلى أثر استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة.

❏ إشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية:

وعلى ضوء ما سبق فالإشكالية المراد دراستها في هذه الدراسة يمكن صياغتها على النحو التالي:

"ما مدى تأثير استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين في مديرية الشؤون الاجتماعية

سوناطراك بولاية بسكرة؟

وإنطلاقاً من السؤال الرئيسي يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- هل تقوم مديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بممارسة محاسبة المسؤولية الاجتماعية؟
- هل تقوم المؤسسة بالإفصاح عن معلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين ضمن قوائم والتقارير مالية اجتماعية؟
- ما هي الطريقة التي تعتمد عليها مديرية الشؤون الاجتماعية _سوناطراك_ بولاية بسكرة في حال تقييم أداء عاملها؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية _سوناطراك_ بولاية بسكرة".

❏ الدراسات السابقة:

حسب إطلاع الباحث وفي حدود ما توفر لديه من معلومات ومراجع حول موضوع الدراسة، إلا أنه لم يجد طيلة فترة إنجازه لهذا البحث دراسة سابقة تعالج متغيرات الموضوع بصورة مباشرة، خصوصاً على الصعيد الوطني في مجال البحث العلمي، بمعنى آخر أنه لا توجد دراسة مطابقة لموضوع الدراسة، وهذا لا ينفي عدم وجود دراسات سابقة تناولت كل متغير على حدى، بل هنالك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع البحث والتي بدورها عالجت متغيراته، وتناولتها من زوايا مختلفة، كما تنوعت تلك الدراسات من العربية منها والأجنبية أيضاً، وفي هذا العنصر سنستعرض عدة دراسات سابقة تم الاستفادة منها، وإبراز أهم النتائج التي توصلت إليها، كما نشير إلى أن تلك الدراسات جاءت في الفترة الزمنية الممتدة بين سنة 2010 إلى غاية سنة 2019، وتم تصنيفها حسب معيار اللغة، حيث سيتم عرضها باللغة العربية أولاً ومن ثم عرض الدراسات الأجنبية حسب الترتيب الزمني كما يلي:

❖ الدراسات السابقة باللغة العربية:

➤ الدراسة الأولى: (نوفان حامد محمد العليمات (2010)، القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في القوائم المالية الختامية"، أطروحة دكتوراه في المحاسبة، جامعة دمشق، سوريا.)

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى استخدام عملية القياس والإفصاح المحاسبي لتكاليف تنمية العاملين في القوائم المالية لمؤسسة مصنفة البترول الأردنية المساهمة العامة المحدودة، كما سعت إلى بيان مدى أهمية استخدام القياس المحاسبي وتوفير إمكانية الإفصاح عن تكاليف أنشطة الاجتماعية في القوائم المالية، وكذلك إبراز مدى استخدام عملية القياس والإفصاح المحاسبي لتكاليف جودة المنتج وحماية المستهلك في القوائم

المالية لمؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى إظهار مدى استخدام عملية القياس والإفصاح المحاسبي لتكاليف خدمة المجتمع المحلي وتوفير إمكانية الإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية في القوائم المالية لمؤسسة مصفاة البترول الأردنية المساهمة العامة المحدودة.

ومن خلال الدراسة الميدانية في شركة مصفاة البترول الأردنية وبالاعتماد على قوائمها المالية المنشورة وذلك بعد دراستها وفحصها، توصلت هذه الدراسة إلى أنه تمت عملية القياس والإفصاح لتكاليف تنمية العاملين في مؤسسة مصفاة البترول الأردنية، وذلك بإتباع طرق القياس المباشرة وغير المباشرة، وتبين أن المؤسسة لا تقوم بعملية القياس والإفصاح عن تلك التكاليف، كما إتضح أيضا عدم قيام المؤسسة بعملية القياس والإفصاح عن تكاليف حماية البيئة وتكاليف المتعلقة بجودة المنتج وحماية المستهلك والمجتمع المحلي، وكذا تبين أن المؤسسة لا تملك نظام محاسبي سليم يسمح بفصل التباين بين الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية وإدخال الحسابات الاجتماعية ضمن قوائمها المالية.

الدراسة الثانية: (دراسة كايد عبد الله محمود العطار (2013)، الإفصاح عن تكاليف المسؤولية الاجتماعية في القوائم المالية وأثره على قطاع الاستثمار بالتطبيق على القطاع الصناعي الأردني، أطروحة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان).

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإفصاح عن التكاليف المسؤولية الاجتماعية في القوائم المالية على حجم الاستثمار في القطاع الصناعي الأردني، وكذا إبراز أهم نماذج الإفصاح عن التكاليف المسؤولية الاجتماعية في القوائم المالية، ومدى أهميتها في زيادة ثقافة المحاسبين الأردنيين حول موضوع محاسبة المسؤولية الاجتماعية، كما هدفت أيضا إلى التعرف على مصطلح المسؤولية الاجتماعية وأهميتها، وتحديد أهم الحوافز المؤدية إلى زيادة الاهتمام في موضوع الإفصاح عن تكاليف المسؤولية الاجتماعية، ومعرفة أهم الجوانب المتعلقة بالمعرفة والخبرة والمهارات اللازمة للقيام بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في القطاع الصناعي الأردني. ومن خلال الدراسة الميدانية وبالاعتماد على أداة الإستبيان وتوزيعها على مستوى المؤسسة محل الدراسة، توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها: يؤثر إفصاح المؤسسات الصناعية الأردنية عن التكاليف الخاصة بمنتجاتها على قطاع الاستثمار في القطاع الصناعي الأردني، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للإفصاح عن التكاليف الخاصة بحماية البيئة على القطاع الاستثمار في القطاع الصناعي الأردني، كما بينت نتائج الدراسة أهمية إفصاحها عن تكاليف توفير شروط السلامة للعاملين لديها وتكاليف تطوير وبناء قدراتهم الوظيفية وفرص ترفيتهم وتقديم الرعاية الصحية لهم، بالإضافة إلى أهمية إفصاح المؤسسة عن تكاليف ظروف العمل الصحية التي تقدمها للعاملين لديها.

الدراسة الثالثة: (دراسة عارف محمود كامل عيسى (2014)، إطار مقترح لزيادة فعالية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بهدف تحسين جودة التقارير المالية وتعظيم قيمة المنشأة، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر).

سعت هذه الدراسة إلى بناء إطار مقترح يساهم في زيادة فعالية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بما يساهم في تحسين جودة التقارير المالية وتعظيم قيمة المؤسسة. من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: إن الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية جودة التقارير يدعم ويعظم المالية بشكل مباشر وغير مباشرة، كما تساهم مقومات الإطار المقترح (تنظيم المسؤولية الاجتماعية، التحول للإفصاح الإلزامي، الضغوط الاجتماعية، تدعيم دور الأطراف الفاعلة، تطوير هيكل وقواعد حوكمة المؤسسات) في تدعيم التزام مؤسسات الأعمال بالمسؤولية الاجتماعية، وكذا يساهم الإطار المقترح في تحسين القابلية للمقارنة كأحد خصائص جودة التقارير المالية، وكذلك توصلت هذه الدراسة إلى أن الإطار المقترح يساهم في تعظيم قيمة المؤسسة من خلال تحسين مستوى الاعتمادية على معلومات المسؤولية الاجتماعية و تخفيض تكلفة رأس

المال، وأخيرا توصلت إلى أن الضمانات الواردة في الإطار المقترح (المراجعة الخارجية والتقارير الموازية) في تحقيق جودة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية.

الدراسة الرابعة: (دراسة خير الدين جمعة(2015)، " دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية"، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر).

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية، وذلك من خلال تحقيق النقاط التالية: تحديد مكونات وأبعاد ثقافة المؤسسة التي تجسد وتحسين من أداء الموارد البشرية، وكذا معرفة مستوى أداء الموارد البشرية والثقافة التنظيمية بمؤسسة (EN.I.C.A.B)، ومراجعة الدراسات والأدبيات النظرية والميدانية للتوصل لنموذج يفسر العلاقة بين ثقافة المؤسسة وأداء الموارد البشرية.

ومن خلال الدراسة الميدانية باستعمال أداة الاستبيان لجمع المعلومات، فقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة المؤسسة وأبعادها في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال (كمية العمل، جودة العمل، المهارات البشرية، المواظبة في العمل)، وأيضاً وجود مستوى متوسط لثقافة المؤسسة بمؤسسة (EN.I.C.A.B)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.246)، وأحتل بعد التقييم التنظيمية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.254)، ثم بعد قواعد السلوك إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.20).

الدراسة الخامسة: (دراسة ماهر محمد عطيه (2015)، أثر الحوكمة ومحاسبة المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للشركات المساهمة المدرجة في بورصة عمان"، أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن).

سعت هذه الدراسة إلى بيان أثر حوكمة الشركات ومحاسبة المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للشركات المساهمة المدرجة في بورصة عمان بالمقاييس المحاسبية والسوقية، وذلك من خلال النقاط التالية: بيان أثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للمؤسسات، وكذا تحديد أثر حوكمة المؤسسات على الأداء المالي المدرجة أسهما في بورصة عمان.

ومن خلال الدراسة الميدانية وذلك بالاعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات والبرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليلها، توصلت هذه الدراسة إلى أن قيام الشركات محل الدراسة بالاهتمام بمسئوليتها الاجتماعية تجاه العاملين لديها له أثر كبير في سبيل تحسين أداءها المالي، وخصوصاً ما يتعلق بالأجور والرواتب والتدريب والتطوير، بالإضافة إلى الاهتمام بمسئوليتها الاجتماعية اتجاه البيئة له أثر إيجابي على أداءها المالي، حيث أن التكاليف التي تتحملها المؤسسات في تلك المساهمة يتم استرداد قيمتها على أصول المؤسسة وحقوق ملكيتها، وإن المساهمة في الحفاظ على البيئة ينعكس على الدولة والمجتمع ككل، كما توصلت إلى أن قيام المؤسسات المدرجة في بورصة عمان بتطبيق مبادئ حوكمة الشركات المتعلقة بحقوق المساهمين وخصوصاً منحهم حق الأولوية في الإصدارات الجديدة من الأسهم ينعكس إيجاباً على الأداء المالي لتلك الشركات.

الدراسة السادسة: (شنافي نوال (2015)، دور تسيير المهارات في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر - بسكرة-، الجزائر.)

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور تسيير المهارات في تحسين الأداء البشري من خلال مساهمة كل مرحلة من مراحل تسيير المهارات في تحسين الأداء البشري، كما هدفت هذه الدراسة أيضا إلى معرفة الخلفية النظرية لكل من تسيير المهارات والأداء البشري، وكذا إلقاء الضوء على كفاءات تحسين الأداء البشري بالمؤسسة محل الدراسة "مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة"، وسعت أيضا للكشف عن طبيعة العلاقة بين تسيير المهارات والأداء البشري، وتحديد طبيعة هذه العلاقة بالمؤسسة محل الدراسة ومن خلال الدراسة الميدانية، حيث تم الاعتماد في هذه الأخيرة على أداة الاستبيان لجمع المعلومات وتحليل نتائجها، توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تسيير المهارات بمختلف أبعاده وتحسين الأداء البشري بمؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل - بسكرة، وبلغت قوة العلاقة بين متغيري الدراسة (89.80%)، وهذا يعني وجود ارتباط قوي وموجب وطردني بينهما فيما فسر متغير تسيير المهارات ما نسبته (80.70%) من التغيرات الحاصلة في مستوى تحسين الأداء البشري بالمؤسسة محل الدراسة، وهذا ما يوحي بوجود دور معنوي بين تسيير المهارات بمختلف أبعاده في تحسين الأداء في المؤسسة محل الدراسة.

الدراسة السابعة: (راند سليم بشارت (2016)، مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات المساهمة العامة وأثرها على العائد السوقي لأسهمها المدرجة في بورصة عمان، أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان الأردن.)

سعت هذه الدراسة إلى معرفة مدى إفصاح المؤسسات الأردنية المدرجة في بورصة عمان عن معلومات المسؤولية الاجتماعية في تقاريرها المالية السنوية للفترة (2006-2013)، كما هدفت إلى معرفة أثر مستوى الإفصاح عن معلومات المسؤولية الاجتماعية على العائد السوقي للمؤسسات، ويتفرع هذا الهدف إلى الأهداف الفرعية التالية:

- معرفة تأثير مستوى إفصاح المؤسسات المساهمة العامة عن مسؤوليتها تجاه حماية البيئة على العائد السوقي لأسهم هذه المؤسسات.
- معرفة تأثير مستوى إفصاح المؤسسات المساهمة العامة عن مسؤوليتها تجاه مواردها البشرية على العائد السوقي لأسهم هذه المؤسسات.
- معرفة تأثير مستوى إفصاح المؤسسات المساهمة العامة عن مسؤوليتها تجاه تفاعلها مع المجتمع المحلي على العائد السوقي لأسهم هذه المؤسسات.
- معرفة تأثير مستوى إفصاح المؤسسات المساهمة العامة عن مسؤوليتها تجاه خدماتها ومنتجاتها المقدمة للزبائن على العائد السوقي لأسهم هذه المؤسسات.

ومن خلال الدراسة الميدانية، توصلت هذه الدراسة إلى ارتفاع معدل الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة، والموارد البشرية، والمجتمع، والمنتج والخدمة المقدمة خلال سنوات فترة الدراسة والتي امتدت من عام 2006 إلى عام 2013، وقد سجل عامي 2012 و2013 أعلى معدل إفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، مما يشير إلى وعي المؤسسات بضرورة التركيز بهذا النوع من الإفصاح، كما توصلت أيضا إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المساهمة العامة الأردنية المدرجة في بورصة عمان تجاه مواردها البشرية ومنتجاتها وخدماتها المقدمة للزبائن وبين العائد السوقي لأسهم هذه المؤسسات. في حين لم يكن هناك أثر تجاه حماية البيئة وتفاعلها مع المجتمع وبين العائد السوقي لأسهم المؤسسات، وعدم وجود هذا الأثر لصعوبة قياس هذا النوع من الأنشطة لصعوبة حصر عناصر تكلفتها الاجتماعية، وأن نتائجها تظهر على المدى الطويل.

✚ الدراسة الثامنة: (دراسة جبيرات سناء (2016)، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر- بسكرة-، الجزائر).

هدفت هذه الدراسة إلى وضع نموذج تفسيري متعدد يحاول تقديم إجابة على تساؤل الدراسة، وكذلك سعت هذه الدراسة إلى بناء إطار معرفي لمتغيرات نموذج الدراسة والتعرف على العلاقات فيما بينهم، كما هدفت أيضا إلى الفحص الدور الذي تسهم به القيمة الاستعمالية للنظم كمتغير وسيط في العلاقة بين أسبقيات القيمة الاستعمالية للنظم والأداء البشري على المؤسسات المبحوثة، وذلك وفق طريقة kenny, BARON.

ومن خلال الدراسة الميدانية والتي تتمثل في الحالة المتعددة واستخدام المقاربة الكمية كإستراتيجية لها، وذلك بالاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات، توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية إحصائيا بين القيمة الاستعمالية للنظم والأداء البشري، وكذا عدم وجود علاقة تأثير للمتغيرات الفردية على إدراك أبعاد أسبقيات القيمة الاستعمالية لنظم معلومات الموارد البشرية، وتوصلت أيضا أن بتطبيق نموذج الدراسة على عينة الدراسة اتضح صحة الافتراض بوجود اختلاف بين التأثير المباشر لأسبقيات القيمة الاستعمالية لنظم معلومات الموارد البشرية والأداء البشري والتأثير بوجود القيمة الاستعمالية لنظم معلومات الموارد البشرية كمتغير وسيط، حيث كان الأثر الأكبر لهذا الأخير استنادا على قيمة معامل التحديد.

✚ الدراسة التاسعة: (عادل نقموش (2017)، القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة عمار ثليجي- الاغواط، الجزائر).

سعت هذه الدراسة إلى بيان ماذا إذا كانت المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تقيس تكاليف الأنشطة الاجتماعية في القوائم الختامية لها وتفصح عن تلك التكاليف محاسبيا، وذلك من خلال تحقيق النقاط التالية: توضيح الإطار العام للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وعرض مفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، وكذلك دراسة أساليب قياس التكلفة والعائد الاجتماعي، والتعرف على ما إذا كان هناك أسس وأساليب للإفصاح عن معلومات المسؤولية الاجتماعية في القوائم المالية التي تقدمها المؤسسات المكونة لعينة الدراسة، بالإضافة إلى توفير المعلومات عن السياسات والبرامج الاجتماعية لهذه المؤسسات.

ومن خلال الدراسة الميدانية وباستخدام أداة الاستمارة وتفرغ معلوماتها في برامج معلوماتية مختلفة أهمها البرنامج الإحصائي (SPSS) وكذلك برنامج (MS Excel)، توصلت هذه الدراسة إلى أن المؤسسات محل الدراسة لا تقوم بقياس عناصر المسؤولية الاجتماعية، وهذا من خلال التعرف على كيفية تسجيل التكاليف الاجتماعية وبعض العناصر الخاصة بالقياس المحاسبي وكذلك قدرة النظام المطبق على قياس الأداء الاجتماعي، ونتج عن هذه الدراسة أنه لا يوجد إفصاح من قبل المؤسسات محل الدراسة عن الأداء الاجتماعي، وهذا راجع للنقص الذي يكتنف القوائم والتقارير المالية، وكذلك عجز النظام المحاسبي المطبق على توصيل المعلومات الاجتماعية للفئة المستفيدة منها، وكذلك عدم وجود نموذج معياري أو قائمة مالية مخصصة للمعلومات الاجتماعية.

✚ الدراسة العاشرة: (دراسة غضبان ليلي (2017)، دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية"، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر- باتنة-، الجزائر).

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية بمجمع صيدال وذلك من خلال دراسة النقاط التالية: إظهار مدى تبني مجمع صيدال لأسلوب إدارة المعرفة من خلال رصد واقع تطبيق العمليات لإدارة المعرفة والمتمثلة في اكتساب وتوليد وتخزين المعرفة وكذا تحويله وتطبيقها، وإبراز مستوى أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، وكذا بيان أثر نتائج إدارة المعرفة على الموارد البشرية وتحسين مستوى أدائهم، وأخيرا بيان الأثر غير المباشر لتطبيق إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال المتغيرات الوسيطة (التعليم التنظيمي، قبول التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي).

ومن خلال الدراسة الميدانية وبالاعتماد على الاستمارة لجمع البيانات وتحليل المعلومات والمعطيات التي تم التوصل إليها باستخدام نظام التحليل الإحصائي للحزم الاجتماعية (Spss) وبرنامج (تحليل الهيكل الحظي) Amos، توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج: إن مستوى أداء الموارد البشرية بمجمع صيدال كان جيدا وفقا لمقياس الدراسة المعتد، وتم التوصل أيضا إلى أن هناك علاقة تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وانعكاسات تطبيقها على الموارد البشرية، كما يوجد أثر إيجابي غير مباشر لإدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال الانعكاسات لتطبيق إدارة المعرفة مجتمعة كمتغير وسيط بمجمع صيدال.

الدراسة الحادي عشر: (بن عرامة عبله (2018)، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر- باتنة-، الجزائر).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي وذلك من خلال تحقيق النقاط التالية: محاولة الإلمام قدر المستطاع بالمفاهيم الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية بالقطاع الصحي وأداء الموارد البشرية، وكذا معرفة واقع تطبيق سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية وتقييم ممارستها في هذا المجال، وأيضا إبراز مستوى وأهمية تحسين أداء الموارد البشرية في المستشفى محل الدراسة، وقياس درجة تأثير تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية.

ومن خلال الدراسة الميدانية وبالاعتماد على أنواع مختلفة من الأدوات البحثية والمتمثلة في الملاحظة، والسجلات والوثائق، وأداة الاستبيان التي تم أخذها كوسيلة رئيسة في هذه الدراسة لجمع المعلومات، وتوصلت هذه الدراسة لجملة من النتائج: إن مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية جاء بمستوى متوسط، وحيث هناك تباين في تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المركز الاستشفائي الجامعي باتنة، وأيضا إن مستوى أداء الموارد البشرية في المركز الاستشفائي الجامعي جاء بمستوى مرتفع، كما أبرزت الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية عند مستوى معنوية (0.05)، وفي الأخير أظهرت هذه النتائج إن لأبعاد المسؤولية الاجتماعية علاقة تأثير معنوية مع أداء الموارد البشرية وقد كان أكثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية تأثير بأداء الموارد البشرية هو بعد جودة حياة العمل.

الدراسة الثاني عشر: (دراسة حمود حمير (2018)، تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستويات كفاءة الموارد البشرية العاملة بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية، وكذا الوقوف على واقع تنمية الكفاءات في تلك المنظمات، كما سعت أيضا هذه الدراسة إلى معرفة مدى المساهمة الفعلية لتنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية، بالإضافة إلى إبراز مدى مساهمة برامج تنمية الكفاءات في رفع مستويات كفاءة الموارد البشرية، وتوضيح أهم الأسباب التي تحول دون استفادة الموارد البشرية من برامج تنمية الكفاءات، وتعيق تحسين أدائها بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية.

ومن خلال الدراسة الميدانية والتي اعتمدت على أداة الاستبيان في المؤسسة محل الدراسة، توصلت إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين تنمية الكفاءات الشخصية، وبين تحسين الأداء على مستوى الموارد البشرية لدى أفراد عينة الدراسة، وهي علاقة طردية تبين التأثير الإيجابي لتنمية الكفاءات في تحسين الأداء الوظيفي، كما توصلت أيضا إلى أن هناك علاقة ارتباط بين مستويات كفاءة الموارد البشرية العاملة بمنظمات عينة الدراسة، وبين مستويات تحسين أدائها الوظيفي، مما يدل على مدى أهمية هذه العملية بالنسبة للمنظمات ولمواردها البشرية حد سواء.

✚ الدراسة الثالث عشر: (عادل دعاس(2018)، مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر).

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على المفاهيم النظرية للتدريب الإلكتروني ومقارنتها مع التدريب التقليدي، وكذا المفاهيم المتعلقة بأداء العاملين، ومحاولة إيجاد الربط بينهما من الناحية النظرية، كما سعت لاختبار مساهمة كل بعد من أبعاد التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة سونلغاز، وكذلك التعرف على ما إذا كانت هناك فروقات في اتجاهات العاملين نحو متغيرات البحث على أساس اختلاف المتغيرات التالية: (الجنس، العمر، المستوى الدراسي والمهني، الخبرة). وقد استخدمت في هذه الدراسة أداتين للبحث وهما أداة المقابلة وأداة الاستبيان، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، حيث ركزت هذه الأخيرة على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات من خلال توزيعها على عينة الدراسة والتي بلغ عددها (83) مفردة من العاملين والإداريين لمؤسسة سونلغاز، ولتحليل تلك البيانات تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (Spss V24). وتم التوصل من خلال ذلك إلى أن نتائج اختبار الأثر (المساهمة) في حالة أخذ بعد من أبعاد التدريب الإلكتروني على مدى مع أداء العاملين بينت أن كلها تساهم في تحسينه بنفس اتجاه العلاقة ودرجتها. ولا يوجد اختلاف في اتجاهات العاملين والإداريين بمجمع سونلغاز نحو التدريب الإلكتروني وأداء العاملين مهما اختلفت خصائصهم.

✚ الدراسة الرابع عشر: (عبد الغاني تغلابت(2019)، دراسة تحليلية لأثر إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في المؤسسة الخدمية، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر-باتنة1، الجزائر).

جاءت هذه الدراسة بهدف اكتشاف وتحديد أثر إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في واقع المؤسسة الخدمية الجزائرية، وذلك كبدية تشخيصية تسمع فيما بعد بترشيد القرارات الإدارية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات. ومن خلال الدراسة الميدانية والتي اعتمد فيها على أداة الاستبيان من أجل قياس كل متغير من متغيرات هذه الدراسة لتحقيق الأهداف المسطرة والإجابة على الأسئلة المطروحة، توصلت هذه الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية لا تؤثر على أداء العاملين بشكل مباشر في المؤسسة الخدمية الجزائرية، وذلك لعدم وجود تأثير عند مستوى المعنوية (5%)، وكذلك لا تؤثر إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بشكل غير مباشر في المؤسسة محل الدراسة بوساطة متغيرات وسيطة وهي معارف، مهارات وقدرات العاملين، كما توصلت هذه الدراسة أيضا إلى أن أبعاد إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على أداء العاملين في المؤسسة الخدمية الجزائرية.

❖ الدراسات السابقة باللغة الأجنبية:

✚ الدراسة الخامس عشر:

Suleiman Abu sabha, Younis Shoubaki (2013), The Importance of Implementing Social Responsibility Accounting (SRA) in Public Shareholding Companies in Jordan and Its Impact on Their Sustainability. International Journal of Business and Social Science.

Vol(04). N (06).

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى فهم الإدارة العليا والمدققين الداخليين والخارجيين لأهمية ومتطلبات وقيود تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية (SRA) وتأثيرها على استراتيجيتهم المؤسسية، بالإضافة إلى استكشاف مفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية في القطاع العام الأردني، وتحديد المعايير والأنظمة والتشريعات التي تنظم آليات تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات القطاع العام الأردني، وكذا تحديد معوقات تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في ذلك القطاع، ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات والمعلومات عن طريق أداة الاستبيان، بالإضافة إلى الدراسات الميدانية وذلك من خلال المقابلات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- لا يؤثر وجود مدققين أكفاء وذوي خبرة على تطبيق التدقيق الاجتماعي ومحاسبة المسؤولية الاجتماعية في الشركات الأردنية المساهمة العامة.
- تهتم المؤسسات الأردنية المساهمة العامة بتقديم الخدمات الاجتماعية وتبني المسؤولية الاجتماعية للحاضر والمستقبل والتي بدورها تنعكس إيجاباً على سمعتها واستدامتها وقبولها الاجتماعي.
- هناك معوقات أمام تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي في المؤسسات المساهمة العامة الأردنية، علاوة على ذلك، توجد فوارق في تصنيف المسؤولية الاجتماعية والتي بدورها تنعكس سلباً على استدامتها.
- لا تزال التشريعات الأردنية تفتقر إلى نصوص محددة تتطلب تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- يعتمد تصنيف المسؤولية الاجتماعية إلى حد كبير على حجم رأس المال وعدد الموظفين في أي شركة معينة، حيث كلما زاد رأس المال زاد الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية.

الدراسة السادسة عشر:

The study of Barakat Abdullah.Samhan. Al-Nsoor Omar (2014). Accounting Socail Responsibility In Islamic Banks. International Of Economics. Commerce And Management. Vol(02). Issue (10).

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وكيفية تطبيقها في البنوك الإسلامية، وذلك من خلال التركيز على العلاقة بين هذه البنوك وأصحاب المصالح، المساهمين، العملاء، المنافسين، الموظفين، الحكومة والمجتمع بشكل عام، كما سعت إلى معرفة ما إذا كانت البنوك الإسلامية تقوم بعملية قياس التكاليف والعوائد ذات الطبيعة الاجتماعية، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، بالإضافة إلى ذلك المنهج التحليلي الاستقرائي لتعرف على نتائج الدراسة، وهذا من خلال تصميم استبيان، والقيام بأسلوب المقابلة مع مسئولي البنوك الإسلامية محل الدراسة، كما استخدمت عدة أساليب إحصائية لتحليل آراء عينة الدراسة، ومن أهم النتائج التي إليها توصلت هذه الدراسة:

- تقوم البنوك الإسلامية بإعداد تقرير محاسبة المسؤولية الاجتماعية يوضح التكاليف الاجتماعية فقط، دون توضيح الفوائد الاجتماعية.
- تخدم البنوك الإسلامية المجتمع، خاصة فيما يتعلق بالبنود التي تضمنت القروض بدون فوائد والتدريب وتأهيل الموظفين.
- يعرض البنك الإسلامي الأردني بيان التكاليف الاجتماعية في شكل كمي من خلال الإشارة إلى المبالغ التي تم إنفاقها فعلياً على المؤتمرات والندوات، البحث العلمي والتدريب المهني، التبرعات، القروض بدون فوائد، تمويل المتخصصين والحرف، وصندوق تأمين الصرف، والإسكان اللائق للعيش الكريم، في حين أن نفس البنك لا يظهر منافع اجتماعية من الناحية الكمية، بينما البنك العربي الإسلامي الدولي لا يقيس التكاليف والفوائد الاجتماعية من الناحية الكمية ويستخدم فقط الشرح الوصفي.

الدراسة السابع عشر:

The study of Mohd Shukor Bin Harun (2016), The Impact of Corporate Governance And Its consequences On CSR Disclosure, Doctoral thesis, Plymouth University, United Kingdom, England.

هدف هذه الدراسة إلى تحليل الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وفحص عواقبها بين البنوك الإسلامية في دول مجلس التعاون الخليجي.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام تحليل المحتوى السنوي للمصاريف الإسلامية لدول مجلس التعاون الخليجي للفترة (2010-2014)، والذي تضمن (195) ملاحظة من (39) مصرفاً إسلامياً، كما تم إعداد مؤشر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بناء على (11) بعداً باستخدام معايير (AAOIFI) رقم (07) لسنة 2011، وتم استخدام أسلوب الانحدار مربع (OLS) وذلك لفحص محددات ونتائج إفشاء المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في عينة البنوك الإسلامية، وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج:

- أظهر التحليل أن مستوى منخفضاً للغاية من الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بسنة (39.9٪) بين عينة البنوك الإسلامية.
- باستخدام آليات CG (حوكمة المؤسسات) لقياس محدد الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، أظهرت هذه الدراسة أن هناك ارتباطاً إيجابياً كبيراً بين الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وحجم مجالس إدارة عينة البنوك الإسلامية، وهذا يعد دليلاً على أن حوكمة المؤسسات القوية ترتبط بمستوى أعلى من الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
- أن هناك علاقة سلبية كبيرة بين الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وقيمة المؤسسة.
- أن هناك حاجة لتحسين الممارسة الحالية للإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في البنوك الإسلامية في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال فرض قيود إضافية على خصائص مجلس الإدارة.

الدراسة الثامن عشر:

The study of Collince Gworo(2016), Impact Of Social Responsibility Accounting On The Future Profitability Of Listed Firms In Kenya, International Journal Of Current Research, Vol(08). Issue (11).

سعت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير محاسبة المسؤولية الاجتماعية على ربحية المؤسسات المختارة المدرجة في القائمة المدرجة في كينيا، وذلك من خلال تحديد العلاقة بين الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وربحية المؤسسات، وكذلك تحديد العلاقة بين التقارير البيئية وربحية المؤسسات، بالإضافة إلى ذلك تحديد أثر ممارسات تنمية القوى العاملة على ربحية المؤسسات المسجلة في كينيا.

حيث استخدمت هذه الدراسة تصميم مسح وصفي مقطعي، وتم جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالعائد على رأس المال المستخدم (ROCE)، وعائد السهم (EPS)، وصافي هامش الربح (NPM)، وعائد السهم (DPS) كمقياس لربحية المؤسسات، وذلك على مدى فترة خمس سنوات، ومن ثم تم تحليل البيانات بالاعتماد على نماذج الانحدار المتعدد.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة كبيرة بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية ومختلف المتغيرات المستخدمة في قياس ربحية المؤسسات (عائد رأس المال المستخدم (ROCE)، الأرباح لكل سهم (EPS) وهامش الربح وأرباح الأسهم لكل سهم).

الدراسة التاسع عشر:

The study of Hani abdelgawad Mohamad Alkayed(2018),"The Determinants And Consequences Of Corporate Social Responsibility Disclosure", Doctoral thesis, University Of Salford, Manchester, England.

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف اتجاه ممارسات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات في الأردن للفترة الممتدة من 2010 إلى 2015، وكذا لاختبار العلاقة بين خصائص الشركة المالية وغير المالية ومدى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات ونوعيتها، وقياس مستوى الجودة للإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل طويلاً، بالإضافة إلى التحقيق في العلاقة بين الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء المالي والقيمة السوقية، وأخيراً هدفت هذه الدراسة إلى إظهار محددات ونتائج الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات.

ولتحقيق أهداف الدراسة، قد اعتمدت هذه الأخيرة على نهج كمي، واستخدمت تقنية تحليل المحتوى لجمع مدى الكشف عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والجودة من التقارير السنوية، حيث كانت العينة من التقارير السنوية لـ 118 مؤسسة أردنية خلال الفترة (2010-2015)، كما تم إنشاء فهرس لـ (CSR) يتضمن الكشف عن الفئات التالية: البيئة، الموارد البشرية، والمنتج، المستهلكين وإشراك المجتمع، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج أهمها:

- إن العوامل التي لها علاقة بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية ونوعيته هي حجم مجلس الإدارة، عمر المؤسسة، حجم المؤسسة، الملكية، لجان المراجعة، ملكية المؤسسة ونوع نشاط المؤسسة.
- الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية له تأثير إيجابي وهام على أداء المؤسسة والقيمة السوقية.

الدراسة العشرون:

The study of Hasan El-Mousawi, Hussein Trabulsi (2019)"Potentials Of Applying Social Responsibility Accounting In the Banking Sector In Lebanon An Empirical study". Journal Of Finance and Accounting, Vol(07), Issue(02).

هدفت هذه الدراسة إلى عرض مفهوم وأهمية المسؤولية الاجتماعية وتحديد مدى تطبيقها في المصاريف اللبنانية، وذلك من أجل معالجة النقص في مخرجات النظام المحاسبي الذي ينعكس في القوائم المالية، وذلك من خلال إدراج المعلومات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية وكشف أثر الإفصاح عنها في القوائم المالية.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على أداة الاستمارة (الاستبيان) لجمع البيانات والمعلومات، حيث وزعت (200) استمارة على العاملين في الإدارات الوسطى والعلوية ومدراء ورؤساء أقسام المحاسبة وموظفو قسم المحاسبة وذلك في المؤسسة محل الدراسة (البنوك اللبنانية)، وتحليل النتائج وإجراء اختبارات إحصائية مختلفة تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss)، ومن خلال ذلك توصلت هذه الدراسة إلى أن إدارات المصاريف في لبنان تدرك مفهوم المسؤولية الاجتماعية، كما أن لديها الإمكانيات الكافية لتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية، كما توصلت هذه الدراسة إلى أن محاسبة المسؤولية الاجتماعية تؤثر على جودة التقارير المالية.

✚ الدراسة الواحد والعشرون:

The study of Nehad Ibrahim Ineizeh(2019): "Corporate Social Responsibility Disclosure and Shart'AH Supervisory Board, Doctoral thesis, University of Bolton, Manchester, England.

هدفت هذه الدراسة إلى فحص مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات للبنوك الإسلامية في دول مجلس التعاون الخليجي بناء على الاقتصاد الإسلامي والأخلاقي وخلفية مبادئ التمويل الإسلامي، وكذا قياس تأثير هيئة الرقابة الشرعية على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات في دول مجلس التعاون الخليجي، كما سعت أيضا إلى وضع مؤشر لقياس مستويات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات، بما يتوافق مع المبادئ الإسلامية، الأخلاقية والمالية للمصارف الإسلامية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على البيانات التي تم جمعها من التقارير السنوية للمصارف الإسلامية الخليجية التي شملتها العينة والتي تغطي الفترة ما بين 2006-2016، من خلال ذلك طبقت هذه الدراسة طريقة تحليل المحتوى لتحليل البيانات التي تخص (28) بنكا إسلاميا، إضافة إلى أن هذه الدراسة استخدمت أسلوب الانحدار المتعدد (OLS) مع نموذج الأثر الثابت لفحص تأثير SSB على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على مستوى البنوك الإسلامية الخليجية التي تم أخذ عينات منها، وتوصلت هذه الدراسة لجملة من النتائج :

■ أن البنوك الإسلامية التي فحصها في دول مجلس التعاون الخليجي سجلت مستوى منخفضا نسبيا من الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بقيمة (0.53).

■ يظهر نموذج الانحدار ذي الأثر الثابت أن (SBB) له علاقة كبيرة وإيجابية على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في حالة البنوك الإسلامية التي تم فحصها.

■ عندما تولي البنوك الإسلامية المزيد من الاهتمام لجهاز (SBB) الخاص بها، فإنها سوف تكتشف مستوى أكبر من المعلومات المتعلقة بأنشطتها في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تقاريرها السنوية.

أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة في عدة نقاط، حيث سيتم عرض هذه الأخيرة وفقا لمجموعة من المعايير كالآتي:

■ تنطبق الموضوع: من خلال الاطلاع على الدراسات المعروضة ووفقا لهذا المعيار لوحظ أن جميع الدراسات السابقة هي دراسات مشاهجة لموضوع الدراسة فقط وليست دراسات متطابقة مع موضوع الدراسة، فهي لم تتناول متغيرات دراستنا مع بعضهما بعض، بل عاجلت كل متغير على حدى.

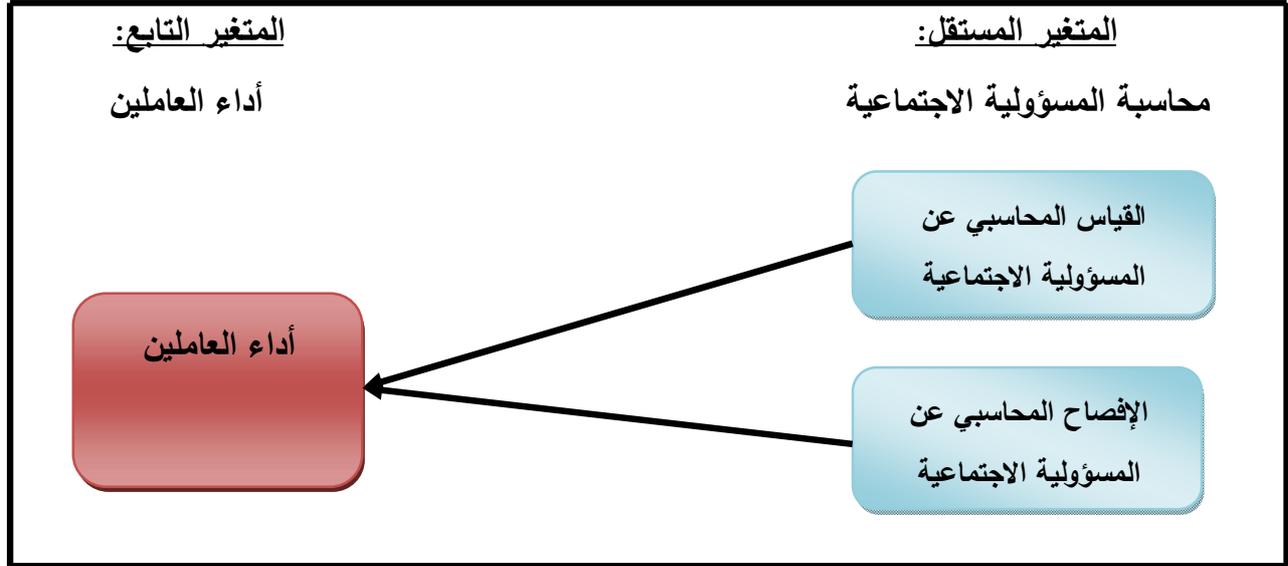
■ الأداة المستخدمة: ووفقا لهذا المعيار يتضح لنا أن معظم الدراسات السابقة اعتمدت على أداة الاستبيان كأداة رئيسية، أما في دراستنا تم الاعتماد على أسلوب دراسة حالة بالإضافة إلى ذلك أداة الاستبيان.

■ مجتمع الدراسة: يختلف مجتمع الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، حيث يرجع سبب هذا الاختلاف إلى أن الدراسات المعروضة عاجلت متغيرات الدراسة في مؤسسات دول عربية غير الجزائر.

ولكن مهما اختلفت دراستنا عن الدراسات السابقة، إلا أن هذه الأخيرة تبقى نقطة الانطلاق لهذه الدراسة.

✘ نموذج وفرضيات الدراسة:

1. نموذج الدراسة:



2. فرضيات الدراسة:

بناء على الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

- تستخدم مديرية الشؤون الاجتماعية - سونا طراك - محاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- تفصح المديرية محل الدراسة عن المعلومات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في تقرير مالي اجتماعي.
- تعتمد المديرية محل الدراسة في عملية تقييم أداء عاملها على طريقة الإدارة بالأهداف.
- الفرضية الرئيسية:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية سونا طراك بولاية بسكرة".

وعليه تنبثق من هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سونا طراك - بولاية بسكرة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سونا طراك - بولاية بسكرة.

☒ التوضع الإبستمولوجي ومنهجية الدراسة:

1. التوضع الإبستمولوجي:

تعد هذه الدراسة مقارنة وضعية (تفسيرية)، حيث أنها تساعد على الفهم والحكم الشخصي لموضوع " استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية لتحسين أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، كون هذه الدراسة تنطلق من عدة حقائق موجودة جاءت من خلال تفسيرات الباحثين والمختصين في هذا المجال، ومن الناحية الإبستمولوجية فإن الباحث يحاول في إطار هذه الدراسة أن يفهم مختلف العلاقات

التي تخدم موضوع الدراسة وهي مختلف أبعاد محاسبة المسؤولية الاجتماعية والمتمثلة في القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بتحسين أداء العاملين في مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك -بسكرة.

2. المنهج المستخدم في الدراسة:

تستدعي طبيعة موضوع البحث استخدام عدة مناهج تفي بأغراض الموضوع الذي يدخل ضمن الدراسات المحاسبية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف وتحليل الأفكار والبيانات المرتبطة بالموضوع ومختلف جوانبه، كما تم الاعتماد على أسلوب "دراسة حالة" لمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك بسكرة، لتشخيص واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، ومعرفة مدى مساهمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين، بالإضافة إلى أسلوب دراسة حالة فقد اعتمد الطالب على أداة الاستبيان بصفة ثانوية، من أجل التعرف على العلاقة الإحصائية التي تربط متغيرات الدراسة، ومن ثم تأكيد أو نفي الفرضيات وصولاً إلى النتائج، باستخدام البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

تصميم الدراسة:

1. أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على أثر استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء

العاملين في واقع المؤسسات الاقتصادية، وفي إطار هذا الهدف تدرج مجموعة من الأهداف الفرعية، نذكر أهمها في النقاط التالية:

- محاولة الإلمام بمختلف الجوانب النظرية لكل من محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين.
- التعرف على عملية القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية إتجاه العاملين، وإلقاء الضوء على أهم مؤشرات.
- التعرف على عملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية إتجاه العاملين، وتبيان آثاره على مستوى أدائهم.
- محاولة تشخيص واقع محاسبة المسؤولية بمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك -بسكرة.
- التعرف على مستوى أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة وطرق تقييمه.
- محاولة إظهار المعالجة المحاسبية للمؤسسة محل الدراسة في ظل تطبيقها محاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- إبراز كيفية تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة من خلال استخدامها محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

2. نوع الدراسة: هي دراسة وصفية، حيث يركز هذا النوع من الدراسات على وصف مشكلة علمية ويقوم بتحليلها ومن ثم استخلاص

عدة نتائج دقيقة بغية الوصول بها إلى حل يناسب المشكلة، كما تسعى الدراسة الوصفية إلى الوصف الدقيق للمشكلة وكشف موضوعاتها وتوضيح معالمها. وحسب طبيعة الموضوع ومشكلته فإن نوع دراستنا يندرج ضمن الدراسات الوصفية.

3. مدى تدخل الباحث: دراسة الأحداث وذلك من خلال محاولة قراءة لوثائق المؤسسة محل الدراسة والمتعلقة بالجال المحاسبي ومجال

العاملين.

4. التخطيط للدراسة: هي عبارة عن دراسة تناوبية، أي أنها مخططة وغير مخططة في آن واحد. حيث تم الاعتماد أسلوب دراسة حالة (

مخططة)، وكذا الاعتماد على أداة الاستبيان وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (دراسة غير مخططة).

5. وحدة التحليل (مجتمع الدراسة): اقتصر المجال المكاني الذي تم اختياره للقيام بالدراسة الميدانية على مديرية الشؤون الاجتماعية

سوناطراك - وكالة بسكرة، وسيقدم لهذه الأخيرة تعريفا مفصلا في الفصل الرابع.

6. المدى الزمني: تم إنجاز هذا البحث في الفترة الممتدة من سنة 2019 إلى غاية سنة 2022.

❌ دوافع اختيار الموضوع:

- يرجع اختيارنا لدراسة هذا الموضوع إلى عدة أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، نوجز أهمها فيما يلي:
- الرغبة الشخصية للباحث في دراسة هذا الموضوع والتعمق في كل جوانبه.
- يعتبر هذا الموضوع من أحدث المواضيع المحاسبية ومستجداتها.
- عدم وجود دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع، خاصة على مستوى البحث العلمي في الجزائر.
- معرفة مدى إدراك مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك-بسكرة- موضوع محاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- الرغبة في إظهار العلاقة القائمة بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين على مستوى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

❌ أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تعد من المواضيع المهمة والمعاصرة في مجال المحاسبة، كونها تتناول مفهومين هما محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، وكذلك تكمن أهميتها نظرا لعدم دراسة هذان المفهومين على مستوى البيئة المحلية. كما تستمد أهمية هذه الدراسة من النتائج التي يؤمل أن يتوصل إليها الباحث، حيث أنها ستكشف عن واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين في مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك- ولاية بسكرة، وبناء على هذا الواقع يمكن توضيح وتقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات، والتي بدورها قد تسهم في تطوير وتحسين نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية على مستوى المؤسسة محل الدراسة بصفة خاصة، وعلى مستوى جل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بصفة عامة، وجعل هذه الأخيرة تواكب كل التطورات الحاصلة على الفكر المحاسبي.

وعلى هذا الأساس فإن الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة تتجلى من خلال الربط بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين في البيئة الجزائرية.

❌ خطة مختصرة للدراسة:

انطلاقا من طبيعة الموضوع والأهداف المسطرة، قمنا بتقسيم الدراسة إلى مقدمة وأربعة فصول، ثلاث منها تم تخصيصها للجانب النظري وفصل واحد تم تخصيصه للجانب التطبيقي كما يلي:

❖ **الفصل الأول:** بعنوان "الإطار النظري لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية" قسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، تمثل المبحث الأول في ماهية المحاسبة، حيث سيتم التطرق فيه إلى مفهوم المحاسبة، أهدافها، أهميتها، وظائفها، أهم أنواعها ومبادئها، بينما في المبحث الثاني الذي خصص لماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، سنتناول فيه كل من (مفهومها، تطورها التاريخي، مبادئها، أهميتها، الحجج المؤيدة والمعارضة لها، مجالاتها، أبعادها واستراتيجياتها)، أما المبحث الثالث والأخير سنتطرق من خلاله إلى ماهية محاسبة المسؤولية الاجتماعية وذلك بعرض كل من (مفهومها، نشأتها، أهميتها، أهدافها، مجالاتها، مداخلها، اتجاهاتها ونظامها).

❖ **الفصل الثاني:** تحت عنوان "الإطار النظري لأداء العاملين" سيتضمن هذا الفصل من هذه الدراسة ثلاثة مباحث نسعى من خلالها إلى دراسة الأداء من جوانب مختلفة، حيث سنتطرق في المبحث الأول إلى ماهية الأداء بصفة عامة، سيتم التعريف به وعرض خصائصه، ومختلف أنواعه ومستوياته، إضافة إلى أهم العوامل المؤثرة فيه، أما بخصوص المبحث الثاني سنتطرق من خلاله إلى مفهوم أداء العاملين وذلك بالتعرف

على كل من (مفهومه، خصائصه، مكوناته، مستوياته، أنواعه والعوامل المؤثرة فيه)، ونختتم هذا الفصل بالمبحث الثالث الذي من خلاله سنحاول عرض مفهوم عملية تقييم أداء العاملين، وتحديد أهم الطرق التي تعتمد عليها، ومن ثم سنتقل إلى مفهوم عملية تحسين أداء العاملين.

❖ **الفصل الثالث: الموسوم بعنوان "محااسبة المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بأداء العاملين"**، سنتناول في هذا الفصل العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مباحث رئيسية، المبحث الأول خصص لعملية القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وسيتم فيه تحديد كل من (تعريفه، معايير تطبيقه، أساليبه، مؤشرات مشاكل تطبيقه)، أما المبحث الثاني سنطرق من خلاله إلى ماهية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال (تعريفه، أهميته، فوائده، آلياته، أساليبه، طرقه وأهم النماذج الخاصة به)، ونختتم هذا الفصل بالمبحث الثالث الذي من خلاله سنوضح علاقة كل من المسؤولية الاجتماعية، القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بأداء العاملين.

❖ **الفصل الرابع جاء تحت عنوان "تحسين أداء العاملين في ظل استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية"** بغرض إعطاء موضوع البحث بعد تطبيقي تم اختيار مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك- بسكرة- لتكون ميدانا للدراسة التطبيقية، حيث تم تقسيم الفصل التطبيقي إلى ثلاثة مباحث أساسية، فمن خلال المبحث الأول سنقوم بعرض عام للمؤسسة محل الدراسة، حيث سنحاول التعريف بمجمع سوناطراك ومن ثم التعريف بالمؤسسة محل الدراسة من حيث (نشأتها، مهامها وتحليل هيكلها التنظيمي)، أما في المبحث الثاني سيتم فيه تشخيص واقع كل من محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، وفي المبحث الأخير سنحاول من خلاله عرض مساهمة استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين.

وفي الأخير تم اختتام هذا البحث بخاتمة عامة عن الموضوع، حيث تم التطرق من خلالها إلى نتائج اختبار الفرضيات والإجابة على الإشكالية الرئيسية، وعرض أهم النتائج النظرية والتطبيقية التي تم التوصل إليها، كما تم تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات، وطرح مواضيع مقترحة (آفاق الدراسة)، التي بإمكانها أن تكون بحوثا مستقبلية.

الهيكل العام للدراسة

مقدمة الدراسة

الفصل الأول: الإطار النظري لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

الفصل الثاني: الإطار النظري لأداء العاملين

الفصل الثالث: محاسبة المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بأداء العاملين

الفصل الرابع: تحسين أداء العاملين في ظل استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية

خاتمة

الإطار
النظري

الإطار
التطبيقي

الفصل الأول:

الإطار النظري لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

تمهيد:

تعد المحاسبة من أهم الأدوات الجوهرية، التي تلعب دورا كبيرا وبارزا داخل المؤسسات الاقتصادية، حيث يتمثل دورها في توفير المعلومات ذات الطابع الكمي، استنادا على عدة مبادئ ومعايير متعارف عليها، بهدف توصيل تلك المعلومات للأطراف المستفيدة لاستخدامها في اتخاذ القرارات أو تأكيد صحتها، ومع تطور الفكر المحاسبي وامتداده إلى عدة أبعاد، نجد أن له ارتباطا بالجانب الاجتماعي في الوقت الراهن، حيث كانت المؤسسات لا تلقي اهتماما على ذلك الجانب أي لا تقوم بإدراجه ضمن أعمالها، الأمر الذي جعل تلك المؤسسات تفقد مكانتها داخل المجتمع التي تمارس فيه نشاطاتها، مما أجبرها على الالتزام والانتماء إليه من خلال قيامها بالعديد من الممارسات الاجتماعية بشكل غير محدود، وذلك نتيجة تبنيها وإدراكها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ومعرفة أهم الفوائد التي تجنيها المؤسسات جراء تطبيقها والتمسك بها، ومن هذا المنطلق أصبحت المؤسسات الاقتصادية تلعب دورا اجتماعيا ولم يعد هدفها يقتصر على الجانب الاقتصادي فقط، وهذا ما نتج عنه تغير جذري في المحتوى المحاسبي لتلك المؤسسات، ما جعلها تلجأ إلى نوع جديد من علم المحاسبة يهتم بالمجال الاجتماعي ويطلق على هذا النوع بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، حيث يركز على وضع عدة أدوات وأساليب تساهم في قياس المنافع والتكاليف الاجتماعية التي تعد من أهم المشاكل التي تعاني منها المحاسبة التقليدية، مما يساعد على توفير المعلومات بشكل كافي مقارنة بالتي كانت توفرها المحاسبة التقليدية لمختلف الجهات، وعليه يتم تقييم شامل لأداء المؤسسات، واتخاذ قرارات رشيدة.

وفي هذا السياق تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول:	• الإطار العام للمحاسبة
المبحث الثاني:	• ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
المبحث الثالث:	• ماهية محاسبة المسؤولية الاجتماعية

المبحث الأول: الإطار الفكري للمحاسبة

إن المحاسبة علم قائم بذاته لما له من مبادئ وفروض وأسس، حيث نشأ وتتطور عبر الزمن نتيجة لعدة عوامل اقتصادية، اجتماعية وإدارية، لتلبية العديد من الاحتياجات المالية، وتختلف هذه الأخيرة من مرحلة إلى أخرى في تطور المحاسبة، ومن أجل إعطاء صورة واضحة عن الإطار الفكري للمحاسبة سنتناول أهم المفاهيم المتعلقة بها بشكل تفصيلي من خلال المطالب الثلاثة الآتية:

المطلب الأول: مفهوم المحاسبة

يساهم تطبيق المحاسبة في المؤسسات بمختلف أنواعها في توفير وتوصيل المعلومات اللازمة للأطراف المستفيدة، وذلك لمساعدتهم في عملية اتخاذ القرار، كما أصبحت في الوقت الراهن تسعى إلى تحقيق متطلبات المجتمع ككل، نظرا لتزايد أهمية المؤسسات وتطورها بالنسبة للوظائف المتعلقة بها والأهداف المراد إنشائها.

الفرع الأول: تعريف المحاسبة

لقد وردت العديد من التعاريف حول مفهوم المحاسبة، واختلفت من باحث إلى آخر، وهذا من خلال اختلاف وجهات النظر للباحثين المختصين في هذا المجال، كما قدمت أيضا عدة جمعيات ومعاهد محاسبية جملة من التعاريف لمصطلح المحاسبة، سنعرض أبرز هذه التعاريف في النقاط التالية:

- **عرفت المحاسبة على أنها:** "تقنية محاسبية موجهة لتزويد أو تقديم العديد من المعلومات الرقمية ذات الصبغة القانونية والاقتصادية في كل وقت". (فراج و زاوي، 2017، صفحة 309)
- **عرف المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) المحاسبة على أنها:** "فن تسجيل وتبويب وتلخيص العمليات والإحداث المالية وتفسير نتائجها". (طبايية، 2016، صفحة 52)
- **قدمت جمعية المحاسبين الأمريكيين (AAA) تعريفا دقيقا للمحاسبة:** "أتمها عملية تعريف وقياس وتوصيل المعلومات الاقتصادية لتسهيل إجراء الأحكام، واتخاذ القرارات المستندة إلى المعلومات من قبل المستخدمين". (الربيعي و الصوفي، 2017، صفحة 34)
- **عرفها مجلس مبادئ المحاسبة (APB) المنبثق من المجمع الأمريكي للمحاسبين القانونيين بأنها:** "نشاط خدمي وتمثل وظيفتها في توفير معلومات كمية عن المؤسسات الاقتصادية، وهي بصفة أساسية ذات طبيعة مالية بهدف أن تكون مفيدة في عملية اتخاذ القرارات الاقتصادية وفي القيام بالاختبارات المنطقية من بين مسارات العمل البديلة". (لظفي، 2006، صفحة 04)
- **يقصد بها كذلك:** "علم يشمل الوظائف التي تقوم بتسجيل العمليات المالية وتصنيفها وتلخيصها وتحليلها من أجل الحصول على معلومات مالية تقدم لإدارة المؤسسة على شكل تقارير تستخدم في اتخاذ القرارات". (الشريف وآخرون، 2000، صفحة 11)
- **عرفت أيضا بأنها:** "أداة فعالة في تجميع وتشغيل وتوصيل المعلومات الاقتصادية سواء للمؤسسة أو للأطراف الخارجية". (بلعجوز، 2006، صفحة 145)
- **عرفت أيضا بأنها:** "علم يشمل مجموعة من المبادئ والأسس والقواعد التي تستعمل في تحليل العمليات المالية عند حدوثها، وتسجيلها من واقع مستندات مؤيدة لها، تبويب وتصنيف هذه العمليات وتلخيصها بحيث تمكن المؤسسة من تحديد إيراداتها وتكلفة الحصول على هذه الإيرادات من ثم استخراج نتيجة أعمالها من ربح أو خسارة عن فترة مالية معينة، وبيان مركزها المالي في نهاية الفترة". (العناتي، 2006، صفحة 14)

- **عرفت المحاسبة بأنها:** " نظام معلومات يتم من خلاله تحويل البيانات والأحداث الاقتصادية (المدخلات) إلى قوائم وتقارير محاسبية (المخرجات)، وذلك من خلال العديد من أنشطة التشغيل مثل التسجيل والتبويب والتلخيص". (قللي، 2006، صفحة 07)
- **ومن جهة أخرى عرفت المحاسبة على أنها:** " نظام يختص بقياس وتوصيل المعلومات الاقتصادية بقصد تمكين مستخدمي هذه المعلومات في اتخاذ القرارات". (الحيالي، 2007، صفحة 18)
- **ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف المحاسبة على أنها:** نظام للمعلومات تقوم على عدة مبادئ وافتراسات محاسبية، يعتمد عليها في عملية تحويل الأحداث الاقتصادية الخاصة بالمؤسسات إلى معلومات مالية، يستفيد منها عدة أطراف خارجية في عملية اتخاذ القرارات، وكذا يهتم أيضا بتلك المعلومات عدة أطراف داخل المؤسسة ألا وهي: إدارة المؤسسة وفئة الأفراد العاملين في تلك المؤسسة.
- الفرع الثاني: أهمية المحاسبة:**
- تعتبر المحاسبة من أهم وسائل الرقابة، حيث لها أهمية كبيرة تلمس عدة أطراف، وتمثل هذه الأهمية فيما يلي: (رميدي و سمادي، 2016، صفحة 18، 19)
- 1) **بالنسبة للمؤسسة:** مهما كان نوع المؤسسة فإن القانون يلزم مسيرتها بمسك الدفاتر المحاسبية، وقد ألزم نص القانون التجاري في مادته التاسعة على ما يلي: "كل شخص طبيعي أو معنوي له صفة التاجر ملزم بمسك دفتر اليومية يقيد فيه يوما بيوم عمليات المؤسسة"، إن الالتزام فائدة كبرى بالنسبة للمؤسسة فبواسطة المحاسبة يمكن للمؤسسة:
- رصد حركية نشاطها ومعرفة تطور وضعيتها المالية.
 - تحديد سعر منتجاتها عن طريق تحديد عناصر تكاليف الإنتاج.
 - تزويد وتوفير إدارة المؤسسة بكافة المعلومات اللازمة، سواء على شكل تقارير محاسبية أو قوائم مالية دورية أو غير دورية.
 - تشكل المحاسبة وسيلة إثبات إداري وقانوني لكل مجريات الأحداث على امتداد السنة المالية الواحدة والتي تترجم بصورة أو بأخرى مجمل العمليات الجسدة لنشاطات المؤسسة سواء علاقاتها مع نفسها أو محيطها.
- 2) **بالنسبة لمحيطها:** تلي المحاسبة ضرورات النظام الاقتصادي والمالي وأيضا القانوني والجبايي باعتبارها أداة لقياس الوضعية المالية للمؤسسة من خلال كشف نتائج النشاط إبراز تشكيلة وضعيتها المالية وضعيتها المحاسبية من حين لآخر لتزويد محيطها الخارجي:
- ✓ **الصيانة:** بحسب ارتباطها الإداري.
 - ✓ **جهاز الرقابة:** مصالح المنافسة والأسعار.
 - ✓ **الجهاز الحكومي:** المساهمة في بناء نظام معلوماتي على المستوى الوطني عن طريق بعض الجاميع، مما يسهل العمل على مستوى الاقتصاد الوطني.
- 3) **بالنسبة للضرائب:** يمكن لمصالح الضرائب تحديد الضريبة الواجبة الدفع عن طريق ما تقدمه المؤسسة من وثائق رسمية تمثل ملخصات لنشاطاتها المختلفة.
- 4) **بالنسبة لمصالح القضاء:** تعتبر الوثائق والدفاتر المحاسبية حججا مادية يمكن الاستناد عليها في الحكم ضد المؤسسة أو لصالحها في حالة المنازعات مع الأطراف التي تتعامل معها المؤسسة، سواء تعلق الأمر بالزبائن أو الموردين أو الشركاء أو المساهمين أو غيرهم.
- 5) **بقية المتعاملين الاقتصاديين:** كوسيلة جلب أو تنفيذ في علاقتها مع الزبائن، الموردين والبنوك.... الخ.

نظر للأهمية البالغة للمحاسبة أصبح الكثير المختصين يبحثون عن كيفية الاستفادة منها في مجال الأعمال، يمكن القول أن المحاسبة مفيدة في جميع مجالات الأعمال، وفيما يأتي بعض استخدامات المحاسبة: (بوكشير وقوفي، 2017، صفحة 453)

✚ **مجال التسويق:** كثير من المؤسسات تضع استراتيجيات تسويقية لضمان تسويق منتجاتها، لكن عملية تسويق المنتجات ليس لها أي قيمة إلا إذا كانت تلك المنتجات تحقق أرباحاً، لذلك تقوم معظم المؤسسات ببناء استراتيجيات التسويق بعد تحديد التكلفة والعائد من وراء أي نشاط يقومون به، ومن هنا يجب الاعتماد على المحاسبة، لأنها توفر معلومات عن تكاليف تلك المنتجات وعوائدها.

✚ **مجال الإدارة:** تحتاج المؤسسات الكبيرة إلى المحاسبة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية واليومية، مثلاً تحتاج إلى المحاسبة في تحديد مصادر التدفقات النقدية الداخلية للمؤسسة ويتم إنفاق تلك التدفقات لكي يتمكنوا من اتخاذ قرارات اقتصادية سليمة، وذلك باستخدام أدوات محاسبية مثل الموازنات النقدية.

✚ **مجال الاستثمار:** المحاسبة تؤهل المحاسب لأن يصبح محللاً مالياً لأحد البنوك العملاقة أو مستشاراً مالياً وتحليل القوائم المالية ما يجعل من السهولة العمل في هذه المجالات.

المطلب الثاني: أهداف المحاسبة ووظائفها

نظراً لأهمية المحاسبة في مختلف المجالات ودورها الفعال داخل المؤسسات الاقتصادية، سنتناول في هذا المطلب أهداف ووظائف المحاسبة، وكذا التطرق إلى مستخدمي المعلومات المحاسبية.

الفرع الأول: أهداف المحاسبة

- إن المحاسبة تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف، يمكن تلخيصها على النحو الآتي: (درادكه وآخرون، 2014، صفحة 14، 15)
- ✓ تنظيم علاقة المؤسسة الاقتصادية مع الجهات الداخلية والخارجية (مستثمرين ومنتجين وزبائن وموردين ومصاريق ودوائر ضريبية والحكومة وغيرها)، وذلك بالمحافظة على الديون وتحديد الالتزامات بدقة على أساس موضوعي وسليم.
 - ✓ تحديد نتيجة النشاط الاقتصادي من ربح أو خسارة وبيان المركز المالي بصورة حقيقية للمؤسسات الاقتصادية.
 - ✓ تحقيق رقابة وضبط داخلي على استخدام الموارد المادية والمالية والبشرية داخل المؤسسة والعمل على ترشيد الاستهلاك وتخفيض الهدر والتلف والوقت الضائع... الخ.
 - ✓ رفع كفاءة المؤسسة عن طريق تقديم البيانات اللازمة لها لممارسة وظائفها من تخطيط ومتابعة ورسم السياسات واتخاذ القرارات والإجراءات بصورة رشيدة.
 - ✓ المحافظة على ممتلكات المؤسسات الاقتصادية الخاصة والعامة والدولة بشكل عام.
 - ✓ توفير البيانات والمعلومات المحاسبية لخدمة الأطراف الداخلية، والتي تتمثل في إدارة المؤسسة للتخطيط ورسم السياسات للفترة أو الفترات المقبلة، وكذا إحكام الرقابة على أعمال المؤسسة.
 - ✓ توفير البيانات والمعلومات المحاسبة للأطراف الخارجية المتعاملة مع المؤسسة، وذلك لمساعدتهم على إتخاذ قراراتهم في ظل رؤية واضحة.
- (الصيرفي، 2014، صفحة 23، 24)

الفرع الثاني: وظائف المحاسبة.

هناك أربع وظائف أساسية للمحاسبة، يمكن عرضها كما يلي:

1. **وظيفة التحديد:** ويتمثل في تحديد الأحداث الاقتصادية (العمليات المالية) التي ينبغي الاهتمام بها ومعالجتها وتجهيزها (هل هي عملية مالية أو غير مالية؟)، فالمحاسبة تهتم فقط بالعمليات ذات طبيعة مالية لكونها لغة المال، ومن أمثلة تلك العمليات نجد: بيع السلع، تقديم الخدمات، عملية الشراء، دفع الأجور، أما العمليات غير المالية مثل: قرار توظيف تعيين موظف فالمحاسبة لا تهتم بها.

2. **وظيفة القياس:** بعد تحديد العمليات المالية يجب أن تكون قابلة للقياس بوحدة النقد (تحديد قيمتها بالعملة الخاصة بكل دولة) لها قيمة مالية، أما فيما يخص العمليات التي لا يمكن قياسها بوحدة النقد فيتم تجاهلها لأنها تعتبر عمليات غير مالية. (إسماعيل، 2014، صفحة 71، 72)

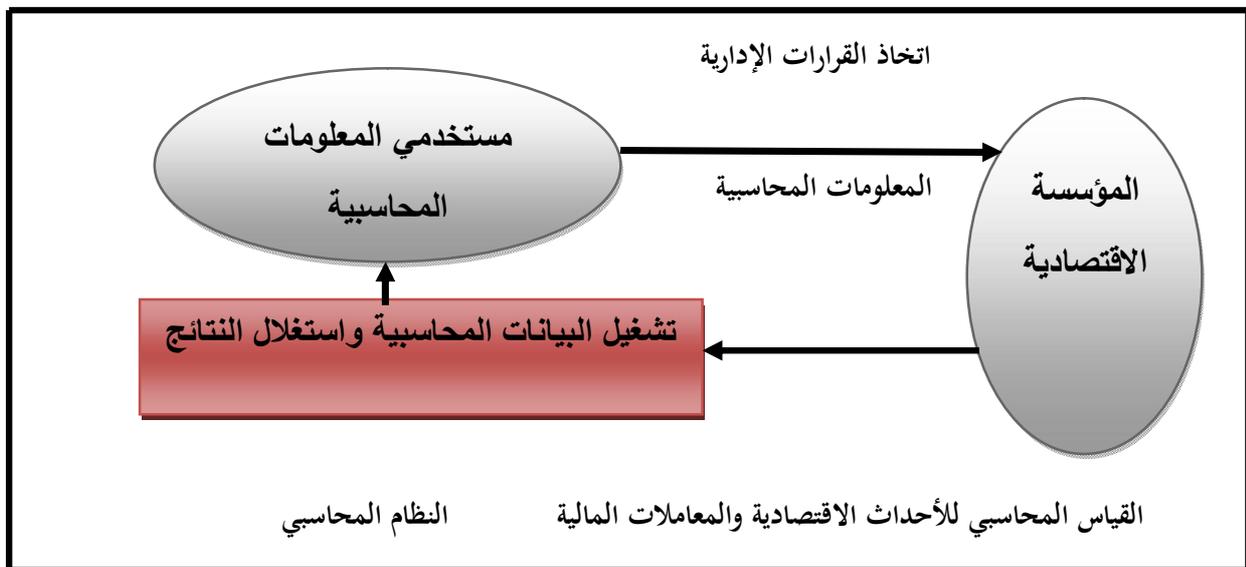
3. **وظيفة التسجيل:** وبعد قياس العمليات المالية يتم إثباتها في الدفاتر المحاسبية، وذلك بإتباع الطرق العلمية السليمة، وتعتبر عملية التسجيل في الدفاتر توثيق تاريخي مستمر للعمليات المالية لأي مؤسسة.

4. **وظيفة التوصيل:** لكي تتم عملية الاستفادة من العمليات المالية التي تم تحديدها وقياسها وتسجيلها ينبغي توصيل نتائجها إلى المهتمين بها، حيث يتم التوصيل إلى المستفيدين عن طريق إعداد التقارير المالية والتي من أهمها القوائم المالية، وبعد إعداد القوائم المالية يأتي دور المحاسب في تحليل وتفسير هذه القوائم للمستخدمين ليسترشدوا بها في اتخاذ القرارات. (النمري وآخرون، 2011، صفحة 17)

الفرع الثالث: مستخدمي المعلومات المحاسبية

مما لا شك فيه أن المحاسبة ليست غاية بحد ذاتها وإنما وسيلة لتحقيق جملة من الغايات، وفي مقدمتها حاجة عدة جهات إلى المعلومات المحاسبية لاستخدامها في اتخاذ قراراتها. ومما يزيد من أهمية تلك المعلومات لمستخدميها كونها مقاسة بوحدة نقدية معبرة عن أحداث اقتصادية ومعاملات عديدة تتحقق يوميا لدى المؤسسات الاقتصادية، إن المحاسبة عموما تمارس وظيفة القياس المحاسبي للأحداث التي تمارسها المؤسسات الاقتصادية وتكمل بممارسة وظيفة الاتصال المحاسبي من خلال تقديم المعلومات المحاسبية إلى مستخدميها لاتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية (البديري، 2017، صفحة 368)، والشكل الموالي يلخص تلك العلاقة كالآتي:

الشكل رقم (01): العلاقة بين المحاسبة ومستخدمي المعلومات المحاسبية



من خلال الشكل السابق يتضح أن تنوع الأطراف المستخدمة للمعلومات المحاسبية، وبالإضافة إلى نوع وطبيعة تلك المعلومات التي تختلف من مستخدم إلى آخر، يفرض على المؤسسات بضرورة توفير جميع المعلومات المناسبة لتلك الأطراف وبصفة عادلة، حيث يمكن تصنيف الأطراف المستفيدة من المعلومات المحاسبية إلى فئتين رئيسيتين:

أولاً: الأطراف الداخلية: وهي كافة الأطراف العاملة في أداء المؤسسة واستخدام مواردها الاقتصادية والبشرية في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة، وتمثل هذه الأطراف فيما يلي:

● **الإدارة العليا:** ويقصد بها مجلس الإدارة أو المدير العام المسؤول عن تنفيذ الخطط والسياسات المرسومة للمؤسسة، حيث أن الإدارة العليا مسؤولة عن أداء المؤسسة تجاه المالكين، وتستخدم المعلومات المحاسبية لمعرفة نتيجة نشاط المؤسسة.

● **الموظفين:** يحتاج الموظفون إلى معلومات لمتابعة أعمال المؤسسة لمعرفة مدى استقرار وظائفهم، وكذلك مدى ملائمة الأجور والرواتب التي يتقاضونها مع النتائج المحققة للمؤسسة. (الصفار، 2006، صفحة 31، 32)

● **المستويات الإدارية:** ويقصد بها المدراء في المستويات الوسطى والدنيا، والذين تتولون متابعة نشاط المؤسسة والإشراف على أعمالها واتخاذ الإجراءات التصحيحية لنشاطاتها، كما يتحملون كل المسؤولية تجاه الإدارة العليا في تحقيق الرقابة الإدارية على النشاطات، ولذلك تزداد حاجتهم للتقارير المحاسبية ذات الجودة العالية بصورة دورية. (زياني و مجذوب، 2013، صفحة 232)

ثانياً: الأطراف الخارجية: تتمثل الأطراف الخارجية المستفيدة من المعلومات المحاسبية فيما يلي: (راضي، 2011، صفحة 30، 31)

● **أصحاب المؤسسة (الملاك):** يحتاج الملاك إلى المعلومة المحاسبية، للتعرف على مدى نجاح أعمالهم وقياس كفاءة المؤسسة في استخدام وحماية أموالهم، وبجانب ذلك اتخاذ القرارات المتعلقة بزيادة أو تخفيض استثماراتهم أو الإبقاء عليها في مستواها الحالي.

● **المستثمرون المحتملون:** يقصد بهم المستثمرون المتوقعون الذين يفكرون في استثمار أموالهم في المؤسسة مستقبلاً، وذلك عن طريق شراء أسهم في رأس مال المؤسسة، ويحتاج هؤلاء المستثمرون إلى معلومات حول حجم العائد المتوقع على استثماراتهم فضلاً عن كفاءة إدارة المؤسسة.

● **المقرضون الحاليون والمحتملون:** المقرض هو الذي قدم قرضاً إلى المؤسسة أو الذي يدرس إمكانية تقديم مثل هذه القروض، وهو يهتم كثيراً بالقوائم المالية التي تصدرها المؤسسة، ومن النادر أن يمنح المقرضون قرضاً للمؤسسة ما لم يتوفر لديهم القناعة بأن المعلومات التي تتضمنها القوائم المالية و إي مصادر أخرى للمعلومات المحاسبية تفيد بأن هذه المؤسسة قادرة على سداد قيمة القروض وقت استحقاقها، وكذلك الفوائد المستحقة على هذا القرض.

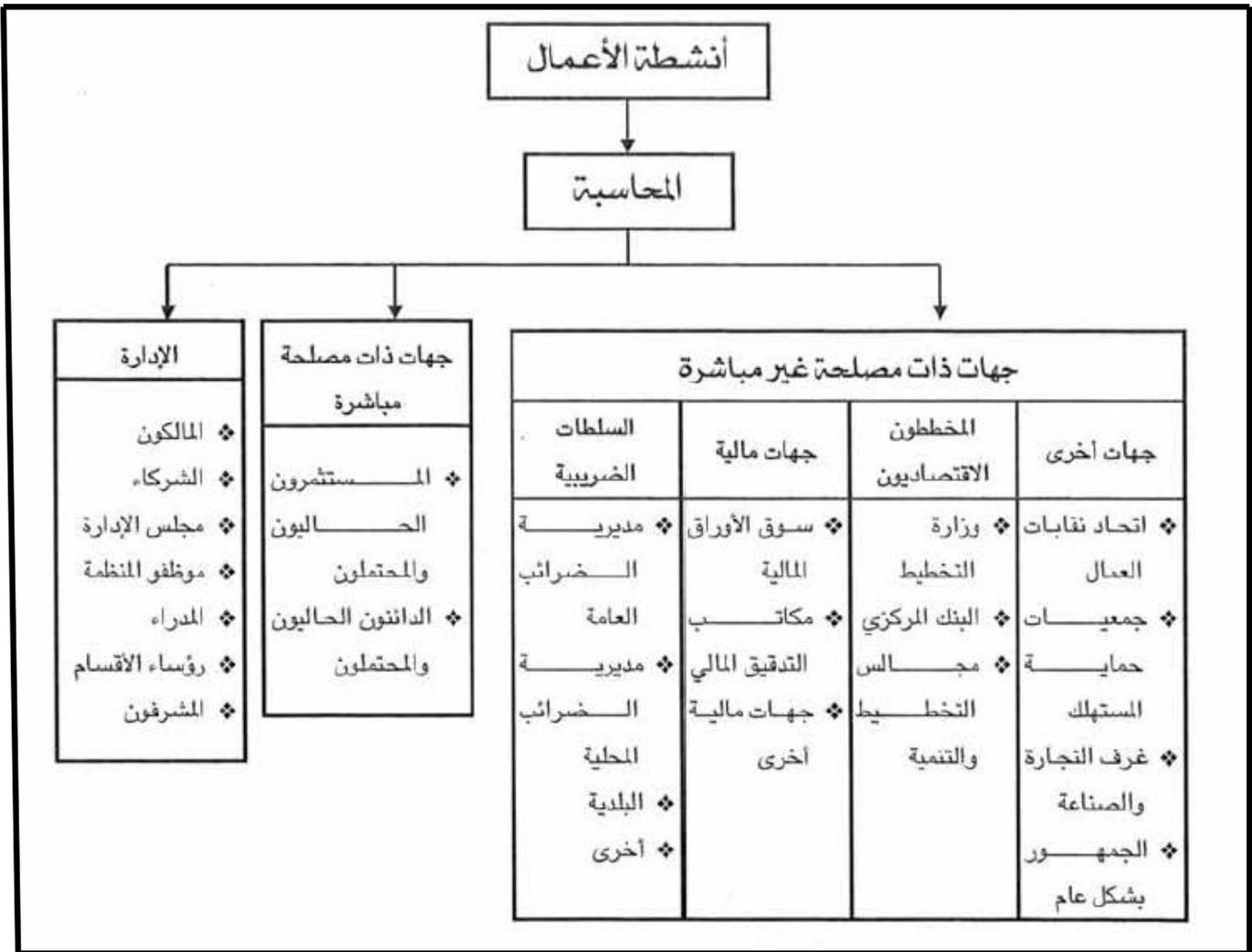
● **الموردون:** يستفيد الموردون الحاليون أو المتوقعون مستقبلاً من المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوريد للمؤسسة، وكذا تقييم مدى قدرة المؤسسة على سداد هذه الديون.

● **الأجهزة الحكومية:** تحتاج الأجهزة الحكومية المختلفة، مثل مصلحة الضرائب ووزارة المالية ووزارة الاقتصاد والتجارة والجهاز المركزي للمعلومات المحاسبية المتعلقة بنشاط المؤسسة، وذلك لأغراض عديدة مثل التخطيط الاقتصادي، فرض الضرائب، منح الإعانات ومراقبة الأداء... الخ.

● **العملاء:** تفيد المعلومات المحاسبية عملاء المؤسسة، في تحديد مدى إمكانية استمرارهم في التعامل معها، وتزويدهم بما يحتاجونه من بضائع، ويعتبر تدهور المركز المالي للمؤسسة مؤشرا قد يجعل عملاءها يفكرون في البحث عن موردين آخرين يوفرون لهم ما يريدون من بضاعة بشكل مستمر.

● **الرأي العام (الجمهور):** يقصد بالرأي العام، الخبراء والباحثون والمستشارون الماليون والاقتصاديون والمؤسسات المالية... الخ، فالمعلومات المحاسبية ضرورية لأغراضهم وأهدافهم وان اختلفت تلك الأغراض من فئة إلى أخرى. ويمكن مما سبق تلخيص المستفيدين من المعلومات المحاسبية في الشكل الموالي:

الشكل رقم(02): مستخدمي المعلومة المحاسبية



المصدر: (العامري و الغالي، 2008، 677)

المطلب الثالث: فروع المحاسبة ومبادئها

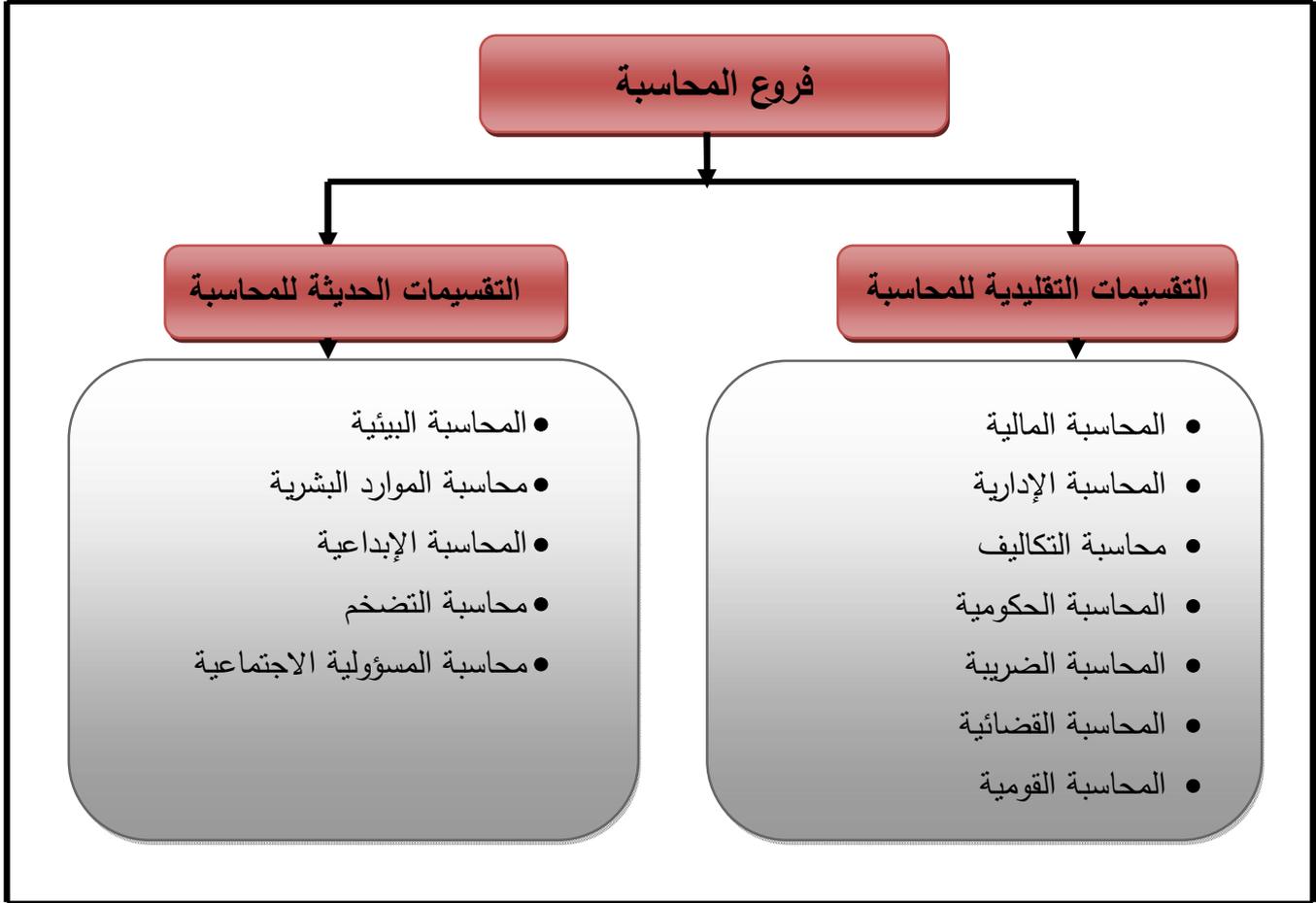
تتم المحاسبة بتسجيل الأحداث الاقتصادية في المستندات والسجلات بطريقة دورية ومنظمة، ومن ثم ترجمتها إلى معلومات كمية وفقا لمبادئ وفروض متفق عليها من طرف عدة جهات مسؤولة في مجال المحاسبة، وفي هذا المطلب سنتناول أهم المبادئ والفروض الأكثر شيوعا واستخداما في العديد من الأبحاث والدراسات، بالإضافة إلى أهم فروع المحاسبة.

الفرع الأول: فروع المحاسبة

يمكن تصنيف فروع المحاسبة إلى مجموعتين أساسيتين: المجموعة الأولى تتمثل في التقسيمات التقليدية للمحاسبة، أما المجموعة الثانية

تكمّن في التقسيمات الحديثة للمحاسبة، حيث سيتم التطرق إلى كل مجموعة على حدا كما هي موضحة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (03): فروع المحاسبة



المصدر: من إعداد الطالب

من الشكل أعلاه نجد أن تقسيمات المحاسبة تشمل:

أولاً: التقسيمات التقليدية للمحاسبة: يتضمن هذا التقسيم عدة فروع للمحاسبة وهي:

❖ **المحاسبة المالية:** تسمى أيضا المحاسبة العامة وتعتبر أم المحاسبات إذا صح التعبير، ويمكن تعريفها كتقنية تهتم بتحليل، تسجيل عددي (رقمي)، تبويب وتلخيص لكل العمليات الناتجة عن أحداث مادية، قانونية أو اقتصادية المؤثرة على وضعية المؤسسة (ما لها وما عليها) خلال فترة محددة بقصد إعداد القوائم المالية التي تقدم للمستخدمين الخارجيين بالدرجة الأولى والمستخدمين الداخليين، وهي تهدف إلى حماية أصول المؤسسة بالإضافة لقياس أرباحها ومركزها المالي. (بن ربيع، 2010، صفحة 11)

❖ **المحاسبة الإدارية:** تغطي المحاسبة الإدارية كافة الأنشطة الخاصة بقياس وتوصيل المعلومات اللازمة لإدارة المؤسسة بكل مستوياتها من إدارة عليا، وإدارة تنفيذية، وذلك لمساعدتهم في رسم السياسات والتخطيط وترشيد القرارات ومتابعة وتقييم الأداء والنتائج، ويركز القياس على القيم المتوقعة بالإضافة إلى القيم الفعلية، كما أن القياس يركز أيضا بالإضافة للوحدات النقدية على الوحدات العينية لأنها توجه لخدمة المديرين

والمستويات الإدارية المختلفة. ومن المتعارف عليه أن هذا الفرع لا يتبع عادة المبادئ المحاسبية المقبولة كما هو الحال في المحاسبة المالية. (منصور، 2018، صفحة 09)

❖ **محاسبة التكاليف:** هي أحد فروع المحاسبة وكأداة تحليلية تحكمها مجموعة من المبادئ والأصول المحاسبية لما ثبت من مبالغ إجمالية في المحاسبة المالية لعناصر التكاليف وربط هذه العناصر بمراكز التكاليف من أجل تحديد تكلفة الوحدة المنتجة في كل قسم إنتاجي تمر عليه، والرقابة على هذه العناصر ومساعدة المؤسسة في التخطيط والرقابة واتخاذ القرار. (التكريتي، 2006، صفحة 23)

❖ **المحاسبة الحكومية:** يختص هذا الفرع من المحاسبة بقياس نتائج عمليات الوحدات الحكومية كالوزارات والخزائن المركزية وغيرها والتي لا تهدف للربح من أجل: (الكبيسي، 2008، صفحة 21)

* توفير البيانات اللازمة لمتابعة تنفيذ الموازنة العامة للدولة.

* توفير البيانات التي تحتاجها مختلف المستويات الإدارية لغرض اتخاذ القرارات.

* حصر إيرادات ونفقات الوحدات الحكومية بما يساهم في معرفة المركز المالي للدولة في نهاية السنة المالية.

❖ **المحاسبة الضريبية:** يختص هذا الفرع للمحاسبة بتحديد الوعاء الضريبي لمختلف الضرائب والرسوم المحددة بموجب أحكام القوانين والتشريعات الضريبية المعمولة بها في الدولة، ثم تقديم مقدار الضرائب وعلى رأسها ضريبة الدخل. (بن ربيع، 2010، صفحة 12)

❖ **المحاسبة القضائية:** هي فرع متخصص من فروع المحاسبة المتعلقة في كثير من القضايا القانونية والشكاوى المالية، وتعد أسلوباً محاسبياً علمياً للعمل على كشف وحل وتحليل وعرض المسائل المتعلقة بعمليات الغش والاحتيال بطريقة مقبولة في قاعات المحاكم (نور، 2018، صفحة 42، 43)، وبذلك فإن المحاسبة القضائية تتكون من عنصرين أساسيين هما: الخدمات القانونية والتي تعني الاعتراف بالمحاسب القضائي وبوصفه خبير أو مستشار، خدمات التحقيق وهي الاعتماد والاستفادة من مهارات المحاسب القضائي (بو عزة، 2017، صفحة 17)، ويسعى هذا النوع من المحاسبة إلى تحقيق جملة من الأهداف نجد من أهمها: إعداد محاسبين قضائيين لديهم المعرفة، الخبرة، والمهارة بالمحاسبة والمراجعة، ومهارة التحقيق في ضوء المعرفة القانونية ليكونوا محاسبين قضائيين مؤهلين للمساهمة في تأييد الدعاوى القضائية ومساعدة القضاء في إقرار الحق وتحقيق العدالة، كما تهدف إلى حماية المال العام من أعمال الغش والاحتيال وسوء الاستخدام والمساهمة في رفع كفاءة وفعالية وظيفة مهنة المراجعة الخارجية، وكذا التحري عن عمليات الاحتيال واكتشافها، وذلك فضلاً عن اكتشاف التهرب الضريبي أو التلاعب الذي يتم في السجلات المحاسبية. (سر الختم، 2019، صفحة 489)

❖ **المحاسبة القومية:** تهتم بتوفير معلومات لاتخاذ القرارات الاقتصادية على المستوى القطاعي أو الإقليمي أو القومي وليس على مستوى المؤسسة، فهي تستعين إلى جانب الأساليب المألوفة في المحاسبة بالمفاهيم والأساليب الإحصائية والرياضية والاقتصادية والاجتماعية بهدف: (الكبيسي، 2008، صفحة 21)

- قياس نتيجة النشاط الاقتصادي للمجتمع لفترة زمنية محددة.

- بيان العلاقات والآثار الإنتاجية المتبادلة بين الوحدات الاقتصادية من جهة وبين القطاعات الاقتصادية.

- وضع الخطط الاقتصادية والمالية بقصد الاستغلال الأفضل للموارد المتاحة، ذلك من أجل تهيئة المقومات اللازمة لنظام المحاسبة الاقتصادية أو الحسابات القومية (كالنتائج القومي، الدخل القومي، الإنفاق القومي).

ثانياً: التقسيمات الحديثة للمحاسبة:

بعد التطرق إلى فروع المحاسبة التي أصبحت تستخدم بشكل واسع، نجد عدة فروع حديثة نسبياً، والتي ظهرت نتيجة لتطورات وعوامل اقتصادية واجتماعية، كما لقيت اهتمام واضح من طرف المؤسسات الاقتصادية بمختلف أنواعها، لمواكبة هذه الأخيرة كل ما هو جديد في الساحة المحاسبية، حيث إن كل فرع من هذه الفروع يهتم بمجال معين، ويخدم فئة معينة (جهات) وذلك حسب احتياجاتهم لطبيعة المعلومات، ونعرض أهم هذه الفروع كالتالي:

❖ **المحاسبة البيئية:** يهتم هذا الفرع من المحاسبة بتحديد وقياس تكاليف الأنشطة البيئية واستخدام تلك المعلومات في صنع قرارات الإدارة البيئية بهدف تخفيض الآثار البيئية السلبية للأنشطة والأنظمة البيئية وإزالتها عملاً بمبدأ (من يلوث يدفع) (فضيل و ضويفي، 2011، صفحة 252)، بحيث يكون هذا القياس نقدي لقيمة الإضرار البيئية التي تسببها المؤسسة للبيئة المحيطة بها، وذلك نتيجة عمليات التشغيل أو التصنيع التي تمارسها، أو نتيجة لقيامها بإنتاج سلعة تضر بالبيئة عند استهلاكها، ومن ثم القيام بعملية المعالجة المحاسبية لقيمة تلك الأضرار والإفصاح عنها ضمن القوائم المالية. (مزيمش وآخرون، 2018، صفحة 126)

❖ **محاسبة الموارد البشرية:** هي المحاسبة التي تعتبر المورد البشري أصل من أصول المؤسسة، والتي تقوم بتحديد وقياس المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، بطريقة قياس كمية من خلال مجموعة من الأساليب والنماذج التي يمكن تطبيقها علمياً، ثم توصيل هذه المعلومات للإطراف المستفيدة سواء كانت الداخلية أو الخارجية معبرا عنها بقيم نقدية، لتمكينهم في اتخاذ قراراتهم المناسبة، وتحقيق أهداف المؤسسة. (بشير و مسعودي، 2017، الصفحات 143-146)

❖ **المحاسبة الإبداعية:** يقصد بهذا النوع من المحاسبة هو إتباع بعض الحيل والأساليب المحاسبية لجعل المؤسسة تبدو بشكل وصوراً أفضل من الواقع، سواء كان ذلك من حيث قوة المركز المالي، أو حجم أرباحها الصافية، أو وضعها التنافسي والمالي والتشغيلي، حيث يمكن النظر إليها من زاويتين: الأولى ايجابية وتمثل في إيجاد حلول وإجراءات محاسبية غير مألوفة تساعد على اتخاذ القرارات، كما يمكنها أن توفر معلومات محاسبية ذات جودة عالية مفيدة ومجدية لمستعملها، وتعمل على التجديد والتطوير في الطرق والإجراءات المحاسبية، أما الزاوية الثانية في سلبية تتمثل في إتباع الحيل وأساليب التغليف والتلاعب بالأرقام من أجل إظهار وضعيتها معينة تخدم مصالح أطراف معينة أو إخفاء حقائق معينة. (الهلباوي و السيد أحمد، 2019، صفحة 55، 56)

❖ **محاسبة التضخم:** يقصد بها مجموعة الأدوات والإجراءات المحاسبية المتخذة لمعالجة واستبعاد آثار التضخم على البيانات المحاسبية وتستهدف تقويم وتطويع القوائم المالية حتى تتلاءم أكثر مع الظروف التضخمية بفضل وضع نظام محاسبي بديلاً للنظام محاسبي التقليدي، يعتمد على مبادئ وأسس تضمن التصحيحات اللازمة في النظام المحاسبي التقليدي لمواجهة الظروف التضخمية، وذلك من خلال إضافة معطيات جديدة لتكملة المعطيات المحاسبية الرسمية بشكل يزيد من فعالية البيانات المحاسبي (زاوي و شنوف، 2019، صفحة 296)، بمعنى آخر هي مجموعة الأسس والأساليب التي يعتمد عليها والإجراءات التي تتبع لتعديل قيم العناصر أو البنود التي تظهر في القوائم المالية في ضوء ما يحدث من ارتفاع في الأسعار وانخفاض في القوة الشرائية لوحدة النقود، ثم بيان كيفية إظهار هذا التعديل إما في القوائم المالية الأساسية أو في قوائم ملحقه، وكيفية معالجة الفروق التي تحدث نتيجة لهذه التعديلات كمكاسب أو خسائر رأسمالية أو عادية. (عمر، 1997، صفحة 12)، ومن أهم إيجابياتها نجد: (تيجاني، 2005، صفحة 356)

*تعديل البيانات التاريخية وفق تغيرات القوة الشرائية العامة والتعبير عنها بدلالة وحدة القياس النقدية ذات قوة شرائية عامة تجعل بيانات هذه القوائم المالية موثقا بها وصالحة لاتخاذ القرارات. * قابلية المقارنة عبر الدورات المالية لمراعاة تغير الأسعار المستمرة. * سهولة التطبيق وتزود المؤسسة بالمعلومات المفيدة وتساعد في اتخاذ القرارات. * استبعاد وجود التضخم النقدي الصوري. * تساعد في حل مشكلة استبدال الأصول.

❖ **محاسبة المسؤولية الاجتماعية:** وهي من أحدث الفروع المحاسبية وأخرها، حيث يمكن اهتمام هذا النوع من المحاسبة في تحديد وتسجيل وقياس الأحداث الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية التي تلتزم بها المؤسسات اتجاه المجتمع التي تمارس فيه نشاطها، وإدراج هذه المعلومات ضمن قوائمها المالية -اجتماعية، وكذا توصيلها للأطراف المستفيدة لمساعدتهم في تقييم أدائها الاجتماعي واتخاذ قراراتهم المناسبة، (وسوف نتناولها بشكل مفصل في المبحث الثالث من هذا الفصل).

الفرع الثاني: فروض ومبادئ المحاسبة

تعرف الفروض عموما بأنها تمثل مقدمات يمكن التحقق من صحتها، ولكنها تكون أساسا للإطار الفكري، ويصلح للاستدلال والتوصل إلى النتائج، أما محاسبا تمثل الفروض أساسا يستخدم في اشتقاق المبادئ المحاسبية وإعداد القوائم المالية، إي أن المبادئ المحاسبية بحد ذاتها تجد تبريرها الفكري في الفروض المحاسبية. ولكن الفروض نفسها لا تحتاج إلى برهان، ولا داعي لإثبات صحتها، فهي إما ملائمة أو غير ملائمة لاشتقاق مبادئ محاسبية تراعي الأهداف العامة والبيئة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والسياسية، حيث تعمل في إطار المؤسسة الاقتصادية. (رضوان وآخرون، 2004، صفحة 33، 34)

أولا: فروض المحاسبة: تتمثل الفروض المحاسبية المعترف بها فيما يلي:

❑ **فرض الاستمرارية:** يشير هذا الفرض إلى أن المؤسسة مستمرة في أعمالها، وتقديم خدماتها، إلى وقت غير محدد، إي أن المؤسسة الاقتصادية وجدت لكي تستمر في أداء عملها، وهذا ما يفسر استخدام التكلفة التاريخية لقياس موارد المؤسسة وأصولها، وكذلك إجراءات احتساب الاهتلاك، وتصنيف الأصول، والالتزامات إلى طويلة الأجل أو قصيرة الأجل (متداولة)، وكانت هناك دلائل قوية تشير إلى عدم استمرارية المؤسسة في الأمد القريب العاجل، كان يكون في نية المؤسسة التصفية، فذلك يعتبر مبررا على عدم استخدام فرض الاستمرارية، وفي هذه الحالة لن يكون مناسباً أن يتم قياس بنود الأصول، على أساس تكلفتها التاريخية، ويمكن اعتماد صافي القيمة البيعية المنتظر تحصيلها لتقييم الأصول، بينما تقييم الخصوم على أساس القيمة الحالية، التي سوف تتحملها المؤسسة للوفاء بالالتزامات. (حيدر محمد، 2007، صفحة 50)

❑ **فرض الوحدة المحاسبية:** مفهوم هذه الفرضية أن المؤسسة تعتبر وحدة محاسبية مستقلة بحد ذاتها ولها شخصية اعتبارية مستقلة عن أصحاب المؤسسة، وطبقا لهذا الفرض تحدد المؤسسة أرباحها أو خسارتها ومركزها المالي بصورة منفصلة عن صاحب المؤسسة ويترتب على هذا الفرض عند الجرد وعمل الحسابات الختامية وقائمة المركز المالي اعتبار المسحوبات الشخصية سواء أكانت على شكل نقد أم بضاعة دينا على صاحب المؤسسة ويجب خصمه من أرباحه أو رأس ماله في المؤسسة في نهاية الفترة المالية وأيضا اعتبار صافي الربح السنوي حقا لصاحب المؤسسة بسحبه متى يشاء والعكس صحيح أي اعتبار الخسارة السنوية عبء على صاحب المؤسسة إما أن يسدها من أمواله الخاصة أو أن يطرحها من رأس ماله المستثمر في المؤسسة. (عبد الناصر، 2005، صفحة 14، 15)

❑ **وحدة القياس النقدي:** يقوم هذا الفرض على اعتبار وحدة القياس النقدية كالدينار أو الدولار أو غيره خيرة وسيلة لقياس النشاط المالي للمؤسسة وبالتالي إمكانية ترجمة عمليات المؤسسة إلى وحدات نقدية بما يسهل عملية تسجيلها في الدفاتر والسجلات المحاسبية، إلا أن ما

يؤخذ على هذا الفرض عدم إمكانية تسجيل بعض العمليات التي يصعب ترجمتها إلى وحدات قياس نقدية مثل كفاءة المؤسسة، ملائمة الظروف الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، كما يؤخذ عليه افتراض واستقرار وحدة القياس النقدي وتجاهله للعوامل الاقتصادية التي تغير في القوة الشرائية لوحدة النقد كالتضخم مثلا ارتفاع الأسعار وغيرها. (الخدش وآخرون، 2014، صفحة 26، 27)

ثانيا: مبادئ المحاسبة:

المبادئ المحاسبية هي الإطار العام للعمل المحاسبي، وهذه المبادئ ليست قوانين ثابتة بل هي متطورة تبعا لتطور العمليات المالية وتستخدم هذه المبادئ في تسجيل العمليات المالية، ومن أكثر المبادئ المحاسبية قبولا: (عليان وآخرون، 2000، صفحة 29)

✓ **مبدأ السنوية (الدورية):** يقصد بالدورة المحاسبية الفترة التي تعتمد عليها المؤسسة لتحديد نتائج أعمالها ومركزها المالي، وعادة ما تكون سنة حيث تبدأ في "N/01/01" وتنتهي في "N/12/31"، كما يمكن للمؤسسة أن تضع تاريخ آخر مخالف لتاريخ "12/31" لإقفال الدورة، إذا كان نشاطها مقيد بدورة استغلال مخالفة للسنة المدنية. (صديقي وآخرون، 2014، صفحة 34)

✓ **مبدأ استقلالية الدورات المالية:** يقصد بهذا المبدأ هو أن نتيجة كل دورة محاسبية مستقلة عن نتيجة الدورات السابقة لها أو الدورات الموالية لها، فكل دورة تحمل بمصاريف وإيرادات الأحداث الخاصة بهذه الدورة. (بن ربيع، 2010، صفحة 35)

✓ **مبدأ الموضوعية:** ويعني هذا المبدأ عدم تسجيل أي عملية في المحاسبة ما لم يكن هناك مستند ودليل على وقوعها (فواتير، عقود، شيكات... الخ)، كما يشير هذا المبدأ إلى وجوب البعد عن التحيز وأن يكون القياس وفقا لأسس موضوعية بحيث إذا قام بعض المحاسبين بإجراء نفس القياس لحالة معينة كل بصفة مستقلة لتوصلوا إلى نفس النتيجة من خلال نفس القرينة أو الإثبات. (محمد حسن وآخرون، 2017، صفحة 16)

✓ **مبدأ الأهمية النسبية:** ويعني هذا المبدأ أن القوائم المالية التي تعتمد لاتخاذ القرارات يجب أن تفصح عن كافة المعلومات ذات الأهمية النسبية، أي إذا تم حذف المعلومات أو تحريفها أو عدم الإفصاح عنها بشكل غير صحيح يؤثر سلبا على القرارات المتخذة بناء عليها. (بن قطيب و خطاب، 2019، صفحة 07)

✓ **مبدأ التكلفة التاريخية:** يقصد بهذا المبدأ أن تقييد في المحاسبة عناصر الأصول والخصوم و الإيرادات والأعباء وتعرف في القوائم المالية بتكلفتها التاريخية، على أساس قيمتها عند تاريخ معاينتها دون الأخذ في الحسبان آثار تغيرات السعر أو تطوير القدرة الشرائية للعملة، ويستثنى من ذلك الأصول البيولوجية والأدوات المالية التي تقيم بقيمتها الحقيقية. (عيادي، 2013، صفحة 57)

✓ **مبدأ الحيطة والحذر:** يقضي هذا المبدأ بأن بعض عناصر القوائم المالية قد تحتاج إلى بعض التقديرات الشخصية التي يجب أن يراعي فيها جانب التحفظ، والابتعاد عن التضخيم الناجم عن التفاؤل في معالجة مثل هذه الأمور، وأساس هذا المبدأ قائم على أن السياسة التي تنطوي على احتواء اختيار الإجراء المحاسبي الذي يأخذ الخسائر المحتملة مستقبلا في الحسبان دون الأرباح بهدف تحديد دخل الفترة، ومن أمثلة التحفظ في المحاسبة استخدام مدخل التكلفة أو السوق أيهما أقل في تقييم المخزون، وكذلك قاعدة ضرورة الاعتراف بصافي الخسائر المحققة على التزامات المؤسسة بشراء سلع معينة. (أمين علي، 2020، صفحة 20، 21)

✓ **مبدأ عدم المساس بالميزانية الافتتاحية أو سابقة:** يعني هذا المبدأ مراعاة استقلالية الدورات المالية من خلال احترام الدورة المالية المغفلة وعدم المساس بالحسابات الافتتاحية للسنة المالية الحالية هذا لمصادقية المحاسبة. (بن قطيب و خطاب، 2019، صفحة 07)

✓ مبدأ أسبقية الواقع الاقتصادي عن المظهر القانوني: لكي تمثل المعلومات تمثيلاً صادقاً للمالية والأحداث الأخرى التي يفهم أنها تمثلها، فمن الضروري أن تكون قد تمت المحاسبة عنها وقدمت طبقاً لجوهرها وحقيقتها الاقتصادية وليس مجرد شكلها القانوني، إن جوهر العمليات المالية والأحداث الأخرى ليس دائماً متطابقاً مع تلك التي تظهر في شكلها القانوني، ومن أمثلة تطبيق هذا المبدأ: الإيجار التمويلي وإعداد القوائم المالية الموحدة. (الخداش وآخرون، 2014، صفحة 30)

✓ مبدأ عدم المقاصة: يقصد بها المبدأ أنه لا يمكن إجراء مقاصة بين عنصر من الأصول وعنصر من الخصوم، ولا بين عنصر من الأعباء وعنصر من الإيرادات، ألا إذا تمت المقاصة على أسس قانونية أو تعاقدية. (سعيداني و رزيقات، 2018، صفحة 264)

✓ مبدأ الأحداث اللاحقة للسنة المالية المغفلة: وفق هذا المبدأ يجب ربط حدث بالسنة المالية المغفلة، إذا كانت له صلة مباشرة ومرجحة مع وضعية قائمة عند تاريخ إقفال حسابات السنة المالية ويكون معلوماً بين هذا التاريخ وتاريخ الموافقة على حسابات هذه السنة المالية، كما أنه لا يتم إجراء أية تسوية إذا طرأ حدث بعد تاريخ إقفال السنة المالية. (عيادي، 2013، صفحة 56)

✓ مبدأ ثبات الطرق المحاسبية: المقصود بهذا المبدأ هو التزام المؤسسة في الدورة الحالية بتطبيق نفس الطرق المحاسبية المطبقة في الدورة السابقة، وذلك لأن انسجام المعلومات المحاسبية وقابليتها للمقارنة خلال الفترات المتعاقبة يقضي بدوام تطبيق القواعد والطرق المتعلقة بتقييم العناصر وعرض المعلومات. (صديقي وآخرون، 2014، صفحة 34)

✓ مبدأ الإفصاح التام: ويعني تزود مستخدمي القوائم المالية بالمعلومات ذات العلاقة (الملائمة)، ويتطلب هذا المبدأ من المحاسب أن يقوم بالإفصاح عن كل الأحداث المالية الخاصة بالمشروع خلال الفترة المالية بحيث لا يخفي المحاسب أية معلومات مالية يمكن أن تضلل مستخدمي القوائم المالية، وعليه فإن الحذر والانتباه ضروريان من أجل عدم إخفاء أو إغفال أية بنود أو أحداث يمكن أن يكون لها أثر على الحكم الشخصي لمتخذ القرار، بشرط انتقاء المعلومات المفيدة فقط ولا يعني الإفصاح عن كل شيء لعدم تشتيت قارئ القوائم المالية. (شعبان و البرغوثي، 2012، صفحة 18)

✓ مبدأ تحقق الإيراد: يعرف الإيراد بأنه التدفقات الداخلة إلى المؤسسة أو أي زيادة في أصولها أو تسديد لخصومها أو كليهما معاً، حيث تنشأ هذه التدفقات نتيجة لإنتاج أو بيع السلع وتأدية الخدمات للغير أو أي أنشطة أخرى تشكل أعمالاً رئيسية معتادة ومستمرة. ويوضح هذا المبدأ توقيت الاعتراف بالإيراد وكيفية توزيعه فيما بين الأنشطة والفترات. ويعتبر الإيراد متحققاً بشكل عام في المؤسسات عند نقطة إتمام البيع، أي بمجرد حدوث عملية البيع وتبادل السلع والخدمات بين المؤسسات والغير، وتعتبر نقطة البيع أساساً صالحاً لاعتبار الإيراد متحققاً حيث تكتمل عندها دورة النشاط المؤدية لاكتمال الإيراد ويمكن حينها فقط التعبير عن قيمة الإيراد وتحديد بدقه وموضوعية، ويجب الإشارة هنا إلى وجود أسس أخرى مستخدمة لاعتبار الإيراد متحققاً غير البيع وهي: (خنفر و المطارنة، 2006، صفحة 24، 25)

*الاعتراف بالإيراد عند الانتهاء من الإنتاج.

*الاعتراف بالإيراد عن استلام النقدية.

*الاعتراف بالإيراد أثناء الإنتاج.

*الاعتراف بالإيراد عند استلام النقدية.

✓ مبدأ مقابلة الإيرادات بالمصروفات: يستند هذا المبدأ إلى أن الأصول والخدمات، قد تم استخدامها أو استنفادها، من أجل الحصول على إيرادات محققة خلال فترة زمنية، ولا يرتبط الاعتراف بالأصل، أو المصروف بالسداد النقدي وإنما تنزل جميع المصروفات، التي تخص الفترة

من إيرادات تلك الفترة، والتي تمثل بشكل معقول وواضح استثمارا في الموارد والخدمات، التي استنفذت أثناء عملية تحقق الإيراد، من أجل تحديد الربح أو الخسارة، وضرورة تحديد نتائج الأعمال في كل فترة محاسبية، ولا يوجد علاقة سببية بين الإيرادات والمصروفات حتى يمكن تحميلها على الفترة المالية، وإذا لم توجد هذه العلاقة فيتم توزيع المصروفات عند الاعتراف بما على فترات زمنية بطريقة التخصيص، أو المقابلة المنطقية، أو العقلانية، كما هو الحال في محاسبة الاهتلاك للأصول طويلة الأجل، وفي حالة الأصول غير الملموسة. (حيدر محمد، 2007، صفحة 52، 53)

المبحث الثاني: ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

من المتعرف به أن المؤسسات بمختلف أنواعها تلعب دورا اقتصاديا من أجل تعظيم الأرباح وكذا المحافظة على بقائها واستمرار نشاطها في ساحة الأعمال، إلا أنه في الوقت الراهن أصبحت تلك المؤسسات تواجه العديد من المتغيرات قد تدفع بها إلى البقاء أو الفشل، حيث نتج عن تلك المتغيرات عدة مفاهيم جديدة والتي من أهمها نجد ما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية، حيث تفرض هذه الأخيرة على المؤسسات بالقيام بعدة نشاطات ومساهمات اتجاه المجتمع التي تمارس فيه نشاطها، وذلك من أجل تحسين نوعية العمل على المستوى الداخلي للمؤسسة فيما يخص الأفراد العاملين، وكذا تحمل المسؤولية وتحقيق من خلالها المصالح الاجتماعية على المستوى الخارجي للمؤسسة فيما يخص المجتمع ككل والبيئة المحيطة بها، كما نجد أن أغلب المؤسسات الحديثة التي لها وعي اجتماعي قد تستمد قوة كبيرة تجعلها تحقق كل ما هو اقتصاديا واجتماعيا في آن واحد.

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

تعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أمرا إلزاميا، حيث جعلها هذا الأخير هدفا أساسيا من أهداف المؤسسة من أجل تحقيقها لغايات اجتماعية تساعدها في تحسين وتطوير أدائها وكذا الحفاظ على الاستمرارية، ومن خلال ذلك سيتم التطرق في هذا المطلب إلى كل من التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، تعريفها، خصائصها وأنواعها، وسيتم عرض هذه العناصر كالآتي:

الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية.

مر تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية بالعديد من المراحل، حيث يختلف مفهوم المسؤولية الاجتماعية من مرحلة إلى أخرى، ويمكن توضيح تلك المراحل كالآتي:

1- الثورة الصناعية والإدارة العملية: تمثل الثورة الصناعية حدثا بارزا في الحياة الإنسانية حيث بداية استخدام المخترعات العلمية في المؤسسات التي كانت في حينها مركزة الجهود على تحسين أدائها الاقتصادي من منظور الاهتمام بالبيئة الداخلية للعمل ومحاولة جني أكبر كمية ممكنة من الأرباح ليعاد قسم منها في التوسع أو إنشاء مصانع جديدة، وفي هذه المرحلة كان هناك استغلال غير اعتيادي لجهود العاملين والموارد البشرية بشكل عام حيث تم تشغيل الأطفال والنساء أو العاملين بصفة عامة لساعات طويلة في ظل ظروف قاسية وأجور متدنية، وبغرض زيادة كفاءة استغلال الموارد وخصوصا القوى العاملة حيث اندفع رجال الأعمال والمالكين للمصانع لدراسة حول كيفية تحسين إنتاجية العاملين عن طريق دراسة الوقت والحركة وطريقة إنجاز العمل الأفضل مع التركيز على تحفيز العاملين بالوسائل المادية وذلك من خلال تحسين أجورهم المدفوعة ولكن مقابل الجهد الكبير الذي يبذونه لإعطاء إنتاج أكبر، ومن هنا نستنتج أن المؤسسات قد وعت جانبا بسيطا من المسؤولية الاجتماعية تمثل في تحسين أجور العاملين.

2- العلاقات الإنسانية وتجارب هوثورن: إن تزايد استغلال العاملين وإصابات العمل الكثيرة والوفيات الناتجة عنها وكذلك تشغيل الأطفال والنساء في ظل الظروف المريرة، قد ولد شعورا لدى الكثير من المهتمين بشؤون الصناعة في ذلك الوقت بضرورة الاهتمام وإعادة النظر بظروف العمل، وقد كانت ثمرة هذا الشعور هي التجارب الشهيرة التي أجريت في مصانع هوثورن، التي هي باختصار محاولة دراسة تأثير الاهتمام بالعاملين وبظروف العمل على الإنتاج و الإنتاجية، حيث أن هذا يمثل نقلة نوعية في تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية كما شرع الاهتمام بالمستفيد الأول والأقرب للمالكين وهم العاملون، حيث بدأت آنذاك الكثير من المؤسسات الرائدة بالمبادرة في إجراء دراسات مشابهة، فأخذت تهتم بالعناصر المادية للعمل من أجل توفير ظروف عمل مادية أفضل للعاملين بغرض زيادة الإنتاج الذي يؤدي إلى تزايد في أرباح العاملين. (الغالي و العامري، 2010، صفحة 55، 56)

3- مرحلة ظهور خطوط الإنتاج وتضخم حجم المؤسسات: إن التطورات التي أدخلها (Henery ford) بابتكاره لخط الإنتاج والذي أفرز إنتاج كميات كبيرة وضخمة من السيارات أدى إلى تضخم وكبر حجم المؤسسات الصناعية وزيادة عدد العاملين فيها، لأن العامل يتخصص بجزء بسيط جدا من العمل ولا يحتاج إلى تدريب طويل ليتقنه، فضلا عن التلوث البيئي الذي تزايد جراء العمليات الصناعية وما تبقى من فضلات الإنتاج والغازات التي انعكست بمحملها على صحة وسلامة أفراد المجتمع، كذلك لا ننسى بداية الاستنزاف الموسع للمواد الطبيعية كالغابات وغيرها، وبالتالي هذا يعني عدم مراعاة المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات. (بلعيد، 2021، صفحة 73)

4- مرحلة تأثير الأفكار الاشتراكية: تعتبر الأفكار الاشتراكية التي انتشرت في اغلب الدول الصناعية، من أبرز العلامات التي جعلت المؤسسات في الغرب تتبنى العديد من العناصر المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، والتي تخص المستفيدين بمختلف أنواعهم، حيث كانت أهم المطالب التي نادى بها العاملون آنذاك تتعلق بظروف العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي وكل ما يسبب له أضرار في العمل. (صديقي، 2019، صفحة 07)

5- مرحلة الكساد الاقتصادي الكبير والنظرية الكينزية: إن إهمال المؤسسات الصناعية لمسئوليتها اتجاه بعض الأطراف المتعددة جعلها في تضاد مع مصالحهم، حيث كان هدفها التسويق بأكثر كمية ممكنة من المنتجات دون مراعاة إلى رغبات وميول المستهلكين ومصالحه المتعددة، وهذا ما أدى إلى الكساد العالمي الكبير وانحيار المؤسسات وبالتبعية تسريح الآلاف العاملين، وفي هذه الفترة كانت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في ادني مستوياتها ما نجم عنها ظهور دعوات مهمة لتدخل الدولة لحماية مصالح العاملين، ومع ظهور النظرية الكينزية التي دعت بوجود تدخل الدولة بحد معقول لإعادة التوازن الاقتصادي، أدى إلى بناء أرضية لتحسيد أفكار وتحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية. (دادن و حفصي، 2012، صفحة 408)

6- مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي: تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل الحاسمة في انطلاق مفهوم المسؤولية الاجتماعية بأسلوب حديث وبشكل واسع، حيث نتج عن هذه المرحلة العديد من المظاهر ونجد من أهمها تخلص اغلب الدول من الحكم الديكتاتوري وحل محله نظام ديمقراطي، وهذا ما أدى إلى توسع في الديمقراطية الصناعية (الطويل و الدباغ، 2016، صفحة 52، 53)، كما تعزز هذه المرحلة دور النقابات والضغط بالمطالبة بتحسين ظروف العمل ومن القوانين التي تحمي العاملين وتعزز مشاركتهم في مجلس المؤسسة، وتعزز أيضا النظام الاشتراكي، حيث كل هذه الأحداث انعكست بشكل كبير على المؤسسات حيث تم تحديد حد أدنى للأجور وإشراك العاملين بالإدارة ونظم التأمين الاجتماعي والصحي وقوانين معالجة حوادث العمل وظهور جمعيات حماية المستهلك خاصة في الدول الغربية. وهذا ما يشير إلى نقلة نوعية في تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات وليس طرحا نظريا فقط. (خبايه، 2012، صفحة 03)

7- مرحلة المواجهات الواسعة بين المؤسسة والنقابات: تميزت هذه المرحلة بتعاظم قوة النقابات، وذلك نتيجة تأثيرها في قرارات المؤسسات، وزيادة عدد الإضرابات وتعرض الكثير من المؤسسات إلى خسارة كبيرة، ففي الدول المتقدمة أخذت هذه النقابات تلعب أدواراً متعددة ومختلفة لإيجاد مواقف محددة بشأن القضايا المطروحة. فتعزز المسار الديمقراطي والمكاسب التي حققها العاملون في مختلف الدول، وكان لتطوير وسائل الاتصال دوراً في توعية المجتمعات في بعض الدول مثل بريطانيا وألمانيا، وهذا ما أدى إلى تعميق الوعي بمفهوم المسؤولية الاجتماعية. كما تعالت أصوات تدعو إلى حماية البيئة ونشر الوعي البيئي كمحاولة للحد من التلوث الحاصل جراء العمليات الصناعية التي اتسعت بشكل كبير، وتحسين نوعية الوقود لتخفيف التلوث الناجم عن احتراقه، كما اتسمت هذه المرحلة بكثرة القضايا أمام المحاكم لأسباب تتعلق بجوانب مهمة من الانتهاكات التي تقوم بها المؤسسات تجاه المجتمع كعدم صلاحيات المنتجات والأضرار بصحة وسلامة المستهلك كقضايا التسمم الغذائي أو إصابات العمل أو الانتهاكات البيئية المختلفة.

8- مرحلة القوانين والمدونات الأخلاقية: لقد تجسدت النداءات والاحتجاجات في المراحل السابقة في تشكيل قوانين ودراسات أخلاقية بدأت الدول قبل المؤسسات بصياغتها وتبنيها، وبدأت الأهداف الاجتماعية والاستعداد للالتزام بالقيم الأخلاقية بالظهور في شعارات المؤسسات ورسالاتها بشكل واضح، وهذا ما سعى إليه الميثاق العالمي، وهو عبارة عالمية طوعية تهدف إلى تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في طريق احترام هذه المؤسسات أو القطاع الخاص عموماً لقوانين العمل كضمان الأجور العادلة للموظفين وضمان الأمان لهم وغيرها من الأمور، وقواعد الحفاظ على البيئة كإنتاج منتجات لا تدمر البيئة. الخ، ونجد أن المؤسسات الصناعية والخدمية بادرت بتوعية العاملين بالقواعد والضوابط السارية في المؤسسة والمتعلقة بالاهتمام بالجوانب الاجتماعية والأخلاقية، وأهمها ما يتعلق بحماية المرأة العاملة من الابتزاز وغيرها من الانتهاكات. (بن عرامة، 2016، صفحة 15، 16)

9- مرحلة جماعات الضغط: ظهرت جماعات الضغط بشكل أولي في المراحل السابقة، ولكنها في الفترة الأخيرة فرضت نفسها بقوة لا يستهان بها من حيث تأثيرها على القرارات المتخذة من طرف المؤسسات، حيث تمثل جماعات الضغط مصالح شريحة واسعة من المستفيدين ومن أهمها نجد: جماعات حماية البيئة والمستهلك، بالإضافة إلى جماعات الدفاع عن المرأة وحقوق الطفل، وجمعيات السلام الأخضر....، ويكمن تأثير هذه الجماعات في تحريك مشاعر الجمهور المساند لها، وكذا فرض اختياراتها لتيتم تسليط الضوء عليها من قبل المؤسسات بصفة مباشرة أو بشكل ضغط على الحكومات وبالتالي ينعكس على المنظمات بشكل غير مباشر، حيث أصبحت المسؤولية الاجتماعية في هذه المرحلة أكثر نضوجاً كفكرة نظرية وأقوى حضوراً على أرض الواقع، وذلك من خلال تطوير معايير واضحة ومؤشرات قياس كمية تطلبها أغلب المؤسسات الدولية وخاصة التي تهتم بالتنمية المستدامة. (الغالي و العامري، 2010، صفحة 59، 60)

10- مرحلة اقتصاد المعرفة وعصر المعلوماتية: اتسمت هذه المرحلة بتغيير طبيعة الاقتصاد وبروز ظواهر مثل العولمة والخصخصة وتنوع الصناعات وازدهارها، وكذا اتساع نمو قطاع الخدمات وانتشار تكنولوجيا المعلومات وشبكتها، ونتيجة تخلي الحكومات عن الدعم العام لحماية العمال، أدت هذه الآليات الجديدة إلى تغيير في هيكل الاقتصاديات في دول العالم، مما أثر على ظروف العمل بصفة عامة، وأدى إلى انهيار العديد من المؤسسات الاقتصادية العملاقة نتيجة عدم التزامها بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات المهنة، الأمر الذي نتج عنه أضراراً بالغة بأصحاب هذه المؤسسات والعاملين بها والمجتمع على حد سواء، كل هذه الانتهاكات ولدت قيماً جديدة ترتبط بالطبيعة الرقمية للاقتصاد الجديد. (بومنجل و داود، 2017، صفحة 137)

الفرع الثاني: تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

وردت العديد من التعاريف حول مصطلح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، من طرف عدة كتاب وباحثين في هذا المجال، بالإضافة إلى مختلف المنظمات والهيئات العالمية، ويمكن التطرق إلى تلك التعاريف في النقاط التالية:

■ **عرفت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها:** "عبارة عن التزام المؤسسة بالمشاركة في تحسين نوعية الحياة لأسر العاملين والمجتمع ككل والمحافظة على البيئة من التلوث وذلك من خلال مجموعة من البرامج والإعانات والتسهيلات التي تقدم بواسطة المختص بهذه المؤسسة في ضوء احتياجات ومشكلات المجتمع وفي إطار قيم وأخلاقيات وقوانين هذا المجتمع." (مدحت، 2015، صفحة 34)

■ **عرفت أيضا بأنها:** "التزام أخلاقي بين المؤسسة والمجتمع تسعى من خلاله المؤسسة إلى تقوية الروابط بينها وبين المجتمع بما من شأنه تعزيز مكانتها في أذهان الزبائن والمجتمع بشكل عام والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسين أدائها المستقبلي." (الطويل و الدباغ، 2016، صفحة 50)

■ **عرفت كذلك أنها:** "عبارة عن مجموعة من القرارات والأفعال التي تتخذها المؤسسة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوب فيها والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزء من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المؤسسة والساعية إلى تحقيقها بوصفها جزءا من استراتيجيتها." (براق و موساوي، 2013، صفحة 257)

■ **يرى البعض المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأنها:** "توظيف المؤسسة لأنشطتها المختلفة بما فيها صالح المجتمع ومنفعته وعدم إلحاق الضرر به من خلال ممارستها لتلك الأنشطة وتعزيز قبول المجتمع ودعمه لأهدافها التي يجب أن لا تتعارض مع المصلحة العامة لذلك المجتمع." (الجبوري و أسيل زهير، 2014، صفحة 15)

■ **ومن جهة أخرى عرفت على أنها:** "كل التزام على المؤسسة بقرار من إدارتها أو من كونها عضو في جماعة أو نتيجة لقيود حكومية، يترتب عليه اتفاق معين وقابل للقياس ولا يمكن تخصيصه بشكل مباشر أو غير مباشر للأنشطة الإنتاجية والتسويقية، سواء تعلق ذلك بالالتزام بالعاملين أو بالبيئة التي ترتبط بها المؤسسة وتلتزم بخدمتها." (العجروي، 2011، صفحة 419)

أما فيما يخص التعاريف الصادرة عن بعض الجمعيات والمنظمات حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، يمكن عرضها كالآتي:

■ **تعرفها الغرفة التجارية العالمية (ICC) بأنها:** "جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المؤسسات لتحقيق تنمية ذات اعتبارات أخلاقية واجتماعية، وبالتالي فالمسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من المؤسسات دون وجود إجراءات ملزمة قانونيا، ولذلك فان المسؤولية الاجتماعية تحقق من خلال الإقناع والتعليم." (كافي و كافي، 2017، صفحة 84)

■ **كما يعرفها البنك الدولي (MB) بأنها:** "التزام أصحاب مصالح الأعمال التجارية بالمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال العمل مع العاملين وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل بهدف تحسين مستوى معيشتهم بطريقة تخدم التجارة والتنمية وفي وقت واحد." (العصيمي، 2015، صفحة 10، 11)

■ **يعرفها أيضا الاتحاد الأوروبي (UE) على أنها:** "مفهوم تقوم المؤسسات بمقتضاه بتضمين اعتبارات اجتماعية وبيئية في أعمالها، وفي تفاعلها مع أصحاب المصالح على نحو تطوعي، ويركز الاتحاد الأوروبي على فكرة أن المسؤولية الاجتماعية هي مفهوم تطوعي لا يستلزم سن القوانين أو وضع قواعد محددة تلتزم بها المؤسسات للقيام بمسئوليتها تجاه المجتمع." (بن عامر و لعش، 2015، صفحة 182)

■ حسب مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة (WBCSD) يعرف المسؤولية الاجتماعية على أنها: "الإلتزام من قبل المؤسسات بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية حياة المعيشية للعامل وعائلاتهم، وكذلك المجتمع الداخلي والمجتمع بصفة عامة." (Tripathi & Bains, 2013, p. 792)

■ عرفتها معايير (ISO26000) بأنها: "إن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تظهر في أثر قراراتها ونشاطاتها على المجتمع والبيئة من خلال سلوك يتسم بالشفافية والأخلاقية حيث يساهم في التنمية المستدامة، ومن ثم صحة ورفاهية المجتمع، وتأخذ بعين الاعتبار توقعات أصحاب المصالح، واحترام القوانين المعمول بها. وتتوافق مع المعايير الدولية؛ والتي يتم دمجها في جميع أنحاء المؤسسة ويتم تنفيذها في علاقاتها." (Chekaoui & Bennani, 2015, p. 06)

■ أما المنتدى الدولي لقادة الأعمال (IBLF) فقد عرف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأنها: "ممارسات الأعمال المتسمة بالانتفاخ والشفافية والقائمة على مبادئ أخلاقية واحترام الموظفين والمجتمع والبيئة، وصممت تلك المسؤولية لإتاحة قيمة مستدامة للمجتمع عامة، إضافة إلى المساهمين." (الحموري و المعايطة، 2015، صفحة 18)

■ عرفتها المفوضية الأوربية للمسؤولية الاجتماعية بأنها: "عملية توحيد الاعتبارات والاهتمامات البيئية والاجتماعية للمؤسسات مع أنشطتها وعملياتها وتفاعلها مع ذوي المصلحة على أساس طوعي." (بن عرامة و بليزك، 2018، صفحة 141)

ومن جملة التعاريف السابقة يمكننا تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها: مجموعة من المساهمات المتمثلة في الأنشطة الاجتماعية التي تقدمها المؤسسات للإطراف الداخلية (العاملين)، والإطراف الخارجية (المجتمع بصفة عام)، وذلك بهدف حل بعض المشاكل التي يعاني منها كل منهم، من أجل تحقيق الأهداف الاجتماعية المسطرة من قبل المؤسسة.

الفرع الثالث: سمات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

على الرغم من اختلاف التعاريف التي تم عرضها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية إلا أنها تجتمع على وجود سمات مشتركة، تتمثل هذه الأخيرة فيما يلي: (رطوط و الشنيكات، 2019، صفحة 345)

☒ **مثالية:** تتبع المسؤولية الاجتماعية عن فكرة إبداعية، مصدرها الوعي الإنساني، ومبعثها الفلسفة المثالية، ويجرّكها الأخلاق والدين والحقوق الإنسانية، تجسدها إدارة الجودة الشاملة.

☒ **إيجابية:** أي تمكن المؤسسات من إحراز النجاح في مختلف ميادين عملها، والحصول على جوائز التميز، فهذا يؤشر على إيجابية مردوها، وأهمية الاستثمار الإداري بها.

☒ **طوعية:** بما أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لا تنظمها التشريعات الوطنية، فهذا يبعد عنها سمة الجبرية، ويجعلها طوعية لمن يريد أن يعتمدها كفرصة متاحة.

☒ **إدارية:** تعتبر عملية إدارية تحتاج للتخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف، ضمن أسس التميز ومعايره.

☒ **تكاملية:** يستدل من أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأنواعها، بأنها تكاملية الجوانب، وتبعية الأثر.

☒ **تشاركية:** بما أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تقوم على تبادل وجهات النظر أثناء التخطيط لها وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها، فهذا يدل على أهمية العمل الجماعي في إنضاجها وتطبيقها وإنجاحها.

- ✘ **تنسيقية:** أي أنها تسري على المؤسسات جميعاً بصرف النظر عن طبيعتها القطاعية، فأنها تعد بمثابة آلية فاعلة للتنسيق بين مؤسسات الاجتماعية المتمثلة في الحكومات والمؤسسات والجمعيات والهيئات الاجتماعية.
- ✘ **معيارية:** تقوم على معايير نوعية تتمثل في حقوق الإنسان والتميز المؤسسي، وأخرى كمية تتمثل في مؤشرات الأداء الفعلية والمستهدفة.
- ✘ **مستقلة:** تساهم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في حال تطبيقها حسب الأصول حدوث النمو الاقتصادي المستدام وإعادة التوزيع العادل للثروة وتوفير خدمات الحماية الاجتماعية.
- ✘ **تنموية:** تؤثر الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على محصلتها التنموية، التي يؤكد عليها الإعلان العالمي للألفية ومخرجات مؤتمر (رابو+20) للتنمية المستدامة.

المطلب الثاني: أنواع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومبادئها

بعد التطرق إلى أهم مراحل تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأهم المفاهيم المختلفة التي وضعتها عدة جهات، سنتناول في هذا المطلب أنواع وعناصر المسؤولية الاجتماعية، وكذا سنعرض أهم مبادئها التي تحقق العديد من الفوائد على عدة مستويات، وبالإضافة إلى ذلك نذكر الأسباب التي تدفع المؤسسات لتبني المسؤولية الاجتماعية.

الفرع الأول: أنواع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تنقسم المسؤولية الاجتماعية إلى نوعين أساسيين هما: (مدحت، 2015، صفحة 37)

✚ **المسؤولية الاجتماعية الفردية:** ويقصد بها شعور الفرد من تلقاء نفسه بالتزامه بفعل ما يحقق المصلحة والخير نحو الآخرين، وذلك بهدف مساعدة مجموعة من الناس يمرون بظروف صعبة وهم في حاجة إلى هذه المساعدة، ويطلق على الشخص الذي لديه الشعور بالمسؤولية الاجتماعية الفردية بمصطلحات عديدة تشير إلى طبيعة الأعمال الخيرة التي يقوم بها. ومن أهم تلك المصطلحات نجد: المتطوع، المتبرع، فاعل الخير، الكفيل، والمناج.

✚ **المسؤولية الاجتماعية المؤسسية:** ويقصد بها شعور المؤسسة من تلقاء نفسها بالتزامها بفعل ما يحقق المصلحة والخير نحو المجتمع أو جزء منه بهدف المساعدة في إشباع الحاجات وحل المشكلات بما يساعد الدولة في هذه المهمة الثقيلة، ثم انتقلت هذه الجهود من المسار العلاجي إلى المسار التنموي، حيث بدأت كثير من المؤسسات بتقديم برامج ومشروعات تنموية للمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، ومن أمثلة المسار العلاجي نجد: تقديم الإعانات، والمأكل، والملبس، والدواء للفقراء والمساكين وللأرامل ولأيتام والأطفال بلا مأوى... الخ. ومن هنا يمكن تقسيم المسؤولية الاجتماعية المؤسسية إلى نوعين: (البكري، 2009، صفحة 32)

✓ **الداخلية:** التي ترتبط بالأفراد والموارد التي يتم استخدامها والمرتبطة بالأداء المتحقق للعمل داخل المؤسسة، وأي نشاط من شأنه أن يساهم في تطوير العاملين وتحسين نوعية حياة العمل.

✓ **الخارجية:** وتتمثل في الحالات المرتبطة بالمشكلات التي يعاني منها المجتمع ككل، والتي تعد جميعها بمثابة مؤشرات سالبة على مدخلات المؤسسات نحو تحقيق أهدافها الاجتماعية، وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي: (قابت حسن، 2019، صفحة 40)

* حماية المستهلك.

* التشغيل: من خلال توسيع وتوفير فرص العمل لأبناء المجتمع.

* البيئة: وذلك من خلال محافظة المؤسسة على الموارد البيئية من الإهمال، الضياع والتلوث.

*المجتمع ومشكلاته المختلفة: وهي مشكلات متعددة فمنها الاقتصادية: كالبطالة وقلة الموارد، ومنها اجتماعية مثل: انتشار الجريمة والفساد في المجتمع، وكذا مشاكل صحية مثل: انتشار الأمراض والأوبئة في المجتمع.

الفرع الثاني: عناصر المسؤولية الاجتماعية

تتكون المسؤولية الاجتماعية من ثلاث عناصر أساسية مترابطة حيث ينمي كل منها الآخر، ويرتبط به، ويدعمه ويقويه ويتكامل معه، كما يشكّلوا في النهاية إطاراً متكاملًا يسعى لتحقيق وتنمية وتقديم المجتمع دون قصور من أي طرف من الأطراف، تتمثل هذه العناصر فيما يلي: (عباس، 2014، صفحة 32، 33)

● **الاهتمام:** ويتضمن الارتباط العاطفي بالجماعة وحرص الفرد على سلامتها وتماسكها واستمرارها وتحقيق أهدافها، وللاهتمام بمستويات منها: الانفعال مع الجماعة، حيث يساير الفرد وبصورة آلية حالتها الانفعالية مجرد أنه يعتبر نفسه في قلب المسؤولية فيتعاون ويتفاعل بحماس تلقائياً مع الجماعة ويرى أن مسأيرته لها موضوعية ومنطقية، أما الانفعال بالجماعة فيحدث بصورة إرادية، حيث يأتي تضامنه مع الجماعة بناء على قناعة ذاتية منه، فيجعل أهدافها محور اهتمامه ويتفاعل معها بصدق وشفافية مع الجماعة، ويسعى لأجل مصلحتها يبذل كل جهده من أجل إعلاء مكانتها ويشعر بالفوز إذا فازت أو بالأمن كلما خيم الأمن عليها، يغامر من أجل الدفاع عنها وأهدافها وفي ذلك أحد أبعاد القوة لضمان التماسك والتكافل الاجتماعي.

● **الفهم:** وينقسم الفهم إلى شقين: (فهيم، 2015، صفحة 27)

- **الشق الأول: فهم الفرد للجماعة:** فالمقصود به فهمه للجماعة في حالتها الحاضرة من ناحية ومؤسساتها ومنظماتها وعاداتها وقيمتها وأيدلوجيتها ووضعها الثقافي وكذلك فهم تاريخها، الذي بدونه لا يتم فهم حاضرها ولا يتصور مستقبلها، وليس من الممكن أن يكون عضو في جماعة على فهم دقيق وشامل لهذه الجوانب كلها وإنما المقصود هو درجة مناسبة من العلم أو الجهل بهذه الجوانب.

- **الشق الثاني:** وهو فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله أي أن يدرك الفرد أثار أفعاله وتصرفاته وقراراته على الجماعة أي يفهم القيمة الاجتماعية لأي فعل وتصرف اجتماعي يصدر عنه.

● **المشاركة:** تظهر المشاركة في الفرد وقدرته على القيام بواجباته وتحمل مسؤولياته بضمير حي، وإرادة ثابتة، والمقصود هنا بالمشاركة الفرد في أعمال تساعد في تحقيق الهدف الاجتماعي حين يكون مؤهلاً اجتماعياً لذلك، ولها ثلاث جوانب: (شلابي و شكري، 2013، صفحة 10)

✓ **جانب التقبل:** أي تقبل الفرد للدور أو الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها والملاءمة له في إطار ممارسة سليمة.

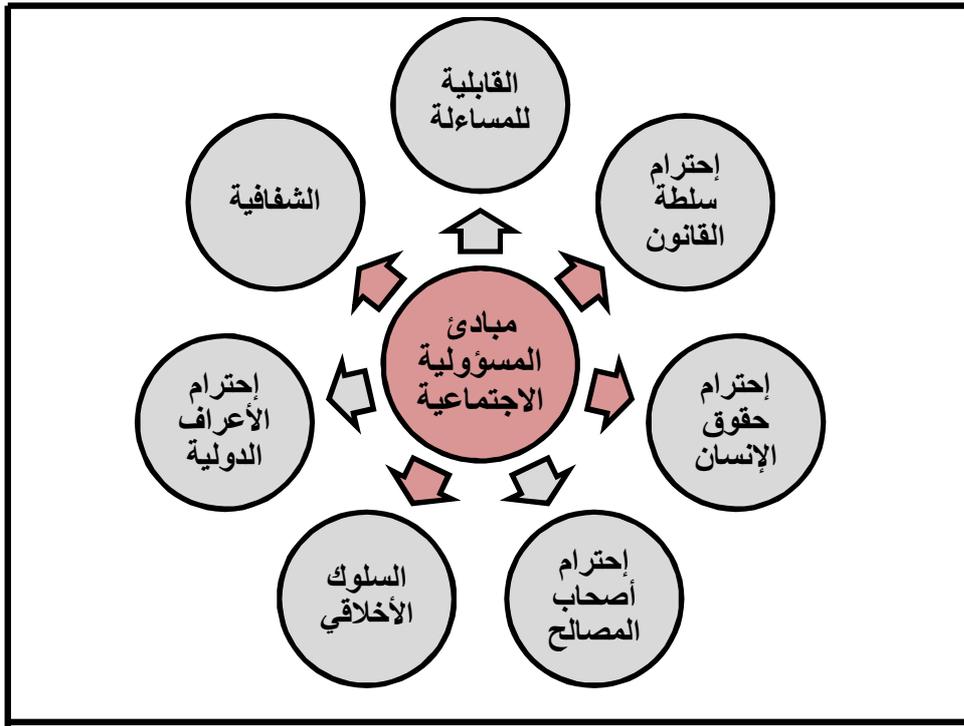
✓ **جانب التنفيذ:** حيث ينفذ الفرد العمل وينجزه باهتمام وحرص ليحصل على النتيجة التي ترضيه وترضي الآخرين.

✓ **جانب التقييم:** حيث يقيم كل فرد عمله وفقاً لمعايير المصلحة العامة والأخلاق.

الفرع الثالث: مبادئ المسؤولية الاجتماعية

ترتكز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على جملة من المبادئ، يمكن توضيحها في الشكل التالي:

الشكل رقم (04): مبادئ المسؤولية الاجتماعية



Source : From preparing the student by the research (Mankouri & Bendiabellah, 2015, p. 14)

من خلال الشكل نستنتج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تقوم على عدة مبادئ هي: (عثمانى و الزين، 2017، صفحة 523)

- **القابلية للمساءلة:** يقصد به ضرورة استجابة المؤسسة للمساءلة عن تأثيراتها على المجتمع والبيئة بحيث تكون هذه المساءلة ذات تأثير إيجابي على المؤسسة والمجتمع.
- **الشفافية:** يقتضي هذا المبدأ على المؤسسة الاقتصادية تتحلى بالشفافية في قراراتها وأنشطتها التي تؤثر على المجتمع والبيئة، وذلك من خلال الإفصاح على نحو واضح ودقيق بدرجة معقولة عن سياساتها وقراراتها وأنشطتها التي تكون مسؤولة عنها، وتحديد معايير والإجراءات المستخدمة.
- **السلوك الأخلاقي:** يجب أن يبني سلوك المؤسسة على أخلاقيات الأمانة والصدق والعدل، وذلك فيما يتعلق بالإنسان والمجتمع والبيئة في كل الأوقات.
- **احترام أصحاب المصالح:** يقصد به أن تحترم المؤسسة وتأخذ في اعتبارها مصالح كل الأطراف من مالكيها وعاملين وعملاء، لذا ينبغي على المؤسسة أن تحدد مصالح أصحاب المصلحة والمسؤوليات التي تضطلع بها على المجتمع ككل.
- **إحترام سلطة القانون:** يقصد بسلطة القانون الهيمنة بحيث أنه لا يحق لأي فرد أو مؤسسة إن يكون فوق القانون الذي تخضع له الحكومة أيضاً.
- **إحترام الأعراف الدولية للسلوك:** ويعني أن المؤسسة لا بد أن تحترم المعايير الدولية للسلوك من الالتزام بمبدأ احترام سيادة القيادة، وذلك في المواقف التي لا توفر الحد الأدنى من حماية المجتمع أو البيئة هنا ينبغي على المؤسسة أن تسعى جاهدة إلى احترام المعايير الدولية للسلوك.
- **إحترام حقوق الإنسان:** حقوق الإنسان هي الحقوق الأساسية لجميع البشر، وعلى المؤسسة أن تحترم هذه الحقوق وتعترف بأهميتها من خلال احترام وتعزيز الحقوق الموضوعة في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان.

الفرع الرابع: أسباب تبني المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في تبني فكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من طرف حكومات بعض الدول ومن طرف المؤسسات ذاتها ومن أهم تلك الأسباب نذكر: (سكاك، 2011، صفحة 202، 203)
- ظهور مجموعات الضغط التي تنادي بالاهتمام بالبيئة والمحافظة عليها وتتدخل في عمل المؤسسات التي تضر بها وألزمها على تلبية ذلك والإسهام في إيجاد الحلول لها خلال البحث وتقديم المساهمات المالية.
 - تجنب التدخل الحكومي وقرارات المؤسسة، حيث أن عدم استجابة المؤسسة إلى ضغوطات الرأي العام والمجتمع في التعامل مع المشكلات الاجتماعية قد يعرضها إلى عقوبات.
 - الرغبة في استمرار المؤسسة واقتناعها بأنها لا يمكن أن تنمو وتتطور في مجتمع ملئ بالمشكلات الاجتماعية والبيئية.
 - ظهور القوى السياسية والنقابات العمالية وتدخلها في القضايا الاجتماعية المتعلقة بأفراد المؤسسة من حيث الرعاية الصحية والمهنية والاجتماعية اللائقة.
 - الرغبة في تحسين صورة المؤسسة لدى جمهور المجتمع.
 - تحقيق فكرة الانتماء والولاء لدى أفراد المؤسسة من خلال الاهتمام بمشاكلهم الاجتماعية والمهنية والصحية مما يساعد على رفع روحهم المعنوية مما ينعكس على زيادة إنتاجهم.
 - تطور الفكر الإداري والأخذ بفكرة التسيير المتكامل من خلاص الاهتمام المتوازن بجميع الأطراف المهمة بالمؤسسة.

المطلب الثالث: أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومداها

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وكذا عرض أبرز المدخل الإدارية التي ترتبط بها، وبالإضافة إلى ذلك التطرق إلى أهم الأسباب التي دفع المؤسسات لتبني وممارسة المسؤولية الاجتماعية، وتوضيح جهتي النظر المؤدية والمعارضة لتبنيها داخل المؤسسات.

الفرع الأول: أهمية المسؤولية الاجتماعية

هناك وجهات نظر متعارضة حول تبني المؤسسة للدور الاجتماعي، وعلى العموم هناك اتفاق عام بكون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بحدود معينة تمثل عملية مهم ومفيدة للمؤسسات في علاقاتها لمواجهة الانتقادات والضغوط المفروضة عليها، ومن شأن الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية تحقيق عدة مزايا بالنسبة للمجتمع والدولة والمؤسسة وأهمها ما يلي: (ضيف الله و لبزة، 2017، صفحة 151)

■ بالنسبة للمؤسسة: تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي خصوصاً لدى الزبائن والعاملين وأفراد المجتمع بصفة عامة؛ إذا ما اعتبرنا أن المسؤولية الاجتماعية مبادرات طوعية للمؤسسة تجاه أطراف متعددة ذات مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، ومن شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين المؤسسة ومختلف الأطراف ذات المصلحة، وتمثل أيضاً تجاوبا فعالا مع أهم التغييرات التي تحدث في حاجات المجتمع، كما أن هناك العديد من الفوائد الأخرى. (حساني و شريبي، 2018، صفحة 311)، مثل العائد المالي والأداء المتطور والقبول الاجتماعي والعلاقة الإيجابية مع المجتمع. (Bahlouli, 2015, p.

بالنسبة للمجتمع: تتمثل أهميتها من هذه الناحية فيما يلي:

زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع مع خلق شعورا كبيرا بالانتماء من قبل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة كالمعوقين وقليالي التأهيل والأقليات والمرأة والشباب وغيرهم. وكذلك تقوم بتعزيز الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفير نوع من العدالة الاجتماعية وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص الذي يتمثل في جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، كما أنها تحسن نوعية الحياة في المجتمع من حيث البنية التحتية والثقافية. زيادة الوعي بأهمية الاندماج الكامل بين منظمات المجتمع المختلفة ومختلف الفئات ذات المصلحة.

(Suleiman & Shoubaki, 2013, p. 272) وبالإضافة إلى ذلك: (بن مسعود و كنوش، 2012، صفحة 06)

تعزيز التنمية السياسية من خلال زيادة التثقيف بالوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد والمؤسسات المجتمعية وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.

كون المسؤولية الاجتماعية مرتبطة بمفاهيم أساسية كتقليل السرية بالعمل والشفافية والصدق في التعامل وهذه تزيد من الترابط الاجتماعي وازدهار المجتمع على مختلف المستويات.

بالنسبة للدولة:

تعد الدولة الطرف الثالث الذي يستفيد من التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية وذلك بفضل المكاسب التي تعود عليها والتي يمكن أن نلخصها فيما يلي: (غردى، 2013، صفحة 65)

تعزيز عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية.

المساهمة في تحقيق الأهداف التنموية والسياسية التي تبناها الدولة وخاصة التنمية المستدامة التي أصبحت الشغل الشاغل لمعظم دول العالم.

تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى. (علالي، 2017، صفحة 279)

المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات التي تجدد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها، مما يحمل المؤسسات الاقتصادية دورا في هذا المجال. (عميرات و سالمى، 2017، صفحة 58)

الفرع الثاني: المداخل الإدارية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يمكن تصنيف المداخل الإدارية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى مدخلين أساسيين: (مقدم و زايري، 2013، صفحة 58)

❖ المداخل الرسمية: يمكن للمؤسسة الاستناد إلى مداخل مخططة لتحقيق التوافق مع بيئتها الاجتماعية، وتشمل أهم هذه المداخل:

✓ التوافق القانوني: يعكس هذا المدخل المدى الذي يمكن للمؤسسة التوصل إليه في تحقيق الالتزام بالقوانين والتشريعات المحلية والدولية.

✓ التوافق الأخلاقي: وهذا يعكس المدى الذي تتوافق فيه ممارسات أعضاء المؤسسة مع الأطر والمعايير الأخلاقية الموضوعة أو المتعارف عليها.

✓ التبرعات الخيرية: وتتمثل في منح التبرعات المالية أو الهدايا العينية للجمعيات الخيرية، أو البرامج الاجتماعية الأخرى.

❖ المداخل غير الرسمية: تتمثل فيما يلي:

✓ الممارسات القيادية وثقافة التنظيم: يمكن للأنماط القيادية وأشكال الثقافة التنظيمية أن تساهم إلى حد كبير في تحديد مستويات المسؤولية الاجتماعية التي يمكن للتنظيم وأعضائه أن يرقى إليها.

✓ أنظمة الإنذار أو إطلاق الصفارات: يعني هذا المدخل مبادرة العاملين بالكشف عن أي ممارسات غير قانونية أو أخلاقية يقوم بها البعض الأخر في المؤسسة، والطريقة التي تبادر بها المؤسسة للتعامل مع هذه النوعية من الممارسات تحدد مستوى استجابتها الأخلاقية والاجتماعية. الفرع الثالث: وجهات النظر اتجاه مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

إن التوجه الجديد الذي أخذته المؤسسات والمتمثل في تبنيها للمسؤولية الاجتماعية، قد أدى إلى ظهور وجهتي نظر متضادتان في هذا المجال، حيث نجد من يؤيد تلك المؤسسات للقيام بالدور الاجتماعي نظرا لما تجنيه المؤسسات من فوائد، وبالرغم من وجود مؤيدين لذلك التوجه، فهناك من يعارضه لعدة أسباب، والجدول التالي يوضح وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لتبني المؤسسات المسؤولية الاجتماعية:

جدول رقم (01): الحجج المؤيدة والمعارضة للقيام بالمسؤولية الاجتماعية

الحجج المعارضة للقيام بالمسؤولية الاجتماعية	الحجج المؤيدة للقيام بالمسؤولية الاجتماعية
<p>تنطلق الحجج المعارضة من اعتبار أن الالتزام الاجتماعي يتعارض مع الهدف الرئيسي للمؤسسة وهو تحقيق الربح، أما الحجج الأخرى فهي كما يلي:</p> <p>*الالتزام بمهام المسؤولية الاجتماعية يحول المؤسسة إلى شكل لا يختلف عما هو سائد في المؤسسات الحكومية.</p> <p>* إذا انفردت المؤسسة بإنفاق المبالغ على برامج المسؤولية الاجتماعية، فإن ذلك يعني تحملها تكلفة إضافية تنعكس على زيادة أسعار السلع التي تتعامل بها، وبالتالي تنعكس سلبا على موقفها وقوتها التنافسية في السوق.</p> <p>* محدودية الخبرة والمهارة المتاحة لدى المؤسسات الاقتصادية في معالجة المشكلات الاجتماعية التي تتعرض عملها.</p> <p>*تضعف الأهداف الرئيسية الأخرى للمؤسسات لكونها تستنزف طاقة ليست بالقليلة من جهد المؤسسة، كما أن المشكلات الاجتماعية هي من مسؤولية الدولة فقط.</p>	<p>يمكن حصر الحجج فيما يلي:</p> <p>*المؤسسة جزء لا يتجزأ من المجتمع الذي تتواجد فيه لذا عليها أن تؤدي دورا كبيرا في تحقيق أهدافه المختلفة.</p> <p>*تزداد الأرباح على المدى البعيد إذا تبنت المؤسسة دورا اجتماعيا.</p> <p>*الدور الاجتماعي هو رد فعل على النقد الموجه للمؤسسة، وهو اهتماما بالأرباح وإهمال المتطلبات الاجتماعية.</p> <p>*الصورة العامة للمؤسسة ستكون أفضل حينما تؤدي دورا اجتماعيا " تحسين السمعة".</p> <p>*التقليل من إجراءات الحكومة وقوانينها المتعلقة بالتدخل في شؤون المؤسسات.</p> <p>*المسؤولية الاجتماعية شكل من أشكال التدابير الوقائية لتجنب المشاكل الاجتماعية المعقدة التي ستحدث عاجلا أم آجلا.</p>

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (جناني و براق، 2018، صفحة 117)

المطلب الرابع: مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات واستراتيجياتها.

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى كل من مجالات المسؤولية الاجتماعية، وكذا الاستراتيجيات التي تساعد المؤسسات لتصبح مسؤولة اجتماعيا، بالإضافة إلى عرض أبعادها وأبرز الصعوبات التي تواجه المؤسسة في تبني المسؤولية الاجتماعية .

الفرع الأول: مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

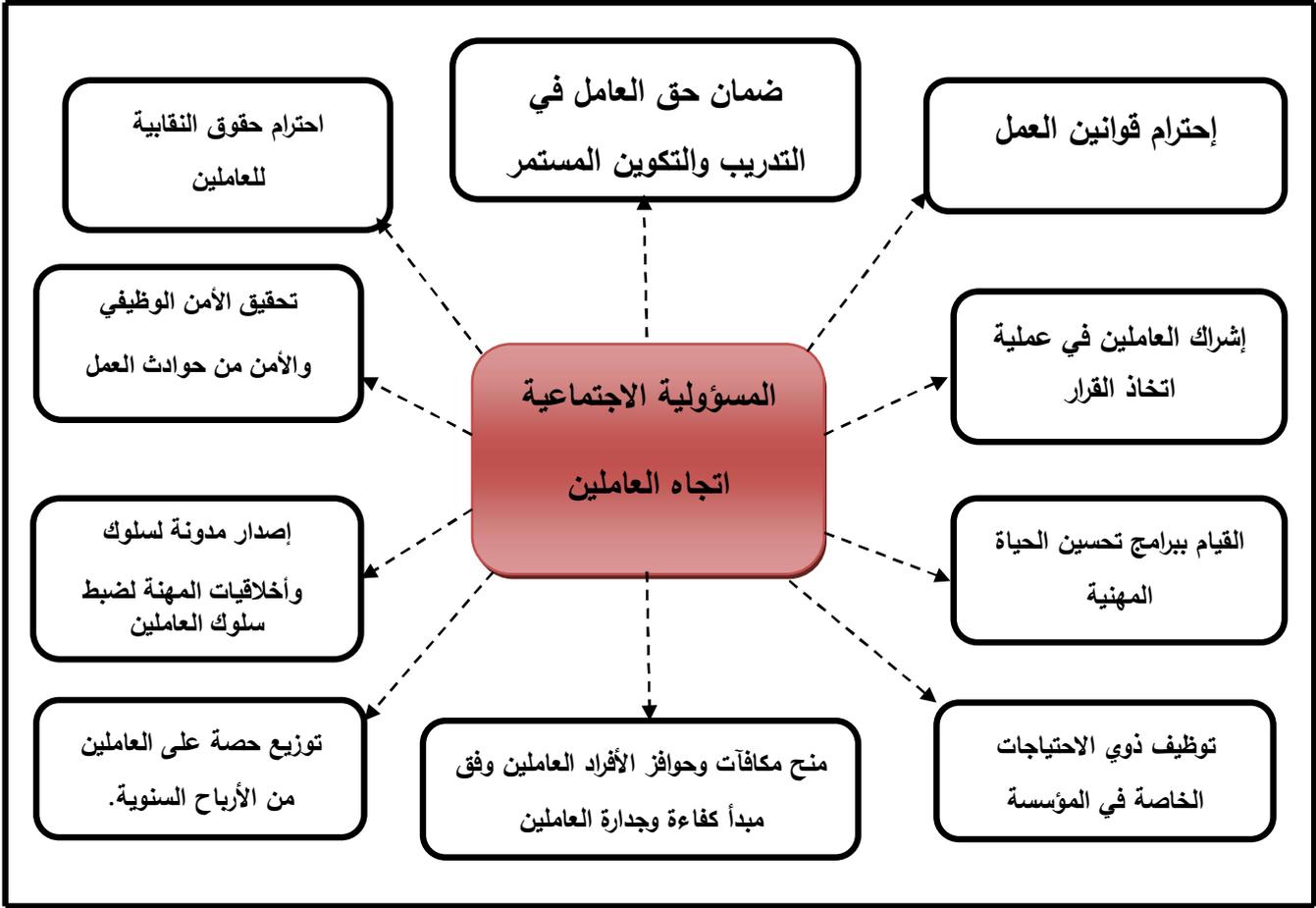
هناك عدة مجالات للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث يمكن تقسيمها إلى: مجال داخلي والذي يتمثل في فئة العاملين داخل المؤسسة، ومجال خارجي والذي يتمثل في المجتمع المحلي، الموردون، المساهمين والبيئة، ويمكن شرح هذه المجالات كما يلي: (حامد و بورغدة، 2016، صفحة 07)

1- اتجاه المجتمع المحلي: يعتبر المجتمع المحلي بالنسبة للمؤسسات شريحة مهمة إذ تتطلع إلى تجسيد متانة العلاقات معه وتعزيزها، الأمر الذي يتطلب منها مضاعفة نشاطاتها تجاهه، من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة، والتي تشمل: المساهمة في دعم البنية التحتية، إنشاء الجسور والحدائق، المساهمة في الحد من مشكلة البطالة، دعم بعض الأنشطة مثل الأندية الترفيهية، احترام العادات والتقاليد، دعم مؤسسات المجتمع المدني، تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تقديم الدعم المادي لهم، هذا بالإضافة إلى الدعم المتواصل للمراكز العلمية كمراكز البحوث والمستشفيات. وعادة ما ينظر إلى مسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع المحلي من زوايا مختلفة، فقد تشمل رعاية الأعمال الخيرية، الرياضة والفن، التعليم وتدريب المؤسسات، وإقامة المشاريع المحلية ذات الطابع التنموي.

2- اتجاه العاملين: إذا كانت المؤسسات تولي اهتمامها للعاملين فلا بد من تقديم لهم ما هو أفضل، لأنهم على المستوى الوطني والعالمي أصبحوا يركزون على عامل المسؤولية الاجتماعية من بين العوامل الأخرى، وقد أثبت ذلك تجريبيا حيث إن أكثر الناس يجذبون العمل في المؤسسة التي لديها سياسات بيئية واجتماعية جيدة، كما أثبت في نفس السياق أن الناس يجذبون التعامل تجاريا مع نفس المؤسسات. حيث تقوم المؤسسة من خلال تبنيها للمسؤولية الاجتماعية: (جبريل، 2018، صفحة 340)

- بالمساهمة في التأمينات عن العاملين بنسبة معينة من رواتبهم وأجورهم.
 - وضع نظام تأمين خاص بالمشاركة مع العاملين.
 - وضع نظم للرعاية الصحية والعلاج بالمستشفيات ولدى الأطباء.
 - توفير برامج تدريبية بالداخل والخارج.
 - الإنفاق على العاملين الراغبين في إكمال دراستهم وذلك لتنمية مهاراتهم الفنية والإدارية.
- وفي الشكل الموالي سنعرض بعض المساهمات الأخرى التي تقدمها المؤسسة اتجاه للعاملين:

الشكل رقم (05): المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين



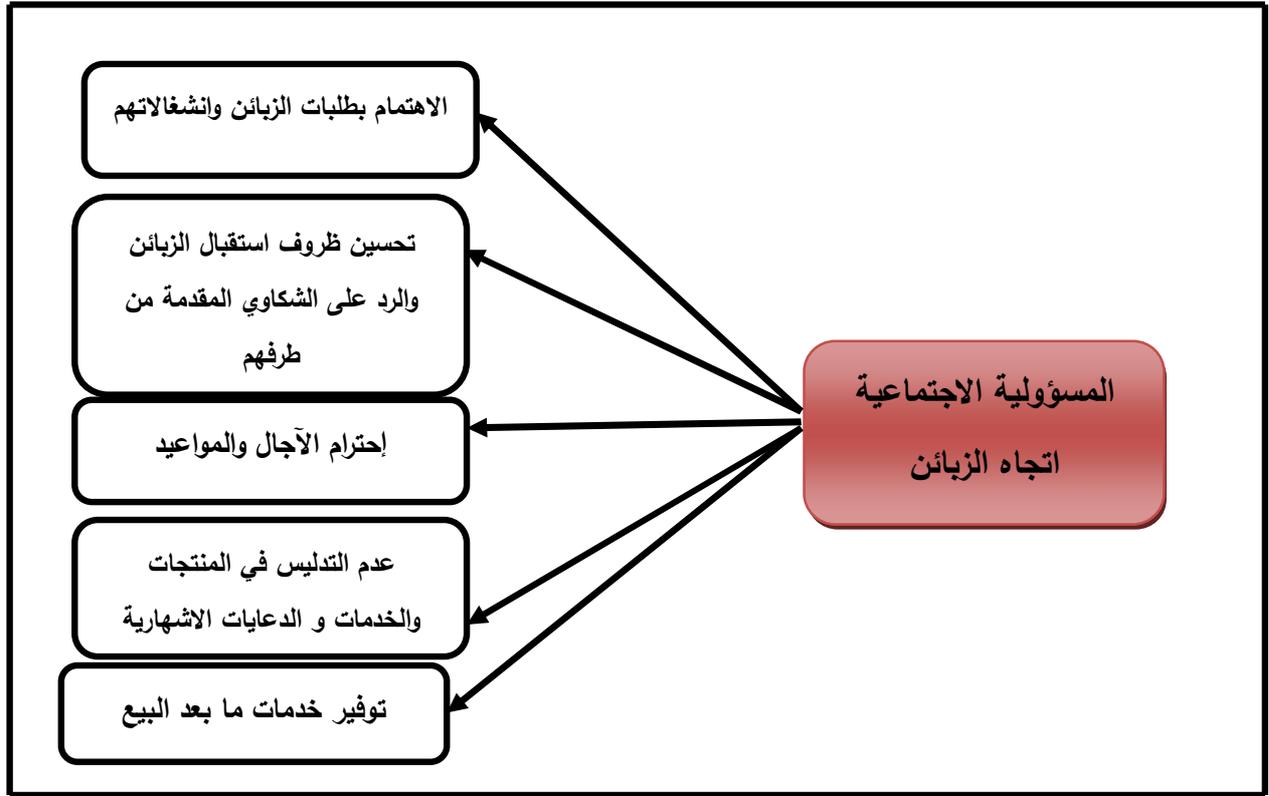
المصدر: (مقدم، 2011، صفحة 08)

3- اتجاه المورددين: ينظر إلى العلاقة ما بين المورددين والمؤسسات الأعمال على أنها علاقة مصالح متبادلة، لذلك يتوقع المورددين إن تحترم مؤسسات الأعمال تطلعاتهم ومطالبهم المشروعة التي يمكن تلخيصها بالاستمرار في التوريد وخاصة لبعض أنواع المواد الأولية اللازمة للعمليات الإنتاجية، وأسعار عادلة ومقبولة للمواد المجهزة لمؤسسات الأعمال بالإضافة إلى تسديد الالتزامات، والصدق في التعامل، وتدريب المورددين على مختلف طرق تطوير العمل. (بن عيشي و بن عيشي، 2012، صفحة 03، 04)

4- اتجاه البيئة: تكمن في حماية البيئة والاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية، وكذا منع وتقليل التلوث البيئي والتصميم الأخضر للمنتجات، والمساهمة في تمويل المشاريع البيئية مثل إنشاء الحدائق والمحميات الطبيعية وحماية التنوع البيولوجي والغابات. (مطالي و مسدوي، 2021، صفحة 120)

5- اتجاه الزبائن والمستهلكين: يمكن للمؤسسات الاقتصادية القيام بجملة من الأنشطة اتجاه الزبائن والمستهلكين، ومن خلال هذه الأنشطة تستطيع المؤسسات تحقيق أرباح ومنافع اقتصادية وتحسين سمعتها، وبعد كل هذا تكسب رضا الزبائن وثقتهم وزيادة قدراتها التنافسية، لذلك يمكن تجسيد المسؤولية الاجتماعية من خلال الأنشطة الموضحة في الشكل التالي: (قريشي، 2014، صفحة 45)

الشكل رقم (06): المسؤولية الاجتماعية اتجاه الزبائن والمستهلكين



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على ما سبق

6- اتجاه المساهمين: إن حملة الأسهم هم الملاك أو أصحاب رؤوس الأموال الذين يعملون على تزويد المؤسسة برأس المال الضروري لنشاطها، وتكمن مسؤولية هذه الأخيرة اتجاه هذه الفئة بضمان تحقيق أقصى ربح ممكن، مع تعظيم قيمة الأسهم التي يمتلكونها وزيادة حجم المبيعات، وبالإضافة إلى ذلك حماية أصول وممتلكات المؤسسة وموجوداتها.. (بومنجل و داود، 2017، صفحة 141)

الفرع الثاني: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

يعد نموذج (carroll) من أوائل نماذج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والذي اقترحه سنة 1960، ويشير النموذج إلى مسؤولية المؤسسة الاجتماعية مباشرة بعد تحقيق التزاماتها الاقتصادية والقانونية، وهكذا تبقى المسؤولية الاجتماعية مرادفة للأنشطة المتعلقة بالجانب الخيري والتطوعي للمؤسسات للتخفيف من المشاكل الاجتماعية، أو تحقيق المنافع للجماعات المتضررة التي يختارها مديرو المؤسسات، ويتضمن هذا النموذج أربع أبعاد وهي: (الخشالي، 2015، صفحة 152، 153)

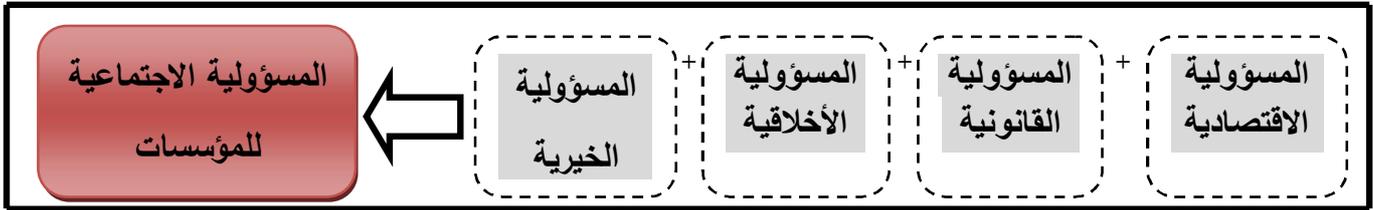
1. البعد الاقتصادي: وتشير إلى مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي، حيث يشمل مجموعة كبيرة من عناصر المسؤولية الاجتماعية والتي يجب أن تؤخذ في إطار احترام قواعد المنافسة العادلة والحرية، والاستفادة من التطور التكنولوجي، وبما لا يلحق الضرر في البيئة والمجتمع.
2. البعد القانوني: ويقوم هذا الجانب من المسؤولية الاجتماعية على أساس مبادئ حماية البيئة والسلامة المهنية والعدالة وقوانين حماية المستهلك، ويحتوي على مجموعة كبيرة من العناصر التي يجب أن تحترم من قبل المؤسسات بالشكل الذي يعزز في الارتقاء بالعلاقة مع المستهلك ومع العاملين وبمختلف أجناسهم وأعرافهم وأديانهم، ومنع حصول الأضرار في البيئة من خلال الاستخدام التعسفي للموارد أو التلوث الحاصل في الماء والهواء والتربة.

3. البعد الأخلاقي: وتستند إلى مبادئ ومعايير أخلاقية وكذلك إلى أعراف وقيم اجتماعية وفي إطارها توجد مؤشرات عديدة تندرج في إطار تكافؤ الفرص والتوظيف والجوانب الأخلاقية في الاستهلاك ومراعاة مبادئ حقوق الإنسان واحترام العادات والتقاليد السائدة في المجتمع وغيرها.

4. البعد الخيري: وترتبط بمبدأ تطوير الحياة بشكل عام وما يتفرع عن ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل وغيرها.

ومما سبق الشكل الموالي محتوي النموذج الخاص بالمسؤولية الاجتماعية حسب كارول (Carroll)، فإن المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا مجموع الأبعاد الموضحة في الشكل الموالي: (فضالة و قرومي، 2017، صفحة 43)

الشكل رقم(07): نموذج (carroll) للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات



وبالإضافة إلى ما سبق يمكن عرض هرم (كارول) الذي يوضح بشكل مفصل أهم أبعاد المسؤولية الاجتماعية في الشكل التالي:

الشكل رقم(08): هرم كارول يوضح أبعاد المسؤولية الاجتماعية



Source : (Farcane & Bureana, 2015, p. 40)

الفرع الثالث: استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

تتمثل استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات فيما يلي: (راشي، 2013، صفحة 10)

1- إستراتيجية الممانعة (المعرفة): بموجب هذه الإستراتيجية فإن إدارة المؤسسة تتجنب الالتزام بأي دور اجتماعي وبيئي، وتتحاشي الإنفاق على الأنشطة الاجتماعية والبيئية، ويتم التركيز على الأولويات الاقتصادية.

2- الإستراتيجية الدفاعية: تهتم المؤسسات وفقاً لهذه الإستراتيجية بالقيام بأقل ما مطلوب منها قانونياً، أي الحد الأدنى القانوني المفروض كدور اجتماعي وبيئي، من خلال مواجهة المسؤوليات الاقتصادية والقانونية، فمع زيادة الضغوط التنافسية والسوقية وزيادة الأصوات التي تنادي بحماية المستهلك والبيئة، تلجأ إدارة المؤسسة إلى المناورات القانونية كتنكيك للمحاولة من تقليل أو تحاشي الالتزامات المرتبطة بالمشاكل التي تسببها المؤسسة، وبالتالي حمايتها من الوقوع في مسائلة قانونية.

3- إستراتيجية التكيف: تنطلق هذه الإستراتيجية بالتزام المؤسسات بالمسؤوليات الاقتصادية والقانونية ثم تراعي بعد ذلك المتطلبات الأخلاقية من خلال الاهتمام بالقيم والأعراف السائدة والسلوكيات المقبولة اجتماعياً في بيئتها الداخلية التي تمثل ثقافة المؤسسة، وكذلك بالنسبة للمجتمع الذي تعمل فيه.

4- إستراتيجية المبادرة التطوعية: تتبنى المؤسسات بموجب هذه الإستراتيجية دوراً اجتماعي وبيئياً واسع جداً، بحيث تأخذ مصالح المجتمع وتطلعاته وحماية البيئة في جميع قراراتها. وهذا النوع من الاستراتيجيات يحمل في طياته المسؤولية الخيرة، حيث يأخذ زمام المبادرة في توفير المتطلبات الاجتماعية والبيئية علاوة على بناء قاعدته بكل المسؤوليات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية. كما تمكن هذه الإستراتيجية المؤسسة الاستعداد للتعامل مع المسائل الموجهة إليها بكل مرونة، وكذا إمكانية الاستجابة للضغوط الخارجية والتهديدات وكذا التشريعات الحكومية. يمكن تلخيص الاستراتيجيات السابقة في الشكل التالي:

الشكل رقم(09): استراتيجيات تعامل المؤسسة مع المسؤولية الاجتماعية



المصدر: (كافي، 2017، صفحة 99)

الفرع الرابع: معوقات الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات:

توجد العديد من الأسباب التي تعيق التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية، ومن بين هذه الأسباب غياب كل من: (درهم، 2016،

صفحة 123)

ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسة: فقد أثبتت الدراسات أن المؤسسات الملتزمة بهذا الاتجاه قليل مقارنة بعدد المؤسسات الناشطة.

التنظيم لجهود معظم المؤسسات، فهي بحاجة إلى أن تأخذ شكلا تنظيميا مهيكلًا، مبنيا على خطة ذات أهداف محددة.

ثقافة العطاء للتنمية: حيث تنحصر أعمال المؤسسات في المجالات الربحية فقط بعيد عن الأعمال الاجتماعية (إطعام الفقراء، توفير الملابس وغيرها..، دون التوجه نحو مشاريع تنموية تغير جذريا المستوى المعيشي للفقراء.

الخبرة والقدرة العلمية على وضع المعايير لقياس الجهود، إضافة إلى وجود خلط بين المسؤولية الاجتماعية والأعمال الخيرية.

المبحث الثالث: ماهية محاسبة المسؤولية الاجتماعية

من خلال ما تم تناوله في المبحث الثاني فيما يخص المسؤولية الاجتماعية ومدى الاهتمام بها من طرف المؤسسات الاقتصادية، أصبح من الضروري على هذه الأخيرة تسليط الضوء على ما هو ناتج عنها جراء ما تتحمله من المسؤوليات اتجاه المجتمع والعاملين والبيئة المحيطة بها ككل، وكذا النظر إليها من منظور محاسبي، وذلك بتطبيق ما يعرف بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية التي تعد من أحدث مراحل تطور الفكر المحاسبي، والتي تركز على كل ما هو اجتماعي من نشاطات داخل المؤسسة، كون أن المؤسسات لم يعد أبرز اهتماماتها منحصر في تعظيم الربح الاقتصادي فقط بل تعدى ذلك إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية بجانبه، وسنحاول في هذا المبحث التطرق إلى كل النقاط الأساسية الخاص بهذا النوع من المحاسبة (محاسبة المسؤولية الاجتماعية) كالأتي:

المطلب الأول: مفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية

تعد محاسبة المسؤولية الاجتماعية من أحدث الفروع المحاسبية، حيث يكمن اهتمامها في قياس الأنشطة الاجتماعية والإفصاح عنها ضمن قوائم مالية اجتماعية، ومن خلال ذلك سنتناول في هذا المطلب إلى تطورها التاريخي، وأهم التعاريف التي وضعت لها، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: التطور التاريخي لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

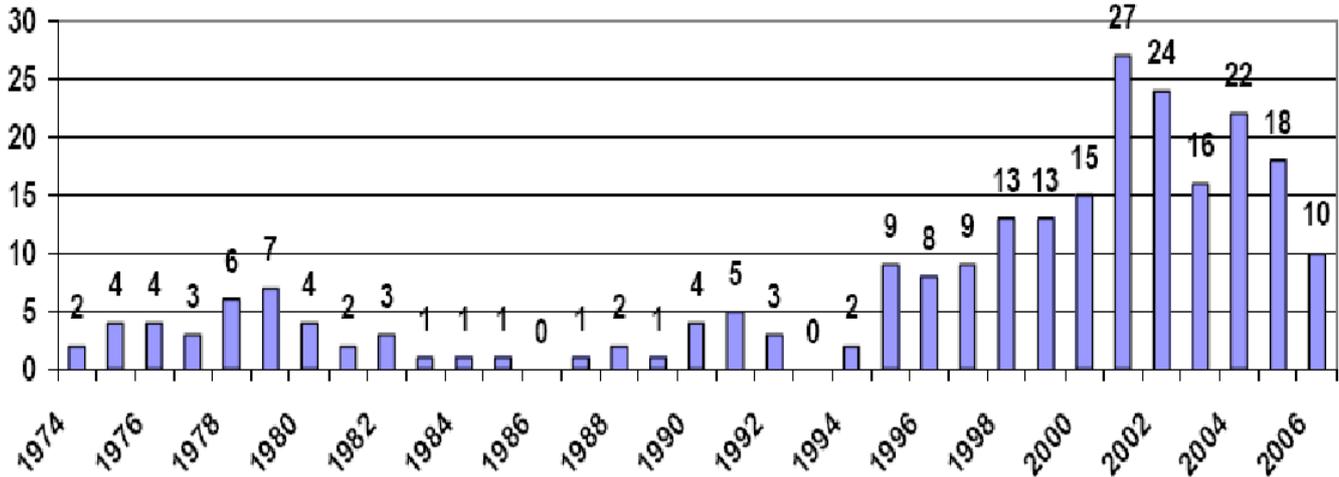
ظهر مفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية في الفكر المحاسبي في بداية العقد السادس من القرن العشرين، كما أشار أغلب الباحثين في أوروبا، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فلم يتم الاهتمام بها إلا بعد إن شكلت الجمعية الأمريكية للمحاسبين القانونيين لجنة (AAA*)، وأكملت إليها مهام معالجة مشكلة القياس والإفصاح المحاسبي المتعلقة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وكان ذلك في العقد السابع من القرن العشرين. (العليمات، 2010، صفحة 22)

وفي فترة السبعينات من القرن الماضي قد نالت اهتماما تجريبيا ملحوظا ولاقت انتشارا واسعا. تلاها خلال الثمانينات وحتى منتصف تسعينيات القرن الماضي إهمال واضح - وصل إلى حد التجاهل - من برامج البحث العلمي، أما المحاسبة البيئية فقد بدأت جذورها الجينية أيضا في السبعينات، وقد استمر البحث بها بطيئا، إلى أن لاقت انبعاثا وولادة جديدة خلال التسعينات، حيث عاد الاهتمام العلمي بكل من محاسبة الاجتماعية والمحاسبة البيئية في منتصف التسعينات، ومع انعطاف القرن الماضي والدخول في الألفية الجديدة بدأ كل من المحاسبين

الاجتماعية والبيئية تتكاملان معا وتحوزان على اهتمام الإدارة والمحاسبة والاجتماع والقانون والبيئة والأحياء، لتصبح تسمية المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية هي البديل لهما، وهذا ما أكدته دراسات عديدة (اللولو، 2009، صفحة 20)

وقد وضع (Connor2006) أهم مراحل تطور المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية عبر الزمن من خلال الشكل الآتي:

الشكل رقم(10): مراحل تطور المسؤولية الاجتماعية



من خلال الشكل أعلاه يتضح أن محاسبة المسؤولية الاجتماعية تتطور بتطور الحياة الاجتماعية، وكذلك بارتفاع عدد الجمعيات والمنظمات المطالبة بحقوق الإنسان، والبيئة والرفاهية الاجتماعية، وكان إبراز ذلك الاهتمام في الألفية الجديدة من القرن الحالي، وبالتالي تأخذ اهتماما كبيرا من كل الأطراف المعنية بالمجتمع واحتياجاته لدورة بتقديم معلومات مفيدة لكافة الأفراد. وقدمت العديد من الجمعيات المهنية المحاسبية مجموعة تعاريف لمهنة المحاسبة تدرج في تطورها من اعتبار المحاسبة حرفة ولا حقلا من حقول المعرفة، مروراً باعتبار المحاسبة نظاماً للمعلومات له دور كبير في عملية اتخاذ القرار، وصولاً إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية حيث عدت المحاسبة مسؤولة عن تحقيق الرفاهية الاجتماعية (نزاري و مانع، 2019، صفحة 68)

لذلك يمكن تقسيم التطور المحاسبي إلى أربع المراحل أساسية هي: (الجرجواوي، 2015، صفحة 02، 03)

❖ المرحلة الأولى: تكوين وتطوير الجانب الفني للمحاسبة.

هي مرحلة نشأة المحاسبة عندما استخدم الايطاليون والإغريق وقدماء المصريين والرومان السجلات المحاسبية بالرغم من عدم تطبيق مبادئ عملية أو قواعد منسقة للتسجيل، وقد كان لانتشار التجارة والبنوك في ايطاليا دور كبير في تطور المحاسبة في هذه المرحلة.

❖ المرحلة الثانية: الاهتمام بالمحاسبة مهنياً وأكاديمياً.

من جانب الاهتمام المهني، فيه ظهرت المعاهد والجمعيات المهنية مثل معهد المحاسبين القانونيين الأمريكي وجمعية المحاسبين الأستراليين، وجمعية المحاسبين القانونيين بإجلترا وويلز وغيرها من المعاهد والجمعيات المهنية التي ساهمت في وضع أسس وقواعد عامة للتسجيل والتقرير عن النشاط المحاسبي. أما من الناحية الأكاديمية فقد ساهم الباحثون في تطوير المحاسبة، ومنهم عالم الرياضيات الايطالي (لوكا باشيلو) الذي ينسب إليه وضع نظرية القيد المزدوج في عام 1494م، وهي ما زالت مستمرة حتى اليوم، ومن العوامل التي ساهمت في تطوير المحاسبة في هذه الحقبة الزمنية، ظهور الثورة الصناعية، وظهور مؤسسات المساهمة، وكذا ظهور مؤسسات الخدمات العامة مثل: (الكهرباء، الغاز، النقل، وغيرها وأخيراً تطور النظام الضريبي وقانون الدخل الضريبي على المؤسسات والأفراد.

❖ المرحلة الثالثة: النظر إلى المحاسبة كنظام للمعلومات

وفي هذه المرحلة كان التركيز على خدمة إدارة المؤسسات ومساعدتها في اتخاذ القرارات، وذلك عن طريق المحاسبة الإدارية، أي توجيه البيانات والمعلومات المحاسبية لخدمة المؤسسة، وساعد على ذلك ظهور مدرسة الإدارة العلمية ورفعها لشعار مهم وهو (أن ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدراته).

❖ المرحلة الرابعة: الاهتمام بالمحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية

التي تعتبر بدورها مرحلة مهمة من مراحل التطور المحاسبي، حيث أدى تزايد حجم المؤسسات إلى زيادة تأثيرها على البيئة الداخلية والخارجية، الأمر الذي أدى إلى تزايد الاهتمام بالوسائل التي تمكن أن تظهر بصدق الآثار السلبية واليجابية الناتجة عن أنشطة هذه المؤسسات لذلك برزت دعوات من قبل الهيئات الحكومية الإشرافية والتنظيمات الاجتماعية والبيئية وحتى من قبل بعض إدارات المؤسسات التي تقدم بدورها الاجتماعي، حيث تدعو هذه الجهات المختلفة التي تبني قواعد ومبادئ محاسبة تتفق مع القيم والحاجات الاجتماعية، حيث أن تجاهل تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات سيؤدي إلى المساواة بين المؤسسات التي تقدم بدورها الاجتماعي وبين تلك التي لا تعبر أي اهتمام للمصلحة الاجتماعية. (فلاق، 2016، صفحة 189، 190)

الفرع الثاني: تعريف محاسبة المسؤولية الاجتماعية

على الرغم من أن محاسبة المسؤولية الاجتماعية قد أصبحت حقيقة واقعة من الصعب على المؤسسات تجاهلها، إلا أنه لا يوجد اتفاق تام بين المحاسبين والمختصين والباحثين في هذا المجال على تعريف محدد وشامل وواضح لها (المزوعي و الطويل، 2017، صفحة 186)، ويمكن استعراض أهم هذه التعاريف من وجهات نظر مختلفة في النقاط التالية:

- **عرفت محاسبة المسؤولية الاجتماعية على أنها:** "هي أحد مكونات المحاسبة بمفهومها الواسع والذي ينص على أن المحاسبة هي فن أو علم هدفه قياس وتفسير الأنشطة والظواهر التي لها أساسا طبيعة اجتماعية واقتصادية. (بلقايد و سعيداني، 2018، صفحة 65)
- **كما عرفت محاسبة المسؤولية الاجتماعية على أنها:** "مجموعة من الأنشطة التي تختص بقياس وتحليل الأداء الاجتماعي لمؤسسات، وتوصيل تلك المعلومات للفئات والطوائف المختصة، وذلك بغرض مساعدتهم في اتخاذ القرارات وتقييم الأداء الاجتماعي لتلك المؤسسات." (شابون، 2015، صفحة 04)

■ **عرفت أيضا بأنها:** " فرع من فروع المحاسبة تهدف إلى تحديد نتائج المؤسسات ووضعها المالي من منظور اجتماعي، وذلك لأن المؤسسات ذات صلة وتأثرا على المجتمعات ككل". (Barodiya, 2015, p. 01)

- **عرف من جهة آخر بأنها:** "عملية اختيار تكون على مستوى المؤسسة لمتغيرات الأداء الاجتماعي، ومقاييسها وإجراءات القياس التي تقوم بشكل منهجي لتطوير المعلومات المفيدة لتقييم الأداء، وإيصال تلك المعلومات إلى الفئات الاجتماعية المعنية سواء داخل المؤسسة أو خارجها". (Zaidi, 2012, p. 09)

■ **كذلك يقصد بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بأنها:** "الأنشطة المحاسبية التي تتخذها المؤسسات لتحديد وقياس وتحليل وتقييم الأداء ذو العلاقة بالمسؤولية الاجتماعية، كما يتضمن ذلك أيضا توفير هذه المعلومات إلى متخذي القرارات بغرض مساعدتهم في إتخاذ القرارات الملائمة في الوقت المناسب لها." (ال حبيب، 2018، صفحة 25)

- **عرفها البعض بأنها:** "نظام محاسبي يختص في عملية قياس العمليات التي تحدث بين المؤسسات الاقتصادية والبيئة الاجتماعية المحيطة بها، ومن ثم الإفصاح عن الآثار التي تترتب عليها لجميع الأطراف ذات العلاقة وعليه فإن الهدف الرئيسي لهذا النظام يتمثل في قياس والإفصاح عن التكاليف والفوائد ذات مضمون اجتماعي للمؤسسات الاقتصادية". (عبد الله و عودة، 2016، صفحة 503)
- **في حين عرفها البعض بأنها:** "عبارة عن منهج لقياس وتوصيل المعلومات المترتبة على قيام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية بمختلف الطوائف المستفيدة داخل المجتمع، بشكل يمكن تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة". (علجية و شنيبي، 2010، صفحة 12)
- **عموماً عرفت محاسبة المسؤولية الاجتماعية بأنها:** "مجموعة من الإجراءات المحاسبية الخاصة بقياس النشاط الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية سواء كانت تلك الأنشطة إلزامية أو اختيارية و إعداد تقارير توضح حقيقة الأداء الاجتماعي وعرضها على الأطراف المستفيدة منها سواء كانوا من داخل المؤسسة أو خارجها". (الدباغ، 2006، صفحة 44)
- **وعرفها معهد المحاسبة الاجتماعية والأخلاقية محاسبة المسؤولية الاجتماعية على أنها:** "تتسم بالمعرفة حول تأثير مؤسسة ما على المجتمع، وكذلك حول العلاقة مع أصحاب المصالح، وهم جميع المجموعات التي تؤثر أو تتأثر بأنشطة المؤسسة". (فايز و آخرون، 2014، صفحة 242)
- **ومن زاوية أخرى يقصد بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية على أنها:** "مزيج من الأنظمة والقوانين ومن إدراك المؤسسات لمسؤولياتها تجاه المجتمع وأصحاب المصالح فيها بشكل يحقق التوازن ما بين الأهداف الاقتصادية (مسؤولياتها أمام الملاك) ومسؤولياتها الاجتماعية". (ميلاد، 2014، صفحة 139)
- **ويقصد بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بأنها:** "تطبيق المحاسبة في العلوم الاجتماعية والتي تعني بتطوير أساليب المحاسبة لتغطي الآثار والنتائج الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسات على المجتمع". (بله ياسي و آخرون، 2019، صفحة 87)
- **كما عرفت لجنة المجلس القومي للمحاسبين محاسبة المسؤولية الاجتماعية على أنها:** "عملية تحديد وقياس ومتابعة والتقرير عن التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية لأحد المؤسسات على المجتمع". (اقتيبي و آخرون، 2017، صفحة 06)
- في ضوء ما سبق يمكن تقديم تعريف لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية على أنها: فرع من فروع علم المحاسبة، التي تعتمد على مجموعة من الفروض والأسس والمبادئ التي تسمح بتسجيل وتبويب وتلخيص الأحداث الاجتماعية، التي التزمت بها المؤسسة تجاه العاملين، المجتمع والبيئة المحيطة بها، وذلك بغرض تحديد وقياس الأنشطة الاجتماعية والإفصاح عنها ضمن قوائمها المالية بهدف توصيل المعلومات بصورة حقيقية للأطراف المستفيدة سواء كانت أطراف داخلية أو أطراف خارجية.
- ومن خلال هذه التعاريف التي وردت في مراحل زمنية مختلفة نجد أنها تتفق في مجملها حول النقاط الجوهرية التالية: (سي محمد، 2016، صفحة 26)
- ✓ قبول المؤسسات لمسؤولياتها الاجتماعية سواء امتثالاً للقوانين والتشريعات السائدة أو عن عمل تطوعي إداري.
 - ✓ الإجماع على أهمية قياس الأنشطة الاجتماعية من خلال تحديد تكلفتها والعائد منها.
 - ✓ ضرورة الإفصاح عن هذه الأنشطة لكل المستخدمين.
 - ✓ الاتفاق على أن المحاسبة ذات أهداف اجتماعية بطبيعتها ودورها هو متابعة الأحداث التي تقوم بها مختلف المؤسسات من خلال التسجيل والقياس والإفصاح.

المطلب الثاني: أهداف محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأهميتها.

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى أهداف وأهمية محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وكذا أهم المفاهيم أو المصطلحات المتعلقة بهذا النوع من المحاسبة، ونعرض أهم هذه النقاط في الفروع التالية:

الفروع الأول: أهداف محاسبة المسؤولية الاجتماعية .

للمحاسبة المسؤولية الاجتماعية العديد من الأهداف تسعى إلى تحقيقها، حيث يمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

❖ تحديد وقياس صافي المساهمة الاجتماعية للمؤسسة التي لا تشتمل فقط على عناصر التكاليف والمنافع الخاصة والداخلية للمؤسسة، وإنما أيضا تتضمن عناصر التكاليف والمنافع الخارجية (الاجتماعية) والتي لها تأثير على فئات المجتمع، وينبع هذا الدور من قصور المحاسبة التقليدية في مجال قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات، ويرتبط هذا الهدف بوظيفة القياس المحاسبي. (يوسف و حماد، 2015، صفحة 136)

❖ **الهدف الأول:** تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة وذلك من خلال ما إذا كانت إستراتيجية المؤسسة وأهدافها تتماشى مع الأولويات الاجتماعية من جهة ومع طموح المؤسسة الاقتصادية من خلال تحقيق نسبة معقولة من الأرباح من جهة أخرى. (ماضي و طلال، 2018، صفحة 08)

❖ **الهدف الثاني:** الإفصاح عن الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة والتي لها آثار اجتماعية (أثر القرارات المؤسسة على تعليم وصحة العاملين وعلى تلوث البيئة وعلى استهلاك الموارد). ويظهر هذا الهدف ضرورة توفير البيانات الملائمة عن الأداء الاجتماعي للمؤسسة ومدى مساهمتها في تحقيق الأهداف الاجتماعية وأيضا إيصال هذه البيانات للإطراف المستفيدة الداخلية والخارجية على حد سواء، من أجل ترشيد القرارات الخاصة والعامة المتعلقة بتوجيه الأنشطة الاجتماعية وتحديد النطاق الأمثل لها سواء من وجهة نظر المستخدم أو من وجهة نظر المجتمع.. (بوخلخال، 2012، صفحة 03)

❖ **الهدف الثالث:** مساعدة إدارة المؤسسة الاقتصادية في وضع البرامج الاجتماعية وتحديد مساهمتها اللازمة في ضوء الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

❖ **الهدف الرابع:** مساعدة الأجهزة التخطيطية في تحديد أولوية البرامج والأنشطة الاجتماعية التي يجب أن تحظى بإهتمام أكبر من الدولة والمؤسسات الاقتصادية من خلال ما يوفره النظام من بيانات ومعلومات تبين نقاط القوة والضعف في مستوى المساهمات الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية. (حسن، 2015، صفحة 142)

ولتحقيق الأهداف السابقة يجب توفر ما يلي: (الشحادة و الخطيب، 2017، صفحة 90)

✓ نموذج محاسبي عادل يبنى على مجموعة من القيم الاجتماعية السائدة في الزمان والمكان (العدالة- الصدق في التعبير، الصدق، الإفصاح الكافي والشامل).

✓ التوسع في القياس المحاسبي بحيث يشتمل الآثار الخارجية لتصرفات الوحدة المحاسبية (المنافع والتكاليف الاجتماعية)

✓ التوسع في الإفصاح المحاسبي بحيث يشمل كافة الأطراف المهتمة باقتصاديات المؤسسة المباشرين وغير المباشرين (المجتمع ككل).

الفروع الثاني: أهمية محاسبة المسؤولية الاجتماعية

لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية أهمية كبيرة، حيث ازدادت هذه أهمية نتيجة لعدة عوامل ومن أبرزها نجد:

❖ تزايد الاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية:

حيث كانت مسؤولية المؤسسات تتمثل في تحقيق الربح وذلك لاعتباره الهدف الأساسي من أجل تقييم الأداء، وإن المؤسسة لن تستمر في نشاطاتها وأعمالها دون تحقيق أرباح، إلا أن الظروف الاجتماعية والبيئية المحيطة بها كظهور التفاوت الكبير في الدخل وتلوث البيئة نتيجة مزاوله المؤسسة لنشاطها قد أثر في مكانة هذا الهدف فلم تعد الأرباح المحققة تستخدم كمعيار شامل لتقييم الأداء بل يتعين القيام بتحليل شامل للآثار الاجتماعية التي تخلفها المؤسسات وتوفير البيانات الملائمة عن التكاليف والمنافع الاجتماعية المترتبة عليها وكيفية توزيع تلك المنافع على المجتمع. (شاهين، 2011، صفحة 284)

❖ المطالبة المتزايدة من قبل بعض الدول والهيئات والجمعيات المحاسبية للمؤسسات الاقتصادية بالإفصاح عن البيانات التي لها مضمون اجتماعي، ويبرز هذا الاتجاه من خلال استعراض النقاط الآتية: (شلمغام و خمقاني، 2019، صفحة 122، 123)

✓ إيضاح جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) أسباب ضرورة اهتمام المحاسبين بالإفصاح عن بيانات المسؤولية الاجتماعية.

✓ تكوين عدد من اللجان التابعة لمجمع المحاسبين القانونيين الأمريكي (AICPA)، وذلك من أجل دراسة وتطوير أنظمة القياس في المحاسبة المسؤولية الاجتماعية، بغرض معاونة المؤسسات الاقتصادية في هذا المجال.

✓ مطالبة لجنة بورصات الأوراق المالية الأمريكية للمؤسسات بضرورة الإفصاح عن سياساتها في مجال محاربة تلوث البيئة وما تم تنفيذه منها.

✓ مطالبة مجمع المحاسبين القانونيين بانكلترا بإعادة النظر في مجال وأهداف القوائم المالية المنشورة على ضوء المتطلبات الجديدة لمستخدميها، ولقد أوضح المجمع أن المجتمع يعتبر من بين مستخدمي بيانات القوائم المالية المنشورة، ومن ثم يجب الإفصاح عن البيانات الملائمة لمقابلة أهداف المجتمع.

❖ تجاهل إدخال التكاليف الاجتماعية للأنشطة التي لها مضمون اجتماعي عند تحديد تكلفتها الحقيقية إذ تتمثل مخرجات أي نظام محاسبي في مجموعة من المعلومات الملائمة لاتخاذ القرارات التي سوف تتحول بدورها الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية فالتركيز على حصر التكاليف الخاصة بالمؤسسة واعتبارها التكلفة الحقيقية للنشاط بغض النظر عما إذا كان هذا النشاط له تأثير على البيئة أو المجتمع فعلى سبيل المثال هناك العديد من الصناعات التي تؤدي إلى تلوث البيئة سواء كان ذلك في صورة تلوث للهواء أو المياه أو إحداث ضوضاء وهذا التأثير الضار على البيئة ما هو إلا تكلفة اجتماعية لا تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد التكلفة الحقيقية للنشاط المعين. (عبد الواحد، 2018، صفحة 154، 155)

❖ التركيز على جانب التكاليف دون المنافع في مجال قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات، حيث كان نتيجة ذلك ارتفاع التكاليف الكلية للمؤسسات التي تتحمل مسؤولياتها الاجتماعية وانخفاض أرباحها مما أدى إلى إظهارها بمظهر غير ملائم عند مقارنتها بالمؤسسات الأخرى التي لا تتحمل مسؤولياتها الاجتماعية، لذا يتطلب الأمر عند دراسة الأداء الاجتماعي أن يؤخذ بعين الاعتبار المنافع الاجتماعية التي تسببها أنشطة المؤسسة من جهة والتكاليف الاجتماعية لتلك الأنشطة من جهة ثانية. (عباسي و زنودة، 2021، صفحة 97)

الفرع الثالث: مفاهيم متعلقة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

إن ظهور المحاسبة التقليدية كان سببا لظهور بعض المفاهيم المحاسبية والمصطلحات مثل الأصول والخصوم وأنوعها وتعريف الاهتلاك ورأس المال العامل وغيرها من المصطلحات، كذلك ظهور فرع محاسبة المسؤولية الاجتماعية تطلب خلق مجموعة من المفاهيم المحاسبية المستحدثة، والتي تتلاءم مع طبيعة هذا الفرع المحاسبي، ومن أهم هذه المفاهيم نجد: (سعيد و قدور، 2017، صفحة 550، 551)

● **المنفعة أو العائد الاجتماعي:** يقصد بها عائد للمجتمع أو لأحد عناصره، سواء كان اقتصاديا أو غير اقتصاديا، وسواء كان داخليا أو خارجيا، وتتضمن هذه المنافع كل ما قامت بتوفيره المؤسسة للمجتمع وحصل أو لم يحصل على مقابل له أو حصل على مقابل له غير كاف، ومن أمثلتها السلع والخدمات التي وفرتها المؤسسة والمدفوعات للنفقات الاجتماعية كالمرتبات والأجور والمدفوعات لموردي السلع والخدمات والضرائب المسددة والتبرعات.

● **الدخل الاجتماعي:** يعبر عن صافي المساهمة الاجتماعية للمؤسسة ويتم حسابه من خلال المجموع الجبري لصافي الربح المحاسبي وكلا من إجمالي التكاليف والمنافع الاجتماعية.

● **حقوق المجتمع:** وتعني إجمالي مطالبات ورغبات وحقوق الأطراف المستفيدة من المؤسسة، ومن الملاحظ أن هذه المطالبات قد لا تكون ملزمة في ظل التشريع السائد، ويستخدم قياس حقوق المجتمع كأداة في مجال اتخاذ القرارات الاجتماعية وتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات.

● **صافي الدخل الاجتماعي:** يعبر عن صافي المساهمة الاجتماعية للمؤسسة، ويمثل المنافع الاجتماعية التي تعود على المجتمع خلال فترة ما مطروحا منها التكاليف الاجتماعية التي تتحملها المؤسسة لنفس الفترة، ويمكن التعبير عنها بإحدى المعادلتين:

الإسهام الاجتماعي = العائد الاجتماعي - التكلفة الاجتماعية

*** المعادلة الأولى:**

الدخل الاجتماعي = الربح المحاسبي - الإسهام الاجتماعي

*** المعادلة الثانية:**

● **صافي الأصل الاجتماعي:** هي كل ما يحيط بالمؤسسة من موارد طبيعية تندرج ضمنيا تحت صفة أنها أصبحت أصلا اجتماعيا للمؤسسة، وأن الاستنفاد لها يعتبر اهتلاكها يخفض من قيمتها، حيث يختلف الاهتلاك للأصول الاجتماعية، فالأول لا يمكن معه إعادة الأصل الاجتماعي من خلال تكوين مجمع اهتلاك له وإنما الضرر الحاصل يكون نهائيا، وطبعاً هذا ينطبق على غالبية الموارد، إلا في بعض الحالات التي يمكن التحكم بمخرجات المؤسسة أو مخلفاته.

● **العملية الاجتماعية:** تقوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية أساساً على العملية الاجتماعية والتي تماثل ما يعرف بالعملية المالية أو الصفقة التجارية في المحاسبة المالية، ويقصد بالعملية الاجتماعية أنشطة المؤسسات التي لها مضمون اجتماعي والتي لا تتم عن طريق قوى السوق المتعارف عليها، فالعملية الاجتماعية هي النشاط الذي تقوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية بقياسه وتحديد مدى ملائمة مخرجات ومدخلات العملية الإنتاجية مع الشروط الاجتماعية والبيئية والأخلاقية.

ويوجد ثلاث مكونات للعلمية الاجتماعية وهي: (نواف، 2011، صفحة 503، 504)

- 1) تأثير ملموس نتيجة أنشطة المؤسسة على أطراف المجتمع وتنقسم طبيعة تأثير العمليات الاجتماعية في المجتمع إلى قسمين:
 - تأثير نابع من التقدم التكنولوجي ويتمثل في زيادة درجة الأمان للمنتجات، تحسين جودة الخدمة أو المنتج.
 - تأثيراً ناجم عن تطبيق السياسات الإدارية للمؤسسة مثل: الصدق في الإعلانات الموجهة إلى الناس، وتلبية احتياجات المستهلكين.
- 2) أطراف متأثرة من داخل المجتمع: مثل المستهلكين، والعاملين وغيرهم، الذين يستفيدون من منافع المؤسسة، أو تلحق لهم أضرار نتيجة مزاوله أنشطة المؤسسة، وتشمل العمليات الاجتماعية عمليات التبادل السوقية وغير السوقية التي تترك أثراً خارجية في المجتمع.

3) إمكانية وضع معدلات لتسعير المنافع والتكاليف الاجتماعية المرتبطة بالعمليات الاجتماعية، وخاصة تلك التي لا تخضع لاختيارات السوق (إمكانية قياس التكاليف والمنافع)

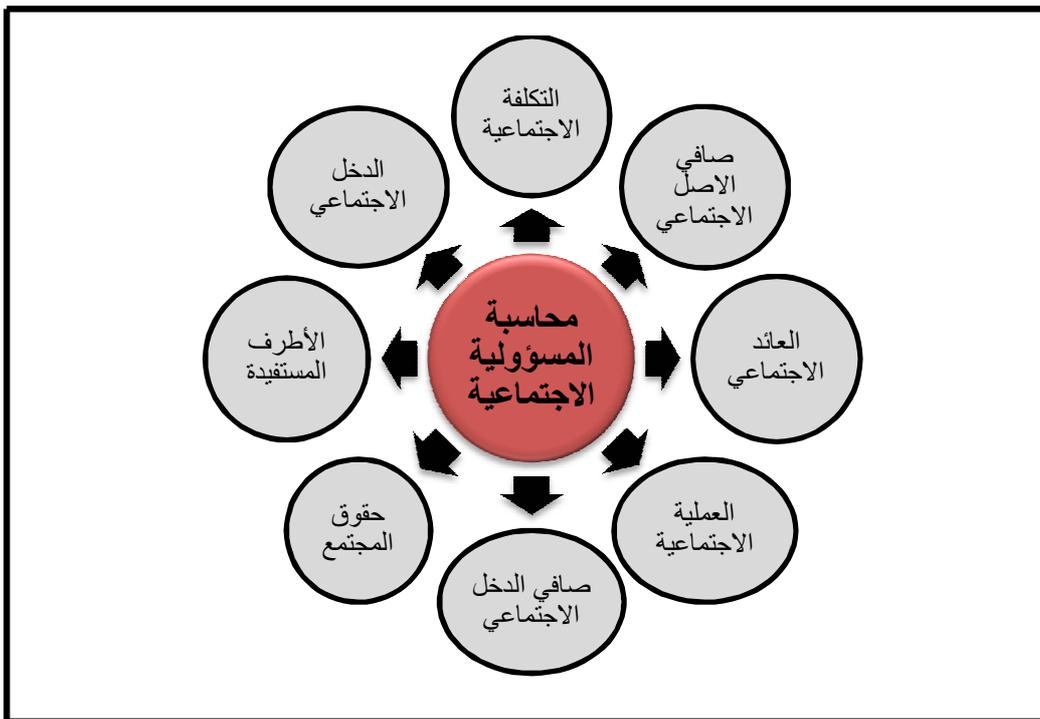
● **التكلفة الاجتماعية:** يمكن تعريف التكلفة الاجتماعية على أنها: "مقدار ما تنفقه المؤسسة بقصد زيادة رفاية الجهات المختلفة في المجتمع." (عزيز، 2018، صفحة 157)، كما يقصد بها أيضا: "تكاليف الاختلال الوظيفي الناشئة عن السلوك السلبي للعاملين نتيجة عدم توفير ظروف عمل مناسبة وما تنفقه المؤسسة لتحسين تلك الظروف." (السويح و النحاس، 2017، صفحة 119)، وتنقسم التكاليف الاجتماعية إلى: (طرشي و يخلف، 2016، صفحة 05)

✓ **التكلفة اجتماعية مباشرة:** تتمثل في التضحيات الاقتصادية التي تتحملها المؤسسة نتيجة قيامها إجباري أو اختياري بتنفيذ بعض البرامج والأنشطة الاجتماعية، فهي أعباء لا تعود بمنفعة أو عائد عليها مباشرة.

✓ **تكاليف اجتماعية غير مباشرة:** فتتمثل بقيمة ما يتحمله المجتمع من أضرار أو تضحيات موارد نتيجة ممارسة المؤسسات لنشاطها الخاص، إذ يمثل تلوث المياه والهواء مثلا: تكلفة اجتماعية يتحملها المجتمع.

■ **الأطراف الاجتماعية المستفيدة:** تتمثل الأطراف المستفيدة داخل المجتمع بتلك الأطراف التي ترتبط بعلاقة اجتماعية وتقع على المؤسسة المسؤولية تجاهها، وهي التي تستخدم مخرجات المؤسسات التي تعمل ضمن المجتمع وتتأثر بمخلفاتها مثل: (المستثمرين، والمستهلكين، العاملين، الخ...) إن المحاسبة العامة تهتم فقط بحقوق المساهمين والتغيرات التي تطرأ عليها في حين أن محاسبة المسؤولية الاجتماعية تتوسع في تحديد الأطراف التي تهتم بها وذلك من أجل تحقيق أهدافها. (شاهين، 2011، صفحة 284)، والشكل الموالي يلخص المفاهيم المرتبطة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية:

الشكل رقم (11): مفاهيم مرتبطة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على ما سبق

الفرع الرابع: الوظائف المحاسبية تجاه المسؤولية الاجتماعية

تمثل محاسبة المسؤولية الاجتماعية أحد فروع المحاسبة الذي تجسد في إطار المعرفة العلمية الهادفة إلى توفير حلول للمشاكل الاجتماعية وأسبابها ومظاهرها وتقديراتها في ظل بيئة متحركة، ضوء ذلك تطور الوظائف المحاسبية لاستيعاب مفاهيم المسؤولية الاجتماعية، واتسع نطاق مهماتها في هذا المجال ليشمل العديد من الأنشطة المحاسبية التي تمهد لعمليات القياس والإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية، ويمكن حصر هذه أنشطة بما يأتي: (مشكور و جاسم، 2011، صفحة 62، 63)

- التعبير الصادق عن البيانات المحاسبية يتطلب الأخذ بعوامل الاقتصادية والاجتماعية رئيسية فرضتها الاحتياجات المتغيرة والمتجددة للمجتمع.
- إمكانية الوصول إلى أسباب انخفاض أو تحسين مستوى كفاءة الأداء في المؤسسة الاقتصادية بهدف التقويم الشامل لأدائها.
- التعرف على مدى مساهمة المؤسسة الاقتصادية في مجالات حماية البيئة والمحافظة على مواردها وعلى حقوق الأجيال القادمة.
- توفر المعلومات المحاسبية عن صافي الدخل للمؤسسة الاقتصادية مع بحث أثار نشاطها في البيئة من إصلاحات اجتماعية أو تعليم أو تقدم حضاري أو الحفاظ على موارد المجتمع.
- تطوير الجانب العملي للمحاسبة بما يجعلها قادرة على استيعاب المتغيرات البيئية والاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية.
- زيادة قيمة المعلومات الواردة في الكشوف المحاسبية التقليدية (القوائم المالية الختامية) من خلال قوائم إضافية تتضمن مفردات عن المسؤولية الاجتماعية.
- الاستمرار بالمواءمة بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وبما يحقق أرباح مقبولة تساعد المؤسسة على الاستمرار في نشاطها.
- قياس مساهمة المؤسسة في الحد من الأضرار والمشكلات الاجتماعية بما فيها الأضرار البيئية التي تنشئ نتيجة مزولتها لأنشطتها الاعتيادية.
- احتساب تكاليف الإنتاج بطريقة تساعد في التوصل إلى مؤشرات حديثة لتقييم كفاءة أداء المؤسسة الاقتصادية، فيما يتعلق بمساهمتها الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الثالث: إتجاهات ومدخل محاسبة المسؤولية الاجتماعية

بعد ظهور محاسبة المسؤولية الاجتماعية اتجه العديد من الباحثين والمختصين في هذا مجال إلى إعطاء وجهات نظر، حيث عبر عليها كل منهم بنظرة الخاصة، كما امتدت أهميتها إلى عدة مجالات مختلفة سواء كانت على المستوى الداخلي للمؤسسة أو على المستوى الخارجي، وفي هذا المطلب سيتم توضيح هذه النقاط بشكل تفصيلي كالآتي:

الفرع الأول: الإتجاهات الرئيسية للمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

نجد للمحاسبة المسؤولية الاجتماعية ثلاث اتجاهات رئيسية وهي:

➤ **الإتجاه الأول:** يعتبر امتداد للمجال المحاسبة الحالية: من أجل تغطية الأداء الاجتماعي للمؤسسة، ويتطلب هذا الإتجاه تضمين التقارير المحاسبية التقليدية بعدا جديدا بإضافة الأداء الاجتماعي جنبا إلى جنب مع الأداء الاقتصادي في التقارير المحاسبية التقليدية نفسها، ويظهر هذا الإتجاه في محاولات إعداد تقارير اجتماعية الآتية كجزء مكمل للقوائم المالية التقليدية: (لصاق، 2015، صفحة 74)

✓ جدول حساب النتائج المعدل بأعباء الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية.

✓ الميزانية المعدلة بتأثيرات المساهمات الاجتماعية.

✓ القائمة المالية لتأثيرات عدم الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية.

✓ تقرير الأداء الاجتماعي المتعدد الأبعاد.

➤ الإتجاه الثاني: نظرة جديدة للمحاسبة: وتعني أخذها لوجهة نظر المجتمع وليس وجهة نظر المؤسسة. وتجري هذه المحاولات في إتجاه تفسير طبيعة الوحدة المحاسبية وفق نظرية المؤسسة Théorie de l'Enterprise، باعتبار مختلف فئات المجتمع ككل أصحاب مصلحة في المؤسسة. وهذا يعني إعادة تعريف المحاسبة وتأسيس مفاهيم جديدة على ضوء أفكار اقتصاديات الرفاه وطبقاً لهذا الإتجاه ينظر إلى المحاسبة الحالية - مالية وإدارية - على أنها جزء من إطار أشمل هو إطار محاسبة المسؤولية الاجتماعية. (بوحزام و آخرون، 2017، صفحة 81، 82)

➤ الإتجاه الثالث: نظرية فرعية إلى جانب نظريات أخرى في علم المحاسبة: أي أنها وفق هذا الإتجاه تعد فرعاً متميزاً له خصوصياته داخل الإطار العام للمحاسبة، مثل الفروع المحاسبية الأخرى المستقلة (محاسبة التكاليف، المحاسبة الإدارية، المحاسبة المالية، محاسبة الموارد البشرية). (عوض الله، 2011، صفحة 118)

والحقيقة تعتبر هذه الإتجاهات الثلاثة إتجاهات متكاملة إلى حد ما، فهناك بعض أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي يمكن إخضاعها للمفاهيم والأدوات المحاسبية التقليدية وبصفة خاصة تلك الأنشطة الإلزامية بحكم القانون. كذلك هناك بعض الظواهر الاجتماعية التي تتطلب رؤية جديدة للمحاسبة بحيث تنحو إتجاه وجهة نظر المجتمع، كما في حالة الإفصاح عن القيمة المضافة على مستوى المؤسسات، وأخيراً هناك مشاكل تستلزم معالجة متميزة داخل الإطار المحاسبي الشامل وبصفة خاصة تلك المتصلة باختيار متغيرات الأداء الاجتماعي وتطوير المقاييس الملائمة والبحث عن وسائل لقياس التكلفة والعائد الاجتماعي. (الشيرازي، 1990، صفحة 349)

الفرع الثاني: مداخل محاسبة المسؤولية الاجتماعية

إن العديد من الدراسات والأبحاث تناولت تطور الفكر المحاسبي في مجال المسؤولية الاجتماعية، وقد خلصت إلى أنه يمكن التمييز بين ثلاثة مداخل رئيسية للمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، وتمثل هذه المداخل فيما يلي: (حبيب و عباس، 2017، صفحة 11)

➤ المدخل الأول: وهو المدخل التقليدي والذي تحدد فيه مسؤولية المؤسسة في توجيه الموارد المتاحة بما يحقق زيادة في الأرباح مع الالتزام بالقيم والقواعد السائدة في المجتمع وقد تبني (ميلتون فريدمان) ذلك المفهوم الكلاسيكي للمسؤولية الاجتماعية، حيث أن المؤسسات يجب أن تحقق أرباحاً وتتوسع في خلق فرص عمل من خلال زيادة حجمها وفتح فروع جديدة لها، حيث أكد أن المؤسسات ستدعم الحكومة بشكل أفضل عندما تحقق أرباحاً كبيرة وتسدد نتيجة ذلك ضرائب أكثر وهذا سينعكس في شكل مشاريع حكومية أكثر تساهم في رفع مستوى المعيشة وزيادة رفاهية المجتمع.

➤ المدخل الثاني: الذي ظهر في أوائل السبعينيات من القرن الماضي، حيث يرى بأن إدارة المؤسسة يجب أن تتخذ القرارات التي تساعد على إحداث التوازن العادل بين مطالب المساهمين ومطالب العاملين ومطالب العملاء ومطالب المجتمع بوجه عام، فهي تمثل تحالف المصالح وهو الأسلوب الوحيد الذي يمكن المؤسسات من تحقيق هدفها الأسمى وهو تعظيم الربح في المدى الطويل، يأخذ بعين الاعتبار أهمية الأهداف الاجتماعية عند السعي لتحقيق هدف تعظيم الربح وبهذا تتحمل المؤسسة نوعين من المسؤولية: مسؤولية اجتماعية: تتمثل في المساهمة في تحقيق الرفاه الاجتماعي والحد من الآثار السلبية لنشاط المؤسسة، ومسؤولية خاصة تتجلى في تحقيق أرباح لأصحاب المؤسسة ويسمى هذا المدخل بمدخل أصحاب المصالح تميزاً له عن المدخل الأول الذي يسمى بمدخل أصحاب الملاك، وقد تم تطوير هذا المدخل في السبعينيات حيث يعترف بأهمية الأهداف الاجتماعية عند السعي لتحقيق هدف تعظيم الربح.

➤ **المدخل الثالث:** وهو المدخل الأكثر انفتاحا لمتطلبات محاسبة المسؤولية الاجتماعية حيث ينظر وفق هذا المدخل إلى المؤسسة على أنها نظام اجتماعي فرعي داخل نظام اجتماعي أكبر، وأنه على إدارة المؤسسة أن تحافظ على التوازن مع هذا النظام الاجتماعي الأكبر وذلك تحقيقاً لإغراض البقاء والنمو، أي أن المصلحة الذاتية للمؤسسة تحتم عليها أن تتعامل بصورة إيجابية مع متطلبات المسؤولية الاجتماعية لتحقيق الرفاه الاجتماعي. (النعيمات و حسن، 2011، صفحة 317، 318)

وطبقاً لهذا المدخل ينظر إلى الربح باعتباره وسيلة لتحقيق غاية (مثلاً أهداف اجتماعية)، وليس غاية بحد ذاته وبالتالي فإنه بدلاً من تعظيم الربح بصفة عامة، على المؤسسة أن تسعى لتحقيق مستوى مرضي (Satisfactory) يتماشى مع تحقيق مدى معين من الأهداف الاجتماعية، ويتم ذلك بالتوفيق بين مصالح الفئات المختلفة المهتمة بالمؤسسة: مطالبة العاملين بأجور أعلى، تحسين خطط التقاعد والضمان الاجتماعي للعاملين، مطالبة المستهلكين بأسعار مخفضة وجودة أعلى ومنتج آمن، مطالبة المساهمين بتوزيع عوائد أعلى وتنمية رأسمالهم، مطالبة جمعيات حماية البيئة بعدم تلوث الهواء والماء...، المشاركة الإيجابية في حل مشاكل المجتمع وعدم اعتبار ذلك قيوداً على النشاط الاقتصادي، بل التزاماً من المؤسسة نفسها تجاه المجتمع. (رضوان، 2003، صفحة 254، 255)

الفرع الثالث: مجالات محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

في ظل الاعتبارات التي ألزمت المؤسسات الاقتصادية المعاصرة بقبول القيام ببعض الأنشطة ذات المضمون الاجتماعي، ظهرت عدة محاولات تهدف إلى تحديد الأنشطة المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية التي ينبغي أن تدخل في دائرة اهتمام المحاسبة وقد وجدت اتجاهات متباينة في تحديد هذه الأنشطة وتبويبها في مجموعات متجانسة والاتجاه السائد لتحديد مجالات محاسبة المسؤولية الاجتماعية هو تقسيمها إلى أربعة مجالات، وتتمثل فيما يلي: (عبد الواحد، 2018، صفحة 155)

✘ **مجال العاملين:** يتضمن هذا المجال تأثير أنشطة المؤسسة على الأشخاص العاملين فيها كموارد بشرية تساهم بصورة فعالة في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي فهي تشمل الأنشطة التي تعمل على تحسين ظروف العاملين، ويمثل هذا مجالاً داخلياً من مجالات المحاسبة الاجتماعية.

✘ **مجال البيئة:** يشمل مجموعة من الأنشطة الاجتماعية التي تهدف إلى الحد من الآثار السلبية الناجمة عن ممارسة المؤسسة لنشاطها، والتي تؤثر على البيئة وذلك للمحافظة على سلامة البيئة المحيطة بالمؤسسة والمحافظة على الموارد الطبيعية، وهذا المجال من أهم مجالات المحاسبة الاجتماعية. (مقدم، 2013، صفحة 175)

✘ **مجال حماية المستهلك:** يشمل هذا المجال الأنشطة التي تهدف إلى تحقيق رضا المستهلك، والمحافظة على هذا الرضا كإهتمام بزيادة أمان المنتج، وعدم خداع المستهلك، والصدق في الإعلان، وتوفير البيانات اللازمة عن المنتج من حيث طريقة الاستخدام وحدودها والمخاطر المرتبطة ومدة صلاحية الاستخدام.

✘ **مجال المجتمع:** يشمل مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تحقيق فائدة للجمهور بشكل عام كتشغيل المعاقين والعجزة، إفراح المجال أمام طلبة الجامعات للتدريب، وإقامة حضانات لأطفال المنطقة، المساهمة في الرعاية الصحية، ودعم الجمعيات الخيرية، وكل هذا يهدف إلى تنمية وتحقيق الرفاهية للمجتمع. (جربوع، 2007، صفحة 248، 249)

المطلب الرابع: نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية ومزايا تطبيقه:

قبل التطرق في هذا المطلب إلى نظام معلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأهم عناصره، سيتم تناول نظام المعلومات المحاسبي بصفة عامة وذكر أهم المفاهيم المتعلقة به، وقسم هذا المطلب إلى فرعين وهما كالآتي:

الفرع الأول: نظام المعلومات المحاسبي

يعتبر نظام المعلومات المحاسبي من أهم وأقدم الأنظمة الوظيفية في المؤسسة، غايته تقديم معلومات محاسبية ذات جودة تعبر عن الواقع المالي والاقتصادي للمؤسسة، وتساعد مختلف الأطراف المتعاملة مع هذه الأخيرة الداخلين أو الخارجيين من اتخاذ القرارات المناسبة مهما كان نوعها.

أولاً: تعريف نظام المعلومات المحاسبي

نجد عدة تعريفات مختلفة تخص نظام المعلومات المحاسبي، وسيتم عرض أهمها في النقاط التالية:

■ **يمكن تعريف نظام المعلومات المحاسبي على أنه:** "ذلك النظام الذي يقوم بحصر وتجميع البيانات التي تعبر عن الأحداث الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية وإتاحة إمكانية تشغيلها وتحويلها إلى معلومات مالية مفيدة للمهتمين بالمؤسسة الاقتصادية". (القاضي و حمدان، 2013، صفحة 160)

■ **كما عرف نظام المعلومات المحاسبي بأنه:** "أحد النظم الفرعية في المؤسسة الاقتصادية، ويتكون من عدة نظم فرعية تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة، بهدف توفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية، لجميع الأطراف التي يهتمها أمر المؤسسة، وبما يخدم تحقيق أهدافها". (الشرايبي، 2008، صفحة 177)

■ **يقصد بنظام المعلومات المحاسبي أنه:** "النظام الذي يقوم بجمع وتسجيل وتخزين ومعالجة البيانات لإنتاج المعلومات لصانعي القرار، لتساعدهم في اتخاذ القرارات المناسبة". (خنيوة، 2019، صفحة 236)

■ **كما عرف نظام المعلومات المحاسبي بأنه:** "أحد مكونات التنظيم الإداري يختص بجمع، تويب، معالجة وتوصيل المعلومات المالية الملائمة لاتخاذ القرارات، للأطراف الخارجية والجهات الحكومية، الدائنين، المستثمرين، وإدارة المؤسسة". (قبايلي، 2018، صفحة 140)

■ **ويعني نظام المعلومات المحاسبية:** "مجموعة من المكونات المرتبطة مع بعضها، وتعمل متكاملة ومتنافسة فيما بينها لتحويل المدخلات آتيا إلى المخرجات، وهي ذات منفعة للمستخدمين الداخليين والخارجيين لمساعدتهم في اتخاذ القرارات الرشيدة".¹ (نينوي و بن سمينة، 2018، صفحة 205)

وبناء على ما سبق ذكره يمكن تعريف نظام المعلومات المحاسبية على أنه: "فرع من فروع نظم المعلومات داخل المؤسسة، والذي يهتم بتوفير المعلومات المالية والمحاسبية مقارنة بالفروع الأخرى من الأنظمة، وذلك لاستخدامها من قبل الأطراف الداخلية أو الخارجية في اتخاذ القرار ومساعدتهم كذلك في تقييم الأداء.

ثانياً: خصائص نظام المعلومات المحاسبي

يتصف نظام المعلومات المحاسبية بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن الأنظمة الأخرى نذكر أهمها: (أحمد قايد و هلايلي، 2019،

صفحة 244)

● نظام متخصص في جميع البيانات المحاسبية وتحليلها وإنتاج المعلومات المحاسبية.

- نظام يتسم بالشمولية حيث يمتد إلى كل الأنشطة داخل المؤسسة، فلا يمكن تصور أي نشاط في المؤسسة لا يمس نظام المعلومات الحاسوبية بطريقة أو بأخرى باعتبار أن كل حركات هذه الأنشطة لها أثر مالي، وهذا الأخير الذي يقيسه ويسيره نظام المعلومات الحاسوبية.
 - يعتبر الأساس المعتمد في عملية التخطيط والرقابة واتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية.
 - التداخل والتفاعل مع مختلف الأنظمة الفرعية الأخرى، حيث يمتاز نظام المعلومات الحاسوبية بالتغلغل في الأنظمة الأخرى بمدىها بالمعلومات الضرورية وهي بدورها تمدد بالبيانات الضرورية حول كل التصرفات المادية والمالية التي أحدثتها.
 - دوره لا يقتصر على توفير المعلومات للمستخدمين الداخليين فقط وإنما حتى للمستخدمين الخارجيين من عملاء، موردين وبنوك، مساهمين، حملة السندات... الخ، ومن خلال القوائم المالية وبعض التقارير الخاصة.
- وأيضاً يتسم نظام المعلومات الحاسوبية بمحائص أخرى نذكر منها: (الخفاجي، 2015، صفحة 180)
- ✓ **المرونة:** بمعنى إمكانية تعديله بدون صعوبة عند مواجهة أية تغيرات بيئية.
 - ✓ **كفاءة:** أي أن نسبة مخرجاته تفوق نسبة مدخلاته من الموارد.
 - ✓ **سهل الوصول:** بمعنى سهل الاستعمال والتشغيل وفي الوقت المناسب، أي توفير المعلومة الملائمة عند احتياج متخذ القرار إليها دون تأخير.

ثالثاً: أهمية نظام المعلومات الحاسوبية:

يمكن إبراز أهمية نظام المعلومات الحاسوبية كالأتي: (علون، 2019، صفحة 109)

- هو وحده الذي يمكن الإدارة والجهات ذات الصلة بها من الحصول على صورة وصفية متكاملة صحيحة عن المؤسسة.
- يتصل بغيره من نظم المعلومات عن طريق مجموعة من القنوات، التي تعتبر حلقات وصل بين مصادر الحصول على المعلومات ومستخدميها، وتشكل في مجموعها مسارات النظام الشامل للمعلومات.
- يمكن من التعرف على أحداث المستقبل بدرجة تقرب إلى حد ما إلى الصحة، وتوجيه الموارد النادرة نحو الاستخدام الأمثل، كما أنه يوفر المقاييس التي تساعد على تطوير أساليب الرقابة.
- إن المعلومات التي تنتج بواسطة النظم الفرعية الأخرى توضح في صورتها النهائية بدلالات مالية في التخطيط الاستراتيجي للوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

رابعاً: أهداف نظام المعلومات الحاسوبي

يسعى نظام المعلومات الحاسوبي لتحقيق جملة من الأهداف، وتتمثل فيما يلي: (عبد الوهاب حماد، 2019، صفحة 101، 102)

- إنتاج التقارير اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة حيث أن التقارير باختلاف أنواعها تمثل النتائج النهائية لنظام المعلومات الحاسوبي.
- **توفير الدقة في البيانات والتقارير من حيث الإعداد والنتائج:** ترتبط كفاءة نظام المعلومات الحاسوبي بجودة التقارير التي ينتجها ونجد أن معيار الجودة في هذه التقارير يتمثل في مدى دقة البيانات الواردة بها وتحقق الدقة في التقارير من خلال وجود خطوات محددة للمراجعة الداخلية تشمل التحقق من صحة القيد والترحيل وتخليص العمليات المختلفة.
- **تقديم التقارير في الوقت المناسب:** يعتبر وصول التقارير في الوقت المناسب أمراً مهماً لإدارة المؤسسة وذلك لأنها تساعد في اتخاذ القرارات بصورة دون خشية الوقوع في مخاطر غير موضوعة في الحساب.

- توفير وسائل الرقابة الداخلية اللازمة لحماية أصول المؤسسة ورفع كفاءة أداءها.
- توفير معلومات وبيانات كافية من حيث النوعية والكيفية والكمية وفي الوقت المناسب للمستفيدين بكافة طوائفهم.
- توفير سجلات متكاملة ومنظمة بالوقائع والعمليات المالية بأقل تكلفة، كما يوفر وسائل الرقابة والضبط على المعلومات والبيانات المحاسبية والمالية من جهة وممتلكات وأصول المؤسسة من جهة أخرى.
- التمكن من تشخيص المشكلات المالية والمحاسبية القائمة وإعداد الخطط المستقبلية والتعبير عنها بصورة رقمية.

خامسا: مكونات وعناصر نظام المعلومات المحاسبية

*مكونات نظام المعلومات المحاسبية: تتمثل مكونات نظام المعلومات المحاسبي فيما يلي: (الدوراوي، 1999، صفحة 53، 54)

- **وحدة تجميع البيانات:** تقوم هذه الوحدة بتجميع البيانات من البيئة المحيطة بالمؤسسة، وتمثل هذه البيانات في الأحداث والوقائع التي يهتم بها المحاسب ويرى أنها مفيدة ويجب الحصول عليها وتسجيلها، ولطبيعة أهداف المؤسسة وطبيعة المخرجات المطلوبة تأثير كبير على نوع البيانات التي يتم تجميعها وتسجيلها في النظام، كما أن طبيعة المخرجات تؤثر على نوع البيانات المجمعة.
- **وحدة المعالجة:** البيانات المجمعة بواسطة نظام المعلومات المحاسبية قد تستخدم في الحال إذا كانت مفيدة لمتخذ القرار في لحظة تجميعها، ولكن في غالب الأحيان تكون هذه البيانات الأولية في حاجة إلى تشغيل وإعداد لتصبح معلومات مفيدة في عملية اتخاذ القرارات، وبالتالي فإنها ترسل إلى وحدة التخزين في نظام المعلومات المحاسبية.
- **وحدة التخزين واستخراج البيانات والمعلومات:** وتختص هذه الوحدة بتخزين البيانات في حالة عدم استخدامها مباشرة والحفاظ عليها لاستخدامها مستقبلا أو لإدخال بعض العمليات عليها قبل إرسالها إلى متخذي القرار.
- **وحدة توصيل المعلومات:** تعتبر هذه الوحدة الوسيلة التي يتم بها نقل وتوصيل البيانات والمعلومات من وحدة إلى أخرى، داخل نظام المعلومات المحاسبية إلى متخذي القرارات الإدارية، وقد تكون قنوات الاتصال آلية أو يدوية (شاشات أو ورق) حسب الإمكانيات المتاحة للمؤسسة.

الفرع الثاني: مفهوم نظام معلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية:

يعد نظام معلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية من أهم الأنظمة التي لها أهمية كبيرة داخل المؤسسة، وذلك نظرا لما تستخدمه المؤسسة من فرع جديد من فروع المحاسبة، والذي يسعى إلى توفير معلومات تتعلق الجانب الاجتماعي، لتلبية احتياجات الأطراف المستفيدين من هذه المعلومات.

أولا: تعريف نظام معلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية

يعرف نظام معلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية بأنه: "نظام يهدف لتوفير البيانات والمعلومات المحاسبية الخاصة بالنشاط الاجتماعي للمؤسسات، ويتضمن مجموعة من الإجراءات المحاسبية الخاصة بسجيل وتبويب وعرض الأحداث والأنشطة ذات علاقة بمجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وفرض الرقابة عليها". (فلاق، 2013، صفحة 133، 134)

ومن خلال هذا التعريف يمكننا تقديم تعريف شامل لنظام معلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية بأنه: هو نظام فرعي من نظم المعلومات المحاسبية الذي يهتم بتوفير المعلومات في كل الفترات (التاريخية والحاضرة والمستقبلية)، حيث تكون تلك المعلومات خاصة

بالجانب الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية، وتوصيلها إلى الأطراف المستفيدة والتي يهملها أمر تلك المعلومات _معلومات المسؤولية الاجتماعية_ بالدرجة الأولى، سواء كانت الأطراف الداخلية أو الخارجية، وذلك بهدف اتخاذ قراراتهم المناسبة.

وعليه يمكن القول إن هذا نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية يحقق العديد من الأغراض، نذكر أهمها: (فلاق، 2013، صفحة 134)

✓ قياس الأنشطة الاجتماعية عن طريق تسجيلها وتبويبها ومن ثم الإفصاح عنها في مجموعة من التقارير والقوائم المالية وتقديمها للجهات التي يمكن أن تستفيد منها بصورة دورية.

✓ مساعدة الأجهزة الرقابية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة بما لا يتعارض مع الهدف العام لها.

✓ توفير المعلومات عن أثر نشاط المؤسسة على البيئة المحيطة وتحديد تكلفة الصيانة والمحافظة على البيئة المحيطة بالمؤسسة من أضرار عناصر التلوث البيئية التي يعكسها نشاط المؤسسة.

✓ إعداد التقارير إلى اللجان الصحية والاجتماعية لتسهيل مهمتهم في الرقابة على نشاط المؤسسة في المجالات البيئية والاجتماعية والصحية، والتحقق من مدى التزامها بالقوانين والتعليمات التي تصدرها.

ثالثاً: الفروض الأساسية لنظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية:

حدد الباحثين والمختصين في هذا المجال فروض هامة لنظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية، حيث نجد أنه يقوم على أربعة فروض

أساسية: (خميس، 2019، صفحة 245، 246)

● على المؤسسة التزامات تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وهي تقبل تحمل هذه الالتزامات.

● بما أن الموارد الاقتصادية للمجتمع نادرة ومحدودة، لذا يتوجب استغلالها بفاعلية قصوى وبشكل يؤدي إلى تعظيم العائد الاجتماعي المحقق من الاستثمار الاجتماعي.

● الموارد الاقتصادية العامة التي تستنفذها المؤسسة في نشاطها الاستغلالي كالماء والهواء لا تعتبر سلعا مجانية، وإنما موارد اقتصادية اجتماعية يتطلب على المؤسسة تعويض المجتمع عن ما تستنفذه منها.

● للمجتمع الحق في الاطلاع على مدى تنفيذ المؤسسة لالتزاماتها تجاهه، وذلك ضمن الأسس والمبادئ المتعارف عليها للإفصاح المحاسبي.

ثانياً: مكونات نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية:

أن تصميم نظام محاسبي يحقق أهداف محاسبة المسؤولية الاجتماعية يتطلب ضرورة التحديد الواضح لنطاق ومكونات العمليات الاجتماعية

وهنا يمكن القول بأنه يمكن التمييز بين ثلاث مكونات للعملية الاجتماعية وهي كالتالي: (حبيب، 2011، صفحة 22، 23)

✚ **أطراف مستفيدة من داخل المجتمع:** تتميز العملية الاجتماعية بما لها من آثار خارجية على المجتمع، ومن ثم فمن الضروري وجود طرف خارجي يستفيد من أنشطة المؤسسة التي تتم من خلال عمليات تبادل السوق أم لا ومن أمثلة هذه الأطراف المستهلكين والعاملين.

✚ **تأثير ملموس على المجتمع من القيام بالعملية:** تنقسم طبيعة تأثير العمليات الاجتماعية إلى تأثير نابع من التقدم التكنولوجي، وتأثير ناشئ من تطبيق السياسات الإدارية للمؤسسة، وتمثل العمليات والأنشطة التي تتخذها المؤسسة لتحقيق الأمان في استخدام المنتج أو تحسين كفاءة أو جودة الخدمة المنتجة أمثلة للتأثير المرتبط بالتقدم التكنولوجي على المستهلكين، ومن ناحية أخرى نجد أن الصدق في الإعلان الموجه للجمهور، والاستجابة لاحتياجات المستهلك تمثل أنواعاً من التأثيرات ذات الطابع الإداري على المستهلكين.

استخدام معدلات لتسعير المنافع والتكاليف الاجتماعية المرتبطة بكل عملية اجتماعية، خاصة إن هذه العملية لا تخضع لاختبارات السوق.

ثالثاً: مزايا تطبيق نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية:

تتمثل مزايا تطبيق نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية فيما يلي: (بروبه، 2017، صفحة 431، 432)

- يعمق الدور الاجتماعي لمؤسسات المختلفة بتحفيزها لخدمة البيئة التي تعمل فيها ومشاركة الدولة أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- يوفر تطبيق الفرصة لإدخال البعد والعمل الاجتماعي في أنظمة الحسابات القومية، وهذا يوفر ميزتين مهمتين:
- ✓ توفير معلومات على قدر كبير من الأهمية تستخدمها الجهات المختصة بوضع الخطط التنموية على المستوى القومي.
- ✓ توفير الفرصة لتحسين الأسس والأساليب المتبعة في قياس الناتج المحلي الإجمالي، وكذلك معدلات النمو الحقيقية فيه، بما يتماشى مع النظام الصحيح بيئياً لقياس هذا الناتج والذي اقترحه الأمم المتحدة 1993م.
- كذلك قيام المؤسسات بدورها اتجاه المسؤولية الاجتماعية يضمن إلى حد ما دعم جميع أفراد المجتمع لأهدافها ورسالتها التنموية والاعتراف بوجودها، والمساهمة في إنجاح أهدافها، علاوة على المساهمة في سد احتياجات المجتمع ومتطلباته الحياتية والمعيشية الضرورية، إضافة إلى خلق فرص عمل جديدة من خلال إقامة مشاريع خيرية واجتماعية ذات طابع تنموي.

رابعاً: مشاكل تطبيق نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية

هنالك العديد من المشاكل والأعباء لنظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية، نذكرها كما يلي: (عطيه، 2015، صفحة 41)

- قد تكون تكلفة تنفيذ مرتفعة، حيث تتطلب أعباء عمل كبيرة وخاصة في المرحلة الأولى من تنفيذها، حيث أن وضع الاستراتيجيات والتخطيط المبكر واستكشاف الأخطاء وإصلاحها يتطلب وقتاً وكلفاً مرتفعة وخصوصاً من وجهة نظر أصحاب الأعمال.
- على عكس النظام المحاسبي التقليدي الذي يرتبط بالأرقام، فقد تم تطوير نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية لضمان أنشطة تناسب البيئة والمجتمع المحيط به، حيث تتطلب تلك المحاسبة معلومات عديدة كأثر أعمال المؤسسة على التلوث والتنمية، وبذلك فإن المؤسسة الراغبة في تطبيق نظام فعال لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية قد تواجه نقصاً في الموارد وعدم توفر الأدوات وهو ما قد يقلص من جهودها بذلك.
- إن عملية التنفيذ لنظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية يتطلب أعباء عمل ثقيلة وهو ما قد يجبط العاملين، ويضطرهم إلى العمل لساعات إضافية مع عبء العمل الإضافي وأحياناً بنفس معدل الأجور، مما يشجع العاملين للبحث عن العمل في مكان آخر، وهو ما يؤدي إلى ارتفاع معدل دوران العمل والمزيد من التكاليف التي تخصص لتوظيف وتدريب العاملين الجدد.

خلاصة الفصل:

على ضوء ما تم تقديمه في هذا الفصل تم التعرف على أن مفهوم المحاسبة يعتبر كنظام للمعلومات يقوم بعدة وظائف أساسية كتسجيل وتلخيص وقياس للأحداث الاقتصادية وترجمة نتائجها إلى معلومات مالية كمية، وذلك للوصول إلى مرحلة الإفصاح عنها (التوصيل) في شكل قوائم مالية، مما يساعد على توفير المعلومات اللازمة لتلبية احتياجات الأطراف المستفيدة، حيث تبين أن هناك صنفين من هذه الأطراف، الصنف الأول: يتمثل في الأطراف الداخلية وهي التي تكون علاقتها مباشرة بالمؤسسة وتمثل في الإدارة العليا وكذا الأفراد العاملين داخل المؤسسة، أما فيما يخص الصنف الثاني فهو يتمثل في الأطراف الخارجية حيث تكون علاقتها غير مباشرة بالمؤسسة وأهمها المستثمرين، مصلحة الضرائب، المقرضين والمجتمع المدني... الخ. ومن خلال ذلك نرى أن التركيز الوحيد للمؤسسات يكمن في تعظيم الربح اقتصادي فقط.

كما تم التعرف أيضا على مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي تعد من أهم المفاهيم المعاصرة التي تلزم المؤسسات بالتركيز على الجانب الاجتماعي، وذلك على مستويين أساسيين، بداية بالمستوى الداخلي والذي يسمى بالمسؤولية الاجتماعية الداخلية التي ترتبط بالدرجة الأولى بالأفراد العاملين داخل المؤسسة من أجل تحسين وتطوير أدائهم، أما المستوى الخارجي يتمثل في المسؤولية الاجتماعية الخارجية وهي ترتبط بالمجتمع ككل وبغرض حل أغلب المشاكل التي يعاني منها ذلك المجتمع، سواء كانت ناتجة عن نشاط المؤسسة أو ليس له علاقة بها.

وبعد إدراك المؤسسات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، قد توجهت إلى تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بتحديد وقياس الأنشطة الاجتماعية للمؤسسات والإفصاح عنها ضمن قوائمها المالية بشكل كافي، بغرض تحقيق أهداف اجتماعية تساعد في خدمة الأطراف التي يهتمها هذا النوع من المعلومات، وكذا تساهم في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة. كما نستخلص أن لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية نظام معلومات يسعى إلى توفير البيانات والمعلومات المحاسبية الخاصة بالنشاط الاجتماعي للمؤسسات، كما يحقق هذا النظام مجموعة من الفوائد، والتي من أبرزها تعميق الدور الاجتماعي للمؤسسات بمختلف أشكالها بتحفيزها لخدمة البيئة التي تعمل فيها. كما يتضح أن هذا النظام لديه العديد من المشاكل، حيث تتكبد المؤسسة تكلفة مرتفعة من أجل تنفيذه.

الفصل الثاني:

الإطار النظري لأداء

العاملين

تمهيد:

يعتبر العاملين من أهم الموارد الأساسية التي تمتلكها المؤسسات الحديثة، كونها تمثل العمود الفقري والمحرك الأساسي للنهوض بمكانتها في ساحة الأعمال، وهذا ما جعل المؤسسات تولي اهتماما وتركيزا بشكل كبير على الأفراد العاملين فيها، وذلك من خلال توفير الجو المناسب للعمل وتلبية رغباتهم واحتياجاتهم التي تساعدهم في تقديم أداء ذو مستوى عالي، كما أن الاهتمام والتركيز على العاملين يساهم بدرجة كبيرة في تحسين وزيادة إنتاجيتهم، وبما أن أداء العاملين مرتبط بنجاح واستمرارية المؤسسات، فإن أداء المؤسسة يعد محصلة لأداء العاملين، وبهذا أصبحت المؤسسات تسعى إلى تغيير نظرة العاملين وحصرها في دائرة تحقيق الأهداف المسطرة.

كما تعد عملية تقييم أداء العاملين من أهم العمليات التي تقوم بها المؤسسات، كونها العملية التي من خلالها تتمكن المؤسسات من معرفة مدى مستوى عاملها في أداء أعمالهم، وذلك من خلال توضيح أهم نقاط القوة والضعف لهم.

وبالتالي يهدف هذا الفصل إلى دراسة وتوضيح الإطار النظري لأداء العاملين، ولذا قسم إلى المباحث التالية:

المبحث الأول:

• مفاهيم عامة حول الأداء

المبحث الثاني:

• عموميات حول أداء العاملين

المبحث الثالث:

• تقييم أداء العاملين

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأداء

يعد الأداء من أبرز المفاهيم الأساسية في مجال الإدارة، والذي حظي باهتمام كبير على مستوى المؤسسات نظراً لعلاقته المباشرة بنجاحها، وبالرغم من التطورات التي يفرضها المحيط الداخلي والخارجي جعل تلك المؤسسات في تحدي كبير لمواكبة هذه التغيرات، كما تسعى جاهدة لتحسين نتائج أداؤها من أجل البقاء والحفاظ على مكانتها في ساحة الأعمال والاستمرار في نشاطها، ما يمكنها من تحقيق أهدافها بصورة صادقة تخدمها في اتخاذ قراراتها بشكل دقيق، وستناول من خلال هذا المبحث العناصر الأساسية المتعلقة بالأداء المؤسسي، وذلك من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: مفهوم الأداء وخصائصه

يعتبر الأداء المؤسسي القاسم المشترك لجميع الجهود المبذولة من قبل الإدارة والعاملين في إطار المؤسسات، لذا يعد الأداء مفهوماً هاماً وجوهرياً بالنسبة للمؤسسات بشكل عام (قاسمي و مصيطفي، 2019، صفحة 788)، لهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى كل من تعريفه وأهم خصائصه.

الفرع الأول: تعريف الأداء

يشغل موضوع الأداء في المؤسسات اهتمام الباحثين والممارسين، سواء على المستوى الكلي أو على المستوى الجزئي، وهذا الاهتمام يرجع إلى أن البحث عن الأداء المرتفع يعتبر مقياس النجاح، وقد تولد عن هذا الاهتمام الكثير من الدراسات لتحديد مفهوم الأداء، ورغم ذلك يبقى يعاني من صعوبة التحديد. (علي و بوسهرة، 2010، صفحة 140) وهنا يمكن تقديم عدة تعاريف لمصطلح الأداء:

1. الأداء لغة: يعرف بأنه إنجاز عمل ما وهو يقابل الكلمة اللاتينية "performare"، والتي تعني إعطاء الشكل الكلي لشيء ما، والتي اشتقت منها فيما بعد الكلمة الإنجليزية "performance"، والتي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي بواسطتها تحقق المؤسسة أهدافها (محرز، 2016، صفحة 36)، كما عرفه قاموس أكسفورد بأنه: "إنجاز وتنفيذ وتحقيق أعمال متعهد بها أو مكلف بتنفيذها". (الساعدي وآخرون، 2013، صفحة 788)

2. الأداء اصطلاحاً: لقد وردت عدة تعاريف لمفهوم الأداء من طرف الباحثين والمختصين في هذا المجال، ونذكر أهمها:

- عرف الأداء بأنه: "تأدية عمل وإنجاز مهمة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة". (بوسالم و شهيد، 2017، صفحة 629)
- ومن وجهة نظر أخرى عرف الأداء على أنه: "النتائج المحققة نتيجة تفاعل العوامل الداخلية - على اختلاف أنواعها - والتأثيرات الخارجية واستغلالها من قبل المؤسسة في تحقيق أهدافها". (إدريس و الغالبي، 2009، صفحة 39)
- كما يمكن تعريف الأداء على أنه: "حصيلة تفاعل عوامل داخلية تتعلق بالتنظيم الداخلي للمؤسسة، وعوامل خارجية تتعلق بالبيئة الخارجية المحيطة بالمؤسسة، إضافة إلى عوامل ذاتية أو شخصية وهي العوامل المتعلقة بالمتصرف ذاته". (بن يمينة، 2015، صفحة 14)
- يشار إلى الأداء بأنه: "الاستخدام الأمثل والجيد لمختلف الموارد المتاحة في المؤسسة لأجل تحقيق الأهداف المسطرة". (ناجي و أخذيري، 2017، صفحة 53)

■ كما يشير البعض أن الأداء يتمثل في: "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية والبشرية واستثمارها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها". (عمران، 2017، صفحة 755)

■ بمعنى آخر يعرف الأداء على أنه: "قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها من خلال استخدام الموارد المتاحة بطريقة كفؤة وفعالة". (رايس، 2016، صفحة 134)

■ وعرف أيضا بأنه: "قدرة المؤسسة على استخدام مواردها المالية والبشرية والتكنولوجية والمعرفية بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها بطريقة كفؤة وفعالة وتحقق توقعات وتطلعات أصحاب المصالح كالمستثمرين والعملاء والموظفين والموردين والحكومة والمجتمع بأكمله". (الدليمي والكعبي، 2016، صفحة 150)

■ عرف الأداء على أنه: "الأداء على النتيجة الرقمية المحصلة من طرف المؤسسة في ظل بيئة تنافسية". (كافي، 2017، صفحة 112)

■ ويقصد به أيضا: "عبارة عن المخرجات التي تنتجها المؤسسة في شكل سلعة أو خدمة، تكون ذات أثر وانطباع، وهي أساس بقاء المؤسسة وتعزيز قدرتها التنافسية". (حواوسة، 2018، صفحة 164)

■ كما يمكن القول أن أداء المؤسسة: "هو عبارة عن مجموعة من المراحل المنطقية المتكونة من الفعل والنية من أجل تحقيق نتيجة واقعية ممكنة (هدف محدد مسبقا)". (بوريش، 2017، صفحة 69)

■ في حين يعرف أداء بأنه: "النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة التي أسفرت عنها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة". (قريشي، 2018، صفحة 205)

وبناء على ما تقدم من تعاريف يمكننا أن نستخلص تعريف عام للأداء: وهو ما تقوم به المؤسسة من إنجازات وأعمال تسمح لها بالاستعمال العقلاني لمختلف مواردها بكل كفاءة وفعالية، وذلك لتحقيق أهدافها المسطرة من جهة، وتوصيل أهم النتائج المحققة للأطراف المستفيدة من أجل اتخاذ قراراتهم وأخذ صورة صادقة على المؤسسة.

الفرع الثاني: خصائص الأداء

يتسم الأداء بمجموعة من الخصائص، تتمثل فيما يلي: (بكوشة، 2016، صفحة 06، 07)

■ **واسع الاستعمال:** يستخدم مفهوم الأداء على نطاق واسع في ميدان الأعمال، لكن يبقى من الصعب إعطاء تعريف محدد له لتعدد الأبعاد التي تكون الأداء الشامل، يعني الأداء النتيجة المحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي يتم تحقيقها عند ممارسة عمل ما والمعبر عنها بوحدات قياس معينة. كما يعبر عن الأداء بمجموعة من المعايير الملائمة للتمثيل والقياس التي تمكن من إعطاء حكم على الأنشطة الناتجة، المنتجات وعلى أثار المؤسسة في البيئة الخارجية، لقد تنوع مفهوم الأداء بتعدد الجماعات أو الأفراد الذين يستخدمونه، فبالنسبة لإدارة المؤسسة الأداء يعني المردودية والقدرة على المنافسة، بالنسبة للموظف فهو يعني مناخ العمل أما بالنسبة للعميل فيعبر عن نوعية المنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة، وبالتالي فالأداء مسألة إدراكية تختلف من فرد لآخر.

■ **متطور:** إن مكونات الأداء تتطور عبر الزمن، فمعايير التقييم الداخلية وتلك التي تحدها البيئة الخارجة وتحقق الأداء تكون متغيرة، فالعوامل التي تتحكم في نجاح المؤسسة في مرحلة دخول السوق قد تصبح غير ملائمة لقياس الأداء بها بالنسبة للمؤسسة تمر بمرحلة النمو أو النضوج، هناك توليفة من العوامل الاجتماعية والتقنية والمالية والتنظيمية تكون فعالة في موقف معين دون أن تكون كذلك في آخر، والتوليفات متعددة وتتغير عبر الزمن.

■ **ثري بالمكونات:** الأداء عبارة عن مجموعة من المكونات، منها التي تكمل بعضها البعض ومنها التي تكون متناقضة. يظهر هذا التناقض مثلا عندما يسعى مسؤولون إلى تحقيق هدف تخفيض التكاليف والسعي في نفس الوقت إلى تحسين جودة المنتجات والحفاظ على الروح

المعنوية العالية للأفراد بصفة مستدامة. إن هذه المكونات ليست على نفس الأهمية، وإذا بقي البعد الاقتصادي هو المسيطر فإن المؤسسة في مرحلة معينة من تطورها أو تحت تأثير شخصية مديرها يمكنها أن تعطي الأولوية لبعد معين دون الأبعاد الأخرى فالأداء إذا نظام متعدد الأبعاد، وبالتالي من الضروري التمثيل المتعدد لأبعاد هذا المفهوم.

✚ **ذو أثر:** ينعكس مستوى أداء المؤسسة على سلوكيات أفرادها، وبالأخص القائد فكلما كان هناك انحراف بين ما كان مخطط من أهداف وما تم تحقيقه، فإنه من الواجب مراجعة الخطط والخيارات الإستراتيجية. حيث أن معرفة مستوى الأداء وقياسه يساعد على اتخاذ الإجراءات الملائمة لتقوم الاختلالات والانحرافات الإستراتيجية لتحقيق الأهداف المخططة. (سحمدي و بروش، 2018، صفحة 394)

المطلب الثاني: مكونات الأداء ومستوياته

سنترك في هذا المطلب إلى مكونات الأداء وذلك نظرا لارتباطه بعدة عناصر، وكذا إبراز أهم مستوياته المختلفة.

الفرع الأول: مكونات الأداء

من خلال ما تم استعراضه من تعاريف في المطلب الأول حول الأداء لاحظنا أنه يتضمن عنصرين أساسيين وهما الفعالية والكفاءة، وهذا ما توضحه أيضا المعادلة التالية:

$$\text{الأداء} = \text{الفعالية} + \text{الكفاءة}$$

ومن هذا المنطلق سيتم شرح مضمون هذين العنصرين كالآتي:

❖ **الكفاءة (Efficiency):** تعرف الكفاءة بأنها: "إنجاز الأعمال بالطريقة الصحيحة، وهي بذلك تشير إلى الطريقة الاقتصادية التي يتم بها إنجاز العمليات المتعلقة بالأهداف، كما أن الكفاءة تشير إلى حسن استخدام الموارد وعدم إهدارها مما يعني الحصول على الكثير نظير ما هو قليل، أي إبقاء التكلفة في حدودها الدنيا، والأرباح في حدودها القصوى، لذلك فالكفاءة مفهوم يربط بين المخرجات والمدخلات فكلما كانت المخرجات أكبر من المدخلات ثم الحكم على المؤسسة بأنها ذات كفاءة" (مداح و آخرون، 2017، صفحة 69). وكذلك هي: "فاعلية المؤسسة وكفاءتها في استخدام مواردها المتاحة لتحقيق أهدافها بشكل أمثل وفي حالة نجاح المؤسسة باستخدام الموارد المتاحة في تحقيق أهداف المؤسسة". (الأسدي، 2014، صفحة 207)

✚ **قياس الكفاءة:** تقاس الكفاءة بطريقتين مختلفتين وهما: (الداوي، 2009، صفحة 221)

1- **الطريقة الأولى:** وفق هذه الطريقة تقاس الكفاءة من خلال المعادلة التالية:

$$\frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}} = \frac{R_M}{M_r} = \text{الكفاءة (نسبة)}$$

حيث:

✓ R_M : النتائج المحققة (الأهداف المحققة).

✓ M_r : الموارد المستخدمة (الوسائل المستعملة).

هذه النسبة تقيس لنا الكفاءة المتحصل عليها.

2- الطريقة الثانية: ويمكن أن تقاس الكفاءة (نسبة) وفقا لما يلي:

$$\frac{R_p}{M_p} = \text{الكفاءة (نسبة)}$$

حيث:

✓ R_p : هي النتائج المتنبأ بها.

✓ M_p : الموارد المتنبأ استخدامها لتحقيق النتائج المتنبأ بها.

❖ **الفعالية (Efficacité): يقصد بالفعالية بأنها:** "القدرة على تدنية مستويات استخدام الموارد دون المماس بالأهداف المسطرة" (ميلي، 2016، صفحة 320)، كما تعني أيضا الفاعلية: "قدرة التنظيم على تحقيق الأهداف طويلة وقصيرة المدى والتي تعكس موازين القوى للجهات ذات التأثير ومصالح الجهات المعنية بالتقييم ومرحلة النمو أو التطور التي يمر بها التنظيم" (مزريق، 2013، صفحة 66)، كما أن **الفعالية تعني:** "قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها في شكل زيادة حجم المبيعات، وزيادة حصتها في السوق، وتحقيق رضا العاملين والعملاء وتنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى تحقيق النمو والربحية. (زويتة، 2012، صفحة 224)

وعرفت أيضا على أنها: "القدرة على تحقيق الأهداف مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك، فهي تمثل العلاقة بين الأهداف المحققة والأهداف المحددة"، وتعتبر الفعالية فعل الأشياء الصحيحة لتحقيق أهداف المؤسسة، فقد تكون المؤسسة فعالة ولكنها ليست كفؤة أي أنها تحقق أهداف ولكن بتكلفة عالية تؤدي إلى تبذير وهدر الموارد، ومن هنا يمكن استنتاج أن الكفاءة لا تعادل الفعالية بل تعد أحد عناصرها وأن الكفاءة ليست شرطا كافيا للفعالية ولكنها مطلبا ضروريا لها، فالفعالية مفهوم أكثر اتساعا من مفهوم الكفاءة، وفي غالب الأحيان يمكن التعبير على الكفاءة أنها متغير من متغيرات دالة الفعالية. (زرع و بورحلي، 2019، صفحة 391)

✚ **قياس الفعالية:** وتقاس الفعالية عادة باستخدام طريقتين وهما: (الداوي، 2009، صفحة 220)

1- الطريقة الأولى: تعتمد في القياس على عنصرى النتائج المحققة والنتائج المتوقعة، وتحسب بالعلاقة التالية:

$$\frac{R_M}{R_p} = \text{الفعالية (نسبة)}$$

حيث:

✓ R_M : النتائج المحققة.

✓ R_p : النتائج المتوقعة.

2- الطريقة الثانية: تتبنى هذه الطريقة في القياس عاملي الإمكانيات المستخدمة والإمكانيات المتوقعة لتحقيق النتائج المتوقعة:

$$\frac{M_M}{M_p} = \text{الفعالية (نسبة)}$$

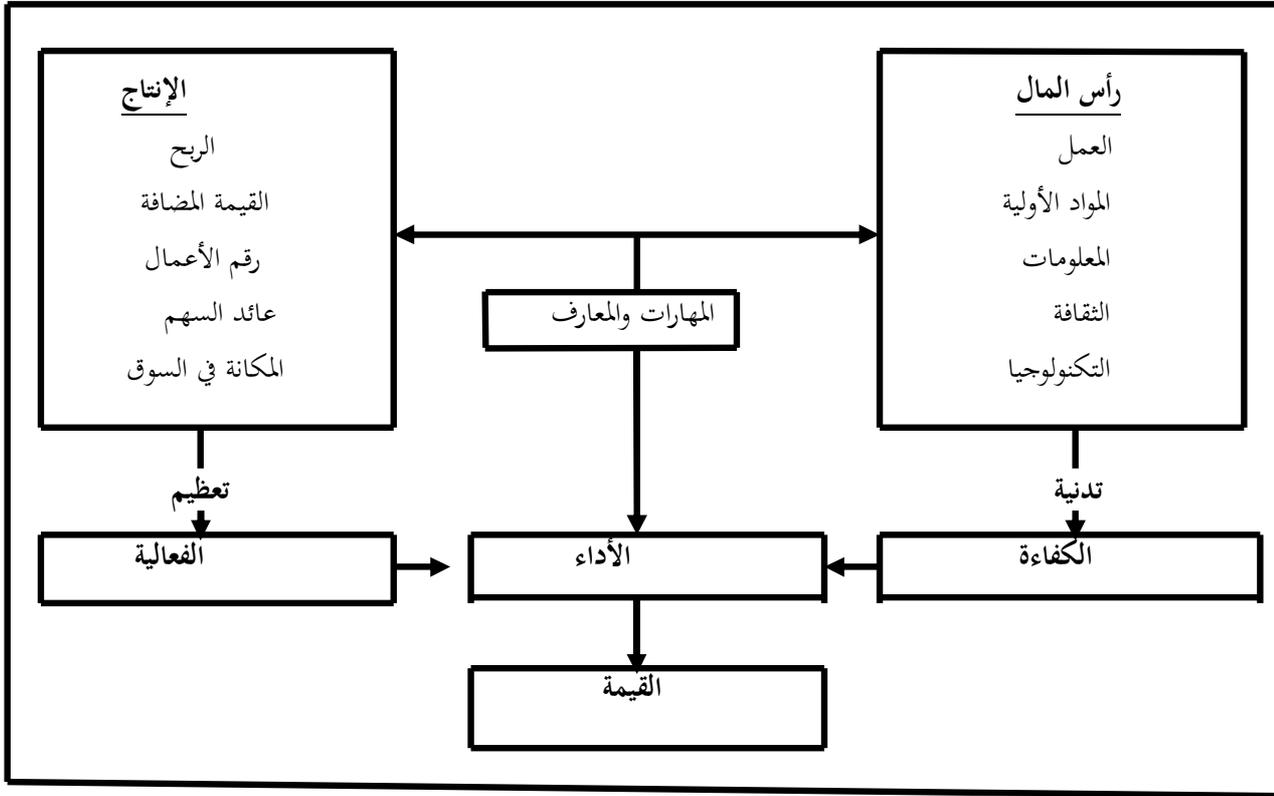
حيث:

✓ M_m : الإمكانيات المستخدمة.

✓ Mp: الإمكانيات المتوقعة لتحقيق النتائج المتوقعة.

وعليه بعد عرض مفهوم كل من الكفاءة والفعالية يمكن إبراز الأداء من منظورهما، وذلك كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم(12): الأداء من منظور الكفاءة والفعالية



المصدر: (مزهودة، 2005، صفحة 487)

الفرع الثاني: مستويات الأداء

توجد مجموعة من المستويات للأداء يمكن المؤسسة الاقتصادية من خلالها التعرف على مستوى أدائها وتتمثل هذه المستويات في:

(سعدي و مناصرية، 2019، صفحة 58)

✗ الأداء الاستثنائي: يبين التفوق في الأداء ضمن الصناعة على المدى البعيد والعقود المربحة، وكذلك الالتزام الواضح من قبل الأفراد ووفرة السيولة وازدهار الوضع المالي للمؤسسة.

✗ الأداء البارز: يكون فيه الحصول على عدة عقود عمل كبيرة، امتلاك إطارات ذات كفاءة، امتلاك مركز ووضع مالي متميز.

✗ الأداء الجيد جدا: يبين مدى صلابته الأداء، واتضح الرؤية المستقبلية إلى جانب التمتع بالوضع المالي الجيد.

✗ الأداء الجيد: يكون فيه تميز للأداء وفق المعدلات السائدة مع توازن نقاط القوة والضعف في المنتجات أو الخدمات وقاعدة العملاء، مع امتلاك وضع مالي مستقر.

✗ الأداء المعتدل: يمثل سيورة أداء دون المعدل وتغلب نقاط القوة في المنتجات أو الخدمات وقاعدة العملاء، مع صعوبة في الحصول على الأموال اللازمة للبقاء والنمو.

✘ **الأداء الضعيف:** والذي يمثل الأداء دون المعدل بكثير، مع وضوح لنقاط الضعف في جميع المحاور تقريبا فضلا عن وجود صعوبات خطيرة في استقطاب الإطارات المؤهلة، مع مواجهة مشاكل خطيرة في الجوانب المالية.

✘ **الأداء المتأزم:** يعتبر أداء غير كفاء تماما، نتيجة لعدم كفاءة الأفراد وكذلك وجود الانحرافات أو وجود فجوة بين ما تم التخطيط له وبين الانجاز الفعلي، كما أن هذا الوضع قد يسبب مشاكل في جميع مجالات عمل المؤسسة. (مهيل، 2019، صفحة 250)

المطلب الثالث: أنواع الأداء والعوامل المؤثرة فيه

إن الأداء يقسم إلى عدة أنواع، وذلك حسب معايير متفق عليها من طرف الباحثين والمختصين في مجال الإدارة، كما أن الأداء يتأثر بجملة من العوامل، ومن أبرز هذه العوامل نجد عوامل داخلية أي التي تكون على مستوى الداخلي للمؤسسة، وكذا عوامل خارجية (عوامل خارج المؤسسة)، وقد يكون أثر تلك العوامل على الأداء بشكل إيجابي أو سلبي، ولهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى أنواع الأداء وأهم العوامل المؤثرة فيه.

الفرع الأول: أنواع الأداء

إن تحديد أنواع الأداء يفرض اختيار معايير التقسيم، حيث هذه الأخيرة يمكن تحديدها إلى أربعة أشكال يمكن تلخيصها في الجدول

التالي: (البشير و بولرباح، 2011، صفحة 191)

الجدول رقم (02): أنواع الأداء

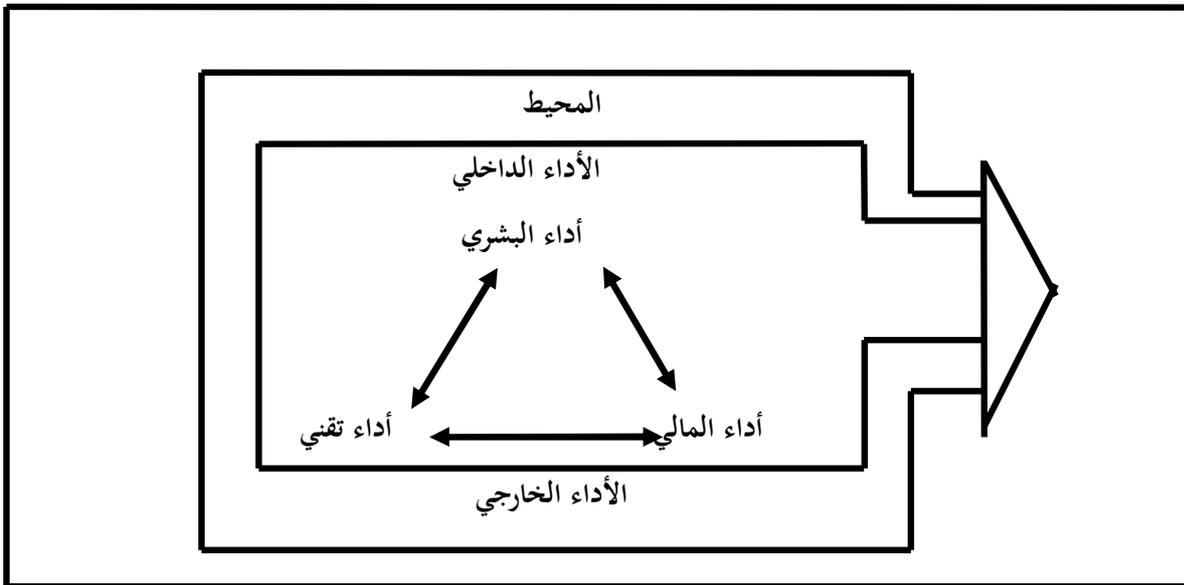
الطبيعة	الوظيفة	الشمولية	المصدر		المعيار
			الأداء البشري	الأداء التقني	الأنواع
الأداء الاقتصادي	أداء الوظيفة المالية	الأداء الكلي	الأداء البشري	أداء داخلي	التقسيمات
	أداء وظيفة الإنتاج				
الأداء الاجتماعي	أداء وظيفة الموارد البشرية		الأداء التقني		
	أداء وظيفة التمويل				
الأداء التكنولوجي	أداء وظيفة البحث والتطوير	الأداء الجزئي	الأداء المالي		
	أداء وظيفة التسويق				

الأداء السياسي			أداء خارجي	
	أداء وظيفة العلاقات العمومية			

من الشكل السابق يمكن توضيح ما يلي:

1- حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين: الأداء الذاتي (الداخلي) والأداء الخارجي، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (13): أنواع الأداء وفقا لمعيار المصدر



المصدر: (كواشي، 2013، صفحة 177)

ومن خلال الشكل أعلاه يمكن شرح تلك الأنواع كما يلي: (بو الشرش، 2015، صفحة 90، 91)

- ❖ **الأداء الداخلي:** ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء المؤسسة، أي أنه ناتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:
 - ✓ **الأداء البشري:** ويتمثل في أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
 - ✓ **الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.
 - ✓ **الأداء المالي:** ويمكن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.
- ❖ **الأداء الخارجي:** هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على

الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

ومن هذا المنطلق يمكن إبراز أهم الخصائص التي يتسم بها كل أداء، وذلك من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم(03): خصائص الأداء الداخلي والأداء الخارجي

الأداء الداخلي	الأداء الخارجي
*ينحصر على المسيرين	*يرجع بشكل رئيسي على المساهمين والمؤسسات المالية
*تتناول عملية بناء النتيجة انطلاقاً من موارد المؤسسة	*تتناول النتيجة، في الحاضر أو المستقبل.
*يتطلب توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات	*يتطلب إنتاج وتوصيل المعلومات المالية
*يؤدي إلى التعريف بمتغيرات العمل	*يولد التحليل المالي في التوازن العام
*يتطلب رؤية موحدة للأداء من أجل تنسيق الإجراءات من الجميع نحو نفس الهدف	*يعطي مجال للحوار بين مختلف أصحاب المصلحة

المصدر: (بسعيد و بغداد، 2017، صفحة 357)

حسب معيار الشمولية: حسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء نوعين هما كالأتي: (مزهودة، 2001، صفحة 89)

❖ **الأداء الكلي:** وهو الأداء الذي يتجسد بالانجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب انجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية، الشمولية، الأرباح النمو.....

❖ **الأداء الجزئي:** وهو الأداء الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى مجموعة من أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة، ونشير هنا إلى أن الأداء الكلي للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة وتفاعل أنظمتها الفرعية.

2- **حسب معيار الطبيعة:** حسب هذا المعيار يمكن تصنيف الأداء إلى: (نوبلي، 2016، صفحة 146، 147)

✚ **الأداء الاقتصادي:** ويعبر عن الأهداف الأساسية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها ويتمثل في تعظيم نواتجها(الإنتاج، الربح، القيمة المضافة، رقم الأعمال، حصة السوق، المردودية....) وتدنية استخداماتها (رأس المال، العمل، المواد الأولية التكنولوجية...الخ).

✚ **الأداء الاجتماعي:** إن الأهداف الاجتماعية التي ترسمها المؤسسة أثناء عملية التخطيط كانت قبل ذلك شروطاً فرضها عليها العاملين أولاً، وأفراد المحيط الخارجي ثانياً، والقدرة على تحقيق هذه الأهداف وهو ما يصطلح عليه بالأداء الاجتماعي، ويعد الأداء الاجتماعي لأي مؤسسة هو أساس تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها.

✚ **الأداء التكنولوجي:** يكون للمؤسسة أداء تكنولوجي عندما تكون لها القدرة على تحقيق ما قامت بالتخطيط له من أهدافاً تكنولوجية كالسيطرة على مجال تكنولوجي معين...الخ.

✚ **الأداء السياسي:** ويتجسد في بلوغ المؤسسة أهدافها السياسية، ويمكن للمؤسسة إن تتحصل على مزايا من خلال تحقيق أهدافها السياسية التي تعتبر كوسائل لتحقيق أهدافها الأخرى، والأمثلة في هذا المجال عديدة و المثال التالي يوضح أهمية الأهداف السياسية لبعض المؤسسات كتمويل الحملات الانتخابية من أجل إيصال أشخاص معينين إلى الحكم لاستغلال امتيازاتهم فيما بعد لصالح المؤسسة.

3- **حسب المعيار الوظيفي:** وفق هذا المعيار يقسم إلى ما يلي: (دريدي، 2018، صفحة 13)

✚ **الأداء المالي:** وينظر إليه كمحصلة لجميع أنواع الأداء ويتعلق بتحقيق الأهداف المالية وكذا بالوضع المالية للمؤسسة من خلال التوازن المالي، المردودية، فهما بمثابة الهدفين الأساسيين من بين الأهداف المالية ككل.

✚ **الأداء الإنتاجي:** ويتعلق بتوليفة من الجوانب الإنتاجية، والتحكم في الأداء الإنتاجي يكون من خلال التحكم في التكاليف، الجودة، أجال الإنتاج والتسليم، المرونة الإنتاجية (القدرة على التكيف والسرعة في الاستجابة، والتنوع)، والقدرة على الإبداع (منتجات محسنة أو جديدة، أو طرق إنتاجية محسنة)، وهناك من يضيف التنوع في المنتجات إلى المرونة الإنتاجية وهذا لتحقيق المهمة الأساسية لها وهي القدرة على التصور وفهم وإدراك خصائص المنتج الذي يلي حاجات المستهلك من أجل الوصول الكفاءة الإنتاجية تماشياً مع أهداف المؤسسة إلى جانب تعظيم القيمة والتي من خلالها يتم اعتبار الوظيفة الإنتاجية هي الوظيفة الجوهرية مقارنة بالوظائف الأخرى.

✚ **الأداء التموييني:** ويرتبط بمجموعة من الأنشطة المتكاملة والمحتملة في الشراء والتخزين والإمداد وهذا لضمان استمرارية العملية الإنتاجية حيث يتجلى ذلك من خلال الوقوف على ما تحتاجه المؤسسة من كافة الموارد والموارد بالتكلفة المناسبة والجودة والآجال المناسبة وتحقيق استغلال أمثل لاماكن التخزين وتدفق الموارد بما يضمن تخفيض التكاليف المتعلقة بالطلبات والتخزين.

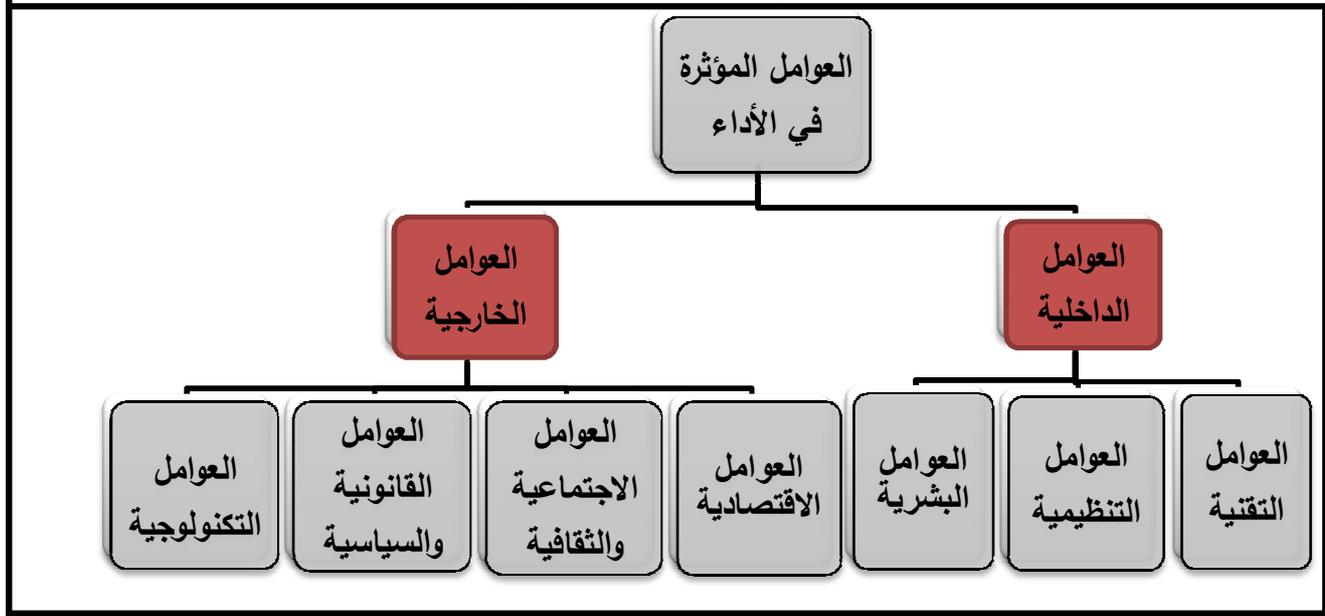
✚ **الأداء التسويقي:** يتمثل في مدى قدرة المؤسسة على إشباع الحاجات ورغبات المستهلك وتحقيق الرضا والولاء بالنسبة لمنتجات المؤسسة وتحسين صورة وسمعة المؤسسة، فيتجلى من خلال زيادة المبيعات والحصة السوقية للمؤسسة، وعمليات التحسين المستمر، جودة منتجاتها والحفاظة على زبائنها، تحسين العلاقة مع الزبائن لكسب عملاء جدد وهذا لتقديم قيمة للعملاء من خلال خصائص المنتجات أو الخدمات، وخصائص العلاقة مع العميل.

✚ **أداء العاملين:** تزايد الاهتمام بأهميتها ومكانتها أكثر في المؤسسة باعتبارها أهم الموارد القادرة على تفعيل مختلف الموارد الأخرى، وكذا التركيز على الأصول الغير ملموسة المشكلة للرأس مال الفكري في المؤسسة، حيث اعتبرت الموارد من بين الموارد الإستراتيجية التي تحقق التميز في الأداء باعتبار المورد البشري يشكل أفضلية تنافسية، لذلك تم اعتبار وظيفة إدارة الموارد البشرية كعامل من عوامل تفعيل وتحسين إستراتيجية المؤسسة والمتمثلة في مجموعة المعارف العلمية التي تساهم في ربط وانسجام الأفراد والمؤسسات ومحيط العمل مع تطلعات الأداء وتطوير المؤسسة وأجزائها حيث يتجلى أداء المورد البشري من خلال قدرة العمال على إنجاز المهام الموكلة إليهم.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الأداء

يمكن تلخيص أهم العوامل التي تؤثر على مستوى الأداء في الشكل الموالي:

الشكل رقم (14): العوامل المؤثرة في الأداء



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (بن تركي، 2018، صفحة 94)

وبناء على الشكل أعلاه سنقوم بشرح نستنتج من الشكل السابق العوامل المؤثرة على مستوى الأداء، وهي كما يلي:

1- العوامل الداخلية المؤثرة في الأداء:

تتمثل العوامل الداخلية في مختلف المتغيرات الناتجة عن تفاعل عناصر المؤسسة الداخلية والتي تؤثر على أدائها، ويمكن للمسیر أن يتحكم فيها ويحدث فيها تغيرات تسمح بزيادة أثارها الايجابية أو التقليل من أثارها السلبية، وتتميز هذه العوامل بكثرتها وبالتالي صعوبة حصرها، التداخل فيما بينها، التفاوت من حيث درجة تأثيرها والتحكم فيها، وتتمثل هذه العوامل فيما يلي: (بريش و يحيوي، 2012، صفحة 29)

العوامل التقنية: هي مختلف القوى والمتغيرات التي ترتبط بالجانب التقني في المؤسسة وتضم الخواص التالية: (مزهودة، 2001، صفحة 93، 94)

- ✓ نوع التكنولوجيا سواء المستخدمة في الوظائف الفعلية أو المستخدمة في معالجة المعلومات.
- ✓ نسبة الاعتماد على الآلات بالمقارنة مع عدد العمال.
- ✓ تصميم المؤسسة من حيث المخازن، الورشات، التجهيزات والآلات.
- ✓ نوعية المنتج، شكله، ومدى مناسبة التغليف له.
- ✓ التوافق بين منتجات المؤسسة ورغبات طالبيها (المستهلكين).
- ✓ التناسب بين طاقتي التخزين والإنتاج في المؤسسة.
- ✓ نوعية المواد المستخدمة في عملية الإنتاج.
- ✓ مستويات الأسعار.
- ✓ الموقع الجغرافي للمؤسسة.

✚ **الهيكل التنظيمي:** تحتاج جميع المؤسسات إلى شكل من أشكال الهيكل التنظيمي لتنفيذ إستراتيجيتها إذ يعرف الهيكل التنظيمي بأنه "تصور أو تخيل للدور الرسمي للمؤسسة، الإجراءات، الأحكام واليات الرقابة وكذلك مستوى السلعة و المسؤوليات وعمليات صنع القرار، إذ يمثل هذا العامل أحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسة وتنفيذ إستراتيجيتها بالشكل المطلوب والصحيح". (العبيدي و آخرون، 2010، صفحة 416)

✚ **العوامل البشرية:** وتمثل في مختلف القوى والمتغيرات التي تؤثر على استخدام المورد البشري في المؤسسة وتضم على الخصوص: (فوزي و بلال، 2015، صفحة 381)

✓ التركيبة البشرية من حيث السن والجنس.

✓ التوافق بين مؤهلات العمال والمناصب التي يشغلونها والتكنولوجيا المستخدمة.

✓ نظامي المكافآت والحوافز.

✓ نوعية المعلومات.

✓ الجو السائد بين العمال والعلاقة السائدة بين المشرفين والمنفذين.

2- **العوامل الخارجية المؤثرة في الأداء:** يتأثر الأداء بعدة عوامل خارجية، سيتم عرضها فيما يلي: (لعقون، 2018، صفحة 107، 108)

✚ **العوامل الاقتصادية:** تعد من أهم العوامل الأكثر انعكاسا وتأثيرا على أداء المؤسسة نظرا لطبيعة نشاطها من جهة، ولكون المحيط الاقتصادي يمثل مصدر مختلف مواردها ومستقبل منتجاتها من جهة أخرى، وتشمل هذه العوامل الظرف الاقتصادي الذي تتواجد فيه المؤسسة، وتقسّم هذه العوامل إلى: عوامل اقتصادية عامة: وهي التي لها علاقة بالاقتصاد الكلي كالفلسفة الاقتصادية للدولة، معدلات نمو الاقتصاد، سياسات التجارة الخارجية... الخ، عوامل اقتصادية قطاعية: من أهم نجد وفرة المواد الأولية، الطاقة، درجة المنافسة هيكل السوق وكل ما هو متعلق بالاقتصاد الجزئي.

✚ **العوامل الاجتماعية والثقافية:** تتمثل هذه العوامل في العناصر الخارجية المرتبطة بتغيرات سلوك المستهلكين والعلاقات بين مختلف فئات المجتمع وبالتأثير الذي تمارسه تلك العناصر على أداء المؤسسات، حيث يتوجب على المؤسسات التعرف على احتياجات أفراد المجتمع ودوافعهم وتحديد سلوكياتهم.

✚ **العوامل القانونية والسياسية:** تتمثل العوامل السياسية والقانونية عموما في الاستقرار السياسي وأمن الدولة، السياسات الخارجية والعلاقات الدولية، إلى جانب مختلف السياسات الاقتصادية المالية والنقدية والتشريعات والقوانين التي تتبعها الدولة، إضافة إلى تلك العوامل نجد التأثير التي تمارسه المؤسسات والجماعات كمنظمة حماية المستهلك، نقابات العمال وغيرها على أداء المؤسسات والتي تشكل إما فرصة توجب استغلالها لتحسين أدائها أو تهديدا توجب التنبؤ به والتأقلم معه.

✚ **العوامل التكنولوجية:** تتمثل في تلك العوامل المتعلقة بالمعارف العلمية، البحث العلمي والإبداعات التكنولوجية، براءات الاختراع، كما تشمل أيضا معدلات الإنفاق على البحوث والتطوير، تطوير وسائل الاتصالات وأنظمة المعلومات، والاختراعات الجديدة وغيرها من عوامل التي تساهم في حل مشكلات العمل من خلال التقنيات الحديثة. كما تعد هذه العوامل ذات أهمية بالغة ضمن متغيرات التي تربط المؤسسة

بمؤامل مآططها؁ وذلك لأن نوعفة التكنولوجفا الفف فففسفدمها المؤسسه فساهم إلى حد ما بالفحكم فف حجم الفكالفف؁ مما فساهم فف ففنففة أو فعمظفم مسفوفاف الأءاء؁ ولهاذا فبب على المؤسسه ففابعه الففوفراف الففولوجفة والفنبؤ بها ففقففمها ففحدد أثارها.

المبفء الفانف: عمومفاف حول أءاء العاملفن

حظف مؤضوع أءاء العاملفن بأهمفة كبفره من طرف الباففن والمفءصففن فف مآال الإءارة؁ وذلك من خلال فراسفه فف العفءف من الأفباف الإءارفة؁ نظر لأهمففه على مسفوف المؤسساء كونه فعبفر أءاء أنواعها؁ ففب باف فمفل المآور الفرفسفف الفف فرفكز علىه أفلب المؤسساء من أآل ففقفق أهدافها؁ ومن فم الوصول إلى أءاء ففء؁ ومن خلال هذا المبفء سففم الففرفق إلى ماهفة أءاء العاملفن؁ وذلك بعرف أهم المفاهفم الأساسية المرطفة به.

المطلب الأول: مفهوم أءاء العاملفن

فقوم العاملون بأف مؤسسه بأءاء أعباء ووافباف ومسؤولفاف وظفففة لففقفق هدف أو أهداف مآءة وفقا لأسالفب وإءراءاف عمل مرفة؁ وفف إطار أخلافاف اسفقرت سفاساف المؤسسه علىها؁ ففب فبء أءاء هؤلاء العاملفن مسفوف الكفاءة العامة للمؤسسه؁ وقدرفهم على القفام بالأنشفة والأعمال المآفظ ففقفق الأهداف الموضوعفة لها؁ ومن فم أن أءاء العاملفن فعبفر من الموضوعاف الفف فولفها الإءارة قءرا كبفرا من الأهمفام فف كافة المؤسساء (مؤمن و محمد؁ 2015؁ صفءة 27)؁ وسنوضف فف هذا المطلب مفهوم أءاء العاملفن من خلال النقااف الفالفة: ففوره؁ فرففه؁ أهمففه وأهدافه.

الفرف الأول: فففور لأءاء العاملفن

صاحب فففور الفكر الإءارف ففورا فف النظره للعاملفن؁ ففب فمكن ففصفف مراحل ذلك الفففور بفلاف مراحل أساسفة؁ فمكن فلففصفا فف الفءول الموالف:

الفءول رقم (04): مراحل فففور أءاء العاملفن

المراحل	الشرح
المرفلة الكلاسلكفة	فف هذه المرفلة بءء اسفءءام المنهففة العلمفة فف العمل الإءارف؁ ففب قامف بءراسه الفوق والحركة؁ كما ركفز جهودها على ضرورة فقسفم العمل والففصص وإبباف طرفة مئالفة للقفام بالأعمال؁ أف أي أهما ركفز وبشكل كبفر على فزافه الإناففة وففقفق الكفاءة والفعالفة؁ ولكن كل ذلك كان على حساب العاملفن؁ فقد كان الاعفقاء السائف فف هذه المرفلة أن الفرف العامل كسول بطفبعفه لا فبب العمل وبالفال لا بء من الرقابة الصارمة والشفءفة علىه؁ وقد عافى العاملون فف هذه المرفلة من الاسفغال والاسفنزاف لطاقافهم؁ وركفز هذه المرفلة على الففففز المااف فقط.
مرفلة الفكر السلوكف	شهءف ففرة ما بعء الفلافففاف من هذا القرن ففوفراف مهمة فف مفاهفم الإءارة واففراضافها؁ فقد ذكر الباففن أن النظر للإنسان على أنه كائف مااف أصبح أمرا فانونفا إذا ما قورن بمعافر الجماعة وعواففها وإحساسها بالأمن؁ كما أن حجم العمل الفف فؤءفه العامل لا ففبب بفاقفه الففسفولوجفة فقط؁ وإنما فبءهه أيضا خلفففه الاجفماعفة؁ كما أن الآوافر ففر الماافه فؤءف ءورا رففسفا فف فففز العاملفن؁ وففوقف اسفرافففاف الفففر المطلوبة للانفقال بالفنظفم من الفصائف

<p>السلبية إلى الخصائص الايجابية على إيجاد جو من الانتفاخ والثقة بين العاملين، وتحسين المناخ التنظيمي.</p>	
<p>في هذه المرحلة سعى علماء الإدارة إلى محاولة تحقيق التوازن والاستفادة من كل ما ورد من معارف ومفاهيم وممارسات في كل من المرحلتين الأولى والثانية، والعمل على تجاوز جوانب القصور فيها، وقد حدد الباحثين مجموعة من الأسس التي تضمنها الفكر الإداري الحديث من أهمها نجد:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ أن العامل في المؤسسات يمثل طاقة ذهنية وقدرة فكرية، ومصدرا للإبداع والابتكار، ويرغب بطبيعته في المشاركة وتحمل المسؤولية ولا يقتنع بمجرد الأداء السلبي لمجموعة من المهام تحددها له المؤسسة، بل هو يريد المبادرة والسعي إلى التطوير والانجاز. ■ أن العامل إذا أحسن اختياره وإعداده وتدريبه وإسناد العمل المتوافق مع مهاراته ورغباته فإنه يكتفي بعد ذلك بالتوجيه عن بعد وبشكل غير مباشر، ولا يحتاج إلى التدخل التفصيلي من المشرف لضمان أدائه لعمله. 	<p>مرحلة الاتجاهات الحديثة في الإدارة</p>
<p>مما سبق نجد التحول في النظرة إلى العامل من مجرد أنه أحد عناصر الإنتاج بل وأكبر عناصر الإنتاج تكلفة في المرحلة الكلاسيكية إلى اعتباره أهم عناصر رأس المال بل ومصدر النجاح والتميز في الإدارة الحديثة خصوصا مع التطور التكنولوجي والمعرفي غير المسبوق، وهذا الذي جعل من الموارد البشرية المبدعة والمبتكرة أهم عناصر تحقيق نجاح المؤسسات</p>	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (الشمسي و الغشمي، 2020، صفحة 90، 91).

الفرع الثاني: تعريف أداء العاملين

- وردت العديد من التعاريف حول مصطلح أداء العاملين، إلا أنه لا يوجد هناك تعريف محدد وشامل له، وذلك نظرا للاختلاف الواضح بين أهم المفكرين والباحثين والمختصين، حيث لكل منهم وجهة نظر معينة ومختلفة، ومن بين هذه التعاريف نذكر أهمها:
- عرف أداء العاملين بأنه: "المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم". (بومدين، 2013، صفحة 14)
 - وعرف أيضا بأنه: "نوعية العمل وكميته التي حققها العاملين في أداء واجباتهم وفقا لمسؤولياتهم". (Darma & Supriyanto, 2017, p. 42)
 - في حين يعرف بأنه: "تنفيذ العامل لإعماله التي تكلفته بها المؤسسة، أي النتائج التي يحققها العامل في المؤسسة". (بورحومة و بودراع، 2016، صفحة 202)
 - كما عرف أيضا أنه: "سلوك يحدث نتيجة"، بمعنى أن ما يفعله العامل استجابة لمهمة معينة، سواء فرضها عليه آخرون أو قام بها من ذاته". (رحاب، 2015، صفحة 157)
 - عرف من جهة أخرى بأنه: "ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف العامل، سواء كان عضليا أو فكريا من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له، حيث يحدث هذا السلوك تغييرا بكفاءة وفعالية، يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة". (بو الشرش، 2015، صفحة 85)

■ كذلك عرف أداء العاملين بأنه: "قيام العامل بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله". (دروش و مصطفى، 2018، صفحة 70)

■ عرف أيضا على أنه: "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لمنصب العامل، إذ يعكس الكيفية التي يشبع بها العامل متطلبات المنصب، ويختلف عن الجهد في كونه يقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد في حين الجهد يشير إلى الطاقة المبذولة من العامل لأداء المهام." (خان، 2018، صفحة 215)

■ ويقصد بأداء العاملين أيضا بأنه: "قدرة العاملين على العمل بكل فعالية وكفاءة من أجل تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية". (Sarker, 2017, p. 70)

■ كما عرف أداء العاملين أيضا أنه: "نتاج السلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد، أما نتائج السلوك فهي النتائج التي تمحضت عن السلوك." (درة، 2003، صفحة 15)

■ يقصد به أيضا: "تعبير عن الناتج الذي ينتجه الفرد خلال فترة زمنية معينة". (العامري، 2015، صفحة 44)

■ يرى البعض أداء العاملين بأنه: "الأثر الصافي لجهود العاملين التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، معنى هذا أن الأداء في موقف معين يمكن النظر إليه على أنه الناتج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد والقدرات وإدراك الدور." (بوحميد، 2015، صفحة 48)

■ وعرف ذلك بأنه: "هو انعكاس مدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله أية كانت طبيعة العمل". (سمايلى وآخرون ، 2019، صفحة 109)

■ عرف أداء العاملين على أنه: "قيام الفرد بأداء عمل مكلف به من خلال بذل جهد، والذي يقام على أساس الدقة والقدرة والتخطيط، والتنفيذ والإشراف، واتخاذ القرار المناسب، مما يحقق نتائج معينة بمستويات مختلفة تبعا لتأثير الفرد بمناخ العمل، الدافعية، وقدرته على إنجاز العمل، بالإضافة إلى عدة عوامل تتعلق بالعاملين من مهارات وقدرات وخبرات". (يحيوي و بن عرامة، 2017، صفحة 211)

■ ويقصد به كذلك: "المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل العامل الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعة العامل الكفاء المدرب القيام بها." (مراكش و حمودة، 2017، صفحة 56)

■ عرف أيضا بأنه: "هو العمل الذي يؤديه الفرد من خلال وعيه واستيعابه لمهامه واختصاصاته وإحاطته بالتوقعات التي تحدث مستقبلا أثناء عمله، وحسن إصغائه لتوجيهات المشرف، وتنفيذ التعليمات المطلوبة." (عسلي، 2018، صفحة 145)

بناء على ما سبق يمكن تعريف أداء العاملين على أنه: مجموعة النشاطات والانجازات التي يقوم بها العامل في إطار المهام المكلف بها من طرف المؤسسة، من أجل تحقيق عدة أهداف مسطرة مسبقا، وذلك بكل كفاءة وفعالية.

الفرع الثالث: أهمية أداء العاملين

يأخذ أداء العاملين أهمية كبير في حياة أي مؤسسة وبمختلف أنواعها، وتمثل هذه الأهمية فيما يلي (الهاني، 2016، صفحة 586،

587)

■ تتألف أي عملية (العملية الإنتاجية) من عدة مراحل، وتحتاج إلى عدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وقد تكون العملية ملموسة مثل (عمليات الإنتاج الصناعي)، أو غير ملموسة مثل (عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة)، والأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه يرتبط بالموارد البشري الذي يدير العملية ويحول المواد الخام إلى موارد مصنعة، والى قيمة مادية

يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد وعمل العاملين، وبذلك تحقق الربح، وعليه فإن ثبات كلفة العاملين وتفعيل إنتاجية العاملين، يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة بكل كفاءة وأفضل قدرة وأقل تكلفة وأكثر ربحاً. أي أن أهمية أداء العاملين تمكن في دعم أهمية الهدف الذي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه.

■ للأداء أهمية كبيرة داخل أية مؤسسة تحاول تحقيق النجاح والتقدم، باعتباره الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المؤسسة واستقرارها وفعاليتها.

■ إن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً عندما يكون أداء العاملين متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المؤسسة وقيادتها بمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها، ومن ثم فإن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المؤسسة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس القدرات ودوافع الرؤساء القادة أيضاً، كما ترجع أهمية الأداء بالنسبة للمؤسسة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة، إذ أن قدرة المؤسسة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً قد يعتمد على مستوى الأداء بها.

■ استثمار قدرة العامل على العمل، بما يحقق أهداف المؤسسة، وهذا من خلال تحسين الأداء من حيث الجودة والتنوع، والتي تتولد من التدريب واكتساب المهارة اللازمة لأداء عمله.

■ كما لا تتوقف أهمية أداء العاملين على المؤسسة فقط، بل تتعدى إلى ذلك أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

■ ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين، حيث أن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون دائماً مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

الفرع الرابع: أهداف أداء العاملين

يهدف الأداء إلى تحقيق جملة من الأهداف وتمثل في: (عدان، 2019، صفحة 54، 55)

➤ **الحركية والاستعداد:** الهدف من الأداء هنا إضفاء طابع الحركية للمؤسسة لأجل كسر روتين العمل فالأداء هو " ترياق الروتين"، ما يعني أن الأداء يكسر الروتين والملل، فبالإنجاز تذلل الصعوبات، إذ يهدف الأداء إلى تحقيق نسب عالية من التحسين والتطور لوضع المؤسسة، فوضع المؤسسة الجامد قد لا يسمح لها بأن تحقق النجاح ما لم تحسن الأداء، فإذا ما حسنت أدائها صارت لها قدرة أكبر على التصرف بمرونة خصوصاً في ظل التنافس والتسابق الذي يحيط ببيئة العمل.

➤ **تطوير العاملين:** يعتبر الأداء وسيلة لتعلم المهارات واكتساب الكفاءات في أي مجال، ويعتبر بذلك الأداء من المتطلبات الأساسية لأية فرصة عمل، لذلك صار لزاماً تطوير العاملين من خلال التكوين أو التدريب حتى يستطيع مواكبة مجريات عمله وتهيئته لمسايرة أيه تغييرات قد تصادفه في عمله.

➤ **التحفيز:** إذ يهدف الأداء لتحفيز العاملين للابتكار والإبداع بحيث يولد التنافس الإيجابي بين العاملين لترقية أدائهم لنيل التحفيز المتماشية مع أدائهم سواء كانت مادية أو معنوية.

➤ **التمكين:** يهدف الأداء لتمكين العاملين وترسيخ فكرة المشاركة بين القائد و تابعيه من خلال توفير مزيد من الفرص والمعلومات والموارد والدعم، كما يركز على ضرورة توفير السياسات والعمليات والهياكل التي تشجع على الاندماج العالي، وعليه فإن التمكين يساهم في إشباع حاجات العامل من تقدير وإثبات للذات، ويزيد من قدراته في مقاومة ضغوط العمل ويحقق ارتباطه الوثيق بالمؤسسة نتيجة إحساسه بالمسؤولية

أجهاها، وبذلك تقل نسب التغيب، فالعامل الذي يبرهن على قدرته في تحمل الصعاب والمسؤوليات يفتح المجال لتمكينه للقيام بمهام أكثر تعقداً وأكثر مسؤولية نظراً لثقة المسؤولين فيه من خلال مستواه الذي أثبتته.

المطلب الثاني: تصنيفات أداء العاملين وعناصره

سنتناول من خلال هذا المطلب إلى تصنيفات أداء العاملين، وأهم عناصره الأساسية من وجهتي نظر مختلفة، وكذا التطرق إلى أهم أنماطه.

الفرع الأول: تصنيفات أداء العاملين

لقد تعددت تصنيفات الأداء في المؤسسات المختلفة، وقد صنف نظام إدارة الأداء الخاص في جامعة كارولينا الشمالية في الولايات المتحدة الأمريكية أداء العاملين إلى التصنيفات الآتية: (بن ختو و مناصرية، 2016، صفحة 222)

✘ **الأداء المتميز:** وهو ذلك الأداء الذي تجاوز التوقعات المحددة للأداء العادي، وعادة يكون الفضل في تحقيقه عائد إلى جهود العامل ومهاراته، فالأداء المتميز هو مجموعة سلوكيات وقدرات ومهارات فكرية ومعرفية عالية يتمتع بها الأفراد العاملون في المؤسسات، بحيث تصبح لهم القدرة على توظيف تلك المهارات والمعرفة والسلوك في مجال عملهم وتخصصهم بما يجعلهم ينجحون أعمالاً تتجاوز حدود معايير المؤسسة وتتفوق على ما يقدر عليه الآخرون كما ونوعاً، ويقدمون أفكاراً ومنتجات تتسم بالحدائثة والأصالة والإبداع والتميز وبما يعزز من تحقيق أهداف عالية المستوى والأداء المتنامي للمؤسسة.

✘ **الأداء الجيد جداً:** هو ذلك الأداء الذي يحقق توقعات العمل المحددة ويتجاوزها في بعض الأحيان، وسببه عادة جهود ومهارات العامل.

✘ **الأداء الجيد:** هو الأداء الذي يحقق توقعات العمل، وهو عائد كذلك لجهود ومهارات العامل نفسه.

✘ **الأداء دون الجيد:** هو ذلك الأداء الذي يحقق بعض توقعات العمل، لكن لا يحقق الباقي، وعادة يعود سبب ذلك إلى نقص في جهود ومهارات العامل، وأحياناً بيئة العمل.

✘ **الأداء غير المرضي:** هنا يفشل الأداء عادة في تحقيق توقعات العمل، أو متطلباته، ويحتاج العامل هنا إلى إشراف مباشر، أو قد يحتاج إلى تكرار القيام بنفس العمل عدة مرات لاجتازه، وسببه جهود ومهارات العامل الضعيفة، أو بيئة العمل.

الفرع الثاني: عناصر أداء العاملين

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر والمكونات الأساسية والتي بدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعال، وذلك لأهميتها في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين داخل المؤسسات، ومن مكونات أداء العاملين نجد:

✘ **المعرفة بمتطلبات العمل:** وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها. (إمام، 2018، صفحة 339، 340)

✘ **نوعية العمل:** وتمثل فيما يدركه العامل عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وإنسانية وإدراكية حسب المستوى التنظيمي الذي ينتمي إليه، وبراعته وقدراته على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء. (صديق و بن جيمة، 2018، صفحة 174)

✘ **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الفرد اجتازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة الإنجاز. (صديق، 2019، صفحة 102)

✘ **المشابة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل، وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل ولا ينجح الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا العامل للإرشاد والتوجيه من قبل الرؤساء المباشرين، وتقييم نتائج عمله.

ومن جهة أخرى يتم تحديد أداء العاملين من خلال عناصر عدة تختلف هذه العناصر من مؤسسة إلى أخرى ويكون هذا الاختلاف حسب طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة وبصورة عامة هناك خمس عناصر أساسية يتفرع منها عناصر فرعية لأداء العاملين: (غانم و حسين، 2012، صفحة 63)

1. العمل والإنتاجية: ويتضمن هذا العنصر ما يلي:

- كمية الإنتاج: يقيم هذا العنصر مدى تغطية العامل لمسؤوليات عمله من حيث الكمية الإنتاج مع الأخذ في النظر ظروف العمل المتاحة.
- جودة الإنتاج: ويقيم مدى إتقان العامل لعمله ومدى سلامة إنتاجية مع مراعاة قواعد العمل وظروف العمل والإمكانيات المتاحة.
- السرعة: وتشير إلى الوقت اللازم لإنجاز العمل المطلوب أو المحدد مسبقاً.
- الإلمام والإتقان بالعمل: وتشير إلى مدى إحاطة العامل ومعرفته بأمور عمله وكيفية أدائه.

2. التعاون والعلاقات: ويتفرع إلى عدة عناصر وتمثل في الآتي:

- العلاقات مع زملاء العمل: وتشير إلى درجة تعاون وتفاهم العامل مع زملائه في العمل.
- العلاقة مع الرؤساء: وتشير إلى مدى الترابط والاتفاق بين الفرد العامل ورئيسه أو مشرفه المباشر في العمل.
- العلاقة مع الزبائن: وتشير إلى درجة الترابط والتفاهم بين الفرد العامل والزبون.

3. القدرات العقلية: ويتضمن:

- القدرة الإبداعية: وتمثل القدرة على إدخال التحسينات والأفكار الناجحة إلى العمل.
- القدرة على التعلم وتطوير الذات: وتشير إلى قدرة الفرد العامل على اكتساب المعلومات والأفكار التي من شأنها رفع مستوى أدائه.
- القدرة على حل المشكلات: وتمثل في مدى قدرة الفرد العامل على مواجهة المشاكل وتفهمها والعمل على حلها.
- الذكاء: يتمثل في القدرات العقلية التي يمتلكها الفرد العامل مثلاً سرعة البديهة وقوة الذاكرة... الخ.

4. المواظبة: وتتألف من: (حميد، 2016، صفحة 338، 339)

- الالتزام بالادوام والأوقات الرسمية: ويقصد بها المحافظة على مواعيد الحضور والانصراف عن العمل.
- الالتزام بالضوابط والتعليمات: وتمثل في مدى الإلتزام العامل بالضوابط والتعليمات الموجهة إليه من رؤسائه في العمل.

5. السمات الشخصية والاستعدادات النفسية: وتتضمن ما يلي:

- الاستعداد لتحمل المسؤولية: وتشير إلى مدى تقدير العامل لمسؤوليته ومدى الحاجة لمتابعة عمله.
- الجدية والحرص: وتشير إلى مدى اهتمام وحرص العامل على عمله.
- القدرة على التغيير والتكيف: تشير إلى مدى المرونة التي يمتلكها العامل في تأدية أعماله.

الفرع الثالث: أنماط أداء العاملين

صنف الأداء من قبل الباحثون والمهتمون إلى خمسة أصناف، وهي: (بوخاري، 2017، صفحة 368)

- 1) أداء المهمة: يعبر عن النشاطات والسلوكيات التي تشير إلى مدى التزام العامل بالمهام المرتبطة بوظيفته، ويقاس عادة بكمية الأداء، الإتقان، الوقت المحدد للإنجاز.
- 2) الأداء السياقي (التطوعي): يشير إلى مقدار الأداء السياقي الذي يساهم به العامل وبشكل غير مباشر في زيادة الفاعلية التنظيمية.
- 3) الأداء السلبي: يتعلق بالسلوكيات التي ينتج عنها اختلال وظيفي أثناء قيام العامل لوظيفته، وتتمثل مظاهره في التغيب عن العمل والإتقان وانخفاض الإنتاجية.
- 4) الأداء المتكيف: يشير إلى السلوك الذي يعبر عن إمكانية الفرد على تغيير أنماط سلوكه في البيئة المتغيرة.

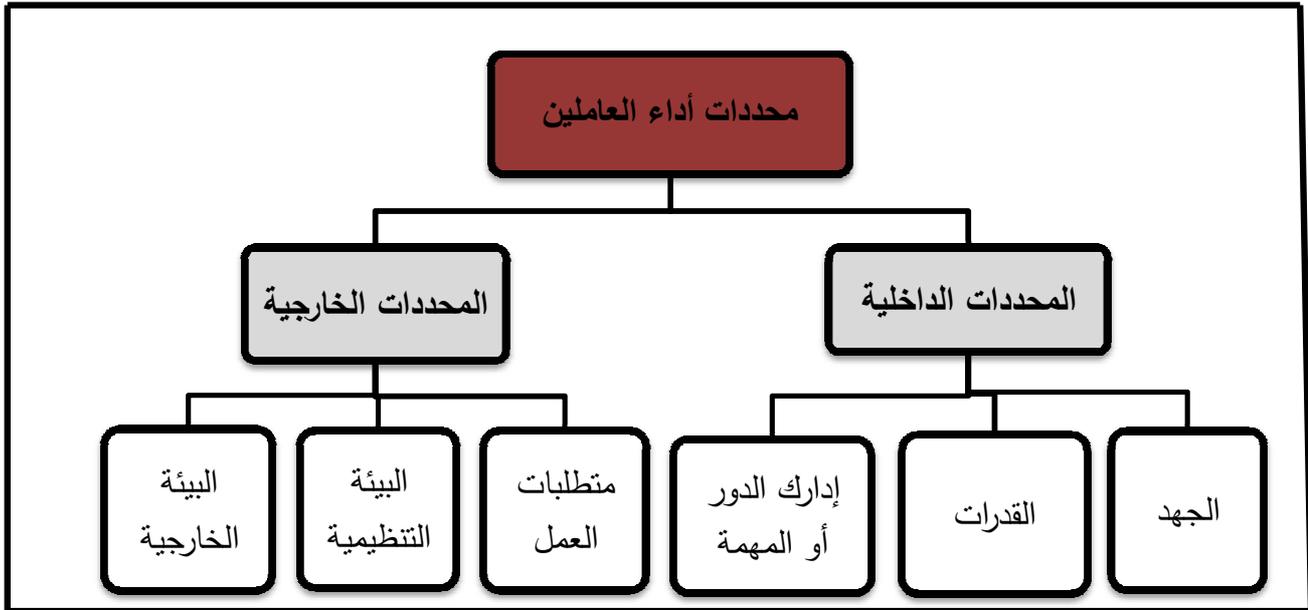
المطلب الثالث: محددات والعوامل المؤثرة على أداء العاملين.

بعد ما تم التعرف على مفهوم أداء العاملين وأهم تصنيفاته وعناصره في المطلبين السابقين، يمكننا الانتقال في هذا المطلب إلى عرض محدداته وأهم العوامل المؤثرة فيه كالآتي:

الفرع الأول: محددات أداء العاملين

تتمثل المحددات في العناصر التي من شأنها عادة التأثير على الأداء، وتنقسم هذه المحددات من حيث علاقتها بالعامل أو مدى السيطرة عليها إلى قسمين، قسم يتمثل في المحددات التي ترتبط بالعامل ويطلق عليها محددات داخلية، وقسم ثاني يتعلق بالبيئة المحيطة وسميت بالمحددات الخارجية (بن يحيى، 2017، صفحة 258)، ويمكن توضيح هذه المحددات في الشكل الموالي:

الشكل رقم(15): محددات أداء العاملين



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على ما سبق

من الشكل السابق نلاحظ أن محددات أداء العاملين تنقسم إلى:

❖ المحددات الداخلية: تتمثل المحددات الداخلية فيما يلي:

✓ **الجهد:** يعكس الجهد المبذول في العمل درجة حماس العامل لأداء العمل ومدى دافعيته للأداء، فهو الناتج من حصول الفرد على الحوافز-الدوافع- إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته، فنجد العمال داخل المؤسسة تختلف درجة مشاركتهم في الأداء وكثافة الجهد المبذول من عامل إلى آخر، وهذا ما ينعكس على كفاءة الأداء لديهم. (خير الدين و خنشور، 2019، صفحة 248)

✓ **القدرات:** وهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء عمل معين والقدرة تكون مقرونة بالكفاءة والفعالية. وهي تختلف من فرد إلى آخر، وتتغير من فترة زمنية إلى أخرى. (سلام و ختيري، 2018، صفحة 130)،

✓ **إدراك الدور أو المهمة:** تعني الاتجاه الذي يعتقد العامل أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف ادراك الدور. (بعجي، 2019، صفحة 524)

❖ **المحددات الخارجية:** هناك عناصر خارجية تؤثر على الأداء بحيث تكون خارجة عن سيطرة الفرد، نذكر فيما يلي:

✓ **متطلبات العمل:** يشتمل على العديد من العناصر، الطرق والمعدات والأدوات المعتمد عليها في إنجاز العامل لمهامه، بالإضافة إلى الواجبات والمسؤوليات والتوقعات المأمولة منه.

✓ **البيئة التنظيمية:** وتشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل عادة كل من مناخ العمل، الإشراف، توفر الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب والعقاب. (واكلي و معزوز، 2019، صفحة 380)

✓ **البيئة الخارجية:** من بين العوامل التي تؤثر على أداء العامل البيئية الخارجية، والتي تتضمن العديد من العوامل كالمنافسة الخارجية، انخفاض الرواتب والحوافز والمكافآت واختلاف الرتب الوظيفية من مؤسسة إلى أخرى، زيادة المنافسة في المنطقة التجارية التي تنشط فيها المؤسسة، بالإضافة إلى عوامل أخرى كلها ستؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء العامل. (بن يحيى، 2017، صفحة 259)

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة على أداء العاملين

نجد العديد من العوامل المؤثرة على أداء العاملين، ونذكر أهمها في النقاط التالية:

● **غياب الأهداف المحددة:** إن المؤسسات التي تعمل دون أن يكون لديها خططاً شاملة وتفصيلية للعمل ومعدلات إنتاج محددة، لا تستطيع أن تقيس ما تحقق من إنجازات أو أن تحاسب موظفيها على معدلات إنتاجهم، وفي ظل غياب أو محدودية استخدام معايير للأداء أو خطط تفصيلية محددة فإن المؤسسة لا تستطيع أن يكون لديها معايير أو مؤشرات للإنتاج، ويتساوى في هذه الحالة العامل ذو الأداء المرتفع مع الذي يكون أدائه محدوداً أو معدوماً، وعلى الرغم من وجود تقارير للأداء فإن عدم الموضوعية في تعبئتها يؤدي إلى تقليل الفائدة منها في كثير من الحالات، وينشأ عن ضعف التخطيط وعدم الموضوعية في تطبيق تقارير الأداء صعوبة قياس معدلات أداء العاملين والتفريق بين العاملين المنتجين وغير المنتجين، وهذا يؤدي بدوره إلى تدني الأداء حيث لا يكافئ العامل المنتج بما يستحقه مما قد يؤدي إلى تعميق شعور عدم المبالاة لديه ومن ثم تدني مستوى أدائه. (مراكشي و محمود، 2011، صفحة 230)

● **اختلاف مستويات الأداء:** من العوامل المؤثرة في أداء العاملين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الاداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء العاملين بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين، وهذا يتطلب نظاماً متميزاً لتقييم أداء العاملين، ليتم التمييز الفعلي بين العامل المجتهد ذو الأداء العالي والعامل ذو الأداء المتوسط والعامل الكسول والعامل غير المنتج. (بن زاف، 2015، صفحة 64)

- **مشكلات الرضا الوظيفي:** فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى أداء العاملين، فعدم الرضاء الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المؤسسة. (خميلي، 2014، صفحة 72)
- **عدم المشاركة في الإدارة:** إن ضعف مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في صنع القرارات من العوامل التي ساهمت في إيجاد فجوة بين القيادات الإدارية العليا والعاملين في المستويات الدنيا، وينتج عن ضعف المشاركة ضعف العمل الجماعي وضعف الشعور بالمسؤولية الذي يؤدي بدوره إلى تدني مستوى الأداء للعاملين حيث يشعرون بأنهم لم يشاركوا في صنع الأهداف المطلوب إنجازها أو في تحليل المشاكل وبالتالي تنخفض حماسهم للعمل ومعدلات إنتاجهم. (أونيس و آخرون، 2013، صفحة 269)
- **التسيب الإداري:** يعتبر التسيب الإداري من الظواهر التي لها تأثير كبير في انخفاض معدلات أداء العاملين، فالتسيب الإداري يعني ضياع ساعات مهدورة من العمل يقضيها المسؤول أو الموظف خارج نطاق العمل أو في أعمال ليس لها صلة به. وينشأ التسيب الإداري نتيجة لأسباب عديدة منها أسلوب القيادة والإشراف، فإذا كانت القيادة الإدارية العليا على قدر كبير من الالتزام بالنظام واحترام الوقت وأبدت انتماء حماسا للعمل، فإن ذلك سوف يجعلها قدوة يحتذى بسلوكها، فضلا عن ذلك فإن هذه القيادات سوف يكون لديها الشجاعة على تطبيق النظام على العاملين ودعوتهم لاحترام الوقت، وإلى جانب القيادات الإدارية العليا فإن المشرفين الإداريين كل في مستواه إذا كانوا أيضا قدوة في الالتزام بالنظام واحترام الوقت مع أداء دورهم في المتابعة والإشراف فإن ذلك سوف يساهم في دفع موظفيهم إلى التقيد بمواعيد وبذل الجهد لإنجازها. (الهاني، 2016، صفحة 598، 599)
- **ضعف نظام الحوافز:** تعتبر الحوافز إحدى الوسائل التي تزيد من دافعية الفرد للعمل، وتساهم في تطوير وتحسين الأداء وقد تظهر هذه الحوافز في شكل مكافآت فردية أو جماعية لتوطيد أواصر التعاون بين الأفراد والجماعات، وعليه فإن غياب نظام واضح للحوافز من شأنه أن يضعف المهمم ويؤثر على رغبة العاملين في تنمية قدراتهم ومعارفهم، وحتى في درجة التزامهم وصدقهم في أعمالهم أو بالأحرى، فإن غياب نمط واضح للحوافز من شأنه أن يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين ويحد من قدراتهم لإنجاز الأعمال المنوطة بهم. (عدان، 2015، صفحة 62)
- **مشكلات التطور التنظيمي:** أن المشكلات الناتجة عن التطور التنظيمي لها أثر على انخفاض مستوى أداء العاملين، وهدف التطوير يتمثل في تحسين آليات حل المشكلات التنظيمية المعقدة ومعالجة الأمراض الفنية التي تعانيها المنظمات، بهدف رفع مستوى الابتكار والإبداع بين العاملين بهدف تحسين الأداء. (بوخاري، 2017، صفحة 369)
- **ضعف نطاق الإشراف:** يترتب على ضعف الإشراف انخفاض الروح المعنوية للعمال وخلق جو من عدم الثقة والاحترام، وقد يؤثر انعدام الإشراف أو ضعفه بشكل كبير على العامل الجديد الذي يحتاج إلى التوجيه والتدريب المستمرين، لهذا فإن
- **نقص الإشراف** عموما يؤدي إلى شعور العامل بالضعف والإحباط وعدم الأمان، إذ يجد نفسه أمام أعمال قد يصادفها لأول مرة لا يملك عنها أية معلومات أو تجربة لذلك يحتاج إلى مشرف يتولى مهمة إرشاده لكن لما لم يجد من يقدم له العون ينطوي على نفسه ويفشل في أداء مهامه وبالتالي يؤثر نقص الإشراف على أداء العاملين. (عدان، 2015، صفحة 62)
- **الثقافة التنظيمية:** تؤثر الثقافة التنظيمية على رغبات العاملين في البقاء أو العمل أو الوظيفة التي أوكلت إليهم، أو التسرب منه، فالعامل الذي لا تتوافق قدراته أو قيمته أو لغته مع أساليب عمله ومهامه في المؤسسة، ينخفض مستوى أدائه، فالثقافة التنظيمية تكمن في تأثيرها المباشر على سلوكيات العاملين وتصرفاتهم، حيث أن تكوين اتجاه معاكس للعمل نتيجة وجود ثقافة تنظيمية جامدة لا تشجع على الابتكار

أو الإبداع أو إبداء رأي وأفكار العاملين يؤدي إلى تدني الروح المعنوية، ومقاومة التغيير الإيجابي وانخفاض أداء العاملين. (أونيس و آخرون، 2013، صفحة 219)

المبحث الثالث: تقييم أداء العاملين

تعد عملية تقييم أداء العاملين من أبرز الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية، ومن أهم المواضيع التي شهدت اهتمام بالغ من قبل المؤسسات بمختلف أنواعها، حيث أصبحت من المهام الرئيسة التي لا يمكن الاستغناء عنها داخل تلك المؤسسات، كونها تمثل الأداة الضرورية التي تقف على تحديد الجوانب الإيجابية (نقاط القوة) لأداء الأفراد العاملين، وذلك بهدف تطويرها، وكذا التعرف عن الجوانب السلبية (نقاط الضعف) والمساهمة في معالجتها، وتوضيح مدى انعكاس تلك الجوانب على جودة العمل المقدم من طرف العاملين، حيث تكون هاته العملية بشكل مستمر ومنظم، اعتمادا على عدة طرق ومعايير تتسم بالموضوعية والمصادقية، وتمثل نتائج عملية تقييم أداء العاملين في تزويد المشرفين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الملائمة، كما تساعد المؤسسات في وضع برامج لتحسين وتطوير أداء عاملها، وسنحاول في هذا المبحث شرح هذه العملية بشكل تفصيلي من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: تعريف وأهداف تقييم أداء العاملين

خصص هذا المطلب إلى توضيح مفهوم عملية تقييم أداء العاملين، وذلك من خلال التطرق إلى كل من تعريفها، أهدافها، متطلباتها، مبادئها ومعاييرها.

الفرع الأول: تعريف تقييم أداء العاملين

قبل التطرق إلى تعريف تقييم أداء العاملين يمكننا إعطاء تعريف لتقييم الأداء بشكل عام، حيث يعرف بأنه "كافة الإجراءات الإدارية التي تؤدي إلى إصدار الحكم حول مدى الانجاز الذي تحقق من الهدف المقصود انجازه في فترة محددة" (زاهر، 2009، صفحة 114)، ويعرف أيضا بأنه: "الأداة التي تستخدم للتعرف على نشاط المؤسسة بهدف قياس النتائج المتحققة ومقارنتها بالأهداف المرسومة بغية الوقوف على الانحرافات وتشخيص مسبباتها مع اتخاذ الخطوات الكفيلة لتجاوز تلك الانحرافات وغالبا ما تكون بين ما هو متحقق فعلا وما هو مستهدف في نهاية فترة زمنية معينة هي سنة في الغالب". (الكرخي، 2015، صفحة 269)

وفيما يلي نقدم أبرز التعاريف التي تتعلق بمصطلح تقييم أداء العاملين على النحو التالي:

- عرف تقييم أداء العاملين بأنه: "العملية التي تمكن المؤسسة من تحديد نقاط القوة والضعف للعاملين اتجاه وضعية معينة". (حجازي و معاليم، 2013، صفحة 53)
- كما عرف على أنه: "سلسلة من العمليات المنتظمة والشاملة التي تهدف إلى مقارنة حجم ومستوى ما تم إنجازه من عمل في فترة زمنية محددة مع حجم ومستوى العمل المراد انجازه في نفس الفترة في ضوء معدلات أداء موضوعية". (التيجاني، 2015، صفحة 115)
- في حين عرفه آخر على أنه: "عملية تثمين العاملين وفق تدفق أداء وظائفهم وبشكل منظم". (جواد، 2016، صفحة 450)
- يقصد بتقييم أداء العاملين: "قياس كفاءتهم ومدى مساهمتهم في انجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك الحكم على سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل". (الطائي و العبادي، 2015، صفحة 75)

■ كذلك عرف تقييم أداء العاملين بأنه: " العملية التي يتم من خلالها تقويم المساهمات التي يقدمها الفرد للمؤسسة خلال فترة محدد من الزمن، وتوفير تغذية عكسية عن الأداء تمكن العاملين من التعرف على مستوى أدائهم مقارنة بالمعايير التنظيمية". (الخليل، 2018، صفحة 93)

■ يعرف كذلك على أنه: "عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أداءه، وتنفيذ هذه العملية لتحديد فيما إذا كان الأداء جيدا أما لا، وفي أية مجالات، وهذا الأداء قد يشمل تنفيذ الأعمال المسندة للفرد أو جهوده أو سلوكه". (برنوطي، 2007، صفحة 378)

■ كما يقصد به أيضا: "قياس ما تم إنجازه من طرف العاملين مقارنة مع المطلوب إنجازه كما ونوعا". (رديف وآخرون، 2019، صفحة 21)

■ يرى البعض تقييم أداء العاملين أنه: "عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجرى مكافأتهم بقدر ما يعملون ويتنجون وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملونه". (نوري، 2014، صفحة 338)

■ عرف أيضا بأنه: "تحديد مستويات كفاءة العامل وقدراته الفنية والعلمية وقياس مدى مساهمته في تحقيق النتائج المطلوبة خلال فترة زمنية محددة". (رجيم وآخرون، 2019، صفحة 831)

■ كما عرف بأنه: "عملية تقييم أداء العمل لكل عامل لكي يتم اتخاذ القرارات الموضوعية المرتبطة بالعامل". (الطائي و العبادي، 2015، صفحة 76)

■ يقصد بتقييم أداء العاملين: " تلك العملية التي تعني بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتهم وإنجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعدادهم لتقليد مناصب أعلى مستقبلا". (حسين وليد، 2015، صفحة 36)

■ تقييم أداء العاملين هو: "دراسة وتحليل أداء العاملين وسلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله مسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى". (لارغو وبن جيمة، 2019، صفحة 150)

وبناء على التعاريف السابقة يمكن تعريف تقييم أداء العاملين على أنه: عملية إدارية تقوم على وصف وقياس أداء العاملين بهدف إظهار نقاط القوة والضعف في الجهود المبذولة للأفراد العاملين داخل المؤسسة، وذلك لتحديد مستوى كفاءتهم ومدى نجاحهم في القيام بأعمالهم، والبحث عن إمكانيات تساعد في تطوير وتحسين أدائهم المستقبلي.

وفي ضوء ما سبق ذكره يمكن تحديد المركبات الأساسية لمفهوم تقييم أداء العاملين على أنها عملية: (حنا، 2013، صفحة 169،

170)

- حيوية تهدف إلى الوقوف على أداء وسلوك العاملين في عمله وتعريفه بمدى كفاءته أو قصوره في أداء واجباته ومسؤولياته.
- موجه لتحسين وتطوير العاملين والمبينة على الكشف عن نقاط القوة والضعف، بهدف تطوير الأداء للعامل وبالتالي أداء المؤسسة ككل.
- مستمرة تتطلب الملاحظة والتحليل المستمر للإدلاء وفق سياسات ومعايير ومواعيد ثابتة يقاس بموجبها أداء العاملين.
- من شأنها إتاحة الفرصة للعاملين للترقية للحصول على تقديرات ومكافآت عادلة والبروز والتميز فيما لو اتبع نظام تقييم عادل، يساوي بين العاملين ويراعي الدقة والموضوعية في التقييم. (سيار، 2014، صفحة 71)

الفرع الثاني: أهداف تقييم أداء العاملين

تنقسم أهداف تقييم أداء العاملين إلى ثلاثة مستويات أساسية كالآتي:

1- على مستوى المؤسسة: تنحصر الأهداف على مستوى المؤسسة فيما يلي: (الشعبان و الابعج، 2014، صفحة 273، 274)

- ✓ خلق مناخ من الثقة والتعامل الأخلاقي عن طريق تأكيد الأسس العلمية في التقويم، والموضوعية في إصدار الأحكام، ما يبعد عن المؤسسة احتمالات شكوى العاملين، أو اتهامها بالمحاباة وتفضيل بعضهم على بعض، لاعتبارات شخصية، وليس لاعتبارات علمية أو موضوعية.
- ✓ النهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة، وتوظيف طموحاتهم، بأساليب تؤهلهم للتقدم، وكذلك تطوير من يحتاج منهم إلى تدريب أكثر.
- ✓ وضع معدلات موضوعية لأداء العمل، من خلال دراسة تحليلية للعمل ومستلزماته.
- ✓ تقويم برامج وأساليب إدارة الموارد البشرية، لأن عملية التقويم مقياس مباشر للحكم على مدى سلامة ونجاح الطرق المستخدمة في إدارة المؤسسة.

✓ تحديد تكاليف العمل الإنساني، وإمكانية ترشيد سياسات الإنتاج وسياسات التوظيف على طريق الربط بين التكلفة والعائد.

2- على مستوى العاملين: تتركز أهداف العاملين من عملية تقييم الأداء في تلقي تغذية عكسية عن أدائهم مما يساعدهم على تقييم أدائهم ومعرفة مستوى التطور الذي يطرأ على أدائهم، كما تساعد عملية تقييم الأداء على تحقيق أمور في غاية الأهمية بالنسبة للعاملين، وتمثل فيما يلي: (عبد الرحمن، 2015، صفحة 100)

- ✓ التشجيع على تحسين أدائهم: وذلك من خلال ارتباط تقييم الأداء بفرص الترقية وإعطاء المكافآت.
- ✓ تحسين وتطوير أدائهم: وهذا من خلال توضيح القصور في أداء العاملين وسبل تحسين ذلك القصور.
- ✓ الشعور بالعدالة: وذلك من خلال شعوره بالمساواة بينه وبين أقرانه، وذلك من خلال "الموضوعية في استخدام معايير واضحة"، وأن جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار، مما يدفع العاملين إلى العمل والاجتهاد والإخلاص ويجعلهم أكثر شعور بالمسؤولية وانتظار المكافئة من قبل المدراء داخل المؤسسة. (الحسيني و الشكرجي، 2015، صفحة 131)

✓ تقديم معلومات تتعلق بدرجة كفاءتهم في أداء العمل. (فرحاتي، 2019، صفحة 267)

✓ دفع العامل للعمل بكل اجتهاد وجدية وإخلاص ليتربح فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنوياً ومادياً. (كافي، 2013، صفحة 227)

3- على مستوى المديرين: تتمثل هذه الأهداف فيما يلي: (صالح و السالم، 2002، صفحة 104)

- ✓ التعرف على كيفية أداء العامل الموظف بشكل علمي وموضوعي.
- ✓ تنمية قدرات المدير في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.
- ✓ الارتفاع بمستوى العلاقات مع العاملين من خلال تهيئة الفرصة الكاملة لمناقشة مشاكل العمل مع إي منهم، الأمر الذي يقود في النهاية إلى أن تكون عملية التقييم وسيلة جيدة لزيادة التعارف بين المدير والعاملين.

كما نجد العديد من الباحثين في مختلف دراساتهم يصنفون أهداف عملية تقييم أداء العاملين على النحو التالي: (عودة رشيد، 2018،

صفحة 133، 134)

1. **أهداف إستراتيجية:** تسعى عملية تقييم الأداء إلى مساعدة الإدارة العليا على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة بربط أهداف المؤسسة بالأهداف الفردية، حيث يعزز نظام تقييم الأداء الأهداف المرتبطة بالحصول على الأهداف التنظيمية.
 2. **أهداف إدارية:** هي جملة القرارات التي تتخذها إدارة الموارد البشرية بالترقية والنقل وإنهاء الخدمة من جهة، والقرارات المتعلقة بتصويت سياسات إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بمعايير الاختيار والتعيين.
 3. **أهداف تطويرية:** تنمية العاملين وتطويرهم يعد من الأهداف الجوهرية لتقييم الأداء، لذلك المؤسسات تسعى إلى الارتقاء بأداء العاملين فيها، من خلال تدريبهم وتحفيزهم باستمرار للوصول إلى أهدافها، وحسب معايير الأداء المحددة التي يمكن أن تكون كمية أو نوعية بالنسبة للجهد المبذول ونمط الأداء.
 4. **أهداف الصيانة التنظيمية:** صيانة العاملين تتمثل في تقييم حاجات التدريب المستقبلية، وتقدير الأداء في المستوى التنظيمي وكذا تقدير فاعلية العاملين وسجلاتها.
 5. **أهداف توثيقية:** الغرض من جمع المعلومات عبر عملية تقييم الأداء في المؤسسة لأجل استخدامها لأغراض وثائقية، وإن أهداف تقييم أداء العاملين لم تكن في اتجاه واحد، وإنما تعددت اتجاهاتها من هدف استراتيجي إلى تطوري ومن ثم تقييمي.
- الفرع الثالث: متطلبات عملية تقييم العاملين:**

تتطلب عملية التقييم توفر مجموعة من المتطلبات منها: (الكرخي، 2013، صفحة 124، 125)

- ✓ ضرورة استمرارية عملية التقييم مما يتطلب أن تتواكب مع طول الفترة التي يقضيها العاملين في المؤسسة.
- ✓ وجود جهة تراقب وترصد أداء العاملين وتقدم تقارير وغير ذلك.
- ✓ ضرورة وجود معايير لتقييم أداء العاملين تتسم بالموضوعية.
- ✓ الحد من العوامل الشخصية التي تؤثر على تقرير تقييم العاملين وعدم تركها تتحكم فيه.
- ✓ خضوع كافة العاملين في المؤسسة إلى عملية التقييم وعدم التمييز بينهم.

المطلب الثاني: مبادئ تقييم أداء العاملين ومعايير

بعد ما تم استعراض مفهوم عملية تقييم أداء العاملين وأبرز أهدافها ومتطلباتها في المطلب الأول، فقد خصصنا هذا المطلب لعرض أهم مبادئ عملية تقييم أداء العاملين، بالإضافة إلى المعايير التي يعتمد عليها في القيام بهذه العملية (تقييم أداء العاملين).

الفرع الأول: مبادئ تقييم أداء العاملين

هناك عدة مبادئ يجب الاسترشاد بها عند القيام بعملية الأداء حتى تحقق أهدافها وحتى تنجح في هذه المهمة، نذكر من أهمها:

(مدحت، 2008، صفحة 142، 143)

1. **مبدأ الوضوح:** بمعنى اعتماد كل من قياس تقييم الأداء على معايير أداء وأهداف واضحة.
2. **مبدأ الموضوعية:** ويقصد به ضرورة استخدام مفاهيم ومعايير موضوعية موحدة لقياس وتقييم العاملين في العمل الواحد أو المجموعة.
3. **مبدأ الشمول:** ويعني شمول تقييم الأداء على كل من الإيجابيات والسلبيات أو على كل من مناطق القوة والضعف، بحيث لا يتم تغليب أحدهما على الأخرى، أو ادراك السلبيات دون الإيجابيات أو العكس.

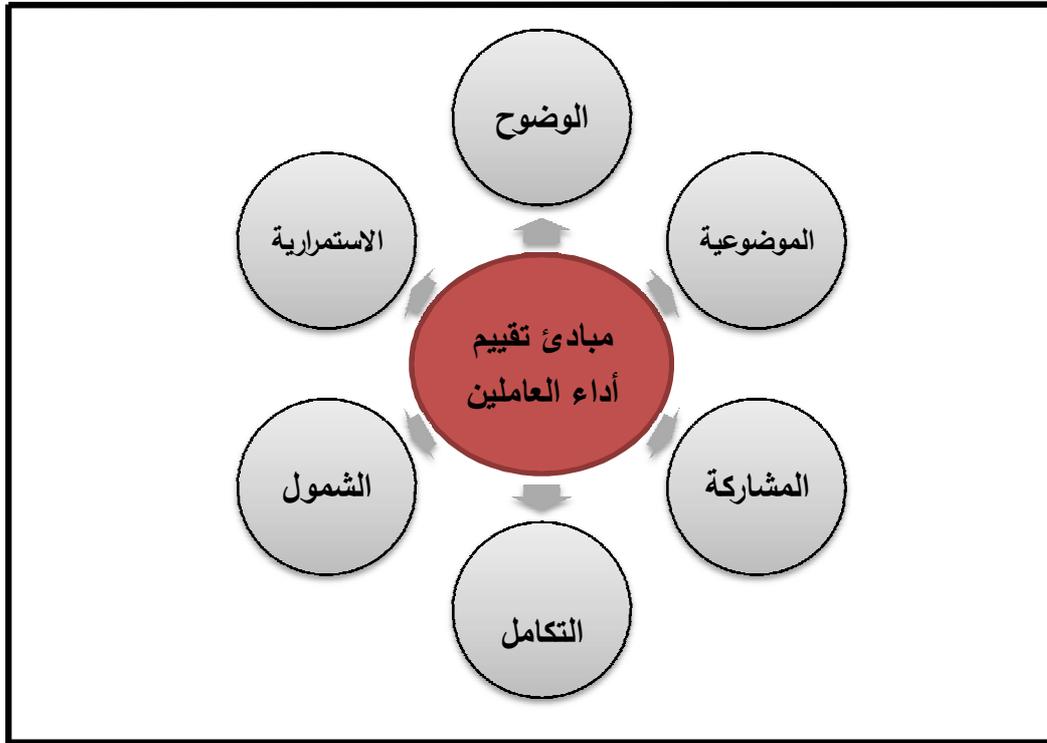
4. مبدأ التكامل: المقصود من هذا المبدأ هو أن تتضمن بنود تقييم الأداء كل الجوانب الهامة في هذا الشأن وهي المعارف والاتجاهات والسلوك والمهارات، لا أن يتم الاهتمام ببعض البنود وترك أخرى.

5. مبدأ الاستمرارية: بمعنى ضرورة أن يكون تقييم الأداء عملية مستمرة ودائمة على مدار العام، وليس عملية موسمية تتم في شهر من شهور السنة فقط، فأتساءل فترة الاختبار يتم تقييم الأداء بعد أول (03) شهور، بإمكان رئيس أو مشرف العمل إجراء التقييم في أي وقت دون انتظار للأوقات المذكورة.

6. مبدأ المشاركة: ويعني ضرورة مشاركة المرؤوس في جميع مراحل وخطوات عملية التقييم الأداء.

ويمكن تلخيص هذه المبادئ في الشكل الموالي:

الشكل رقم (16): مبادئ تقييم أداء العاملين



المصدر: من إعداد الطالب بناء على ما سبق

الفرع الثاني: معايير تقييم أداء العاملين

وهي مجموعة المحاور التي يتم إجراء التقييم على أساسها، وتمثل هذه المحاور فيما يلي: (فاروق و عبد المجيد، 2005، صفحة

269)

• معيار معدلات الأداء: حيث يتم تقييم العاملين بالاستناد إلى مدى قدرتهم على إنجاز الأعمال المحددة لهم، ويؤخذ على المحور: أنه غير قادر على توفير حكم مستقبلي على صلاحية العاملين، كما أنه يخضع جميع الأعمال داخل المؤسسة لمعدلات الأداء واحدة، مما يضيفي على العاملين جو من الملل واللامبالاة والكسل والجمود، وأنه يتجاهل بعض العوامل عند تقييم الأداء، مثل نوع سلطة الرئيس المباشرة للعمل، وطريقة تعامله مع العاملين.

● **مقياس الصفات الشخصية:** حيث يتم الاهتمام بدراسة بعض الصفات المحددة في العاملين الذين نسعى لتقييمهم، وقد تكون هذه الصفات متصلة مباشرة بشخصية العامل وخصائصه، كالتعاون أو الالتزام أو الانتماء أو الصدق، وقد تكون ذات صلة بالعمل، كقدرته على الإنتاج، أو دقته في الأداء، أو حرصه على مصلحة المؤسسة، أو قدرته على تحسين وسائل العمل وأساليبه. ومما يؤخذ على هذا المحور: صعوبة تقديم حصر كامل للصفات التي يفترض توافرها في العاملين، واختلافات الأهمية النسبية بين هذه الصفات بعضها البعض، ومن حيث علاقتها بالعمل، إضافة إلى صعوبة قياس معظم الصفات، وخاصة الصفات القيمية، ومن ثم تصبح عملية التقييم ذاتية.

● **مقياس الهادفية:** حيث يتم التركيز على أسلوب الإدارة بالأهداف، حيث تسعى المؤسسة إلى تحديد الأهداف الخاصة بكل عامل، بناء على مشاركة معه ومع رئيسه، على أن تتم المساءلة على أساس مدى تحقيقه لهذه الأهداف، وكذلك صعوبة قياس عمليات الانجاز الخاصة بها، وربما يرجع ذلك إلى صعوبة تحويل هذه الأهداف إلى معايير كمية محددة.

● **مقياس الفعالية العامة:** حيث يتعدى التفاصيل الدقيقة، ليتم التركيز على مستوى الفعالية العامة لدى العاملين، باعتبار الفعالية تمثل الغاية العليا التي تنشدها إدارة المؤسسة، ومعنى ذلك أن هذا المحور يسعى نحو جمع كافة العناصر المتعلقة بعملية تقييم الأداء إلى حد كبير، ولكن ضمن نظرة إجمالية عامة، حيث يركز هذه المحور على مدى فعالية العامل في تحقيق الأهداف الخاصة بوظيفته، ومدى فعالية العامل في تقييم الآراء والمقترحات المتعلقة بتطوير المؤسسة.

ويؤخذ على هذا المقياس عدم صلاحيته في الحكم على بعض المسائل الفرعية التي يبدو فيها الحكم التفصيلي ضرورياً، وبالرغم من هذا فإن المحور يتلافى النقص الرئيسي في المحاور السابقة، وذلك بتركيزه على التقديرات العامة، وعدم حرصه على تقديم تفصيلية ونهائية. (بو الشرش، 2015، صفحة 121، 122)

الفرع الثالث: معدلات الأداء

يمكن تعريف معدل الأداء بأنه: "عبارة عن ميزان يمكن بواسطته أن يزن المقيم إنتاجية العامل لمعرفة مدى كفاءته في العمل من حيث الجودة والكمية خلال فترة زمنية محددة، ويتم ذلك بمقارنة العمل المنجز للعامل مع المعدل المحدد للتوصل أخيراً إلى تحديد مستوى إنتاجية من حيث الكمية أو الجودة." (حرايرية، 2015، صفحة 75)

ونجد أن لمعدلات الأداء ثلاث أنواع أساسية يمكن توضيحها فيما يلي: (الحراشنة، 2014، صفحة 107، 108)

1. **المعدلات الكمية:** وبموجبها يتم تحديد كمية معينة من وحدات الإنتاج التي يجب أن تنتج خلال فترة زمنية محددة، إي أنها تدل على العلاقة بين كمية المنتج والزمن المرتبط بهذا الأداء ويمكن أن نسمي هذا النوع بالمعدل الزمني للإنتاج، ويقصد بالكمية حجم العمل المنجز، وهذا ما يجب أن لا يتعدى قدرات وإمكانات العاملين، وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم، لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي، وقد يؤدي مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدلات الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه العامل من خبرات وتدريب وتسهيلات.

2. **المعدلات النوعية:** وتعني وجوب وصول إنتاج العامل إلى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان، وغالباً ما تحدد نسبة معينة للأخطاء أو الإنتاج المعيب يجب ألا يتجاوزها العامل، ويسمى هذا النوع بالمعدل للأداء والجودة من هذا المنطلق هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الاتفاق، وجودة المنتج سواء كان خدمة أو سلعة، ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات

المتاحة، لذلك يفضل وجود مرجع وثائقي لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة، فضلا عن ضرورة الاتفاق على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج والأهداف والتوقعات.

3. المعدلات الكمية النوعية: وهذا المعدل هو مزيج من النوعين السابقين إذ بموجبه يجب أن يصل إنتاج العامل إلى عدد معين من الوحدات خلال فترة زمنية محددة وبمستوى معين من الجودة والإتقان.

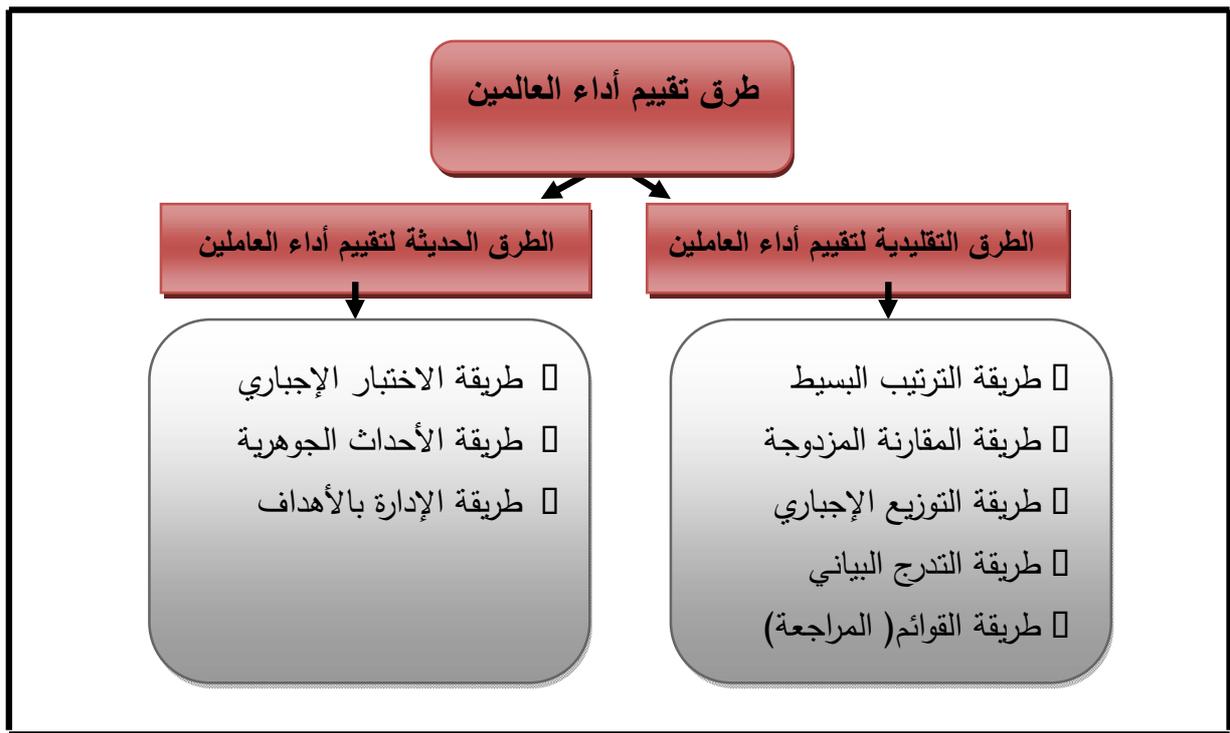
المطلب الثالث: طرق تقييم أداء العاملين ومسؤولياته

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى مختلف الطرق المتبعة في عملية تقييم أداء العاملين داخل المؤسسات، وكذلك عرض أهم الجهات المسؤولة عن القيام بهذه العملية.

الفرع الأول: طرق تقييم أداء العاملين

توجد العديد من الطرق المختلفة التي يمكن استخدامها في عملية تقييم أداء العاملين، وذلك نظرا لدرجة أهميتها ومدى انعكاس نتائجها على أداء المؤسسة، حيث يمكن تصنيفها في مجموعتين أساسيتين، المجموعة الأولى تتمثل في الطرق التقليدية، والمجموعة الثانية تشمل الطرق الحديثة، والشكل الموالي يوضح أهم هذه الطرق كالاتي:

الشكل رقم(17): طرق تقييم أداء العاملين



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد إلى : (عشماوي، 2013، صفحة 123)

نستنتج من الشكل السابق أن طرق تقييم أداء العاملين تضم ما يلي:

1- الطرق التقليدية لتقييم أداء العاملين

تتمثل أهم الطرق التقليدية المستخدمة في عملية تقييم أداء العاملين فيما يلي:

1.1. طريقة الترتيب البسيط: تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق المستخدمة في التقييم، حيث يقوم الشخص القائم بعملية التقييم بترتيب العاملين محل التقييم تنازلياً حسب كفاءتهم من الأحسن إلى الأسوأ، وغالباً ما يتم ذلك بعد مقارنة العامل بالآخرين على ألا يتم التقييم بالنسبة لصفة واحدة، بل يجب أن يشمل الأداء الكلي للعامل. ومن مزايا هذه الطريقة أنها سهلة التطبيق، وكذا تساعد على التفرقة بين الكفاء وغير الكفاء بطريقة واضحة، أما فيما يخص عيوب هذه الطريقة: (بن عيشي، 2012، صفحة 41، 42)

- ✓ إن شخصية القائم بالتقييم وطريقة تفكيره واحتياجاته قد يترتب عليها نتائج غير موضوعية.
- ✓ يصعب تطبيقها في حالة وجود أعداد كبيرة من العاملين.
- ✓ لا تظهر نواحي الضعف والقصور في أداء العاملين بالنسبة لكل مجال على حده.

2.1. طريقة المقارنة المزدوجة: تعتمد هذه الطريقة على مقارنة أداء العامل بجميع العاملين في الوحدة أو القسم الذي يعمل فيه. وبموجب هذه المقارنة التي تجرى بين أداء كل اثنين من العاملين، يحدد المشرف أياً منهم هو الأكثر تميزاً في الأداء عن غيره من الآخرين، وحسب هذه الطريقة فإن عدد المقارنات التي يجب أن ينفذها المشرف، تحسب بالمعادلة التالية: (العزاوي، جواد، 2010، صفحة 378، 379)

ن(ن-1)

2

وما يؤخذ على هذه الطريقة، أنها تتطلب وقتاً وجهداً كبيرين من المقوم، تمتاز بالتعقيد خصوصاً إذا كان العاملين، عدد الصفات المراد مقارنتها كثيراً.

3.1. طريقة التوزيع الإجباري: وفق هذه الطريقة، يقسم الرئيس مجموعات المرؤوسين حسب موقعها على ما يشبه منحى التوزيع الطبيعي، حيث تتركز الظواهر حول الوسط وتقل عند الأطراف، وهكذا يكون معظم المرؤوسين في المستوى المتوسط وأقلهم في المستويين الأعلى والأدنى ويوزع الرئيس مرؤوسيه، وفقاً لنسحب يحددها، ليكون (20%) منهم في مرتبة (ضعيف)، و(60%) منهم في مرتبة (متوسط)، و(20%) منهم في مرتبة (جيد)، أو يقوم بتوزيعهم على خمس نقاط على المنحنى كما يلي:

(10%) ضعيف، (20%) متوسط، (40%) جيد، (20%) جيد جداً، (10%) ممتاز.

ويعيب هذه الطريقة أنها تدع الرئيس يفترض أن بعض الأفراد يمكن تصنيفهم إلى ضعيف أو متوسط مثلاً، بينما قد يكون كل أو معظم مرؤوسيه من مستوى جيد جداً الأمر الذي لا يهيئ موضوعية أو عدالة التقييم، فضلاً عن الإحباط الذي يحدث لبعض المرؤوسين، وتقلص روح التنافس الإيجابي بينهم. (أحمد أبو السعود، 2004، صفحة 61، 62)

4.1. طريقة التدرج البياني: تعتمد هذه الطريقة على تقدير أداء العامل أو صفاته على خط متصل أو مقياس يبدأ بتقدير منخفض وينتهي بتقدير مرتفع (ضعيف، متوسط، جيد، جيد جداً، ممتاز)، وذلك حسب درجة توفر كل من هذه الخصائص فيه والتي يعبر عنها بأرقام أو نقاط، ثم يتم جمع تلك التقديرات ويصبح المجموع ممثلاً للتقدير العام للعامل، فان التقديرات تبدأ من رقم (01) إلى رقم (02)، أي (ضعيف=1، متوسط=2، جيد=3، جيد جداً=4، ممتاز=5)، كما هو موضح الجدول الموالي: (عبد الوهاب و البرادعي، 2008، صفحة 111، 112)

الجدول رقم(05): تقييم الأداء بطريقة التدرج البياني

العامل	(أ)	(ب)	(ج)
التعاون مع الزملاء	2	3	5
العلاقة مع المرؤوسين	3	2	3
العلاقة مع الرؤساء	4	5	1
الدقة في المواعيد	4	4	1
السرعة في إنجاز العمل	2	3	2
القدرة على الفهم	2	1	3
المجموع	17	18	15

وعلى الرغم من سهولة وبساطة هذه الطريقة إلا أنها قد تنطوي على جوانب سلبية مثل: افتراض أوزان واحدة لكل الخصائص، على الرغم من اختلاف أهمية هذه الخصائص بعضها عن بعض، وإحتمال تحيز القائم بعملية التقييم. وإحتمال عدم ارتباط الخصائص الواردة بنموذج التقييم بالوظيفة المراد تقييمها.

5.1. طريقة القوائم (المراجعة): تعتمد هذه الطريقة بشكل رئيسي على دراسة كل نوع من الوظائف وذلك لتحديد قائمة من الأسئلة تتضمن مجموعة من العبارات الوصفية التي تصف الأداء الجيد للعمل، وليس هنالك عدد محدد لهذه الأسئلة، بل أن عددها يتحدد وفق نوع الوظيفة وماهيتها وطبيعتها، ومن الضروري تحديد قيم عددية متفاوتة للصفات أو للأسئلة حسب أهمية كل منها للوظيفة، وتكون هذه القيم سرية لا يطلع عليها أحد سوى إدارة المؤسسة، ثم يطلب من المقوم الإجابة عن هذه الأسئلة "نعم" أو "لا" على حسب ما يراه منطبقاً على العامل المراد تقييم أدائه، وبعد الانتهاء من الإجابة تجمع الدرجات التي حصل عليها العامل وتحول إلى قيمة وصفية لتعبر عن أدائه، ومثال ذلك: (أبو شيخة، 2010، صفحة 356، 357)

الأسئلة	نعم	لا
هل يحترم مواعيد العمل؟	+	
هل يتم ما بدا به؟		+
هل هو مخلص في أداء واجبات ومسؤوليات وظيفته؟	+	

وتتميز هذه الطريقة بـ:

* سهولة الاستخدام * لا تستغرق وقتاً طويلاً * تعطي فكرة واضحة عن أداء العامل.

* مفضلة الاستخدام في قطاع وظائف الخدمة، كما يمكن استخدامها في الأعداد الكبيرة أو الصغيرة من العاملين.

2- طرق الحديثة لتقييم أداء العاملين:

ظهرت هذه الطرق نتيجة لعدة تطورات وتعديلات طرأت على مستوى العملية الإدارية، حيث جاءت تلك الطرق بهدف تجنب أخطاء الطرق التقليدية وتغطية نقائصها، والسعي نحو الوصول إلى نتائج دقيقة لتبني عليها قرارات عادلة وصائبة، ومن بين هذه الطرق نذكر ما يلي:

1.2. طريقة الاختبار الإجباري: تعتمد هذه الطريقة على وجود معايير موضوعية ذات علاقة مباشرة بالعمل، أي أن التركيز يكون على النواحي المختلفة المتعلقة بأداء العمل وليس على الصفات الفردية، ويمكن أن تتم عن طريق وضع مجموعة من العبارات التي تصف أداء العمل في شكل مجموعات ثنائية، وعلى الفرد القائم بالتقييم أن يختار من كل مجموعة العبارة التي يراها تنطبق على أداء العامل الذي يقوم بتقييمه، وفي هذه الحالة فإن التقدير الكمي (الرقمي) لهذه العبارات جميعاً لن يتم عن طريق الفرد المقيم ولكن عن طريق جهة أخرى محايدة، لذلك فإن احتمالات حدوث تحيز من جانب المقيم تقل نتيجة لذلك (اللبدي، 2015، صفحة 251، 252)، غير أن استخدام هذه الطريقة يواجه مجموعة من الصعوبات نذكر أهمها: (شواره، 2019، صفحة 197)

- ✓ صعوبة الاحتفاظ بسرية القيم الرقمية المحددة لكل عبارة من العبارات المستخدمة في التقييم.
- ✓ صعوبة تقييم العبارات المستخدمة كمعايير للأداء حيث تحتاج خبرات كثيرة.
- ✓ لا تساعد العامل الذي تم تقييمه على اكتشاف نواحي القصور في الأداء الخاص به.
- ✓ لا تساعد الرؤساء على القيام بتطوير قدرات مرؤوسيههم وبالتالي مستويات أدائهم.

2.2. طريقة الأحداث الجوهرية: تعتبر هذه الطريقة من الطرق التي ظهرت حديثاً نسبياً، تقوم على أساس أن هناك بعض الأحداث التي تؤثر على سلوك العامل وتجعله ناجحاً أو فاشلاً في عمله، وعلى ذلك فإنه يجب على القائم بالتقييم أن يسجل أو يراجع بعض أنواع الأحداث الجوهرية والتي تحدث أثناء أداء العامل لعمله، ومن أمثلة هذه الأحداث ما يلي: (إبراهيم، 2010، صفحة 769)

- ✓ في بعض الأحيان كان العامل قلقاً أو غاضباً في عمله.
- ✓ في أحيان أخرى رفض مساعدة زميل له في العمل.
- ✓ قد اقترح في أحد الأيام تحسينات طريقة العمل.
- ✓ قد رفض في يوم ما الالتحاق بأحد البرامج التدريبية.
- ✓ حاول في أحد الأيام إقناع زميل له على قبول قرار إدارة المؤسسة.

وتتمثل مزايا وعيوب هذه الطريقة فيما يلي: (جابر طه، 2014، صفحة 123، 124)

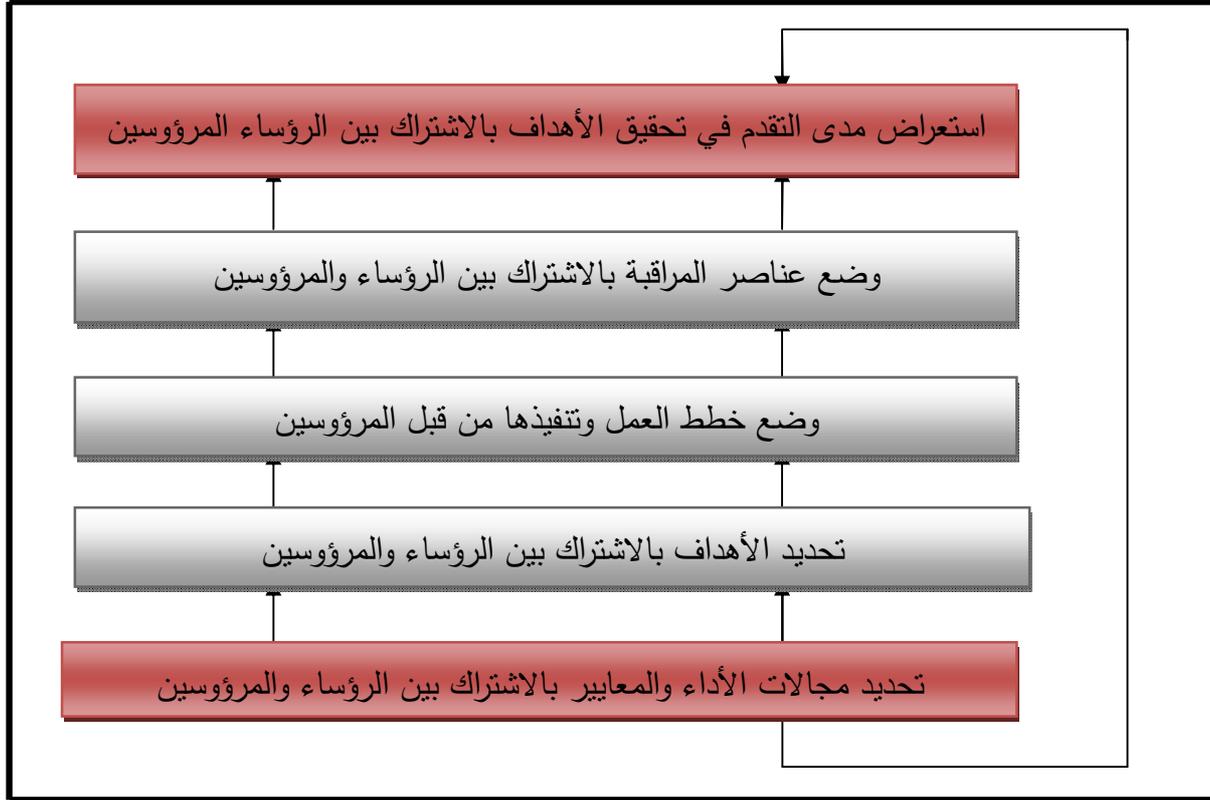
☒ **مزايا هذه الطريقة:** تعطي المشرف مقاييس موضوعية لأداء العامل، كما تساعد على إبراز نقاط القوة أو الضعف في أداء العامل، فتساعد المشرف في الاستفادة من نقاط القوة وتنميتها، وكذلك علاج نواحي الضعف وتحسين الأداء في المستقبل.

☒ **عيوب هذه الطريقة:** قد يضطر المشرف على عملية التقييم لأن يلازم العاملين باستمرار ويراجعهم عن قريب ويراقب كل تصرفاتهم، حيث أن مراقبة المشرف لمرؤوسيه باستمرار يضايقهم ويجعلهم يشعرون أنهم مراقبون باستمرار، وأن المشرف يحصى أخطائهم ويقيد حركاتهم.

3.2. طريقة الإدارة بالأهداف: من الممكن وصف الإدارة بالأهداف ببساطة بأنها فلسفة إدارية قائمة على فكرة أن كل مدير يعد مسؤولاً عن تركيز انتباه مرؤوسيه وجهودهم على الأهداف الكلية والشاملة في اتخاذ القرارات وتدفق المعلومات بجرية بين الطرفين يعد من الأركان

الأساسية لفلسفة الإدارة بالأهداف، وكطريقة من طرق تقييم الأداء فإنه من الممكن القول بأن طريقة تقييم الأداء على أساس النتائج قد انتشر مؤخرا في محاولة للتغلب على عيوب الطرق التقليدية في مجال تقييم أداء العاملين وعند إتباع طريقة الإدارة بالأهداف لتقييم أداء العاملين فإن عملية التقييم عادة تمر بعدة خطوات (الغربي، 2016، صفحة 141)، كما هي موضحة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (18): خطوات طريقة الإدارة بالأهداف



المصدر: (درة و الصباغ، 2008، صفحة 278)

من الشكل السابق نجد أنه لتكون لدينا إدارة بالأهداف لابد من مراعاة أن تكون الأهداف: (الفنجري، 2014، صفحة 115)

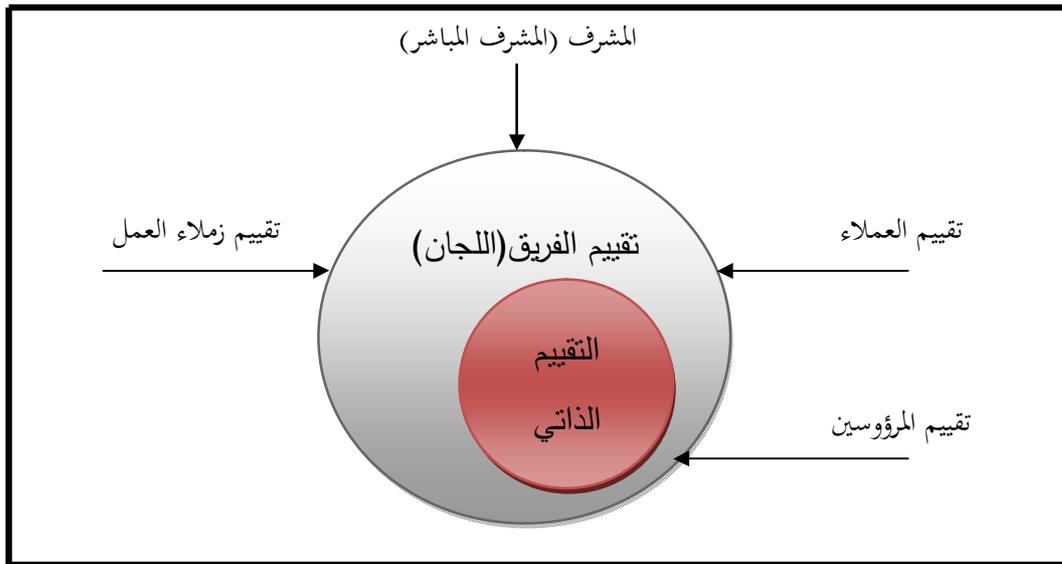
- قابلة للقياس بشكل كمي أو نوعي ويستثنى من دون ذلك.
 - واقعي وواضحة ويمكن الوصول إليها بالجهد البشري المتوسط.
 - أن يتم إشراك العاملين أنفسهم بصياغة هذه الأهداف.
 - أن تستخدم بشكل دوري حتى يتم إدخال تعديلات أو تغييرات في الإنتاج وحتى يعطينا مؤشرا عن أداء العاملين.
- يمكن القول أن لطريقة الإدارة بالأهداف مجموعة من المزايا ومن أهمها: (فاروق و عبد المجيد، 2005، صفحة 276)
- ✓ الاهتمام بالأداء المستقبلي للعامل.
 - ✓ تنمية قدرة العامل على تحديد أهدافه، والأساليب اللازمة لتحقيقها.
 - ✓ تنمية قدرات العامل فيما يتعلق بالتقييم الذاتي.
 - ✓ التركيز على إنجازات العامل، وليس سماته الشخصية.

وبالرغم من هذه المزايا إلا أن لهذه الطريقة عدة عيوب نبرز أهمها كما يلي: (بوكميش، 2010، صفحة 109)

- ✓ عدم توفر الأشخاص المناسبين والقادرين على المشاركة الفعالة في صياغة الأهداف وسبل تحقيقها.
 - ✓ إن العامل المراد تقييمه أدائه سوف يركز بدرجة أساسية على تحقيق النتائج دون اعتبار للوسائل التي يستخدمها لتحقيق هذه النتائج، وبذلك فإن هذه الطريقة تحمل الوسائل (أسلوب وإجراءات العمل) التي هي شرط ضروري لنجاح العمل وتحقيق النتائج المرجوة.
 - ✓ العاملين قد لا يستطيعون تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً لظروف خارجة عن إدارتهم، مثل تغير الظروف البيئية أو نقص الخامات أو إضراب العمال أو تغير في بعض سياسات الحكومة.
 - ✓ هذه الطريقة لا تقدم مؤشرات واضحة لإمكانية نجاح العامل في نشاطات أخرى، أي أنها تقيس قدرات وإمكانات العامل.
- الفرع الثاني: مسؤوليات تقييم أداء العاملين.

إن مسؤولية تقييم الأداء تتوزع بين عدة جهات يمكن أن يقوموا جميعاً بهذه العملية وأن يكون رأي أحدهم مبنياً على آراء الآخرين، والشكل الموالي يوضح هذه الجهات:

الشكل رقم (19): مسؤوليات تقييم أداء العاملين



المصدر: (سيد محمد، 2015، صفحة 593)

وفيما يلي سيتم شرح تلك الجهات التي يتضمنها الشكل أعلاه كما يلي:

تقييم المشرف المباشر: وهو ما يكون أقرب إلى العاملين من غيره حيث بإمكانه تقديم صورة كاملة عن أدائهم في العمل، لأنه باحتكاك معهم طول الوقت وبإستطاعته تقييم أدائهم بسهولة بسبب وضوح إيجابيتهم أو سلبيتهم أمامه بكل التفاصيل وعلى مرور الزمن، ويمكن لهذا المشرف أن يكون من أدق الجهات التي تقييم أداء العاملين في حالة حياديته ومصداقيته وعدالته في التقييم دون اللجوء إلى الأهواء الشخصية (التي تتكرر كثيراً) أو تأثير العلاقات الأخرى على مستوى تقييمه. (الحلابي، 2013، صفحة 47)

التقييم من قبل المرؤوسين: حيث يستطيع هؤلاء المرؤوسين إمداد مدراءهم بمعلومات هامة وفاعلة عن مدى نجاح وكفاءة الرئيس في قيادتهم وتوجيههم للعمل وغيرها من الوظائف الخاصة بالرئيس. (مهدي و ناصر، 2017، صفحة 399)، وهذا النوع من التقييم يخص المؤسسات ذات المواقف الحرجة، وذات الحساسية العالية، ومن أهم مشاكل طريقة هذا التقييم أنها تناقض مبادئ الإدارة عكس الطريقة الأولى

التي تتماشى مع مبادئ الإدارة وخاصة فيما يتعلق بوحدة الأمر. أضف إلى ما يلاقيه المرؤوسين من احتجاج من قبل الرؤساء. (رضوان، 2013، صفحة 61، 62)

التقييم الذاتي: اتجهت بعض المؤسسات إلى جعل العامل يقوم نفسه ذاتيا ثم مناقشة هذا التقييم مع رؤسائه فيما بعد، وتشير البحوث الميدانية إلى أن هذا الأسلوب يحقق مزايا عديدة. فهو يقوي الشعور بالمسؤولية والقدرة على الرقابة الذاتية ويعمل في الوقت نفسه على تحفيز العامل نحو تحسين أدائه خاصة عندما يكون أدائه متدنيا، وبالمقابل فقد يقود تقييم الذات إلى التساهل أكثر في عملية التقييم مقارنة مع الطرق الأخرى، وهو بلا شك يسبب بعض المشاكل عندما يستخدم لإغراض معينة كاتخاذ القرارات الإدارية وتحديد الاحتياجات التدريبية واختيار العاملين. (صالح و السالم، 2002، صفحة 122)

تقييم العملاء: اتجهت المؤسسات لتقييم أداء العاملين بها من خلال تقييم العملاء، والذي بدوره يوفر معلومات جيدة تفيد المؤسسة في اتخاذ قرارات فعالة في مجالات عدة، وتقييم العملاء ينقسم إلى نوعين: (سيد محمد، 2015، صفحة 597، 598)

✓ **تقييم العملاء الخارجيين:** أي العملاء الذين يحصلون على خدمات ومنتجات من المؤسسة، ويتم على أساس هذا التقييم تقسيم وتوزيع المكافآت للعاملين.

✓ **تقييم العملاء الداخليين:** المقصود بالعميل الداخلي أي موظف يستخدم مخرجات موظف آخر كأساس لأداء وظيفته داخل المؤسسة، فمثلا المديرين الذين يستخدمون قسم الموارد البشرية في مجالات الاختيار والتدريب في إدارتهم، يعتبرون من العملاء الداخليين لتقييم أداء العاملين في المؤسسة، وهذا التقييم الداخلي يمكن استخدامه كتغذية مرتدة، ويستخدم أيضا التقييم الداخلي في عدة مؤسسات لإعادة هندسة عمليات التصنيع من اجل التحسين المستمر للأداء.

تقييم النظراء في العمل (الزملاء): يقصد بالنظير هنا الزميل في نفس العمل والمستوى والمجموعة التي يعمل فيها العامل الذي يجري تقييمه. ويعود السبب في إسناد مهمة التقييم إلى الزملاء في العمل، ذلك لأن لديهم معلومات كافية عن سلوك وأداء وانجاز العامل، نتيجة احتكاكهم المستمر به، ولكونهم يعملون في مجموعة عمل واحدة، وفي الحقيقة لا ينصح الاعتماد بشكل كلي على الزملاء في عملية تقييم أداء العاملين، وذلك خشية وجود صراعات داخلية بينهم لأسباب قد تكون في بعض الأحيان غير معروفة، تؤدي في نهاية الأمر إلى أن تكون نتائج التقييم غير موضوعية. لذلك ينصح بأن يكون رأي الزملاء في التقييم إرشاديا، يساعد في إعطاء صورة متكاملة للمقيم الذي يقوم بعملية القياس وتقييم الأداء والانجاز، وبشكل تساعده في الوصول إلى حكم موضوعي عن كفاءة الفرد الذي يقيمه. (عقيلي، 2013، صفحة 218)

تقييم اللجان: قد تشكل لجنة لتقييم أداء العاملين مكونة من رؤساء أقسام يعملون مباشرة في المسؤولية، ولهم صلة ومعرفة مسبقة بالعاملين قبل فترة التقييم، ولا يمنع تشكيل اللجنة من مستويات إدارية مختلفة طالما كانت على صلة ومعرفة بمؤداء العاملين وطبيعة أعمالهم وانجازاتهم السابقة، وإذا كان الهدف من تكوين اللجنة هو الحرص على تحقيق العدالة والموضوعية في عملية التقييم فإن احتمالات التحيز الشخصي مع بعض أعضاء اللجنة يظل قائما. أن المعلومات الكثيرة التي تتوفر للجنة لا يعني بالضرورة معلومات أفضل وإذا لم يتم استخدام بيانات حقيقية وبشكل صريح فسوف يخيم على بعض أعضاء المجموعة الجهل بما يجري في حقيقة الأمر. (السالم، 2009، صفحة 259)

تقييم خبراء إدارة الموارد البشرية (خبراء من الخارج): يستعان في بعض الأحيان بخبراء إدارة الموارد البشرية أو خبراء من الخارج في تقييم أداء العاملين، وفي مساعدة القائمين بالتقييم في شرح أبعاد العملية وأهدافها وطريقة إجرائها. ويشترط في هؤلاء الخبراء بطبيعة الحال أن

يكونوا على علم ومعرفة بطبيعة الوظيفة المطلوب بتقييم إنجاز القائم عليها، ويتحدد دور هؤلاء الخبراء في مقابلة القائمين بالتقييم ثم شرح أبعاد وزوايا وعناصر التقييم المطلوب، وكذا الطريقة المطلوبة في التقييم وأسلوب القياس والتقدير، ويطلب بعدئذ منهم أن يتخذوا الخطوات التنفيذية لإجراء هذا التقييم، وغالبا ما يستخدم هذا الأسلوب في طريقة التقييم الحقلية للأداء. (علاقي، 2015، صفحة 327)

المطلب الرابع: مراحل ومشكلات تقييم أداء العاملين

إن تقييم الأداء عملية صعبة ومعقدة نوعا ما، فهي تتم عن طريق جملة من الخطوات، حيث تكون هذه الأخيرة بصورة متسلسلة ومرتبطة، وهذا لا يعني أن هذه العملية لا تواجه مشكلات أثناء القيام بها، قد نجد أن هنالك عدة مشكلات وصعوبات تواجهها وبشكل مباشر، حيث تؤدي بها إلى الوصول لنتائج غير موضوعية، ما ينجر عنها اتخاذ قرارات غير صحيحة، ولهذا سنتناول في هذا المطلب أهم المراحل والمشكلات التي تواجه تلك العملية، بالإضافة إلى أبرز المجالات التي تستخدم فيها نتائجها.

الفرع الأول: مراحل تقييم أداء العاملين

يعد تقييم الأداء من العمليات الصعبة والمعقدة، والتي تتطلب من القائمين استعمال أسس منطقية بتتبع خطوات متسلسلة بغية الوصول إلى الأهداف التي تنشدها المؤسسة، وفيما يلي الخطوات التي يراعي إتباعها عند عملية تقييم الأداء: (توكي، 2015، صفحة 82، 83)

➤ **وضع توقعات الأداء:** هي الخطوة الأولى في عملية التقييم، وعندها يتم وضع سياسة لذلك، بالتعاون مع الطرفين، المؤسسة والعاملون، حيث يتم تعيين الأفراد المعنيين وكذا القائمون به، وأيضا الاتفاق حول وصف المهام المطلوبة والنتائج التي ينبغي تحقيقها، مع تحديد الفترات التي يتم فيها تقييم الأداء.

➤ **مرحلة مراقب التقدم في الأداء:** تأتي هذه المرحلة ضمن إطار التعرف على الكيفية التي يعمل بها الفرد، كما أن المراقبة تقتضي اختيار الشخص الذي سيتولى إعداد تقرير التقييم، لأن العملية مستمرة وتستلزم المراقبة، لدورها الفعال في تصحيح الأخطاء والانحرافات، إذ أن هذه النتائج تؤثر على الفرد بالمؤسسة في نفس الوقت.

➤ **تقييم الأداء:** وعندما يقيم أداء جميع العاملين والتعرف على مستوياته، مما يفيد في اتخاذ القرارات.

➤ **التغذية العكسية:** ينبغي على إدارة المؤسسة دراسة وتحليل نتائج التقييم واتخاذ الإجراءات المناسبة في تطوير كفاءة العاملين فيحتاج كل فرد عامل إلى معرفة أدائه ومدى وصوله إلى المعايير المطلوب بلوغها، وهذا طبقا لما تحدده إدارة المؤسسة، والتغذية العكسية ضرورية للتقدم في المستقبل.

➤ **اتخاذ القرارات الإدارية بعد الانتهاء من التقييم:** هي كثيرة ومتنوعة تتعلق بالترقية، التعيين، الفصل والتقاعد...

➤ **وضع خطط تطوير الأداء:** وهي آخر مرحلة، حيث يتم وضع الخطط التطويرية التي يمكن أن تنعكس وبشكل إيجابي على التقييم، من خلال التعرف على جميع المهارات وقدرات، وكذا قيم العاملين.

كإجراءات جزائية يجب على إدارة المؤسسة أن تقدم المكافآت المادية أو المعنوية للعاملين الذين حصلوا على تقديرات عالية، وبالمقابل تقضي الأمر بمعاينة أولئك الذين تحصلوا على تقديرات منخفضة، كان تحرمهم من حقهم في الترقية أو العلاوات الدورية. ويمكن تلخيص هذه المراحل في الشكل الموالي:

الشكل رقم (20): مراحل تقييم أداء العاملين



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (النداوي، 2009، صفحة 195)

الفرع الثاني: استخدامات نتائج عملية تقييم أداء العاملين

تستخدم إدارة الموارد البشرية المعلومات التي تنتجها عملية تقييم الأداء لخدمة العديد من سياسات المؤسسة بوجه عام وسياسات

العاملين على وجه الخصوص، وفيما يلي نلخص أهم مجالات استخدام تقييم الأداء: (المغربي، 2012، صفحة 208-210)

1. تطوير وتنمية الأداء: أي تسمح للمديرين والمسؤولين عن العاملين بالوقوف على التصرفات المناسبة والسلوك الواجب إتباعه لتحسين وتنمية الأداء.

2. تنظيم المكافآت: تساهم في منح العاملين الممتازين مكافآت وحوافز لقاء أداؤهم، مما يدفع من هم أقل مستوى إلى بذل كل من في وسعهم للوصول إلى المستوى الأفضل.

3. اتخاذ قرارات النقل والترقية: إذ تجرى المقارنة بين النتائج ومتطلبات الوظائف التي يتم البحث للنقل إليها سواء كانت تلك الوظائف على نفس المستوى أو لمستوى أعلى في المرتبة.

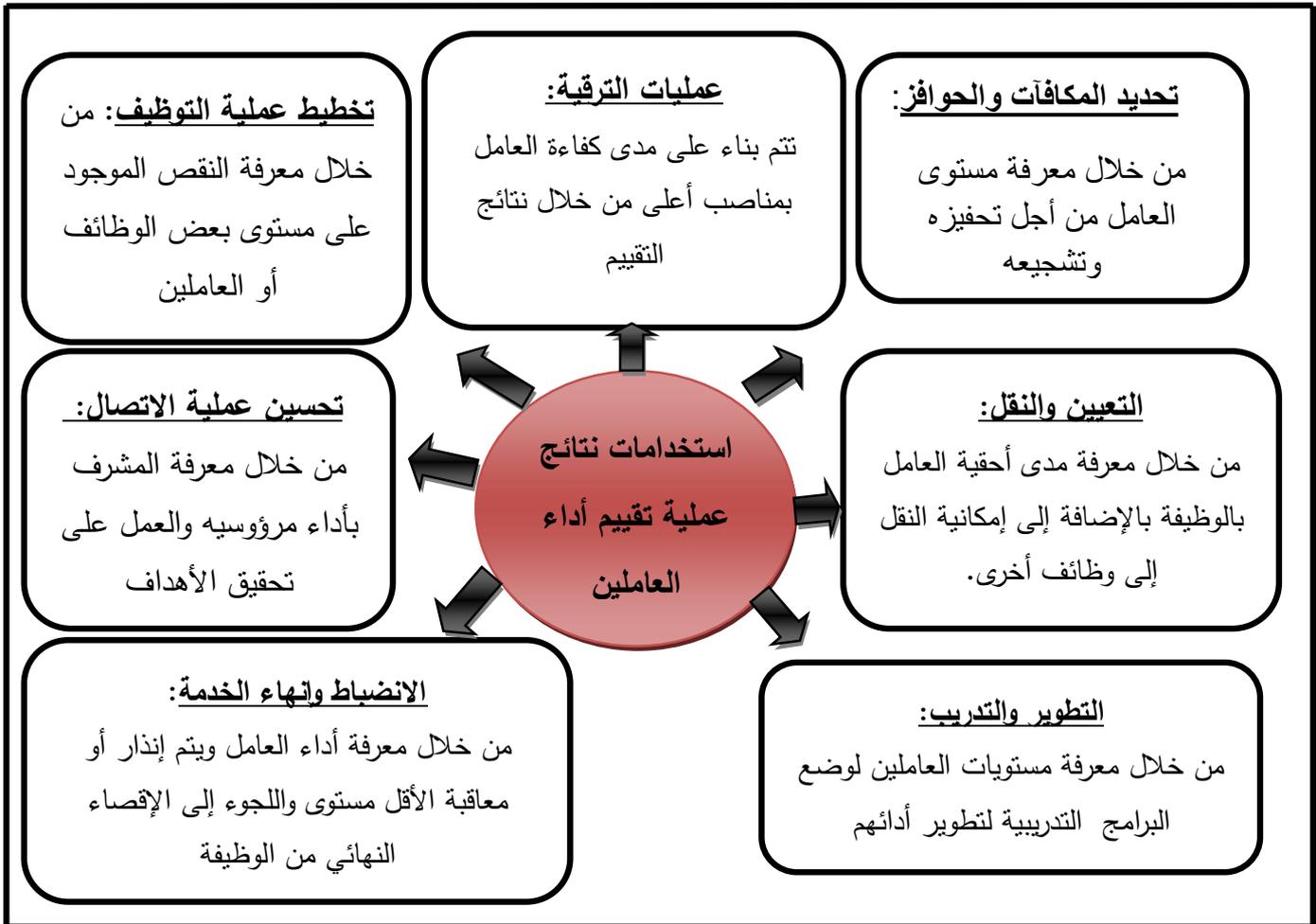
4. التدريب وتنمية الكفاءات: تتيح نتائج تقييم الأداء التعرف على نقاط القوة والضعف وبذلك تعمل إدارة المؤسسة والعامل على علاج نقاط القوة والضعف من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية ومجالات البرامج التدريبية وموضوعاتها والزمن المناسب.

5. تخطيط وتنمية المسار الوظيفي: تعد بيانات تقييم الأداء بمثابة الخطوط المرشدة لقرارات تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للعاملين والتي بناء عليها يرسمون الخط الوظيفي لمسار حياتهم في المؤسسة.

6. عمليات الاختيار والتعيين: تنفيذ نتائج تقييم الأداء في الحكم على مدى سلامة أسلوب الاختيار والتعيين ومن ثم العمل على تحسينه وتطويره بما يحقق وضع العامل المناسب في الوظيفة المناسبة والتي يستطيع أن يعطى فيها بكفاءة وفعالية.
7. تصحيح المعلومات: تعمل نتائج تقييم الأداء على إعادة تصحيح المعلومات وتحليلها وتزويد الإدارات والأقسام الأخرى بالمعلومات الصحيحة بما يؤدي لبناء نظام سليم لمعلومات العاملين.
8. تصحيح أخطاء تصميم الوظائف: قد يمثل الأداء السيئ انعكاساً وعلامة على سوء تصميم الوظائف، ويعمل تقييم الأداء على مساعدة إدارة المؤسسة لتشخيص وتحديد الأخطاء التي أدت إلى سوء التصميم ومن ثم سوء الأداء.
9. إتاحة الفرص العادلة للعاملين: يمكن استخدام نتائجه في اتخاذ قرارات الإحلال بصورة موضوعية لا تعتمد على التمييز في المعاملة تبعاً للنواحي الشخصية والذاتية.

ويمكن تلخيص بعض هذه الاستخدامات في الشكل الموالي:

الشكل رقم (21): استخدامات نتائج عملية تقييم أداء العاملين

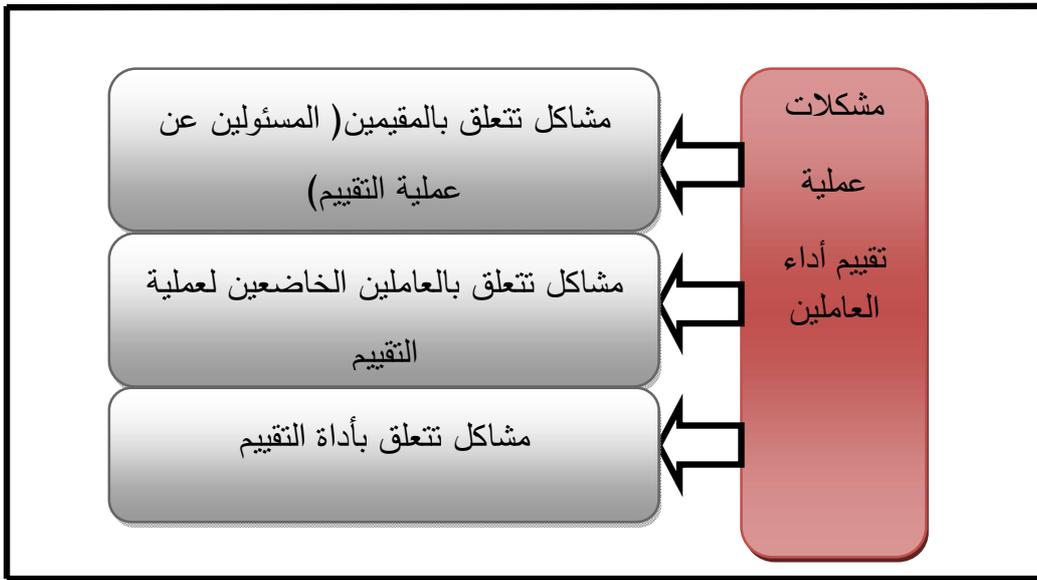


المصدر: (رجيم و آخرون، 2015، صفحة 593)

الفرع الثالث: مشكلات عملية تقييم أداء العاملين

تواجه عملية تقييم أداء العاملين في المؤسسات مشكلات عديدة، ولكن لا يعني ذلك عدم جدوى القيام بهذه العملية، إذا لابد للمؤسسات الحديثة من العمل على تقييم أداء عاملها وذلك للبقاء والاستمرارية، فالكفاءة والفعالية تتطلب ضرورة الحصول على بيانات ومعلومات حول أداء العاملين لغايات التطوير والتغيير والتعرف على النواحي السلبية، فالمعلومات المرتدة تعتبر من مقومات التخطيط الناجح ومن مقومات اتخاذ القرارات الإدارية الناجحة، لذلك لابد من مراعاة الأمور التي تعتبر من المعوقات والتي لا بد من العمل على تجنبها عند القيام بتقييم الأداء، (شيشة و زيني، 2009، صفحة 06)، ويمكن تصنيف هذه المشاكل في الشكل الموالي:

الشكل رقم(22): مشكلات عملية تقييم أداء العاملين



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على ما سبق.

ومن خلال التقسيمات الموجودة في الشكل أعلاه يمكن شرح تلك المشاكل بشكل تفصيلي فيما يلي:

1. المشكلات التي تتعلق بالمقيمين: تمكن المشاكل التي تواجه عملية تقييم أداء العاملين التي تتعلق بالمقيمين فيما يلي:

❖ **التشدد أو التساهل:** إن بعض الرؤساء يعتمدون أسلوب التساهل في تقييم الأداء فيمنحون مرؤوسيهم تقديرات أعلى مما يستحقون على أدائهم، وذلك بهدف تجنب حصول أي نوع من المشاكل معهم، وذلك لأن التقدير الضعيف أو المتدني يجرم المرؤوسين من بعض الحوافز أو تأخير ترقيةهم إلى درجة أعلى، وعلى العكس من ذلك هناك بعض الرؤساء يعتمدون على أسلوب التشدد في ذلك فيضعون تقديرات أقل مما يستحقون، لأسباب تعود إلى شخصية الرؤساء وتأهيلهم، أو لرفع سقف توقعاتهم من العاملين. أو مقارنة أداء عاملهم بأداء عاملين في مؤسسة أخرى. (شندي، 2011، صفحة 108، 109)

❖ **الميل إلى الوسطية:** وهو من أكثر الأخطاء شيوعاً في التطبيق العملي، إذ يميل المقيم إلى إعطاء مستوى متوسط لغالبية الأفراد، لأن المقيم قد يكون ليس لديه الوقت الكافي، لوضع التقدير على أسس موضوعية سليمة، أو لا تتوفر لديه البيانات والمعلومات الكافية للتقييم السليم، أو أنه غير مهتم أصلاً بوضع تقرير سليم عن الأداء، كما أنه يعكس التردد في اتخاذ تقديرات متطرفة في كلا الاتجاهين. ويحدث عند قيام المقيم باستعمال الجزء الوسط من مقياس التقييم، إذ سيحصل كل فرد حتى ضعيفي الأداء على تقدير متوسط، وقد يلجأ المقيم إلى

هذا الأسلوب تجنبا لطلب تفسير أسباب التقديرات العالية والمنخفضة، أو يتفادى المغالاة في التقديرات أو التقليل من شأنها. وأن هذا الميل سيعطي تصورا بأنه لا يوجد أداء عالي جدا أو ضعيف جدا. (الأمير، 2009، صفحة 102، 103)

❖ **أثر الهالة:** وهو أن يؤثر جانب واحد من جوانب أداء العامل على الجوانب الأخرى، فإذا كان أداء العامل ممتاز في جانب واحد تم تقييمه بمستوى ممتاز بجميع الجوانب متأثرا بجانب واحد، والعكس صحيح فإذا كان جانب واحد من أداء العامل غير مرض تم تقييم العامل بشكل غير مرض وهكذا. (حسونة، 2008، صفحة 104)

❖ **عدم وضوح الهدف من عملية التقييم:** على إدارة المؤسسة وضع هدف معين للتقييم، حتى لا تكون العملية هدرا في الوقت والمال، كأن يتعلق الأمر بالقياس أو المقارنة أو تقييم نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة، ويمكن القول، بأنه حتى يتمكن برنامج تقييم الأداء من تلبية الغرض المطلوب، يجب أن يكون هناك تعاون من جانب الرؤساء واستعداد للإشارة إلى نقاط القوة والضعف في أداء العاملين الذين يعملون تحت إشرافهم، مع إثبات ملاحظاتهم بطريقة واضحة ومحددة تقوم على أسس موضوعية. (توكي، 2015، صفحة 116)

❖ **التحيز والمحاباة:** يقصد بالتحيز والمحاباة ميل الرؤساء إلى تفضيل بعض العاملين الذين يعملون تحت رئاستهم، وبالتالي يعكس هذا الميل إعطاء تقديرات إيجابية لهم والعكس صحيح. كما يميل الرؤساء إلى إعطاء تقديرات مميزة إلى العاملين نظرا لمشاركتهم ببعض الميول أو جهات النظر.. الخ، كما قد يكون للاعتبارات الشخصية أيضا تأثيرات قوية في حكم الرؤساء على كفاءة مرؤوسيههم. مما لا شك فيه إن انعكاسات التحيز والمحاباة في عملية التقييم ترخي بظلال من الشكوك حول صحة ودقة التقييمات، ناهيك عن المناخات السلبية التي قد تؤدي إلى تفكيك العلاقات وتسيء الخلافات بين الرؤساء والمرؤوسين. (بربر، 2008، صفحة 179)

❖ **الأولية والحدائية:** تظهر هذه المشكلة مع عمليات القياس والتقييم التي تمتد لفترة طويلة، إذ يعتمد القائم بالعملية إلى الأخذ بالأداء الأولي للعامل دون الأخذ بنظر الاعتبار التطورات اللاحقة لأول عملية التقييم، أو أن يهمل أداء الفرد السابق ويعتمد المقوم إلى إعطاء صورة عن أحدث مستوى للأداء. وفي الحالتين لا تعتبر عملية التقييم دقيقة، إذ أن عملية القياس والتقييم تتميز بالاستمرارية التي تستهدف إحصاء جميع التغيرات السابقة والحالية والمتوقعة مستقبلا، وإذ يقترح لمعالجة هذه المشكلة أن يعرض المقوم نفسه للأسئلة الآتية: (الهيبي، 2005، صفحة 214، 215)

✓ ما هو أداء العامل الماضي؟

✓ ما هو أداءه الحالي؟

✓ هل يتوقع استمراره في المستقبل؟

2. المشكلات التي ترتبط بالعاملين الخاضعين للتقييم:

يوجد مشاكل تتعلق بالعاملين المراد تقييمهم مما تؤثر في فاعلية عملية التقييم تجاههم ومن أبرز هذه المشكلات ما يلي: (عشماوي،

2013، صفحة 179، 180)

❖ **مقاومة العاملين لنظام التقييم:** عدم قناعة العاملين لنظام التقييم وأسبابه وكفاءة هذا النظام ومدى تحقيقه لأهدافه بالإضافة إلى شعورهم أن التقييم يستخدم كأداة للرقابة والهيمنة.

❖ **إحجام العاملين عن النظم من نتائج التقييم:** عدم التظلم من نتائج التقييم خوفا من المشاكل وخشية من رؤسائهم من الأمور التي تحد من عدالة وموضوعية نظام التقييم.

- ❖ عدم الاهتمام بدراسة أثر التقييم على العاملين: عدم اهتمام المسؤولين عن العاملين في تحليل نقاط القوة والضعف الناتجة من عملية التقييم للاستفادة بها أفقدت العاملين عملية هذا التقييم.
- ❖ عدم إشراك العاملين في وضع عناصر التقييم: عدم التحديد الدقيق لعناصر التقييم ومقاييسه نتيجة عدم إشراك العاملين في وضع مقاييس وعناصر التقييم الخاصة بالعمل.
- ❖ عدم الأخذ في الاعتبار العوامل النفسية والاجتماعية المحيطة بالعاملين: إن عدم الأخذ بعين الاعتبار العوامل النفسية والاجتماعية عند تقييم العاملين يؤثر سلبا على تقدير كفاءتهم.

3. المشاكل التي تتعلق بأداة التقييم: تتمثل هذه المشكلات فيما يلي: (أبو شيخة، 2010، صفحة 370، 371)

- ❖ صعوبة تحديد أوزان مقبولة لكل عنصر من عناصر التقييم، ويمكن الحد من آثار هذه المشكلة عن طريق:
 - ✓ تجميع الوظائف المختلفة في مجاميع تضم كل منها وظائف متقاربة في واجباتها ومسؤولياتها.
 - ✓ تحديد أهمية كل عنصر من عناصر التقييم
 - ✓ توزيع الدرجات على عناصر التقييم في ضوء أهمية كل عنصر، وقد تكون الخبرة الشخصية للمقوم عاملا مساعدا في تحقيق توزيع عادل وموضوعي للأوزان على مختلف العناصر.
- ❖ صعوبة تحديد جميع العناصر ذات التأثير في أداء العامل، خاصة في حالة استخدام نموذج موحد لعدد كبير من العامل، ويمكن تخفيف حدة هذه المشكلة من خلال:
 - ✓ تحديد عناصر كل وظيفة أو مجموعة وظائف.
 - ✓ ترتيب هذه العناصر على حسب أهميتها.
 - ✓ عرض هذه العناصر على الخبراء وعلى العاملين الذين سيقوم أداءهم وفقا لها لبيان وجهة نظرهم في أهمية هذه العناصر للأداء.
 - ✓ إختيار عدد من العناصر يتراوح بين عشرة عناصر وخمسة عشر عنصرا لكل وظيفة أو مجموعة وظائف.
- ❖ صعوبة أو عدم قابلية بعض عناصر التقييم للقياس، مثل عناصر "الاهتمام"، "الإخلاص"، "الاتجاهات"، ولا بد هنا للمقيم أن يسأل نفسه السؤال التالي عند تقييمها: ما الذي رأيته أو سمعته بحيث توصلت إلى استنتاج أن هذا العامل ينقصه الاهتمام بالعمل أو لديه اتجاهات سلبية للعمل؟

المطلب الخامس: تحسين أداء العاملين

بعد انتهاء المؤسسات من عملية تقييم أداء العاملين، فإنها تتوصل إلى مجموعة من النتائج، حيث من خلالها تكتشف تلك المؤسسات بعض الانحرافات والمشاكل في أداء عاملها، وهذا الأمر يجعلها في تحدي كبير من أجل معالجتها، وكذا التقليل من نقاط الضعف المتواجدة في أداء عمالها، وذلك من خلال قيامها بعملية أساسية ألا وهي تحسين أداء العاملين، كونها تعد عملية مستمرة ومنتظمة تسعى إلى تطوير وتحسين مهارات العاملين من أجل تقديم أداء جيد، وعليه من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى مختلف المفاهيم الرئيسية حول تحسين أداء العاملين، انطلاقا من مفهومه، أهميته، العوامل الأساسية لتحسينه، الفائدة منه، خطواته، طرقه، وأخيرا معوقات تحسين أداء العاملين.

الفرع الأول: تعريف تحسين أداء العاملين

تقوم فكرة تحسين الأداء على أساس علاج القصور أو الانحراف في الأداء الفعلي، والتي قد تعود إلى أي عنصر من عناصر الأداء، ومن ثم يتجه عملياً تحسين الأداء إلى علاج القصور في المدخلات، عمليات أو مخرجات نظام الأداء، كذلك تتجه عملية تطوير الأداء إلى التعامل مع ذات العناصر بغرض الارتفاع به إلى مستويات جديدة وأفضل من الكفاءة والفعالية. (صديق و بن جيمة، 2018، صفحة 177)

لقد تعددت وتباينت التعاريف التي أوردها المختصون والباحثون في مجال تحسين أداء العاملين، حيث يمكن عرض أهمها فيما يلي:

عرف تحسين أداء العاملين على أنه: "عملية تصحيحية لكل فرد من أجل إتخاذ القرارات الموضوعية المرتبة بالأفراد العاملين." (حمادي، 2019، صفحة 90)

وعرف أيضاً تحسين أداء العاملين على أنه: "وضع برامج لتدريب العاملين وتنمية كفاءتهم تحت إشراف وتوجيه المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة، بهدف معالجة النتائج السلبية التي تم اكتشافها عن تقييم الأفراد العاملين في المؤسسة." (حمير، 2018، صفحة 333)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تقديم تعريف عام لعملية تحسين أداء العاملين على أنه: وظيفة أساسية تقوم بها المؤسسات بصورة مستمرة ومنظمة، تسعى من خلالها إلى معالجة الانحرافات وتصحيح كل الاختلالات الموجودة على مستوى أداء العاملين، وذلك بالاعتماد على عدة طرق وأساليب فعالة.

الفرع الثاني: أهمية تحسين أداء العاملين

لعملية تحسين أداء العاملين أهمية كبيرة، يمكن عرضها في النقاط التالية: (حمير، 2019، صفحة 148)

- تحقيق قيمة مضافة للمؤسسة وللعمالين فيها في ذات الوقت.
- وضع خطط واضحة المعالم في ظل الإستراتيجية العامة للمؤسسة.
- علاج الخلل الموجود في مستوى الأداء الفعلي للعاملين وضمان تحقيق الأداء المستهدف.
- تحقيق قيادة فعالة للعاملين وتوفير متطلبات إدارتها.
- توفير المتابعة الدائمة لتطورات أداء العاملين بالمؤسسة.
- رفع فعالية الأداء التنظيمي الكلي للمؤسسة، وضمان الاستمرار في نشاطها.
- زيادة إنتاجية عوامل الإنتاج بالمؤسسة.
- استفادة العاملين من امتيازات مالية ومعنوية، بالإضافة إلى ضمان مستقبلها الوظيفي.

وبالإضافة للنقاط السابقة، ويمكن عرض نقاط أخرى تتعلق بأهمية عملية تحسين أداء العاملين: (سعيد و جابر، 2020، صفحة

144، 145)

- يساهم في تعزيز مسيرة التنمية الشاملة على اعتبار أن تلك العملية تتمخض عنها زيادة قيمة المخرجات مقارنة بكلفة المدخلات المستخدمة.
- يلعب دوراً بارزاً في زيادة تحقيق الأرباح التي تسخر بدورها في خدمة الأفراد وذلك توفير سلع وخدمات بأسعار منخفضة عن تكلفتها الأصلية.

- رفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة يعد من أهم الواجبات التي تعتنى بها إدارة المؤسسة لزيادة الإنتاجية والتي تؤدي إلى تحقيق جملة من الفوائد منها ما يخص المؤسسة ويعزز من موقفها وقدرتها على تحسين نوعية الخدمات والمنتجات ومنها ما يتعلق بالإنفراد.
- رفع مستوى الأداء يؤدي إلى تحسين ظروف العمل وخلق أجواء مساعدة.

الفرع الثالث: الفائدة من تحسين أداء العاملين

تتمثل فائدة تحسين أداء العاملين في عدة أمور، نذكر أهمها كما يلي: (شمامي، 2019، صفحة 99، 100)

- يؤدي تحسين الأداء كما نريده بالمفهوم الشامل ابتداء من اختيار وتعيين العاملين والوصف الوظيفي الملائم الذي على أساسه يتم الاختيار، إلى توفير في التكلفة المادية على المؤسسة في حسن اختيار عاملها.
- يحاول صقل وتجديد مهارات العاملين الحاليين (أول أحيانا الجدد)، وهذا يؤدي إلى تركيز الجهود على العاملين المتواجدين ضمن المؤسسة التي يعملون فيها، فيكون حجم مقدار استفادتهم من الخبرات التي تم تعلمها والاستفادة منها كبيرة يمكن توظيفها بشكل في العمل.
- يعمل على اكتساب العاملين مهارات جديدة على اختلاف مستوياتهم، لذا يجب على العامل الذي يرغب بأن يستمر ويبدع في عمله أن يبحث دائما عن التحسين لمهاراته حتى يستطيع المنافسة، كما أن أمور التدريب واكتساب المهارات لم يعد شيء صعب، بل على العكس هناك أبواب كثيرة مفتوحة تنتظر من يطرقها ويدخلها.
- إعطاء الفرص للأشخاص الذين لم يفهم الحظ في إكمال تعليمهم الجامعي أو المتوسط ولكن بالتحاقهم بعدة دورات تدريبية تؤدي إلى إكسابهم مهارات كبيرة وبالتالي الاستفادة القصوى من طاقات معظم الأفراد.
- إن العامل الذي يعمل على تطوير مهارته وتحسين أدائه قد تكون كفاءته أكبر من شخص لديه شهادة جامعية ولكن توقف عند تلك النقطة، لذا فإن تحسين الأداء يخلق منافسة بين العاملين أنفسهم في محاولتهم للحصول على وظيفة مناسبة أو التدرج في سلم الوظائف واختبار مهاراتهم، ويؤدي التنافس إلى أداء عمل جيد بجودة متميزة وبالتالي تحسين الأداء.
- يعمل على جعل المؤسسة مواكبة لآخر المستجدات والتطورات في مجال أعمالها، من خلال تطوير وتحديث كفاءة عمالها مما ينعكس إيجابيا على المؤسسة وأدائها وربحياتها.
- يعمل على تقليل التكلفة والنفقات من خلال معرفة الطريقة المثلى والأفضل في العمل مما يقلل من التكلفة وزيادة الكفاءة والفعالية في العمل.
- يعمل على توفير الوقت المهذور والمبذول في نشاطات غير إنتاجية، ويؤدي إلى القيام بأعمال أكثر أهمية.

الفرع الرابع: عوامل تحسين أداء العاملين

هناك مجموعة من العوامل بدورها تساعد في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات، من أهمها ما يلي: (برسولي، 2017، صفحة

100، 101)

- ❖ فريق العمل: هي إحدى الطرق الفعالة لتحسين أداء العاملين، وتتمثل في مجموعة صغيرة تضم عددا من الأفراد، تخصصاتهم مختلفة ولكنها متكاملة، مطلوب منهم أداء مهمات وأهداف معينة في وقت معين وهم مسؤولون عن أدائهم، عادة ما يتراوح عددهم من 5-10، وهذه الفرق تفيد في:

✓ تبادل الخبرات والمهارات اللازمة.

✓ جمع المعلومات وتكوين البدائل وتقييمها واتخاذ القرارات والإجراءات المناسبة.

✓ فتح آفاق كبيرة على حل المشكلات وتوفير الوقت.

❖ **الرضا الوظيفي:** يعني أن توفر المؤسسة المتطلبات الأساسية اللازمة لأداء العمل، وكل الوسائل اللازمة المادية والمعنوية لأداء الأعمال، يوجد عدد من الدراسات يربط بين الرضا الوظيفي وبين الأداء الجيد، وفي نفس الوقت يوجد دراسات أخرى تبين أن الرضا الوظيفي لا يؤدي إلى الأداء الجيد بسبب تدخل العديد من العوامل، وباختلاف الآراء والتفسيرات يبقى أن المؤسسة لا شك عليها مسؤولة تجاه عمالها بالقدر المعقول المطلوب لتوفير الأحوال المناسبة للعمل ماديا ومعنويا، ثم بعد ذلك تكون مسؤولة الأداء على العامل.

❖ **تعديل السلوك:** وهو إحدى الوسائل لتحسين الأداء لأن من خلاله يمكن إزالة وتقليل السلوك السلبي وزيادة السلوك الإيجابي، ويبدأ بالوسائل الإيجابية وقد ينتهي المطاف إلى الوسائل العقابية، وذلك مرهون بحسب استجابة العامل والظرف المحيطة، ويمكن إلزام العامل بكتابة تقرير يومي عن عمله، لأنه سيدرك إن لم يعمل بهذا اليوم سوف لن يجد ما يكتبه، وهذا لا يعني أن يكون العمل منجزا ومنتهيا فقد يستهلك العمل عدة أيام.

الفرع الرابع: خطوات تحسين أداء العاملين

تتم عملية تحسين أداء العاملين بإتباع أربع خطوات أساسية، ويمكن عرضها فيما يلي: (حمير، 2018، صفحة 140، 142)

1- استكشاف مشكلة ضعف الأداء: تعتبر هذه الخطوة أساسية بالنسبة لنجاح عملية تحسين أداء العاملين، ويتم خلالها تحديد أسباب حدوث فجوات الأداء، وهذا يعتبر تحديا كبيرا بالنسبة للمؤسسات، خاصة وأن هذه الفجوات يمكن أن تحدث لأسباب خارجة عن نطاق تحكم العاملين، في حين تتحمل هذه الأخيرة نتائجها، وتكمن أهمية هذه الخطوة فيما يلي:

■ له تأثير مباشرة على نجاح عملية تقييم أداء العاملين بالمؤسسة.

■ يمكن أن يكون سببا لحدوث صراعات بين العاملين لا تحمد عقباه.

■ التحديد الدقيق لأسباب ضعف الأداء هو المحدد الرئيسي لنوع العلاج المستخدم لحل هذه المشكلة.

2- تحليل أسباب مشكلة ضعف الأداء: بعد التحديد الدقيق لأسباب مشكلة ضعف أداء العاملين، تأتي مرحلة تحليل الأسباب، واتخاذ الإجراءات الضرورية للتحكم في الوضع، وتتعلق الإجراءات المتخذة لحل المشكلة، مثل برمجة تدريب مخصص لتحسين القدرات السلوكية للعاملين، وتتضمن هذه الخطوة محاوره العاملين المعنيين بمشكلة الأداء حول النقاط التالية:

■ إخبار العاملين بالنقائص التي تم اكتشافها في أدائهم.

■ طلب إيضاحات حول هذه النقائص والمشاكل.

■ تذكيرهم بمتطلبات الوظائف وما يجب فعله.

■ تحديد أهداف واضحة تمثل حلول للمشكلة.

■ تحسيسهم بأهمية تحسين أدائهم وعواقب فشلهم.

3- وضع خطة عمل وتمكين العاملين من الحل: تتطلب إدارة المؤسسة الحقيقية لأداء العاملين وتحسينه إتاحة الفرصة لهم لتحسين

أدائهم، من خلال تمكينهم من إيجاد الحلول المناسبة لمشاكل ضعف الأداء وإزالة جميع العراقيل التي يمكن أن تحول بينهم وبين تحقيق هذه

الغاية، كما يجب تفادي الرؤساء بإصدار أوامر مباشرة إلى العاملين التي تحت إشرافهم كحلول لمشاكل أداؤها، من دون أن تساهم هذه الأخيرة في إيجاد هذه الحلول.

4- توجيه الاتصال نحو الأداء وتوفير التغذية العكسية: تتطلب عملية تحسين أداء العاملين تبادل المعلومات والأفكار فيما بينهم على اختلاف مستوياتهم الوظيفية حول مشكلة ضعف الأداء، خاصة ما تعلق منها بمصدر المعلومات ومحتواها، وتجدد الإشارة إلى ضرورة التركيز على المعلومات المتعلقة بأداء العاملين، بدلا من التركيز على الأشخاص المسؤولة عن هذا الأداء، وبالتالي فالاتصال يعلب دورا هاما في تحديد أسباب ضعف أداء العاملين وإيجاد المناسبة لها في أقرب وقت.

الفرع الخامس: طرق تحسين أداء العاملين

إن لعملية تحسين أداء العاملين ثلاثة طرق أو سبل أساسية، حيث تتمثل فيما يلي:

- **تحسين أداء العامل:** إن العامل (الموظف) يعد من أكثر العناصر صعوبة في تقبل التغيير المتمثل في التطوير والتحسين، ولذلك يجب التفكير والبحث في الطرق والأساليب التي تسهل عملية التحسين والتطوير (طويل، 2019، صفحة 120)، ومن هذه الوسائل نجد:
 - **الوسيلة الأولى:** يتم التركيز على نواحي القوة لدى العامل بحيث يتم اتخاذ اتجاه إيجابي نحو العامل، من خلال إدراك أنه لا يمكن على جميع نواحي القصور والضعف لدى العامل، أي في هذه الوسيلة يتم الاعتماد على مواهب العاملين وتنميتها.
 - **الوسيلة الثانية:** يتم هنا تحسين أداء العاملين من خلال العمل وراء رطب الرغبة بالأداء للوصول إلى الأداء المتميز عن طريق منح العاملين الحرية في أداء الأعمال التي يرغبون بها والتي تنسجم مع مؤهلاتهم ومهاراتهم.
 - **الوسيلة الثالثة:** يتم فيها تحسين أداء العامل من خلال تحقيق الترابط بين الأهداف الشخصية للعامل وأداء عمله عن طريق إظهار وتأكيد أن التحسين المرغوب في الأداء يساهم في تحقيق هذه الاهتمامات مما يزيد من تحقيق التحسن في أداء العامل. (جاسم، 2017، صفحة 35)
 - **الترقية:** الترقية نقل العامل إلى عمل آخر له صلاحية أكبر وبالتالي مستويات أكبر وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر، وقد تكون الترقية معنوية بمعنى النقل إلى مركز أعلى من دون زيادة في الأجر، وتتم الترقية إما على أساس الأقدمية أو على أساس الكفاءة أو على أساس مزيج بينهما، ومن شأن الترقية أن ترفع من الروح المعنوية للعامل مما ينعكس بالإيجاب على أدائه.
 - **التمكين:** حيث ساعد التمكين على إشباع الحاجات الأساسية وإنجازها والشعور بها بالانتماء والثقة بالنفس وهذا يؤدي إلى شعور العاملين بقناعة ورضا أكبر في أداء عملهم ويجنبهم الإحباط والتوتر النفسي.
 - **التدريب:** هو عبارة عن عملية مستمرة لمساعدة العاملين على تحسين أدائهم، فيحلل المدرب الأداء، ويقدم رؤية لكيفية التحسين، ويقدم رؤية لكيفية التحسين، وتقدم القيادة الدافع والمناخ المساند للمساعدة على تحقيق الأهداف والتحسين.
 - **إقناع كل عامل في المؤسسة أنه عضو مهم فيها:** إذا شعر العامل بأهميته بالنسبة للمؤسسة التي يعمل فيها سيكون ذلك دافعا كبيرا لتحسين أدائه في عمله، بل سيزيده إصرارا على الابتكار في كيفية أدائه لذلك العمل.
 - **التحفيز الفعال:** حيث للتحفيز نتائج واضحة تؤدي إلى التألق والتميز مع الاستمرار في العمل وعدم تركه يأسا أو تكاسلا ومع هذا الاستمرار يكون النجاح الباهر والوصول للتغيير المنشود والذي يسمى "إتمام المهمة". (طويل، 2019، صفحة 121)

وبعد عرض الطريقة الأولى، سيتم عرض الطريقة الثانية والثالثة كما يلي: (شمامي، 2019، الصفحات 103-106)

1. **تحسين الوظيفة (طبيعة العمل):** إن عملية التغيير في طبيعة المهام الوظيفية توفر فرصاً جيدة لتحسين الأداء، حيث تساهم محتويات الوظيفة إذا كانت مملّة أو تحتاج إلى مهارات تفوق مهارات العامل القائم بها، أو حتى احتوائها على مهام غير ضرورية أو غير مناسبة فإنها تؤدي إلى تدني مستوى الأداء، وهناك عدة أساليب تساهم في تحسين الوظيفة كالآتي:

- **المهام الضرورية:** أي دراسة كل مهمة من المهمات الوظيفية، ومدى مناسبتها وضرورتها والعمل على تقليصها إلى عناصر أساسية فقط.
- **المهام الملائمة:** العمل على تحديد الجهة الملائمة، والمناسبة لأداء هذه الوظيفة، ونرى أن هناك بعض العاملين يعملون على أداء مهام في الوقت الذي لا يتوافر لديهم مهارات وصلاحيات، لذا يجب تحديد المهام وتوزيع المسؤوليات على حسب مهارات ومستويات العاملين حتى يتمكن كل عامل من تأدية مهمته على أكمل وجه.

- **تصميم الوظيفة:** حيث يتم تصميم الوظيفة من خلال مفهومي أساسيين، وهما توسيع نطاق الوظيفة وإثرائها، ويتم توسيع النطاق من خلال تجميع كثير من المهام التي يتطلب نفس المستوى من المهارة، والهدف من ذلك هو زيادة الارتباط ما بين العامل وبين ما هو مطلوب من القيام به، أما إثراء الوظيفة فهو العمل على زيادة مستويات الحرية المعطاة للعامل.

- **تبادل الوظائف:** أي العمل على جعل العاملين يقومون بتبادل وظائفهم لفترة من الوقت، وذلك لإزالة الملل وزيادة الدافعية لديهم، وتحديد وزيادة حماس العامل باستمرار.

- **التكليف بمهام خاصة:** يجب إعطاء الفرص للعامل من فترة لأخرى للمشاركة في لجان، وفي فرق الدراسة والمشاركة في حل المشاكل مما يجدد لديه المهام، ويجفزه على العمل بنشاط ودافعية.

2. **تحسين الموقف (البيئة):** إن الموقف أو البيئة التي تؤدي فيها الوظيفة تتيح فرصاً للتغيير الذي قد يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء من خلال:

- معرفة مدى الملائمة بين عدد المستويات التنظيمية والطريقة أو الأسلوب الذي يتم به تنظيم وتكوين الجماعات داخل المؤسسة.
- وضوح خطوط الاتصال وفعالية التفاعل بين العاملين أنفسهم بمختلف أقسامها وإدارتها والتابعين لها وبين جمهور المستفيدين.
- تحضير جداول للعمل مع قابليتها للتغيير بما يتلاءم مع الظروف المحيطة بالوظيفة نفسها بحيث تخدم مصلحة العمل نفسه (أي حسب مصلحة العمل الذي يجب إنجازها في الوقت المحدد والمناسب)
- إيجاد الأسلوب المناسب للإشراف من خلال تحقيق درجة التوازن بين مستوى الإشراف المتبع ومستوى الوعي والرشد الذي يتمتع به العاملين، فإذا اختلفت درجة التوازن عما هو مألوف أو مناسب فإن ذلك سيؤدي إلى إضعاف مهمهم وفعاليتهم.
- تحسين نوعية الاتصالات بين العاملين ومشرفيهم أو مدراءهم وبين العاملين أنفسهم.

الفرع السادس: معوقات تحسين أداء العاملين

هناك مجموعة من المعوقات التي يمكن أن تعرقل نجاح عملية تحسين أداء العاملين، نذكرها فيما يلي: (حمير، 2019، صفحة 159،

160)

- معوقات شخصية: مصدرها الموارد البشرية (العاملين) ذاتها، ومن أهمها ما يلي:

- مركزية القرارات بالمؤسسة، وعدم تفويض السلطات.

- التركيز المفرط على الايجابيات وإهمال الجوانب السلبية في أداء العاملين.
- عدم التحكم في إدارة الوقت الخاص بتحسين الأداء.
- التركيز على التفاصيل وإهمال جوهر الأداء.
- توقف تفكير العاملين في التحسين، والتسليم بالعجز عن تحقيق الأفضل.
- قلة المساعدات من طرف المحيطين بالعاملين المعنيين بالتحسين.
- اليقين الزائد والاعتقاد بجمتية الأمور.
- تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة الجماعية.
- **معوقات على مستوى المؤسسة:** من أهم المعوقات التي تصدر عن المؤسسات نذكر:
 - أخطاء تقييم الأداء الناجمة عن عدم فعالية نظام التقييم.
 - عدم مرونة الوظائف.
 - بطء الإجراءات الإدارية.
 - عدم فعالية نظام المعلومات والاتصال بالمؤسسة.
 - سوء العلاقات بين العاملين بالمؤسسة.

خلاصة الفصل:

على ضوء ما تم تقديمه سابقا، يمكننا القول أن الأداء هو قدرة المؤسسات على استخدام واستغلال مواردها المختلفة (المادية، البشرية والتكنولوجية... الخ)، وذلك بصورة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة، كما نجد له عدة أنواع تقسم على أساس معايير مختلفة، ومن بين تلك الأنواع: الأداء الكلي، الأداء الجزئي، الأداء المالي، الأداء الإنتاجي، الأداء الاقتصادي، الأداء الاجتماعي والأداء البشري... الخ، وبعد ذلك استخلصنا أن هناك عدة عوامل تؤثر على الأداء بكل أنواعه المختلفة سواء كانت عوامل داخلية تتمثل في (العوامل التقنية، العوامل التنظيمية والعوامل البشرية)، أو عوامل خارجية تكمن في (العوامل الاقتصادية، العوامل الاجتماعية والثقافية، العوامل القانونية والسياسية والعوامل التكنولوجية).

وبعد ما تطرقنا إلى مختلف جوانب الأداء، استخلصنا بأن أداء العاملين يعد جزء أساسي من الأداء الكلي للمؤسسة، كونه يتمثل في النشاط والعمل الذي يقوم به الفرد العامل في المؤسسة من أجل إنجاز وإتمام المهام المكلف بها، ونظرا إلى الجهود المبذولة من قبل العاملين داخل المؤسسة بغرض تحقيقهم لمستوى أداء جيد، إلا أن هناك عدة عوامل تؤثر عليهم، نجد من أهمها: غياب الأهداف المحددة، ضعف نظام التحفيز، عدم المشاركة في الإدارة، اختلاف مستويات الأداء والرضا الوظيفي.

كما توصلنا أيضا إلى أن أداء العاملين تقييم من خلال عدة أدوات وطرق مختلفة منها ما هو تقليدي ومنها ما هو حديث، حيث تستخدم نتائج عملية القياس والتقييم في تحديد المكافآت والحوافز، عمليات الترقية، التخطيط لعملية التوظيف، التطوير والتدريب، إتاحة الفرص العادلة للعاملين... الخ، إلا أن هذه العملية تصاحبها عدة مشاكل، حيث تكون هذه الأخيرة مرتبطة بالعاملين الخاضعين للتقييم، وكذا المقيمين وأداة التقييم، ومن أبرز تلك المشاكل: التشدد والتساهل، الميل إلى الواسطة، أثر الحالة، مقاومة العاملين لنظام التقييم، صعوبة تحديد جميع العناصر ذات التأثير في أداء العامل.

الفصل الثالث:

محاسبة المسؤولية الاجتماعية

وعلاقتها بأداء العاملين

تمهيد:

بعد ما أصبحت محاسبة المسؤولية الاجتماعية فكرة حقيقة على أرض الواقع، بات من الصعب جدا على المؤسسات تجاهل تطبيقها، إلا أن هذا الأخير يختلف من مؤسسة إلى أخرى، حيث يعود سبب ذلك إلى طبيعة النشاط التي تمارسه كل مؤسسة، وهذا الاختلاف قد ينجر عليه توفر جميع المجالات المرتبطة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية (بمجال العاملين، مجال البيئة، مجال المستهلك ومجال المساهمة العامة) في المؤسسة، وقد ينحصر تطبيقها في مجال أو مجالين فقط.

أما في الوقت الراهن لقد أصبح توجه تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية يركز بدرجة كبيرة على مجال العاملين، وذلك نظرا للاهتمام الواسع من قبل المؤسسات بالعنصر البشري (العاملين)، وما تقدمه تلك المؤسسات من مساهمات اجتماعية للعاملين نتيجة التزامها اجتماعيا تجاههم، بهدف تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم، مما ينعكس ذلك على أدائهم.

وبما أن المعلومات التي تخص العاملين في المؤسسات تعد ذات أهمية كبيرة، كونها تعبر عن الظروف الداخلية في المؤسسات، هذا الأمر جعل تلك المؤسسات تسعى الى عملية القياس للمساهمات بصورة كمية من منظور محاسبي، والإفصاح عنها في قوائمها المالية سواء كان بشكل منفصل (أي في قوائم توضح الأداء الاجتماعي للعاملين) أو بشكل مدمج في قوائمها المالية التقليدية.

وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة وتوضيح علاقة محاسبة المسؤولية الاجتماعية بأداء العاملين، وذلك من خلال

تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول:	عموميات حول القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
المبحث الثاني:	مفاهيم عامة الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
المبحث الثالث:	مؤشرات ونماذج قياس أداء العاملين والإفصاح عنها بتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية

المبحث الأول: عموميات حول القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

تعد عملية القياس المحاسبي إحدى أهم الوظائف الرئيسية في مجال تطبيق المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية، كونه يمثل الخطوة الأولى لإعداد القوائم المالية للمؤسسات، حيث يمكن من خلاله تحديد القيم العددية للأشياء والأحداث الاقتصادية الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية، وفي الآونة الأخيرة ظهرت عدة أحداث مختلفة على مستوى المؤسسات، وذلك نتيجة لاعترافها وتبنيها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث ساهمت هذه الأخيرة بدرجة كبيرة في خلق أحداث ذات طابع اجتماعي تختلف تماما من حيث الشكل والتأثير والأهداف عن الأحداث الاقتصادية، ونجد مثل هذه الأحداث في عدة مجالات من أهمها مجال العاملين، المستهلكين، المجتمع المحلي والبيئة... الخ، وهذا الأمر الذي جعل المؤسسات تلجأ إلى قياس الأحداث الاجتماعي أي إخضاعها للقياس الكمي للوصول لعدة نتائج اجتماعية تستفيد منها العديد من الفئات في عملية اتخاذ القرار، وذلك بعد التزامها بتطبيق ما يسمى بالقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، وسنحاول في هذا المبحث التطرق إلى مفهوم القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأهميته، إضافة إلى معايير، أساليبه وأهم المشاكل التي تواجهه، وذلك بعد تناول مفهوم القياس المحاسبي بصفة عامة.

المطلب الأول: ماهية القياس المحاسبي

يقتضى الاهتمام مستمر من قبل الباحثين والمختصين في مجال المحاسبة على مفهوم القياس المحاسبي، لأنه يعد عنصرا أساسيا من عناصر المحاسبة، وذلك لدرجة أهميته داخل المؤسسات كونه يعلب دورا كبيرا يتمثل هذا الدور في توفير المعلومات المحاسبية الملائمة للأطراف المستفيدة سواء كانت على المستوى الداخلي أو الخارجي للمؤسسات، حيث تبنى قراراتهم على أساس مخرجاته ونتائجه، أي كلما كان تطبيق القياس المحاسبي بشكل موضوعي وصادق، كلما كانت مخرجاته صادقة ووفية بشكل كبير للأطراف المستفيدة، ومن خلال دراستنا للقياس المحاسبي في المطلب سنحاول الوقوف على أهم مفاهيمه، وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم وخصائص القياس المحاسبي، وكذا التطرق إلى كل من أهدافه، أسسه، أركانه، أساليبه ومتطلباته.....

الفرع الأول: تعريف القياس المحاسبي وخصائصه.

قبل التطرق إلى تعريف القياس المحاسبي يمكن تقديم تعريف للقياس بشكل عام، حيث يعرف على أنه: "قرن الأعداد بالأشياء للتعبير عن خواصها وذلك بناء لقواعد طبيعية يتم اكتشافها إما بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة" (السعدي، 2009، صفحة 10)

أما فيما يخص مفهوم القياس المحاسبي يمكن عرض أهم التعاريف الخاص به في النقاط التالية:

■ عرف مجلس المعايير المحاسبية الدولية القياس المحاسبي على أنه: "عملية تحديد القيم النقدية التي سيتعرف بها في البيانات المالية التي

ستظهر بها في الميزانية العمومية وبيان الدخل، ويتضمن ذلك اختيار أساس محدد للقياس." (معراج و حديدي، 2017، صفحة 75)

■ وعرفته جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) على أنه: "تحديد أرقام الماضي والحاضر والمستقبل للمؤسسة، أو تحديد الظاهرة الاقتصادية

في المستقبل، وذلك على أساس الملاحظة وتبعاً للقواعد المحددة." (زيرق و مقبح، 2017، صفحة 462)

■ يقصد بالقياس المحاسبي بأنه: "تحويل للعمليات والأحداث المتعلقة بمؤسسة ما إلى قيم عديدة، وصياغة هذه القيم بطريقة تجعل هذه

العمليات أو الأحداث مناسبة حين يتم جمعها (مثل مجموع قيم الأصول)، أو عدم تجميعها إذا كانت مطلوبة في بعض المواقف المحدد (أي

الانتقال من التجميع إلى التفصيل). (سباع و ضيف الله، 2018، صفحة 54)

■ ومن زاوية آخر عرف القياس المحاسبي على أنه "عملية مقابلة يتم من خلالها قرن خاصية التعدد النقدي لشيء معين (حدث اقتصادي) في مجال معين (مؤسسة اقتصادية) بعنصر آخر (هو نظير الأعداد الحقيقية)، وذلك باستخدام مقياس معين (وحدة النقد) بموجب قواعد اقتراح معينة وهي قواعد الاحتساب. (جوامع و بوعكاز، 2016، صفحة 08)

■ عرف آخرون القياس المحاسبي بأنه: "مقارنة الأعداد بالأشياء للتعبير عن خواصها وذلك بناء على نظم يتم اكتشافها، إما بأسلوب مباشر أو غير مباشر، فالقياس المحاسبي ليس هدفاً بحد ذاته، إنما هو أداة لتحقيق هدف معين، ويتمثل هذا الأخير في توفير معلومات تعبر تعبيراً صحيحاً عن الظاهرة محل القياس إلى من يهيمه الأمر. (الربيعي و آخرون، 2018، صفحة 545)

وعلى ضوء ما سبق من تعاريف يمكن تعريف القياس المحاسبي بأنه: عملية تحديد القيم العددية للعمليات والإحداث الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية، أي التعبير عن تلك الأحداث بصورة نقدية مما يساعد الأطراف الداخلية والخارجية في اتخاذ القرارات، وكذا يقوم على عملية المقارنة أي قرن الأعداد بالأحداث الخاصة بالمؤسسة وذلك خلال فترة زمنية محددة، اعتماد على عدة قواعد محددة.

ومن خلال التعريفات الأنفة الذكر يمكن استنتاج خصائص القياس المحاسبي فيما يلي: (خلف الله، 2017، صفحة 48، 49)

✓ إن القياس في المحاسبة هو ذلك القياس الذي يهتم بتعيين القيم النقدية للأحداث المالية والاقتصادية الخاصة بنشاط مؤسسة معينة من خلال فترة زمنية، والتي تشكل البنود التي سيتم الاعتراف بها في القوائم المالية وفق قواعد معينة هي الفرضيات والمبادئ المحاسبية، فأهميته تنبع من الأسس التي يقوم عليها في منح الأرقام لبنود القوائم المالية.

✓ تنقسم أساليب القياس في المحاسبة إلى أساليب كمية وسعرية وأخرى وصفية، ويقوم القياس المحاسبي على الأساليب الكمية والسعرية نتيجة قيام التسجيل المحاسبي على وحدة النقد، فالقياس النقدي هو الخاصية التي تكسب النتائج المحاسبية طبيعتها المميزة أما الأساليب الوصفية فيتم الاستعانة بها في توصيف وتوضيح الدلالات الرقمية كالملاحق مثلاً.

✓ أن القياس يتأثر بعدة عوامل كاختلاف الأسس والأدوات المستحقة ضمنه وعوامل التقدير والتفاوض والتشاؤم وتوقيت القياس، وبالتالي مهما بلغت دقة أداة القياس المختارة فهي لن تصل به إلى حدود القيمة الحقيقية، لذلك فإن القياس يحاول الوصول بالقيمة المقدرة إلى القيمة الحقيقية قدر استطاعته، ورياضياً يمكن التعبير عنها إن القيمة المقدرة تابعة للقيمة الحقيقية.

ثانياً: أهداف القياس المحاسبي

يسعى القياس المحاسبي إلى تحقيق جملة من أهداف، نذكر أهمها فيما يلي: (حمد و النجيب، 2015، صفحة 139، 140)

الهدف الأول: التعبير عن الأحداث والظواهر الاقتصادية التي في المؤسسات الاقتصادية بوحدة قياس مناسبة هي النقود.

الهدف الثاني: القيام بقياس الأصول التي تمتلكها المؤسسات الاقتصادية والالتزامات المترتبة على ما تملكه المؤسسة

الهدف الثالث: التعرف على التغيرات التي تطرأ على أصول وخصوم وحقوق ملكية المؤسسة الاقتصادية بين الفترة المالية والأخرى وربط هذه التغيرات بفترة زمنية محددة.

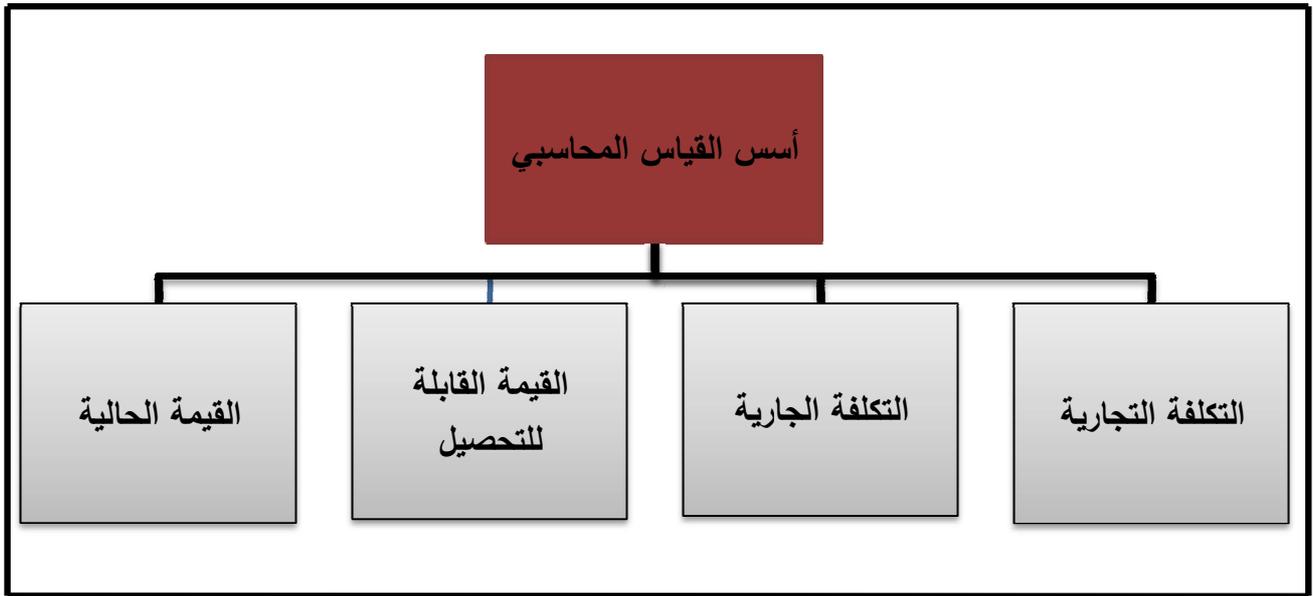
الهدف الرابع: إن القيام بعملية القياس المحاسبي داخل المؤسسة، يحدد لها أرباحها وكذا موقفها المالي.

ثالثاً: أسس القياس المحاسبي

ولقد أظهر مجلس معايير المحاسبة الدولية أنه يستخدم عدد من الأسس المختلفة للقياس المحاسبي، وبدرجات متفاوتة من البيانات

المالية، وتشمل هذه الأسس ما يلي: (معراج و حديدي، 2017، صفحة 75، 76)

1. **التكلفة التاريخية:** وتعني تسجل الأصول بالمبلغ النقدي الذي دفع أو ما يعادله أو بالقيمة العادلة للمقابل الذي أعطي للحصول عليها في تاريخ شرائها، وتسجل الالتزامات بمبلغ المتحصلات المستلمة مقابل الدين أو في بعض الظروف - مثل ضرائب - بمبلغ النقد أو ما يعادل النقد المتوقع أن يدفع لسداد الالتزام ضمن العادي.
 2. **التكلفة الجارية:** وتمثل تسجل الأصول بمبلغ النقد أو ما يعادل النقد الذي يفترض دفعه للحصول على نفس الأصل أو ما يماثله في الوقت الحاضر، وتسجل الالتزامات بالمبلغ غير المخصوم من النقد أو ما يعادل النقد المطلوب لسداد الدين في الوقت الحاضر.
 3. **القيمة القابلة للتحويل:** وتمثل في تقييد الأصول بمبلغ النقد أو ما يعادل النقد الذي يمكن الحصول عليه في الوقت الحاضر مقابل بيع الأصل بطريقة منظمة، وتقييد الالتزامات بقيم سدادها، أي بالمبالغ غير المخصومة النقدية أو ما يعادل النقدية التي من المتوقع أن تدفع لسداد الالتزامات ضمن السياق العادي للنشاط.
 4. **القيمة الحالية:** وتعني تقييد الأصول بالقيمة المخصومة الحالية لصافي التدفقات النقدية المستقبلية التي من المتوقع أن يولدها الأصل ضمن السياق العادي للنشاط، وتقييد الالتزامات بالقيمة المخصومة الحالية لصافي التدفقات النقدية الخارجة المستقبلية التي من المتوقع أن يحتاج إليها لسداد الالتزامات ضمن السياق العادي للنشاط. ويمكن تلخيص الأسس السابقة في الشكل الموالي:
- الشكل رقم (23): أسس القياس المحاسبي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (محسن باقبي، 2013، صفحة 68)

الفرع الثاني: أركان القياس المحاسبي وأساليبه

أولاً: أركان القياس المحاسبي

تقوم عملية القياس المحاسبي على أربعة أركان رئيسية وهي: (مطر، 2004، صفحة 116، 117)

1. **خاصية محل القياس:** تنصب عملية القياس بشكل عام أياً كان مجالها على خاصية معينة لشيء معين، وفي مجالات القياس المحاسبي إذا ما اعتبرنا أن المؤسسة الاقتصادية هي مجال القياس، فإن الخاصية التي تنصب عليها عملية القياس، قد تكون التعدد النقدي لشيء معين هو

حدث من الأحداث الاقتصادية للمؤسسة كمبيعاتها أو ربحها مثلا كما قد تنصب على خاصية أخرى غير خاصية التعدد النقدي كان يكون محل القياس، الطاقة الإنتاجية للمؤسسة مثلا، أو معدل دوران مخزونه السلعي.

2. مقياس مناسب للخاصية محل القياس: يتوقف نوع المقياس المستخدم في عملية القياس، على الخاصية محل القياس، وبالنسبة للمؤسسة الاقتصادية إذا كانت خاصية التعدد النقدي للربح مثلا هي الخاصية محل القياس، فالمقياس المستخدم هو مقياس للقيمة (وحدة النقد)، أما إذا كانت طاقته الإنتاجية هي الخاصية محل القياس، فالمقياس المستخدم في هذه الحالة هو مقياس الطاقة كعدد الوحدات المنتجة في الساعة الواحدة مثلا، أو عدد ساعات العمل المباشر.

3. وحدة القياس المميز للخاصية محل القياس: عندما يكون الهدف من عملية قياس هو قياس المحتوى الكمي لخاصية معينة لشيء معين، لا يكفي فقط تحديد نوع المقياس المناسب لعملية القياس، بل لابد أيضا من تحديد نوع وحدة القياس، فمثلا لو كانت قيمة ربح المؤسسة هي محلا للقياس، في هذه الحالة فبالإضافة إلى ضرورة تحديد نوع المقياس المستخدم وهو مقياس مالي (وحدة النقد) لابد أيضا من تحديد نوع وحدة النقد المميز لهذه القيمة، أي الدينار أو الدولار.. الخ.

4. الشخص القائم بعملية القياس: يعتبر الشخص القائم بعملية القياس عنصرا هاما في عملية القياس لأن نتائج عملية القياس تختلف باختلاف القائمين بها خصوصا في حالة عدم توفر المقاييس الموضوعية، والشخص القائم بعملية القياس المحاسبية فقط، بل في تحديد نتائجها.

ثانيا: خطوات القياس المحاسبي

من أجل إتمام عملية القياس المحاسبي هناك أربع خطوات رئيسية يجب إتباعها، وتمثل فيما يلي: (زعرور و آخرون، 2017، صفحة

06)

- تجميع البيانات عن الأحداث الاقتصادية التي تنتج عن عمليات المؤسسة وتعتبر هذه العمليات عن أشياء مختلفة، مثل الإيرادات والنفقات والأصول والخصوم، وتنتج جميعها من التبادل السوقي للسلع والخدمات، ويتم قياسها بوحدات نقدية على أساس سعر التبادل المتفق عليه.
- تسجيل العمليات المادية السابقة طبقا للنظام القيد المزدوج، وبناء على دليل موضوعي قابل للتحقيق.
- بمجرد تجميع وتسجيل الأحداث الاقتصادية كما وقعت، يكون من الضروري تبويب العمليات والأحداث المختلفة في مجموعات مترابطة كي يمكن الحصول على معلومات مفيدة.

• تلخيص العمليات حتى تحقق الفائدة المرجوة من تسجيل المعلومات المالية المتعلقة بالمؤسسة في مجموعات، من الضروري أن يتم تلخيص هذه المعلومات في شكل تقرير أو قائمة، تقدم للأشخاص المعنيين بالمؤسسة، أو المهتمين بأحوالها المالية، وتهدف هذه الخطوات إلى إيضاح الأمور والأحداث المالية الهامة التي وقعت والتي يمكن تبويبها.

ثالثا: أساليب القياس المحاسبي

تمثل أساليب القياس المحاسبي في ثلاثة أساليب رئيسية وهي: (مزارين و بربري، 2018، صفحة 59)

- 1-أساليب القياس الأساسية أو المباشرة:** تحدد فيها نتيجة القياس المحاسبي محل القياس دون الحاجة إلى عملية الاحتساب أو علاقات رياضية بين الخواص محل القياس، ويتبع هذا الأسلوب مثلا في قياس تكلفة آلة ما وذلك من خلال ثمنها المثبت على فاتورة الشراء.
- 2-أساليب المشتقة أو غير المباشرة:** عندما يتعذر على المحاسب قياس قيمة الحدث الاقتصادي بطريقة مباشرة، لابد من قياس قيمته بطريقة غير مباشرة، باستخدام العلاقات الرياضية أو النماذج الكمية، إذ يعتبر الاحتساب الأساس الذي يقوم عليه هذا الأسلوب.

3- أساليب القياس التحكيمية: تشبه في إجراءاتها أساليب القياس المشتقة أو غير المباشرة، ولكن الفرق الرئيسي بينهما ينحصر في أنه توجد قواعد موضوعية تحكم أساليب القياس غير المباشرة، فان أساليب القياس التحكيمية فهي تفتقر إليها مما يجعلها عرضة لأثار التحيز الناتج عن التقديرات

أو الأحكام الشخصية للقائمين بعملية القياس.

الفرع الثالث: متطلبات القياس المحاسبي وأهم قيوده ومحدداته

أولاً: متطلبات القياس المحاسبي

لقد حاولت مختلف الاتحادات والهيئات والجمعيات المهنية بوضع معايير القياس المحاسبي، لتحقيق أهداف القوائم المالية بما يتلاءم مع خصائصها النوعية، ومن أهم هذه المعايير تلك التي قدمتها جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) لسنة 1996، وتمثل فيما يلي: (بن يخلف و زعباط، 2008، صفحة 35، 36)

✘ **الصلاحية للغرض المستهدف منها:** يقتضي هذا المعيار أن تكون البيانات والمعلومات المحاسبية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً من حيث قدرتها الإيضاحية ودرجة تأثيرها على الهدف الذي يتم إعدادها من أجله، ولما كانت المعلومات المحاسبية الناتجة من المحاسبة المالية تخدم أهدافاً متعددة لمجموعات مختلفة من المستفيدين تتباين احتياجاتهم من المعلومات تبايناً شديداً، فإن الأمر يقتضي - تطبيقاً لهذا المعيار - افتراض أهداف معينة ومحددة يرغب المستفيدون تحقيقها من هذه المعلومات، وهذا ما يحدث فعلاً في المحاسبة المالية حيث يفترض أن قياس الربح وإظهار حقيقة المركز المالي هما الهدفان الأساسيان من القياس المحاسبي.

✘ **القابلية للتحقق منها:** تعني التحقق في مجال المحاسبة المالية استناد المعلومات إلى مصدر موثوق فيه، ويتمثل عادة في مجموعة من المستندات والإجراءات المدونة، التي يمكن الرجوع إليها للتحقق من صحة هذه المعلومات ومطابقتها للمصدر، غير أن هذا المعيار يوسع من نطاق التحقق ليعني أن تتوافر في المعلومات المحاسبية ما يلزم من خصائص التي تجعل منها أساساً لاتخاذ القرارات، بحيث يمكن اتخاذ نفس القرار استناداً إلى نفس المعلومات رغم إمكانية اختلاف الأشخاص القائمين باتخاذها، ويعني ذلك وجود دلالة محددة ومعينة ولها استقلالها الذاتي بالنسبة لمستخدمي المعلومات المحاسبية، أي بصرف النظر عن شخصية الفاحص أو المستفيد من هذه المعلومات.

✘ **الموضوعية:** تعني الموضوعية في التطبيق والممارسة المحاسبية الابتعاد عن الحكم الشخصي بقدر الإمكان، والاستناد على مصادر حقيقية للبيانات والمعلومات المحاسبية، وتعني الموضوعية من وجهة نظر جمعية المحاسبين الأمريكية (AAA) أن لا تكون المعلومات المحاسبية منحازة لصالح مجموعة من المستفيدين على حساب المجموعات الأخرى، الأمر الذي يتعين أن تكون هذه المعلومات واقعية، وهناك من يطلق على هذه الموضوعية بالموضوعية العلمية التي تتطلب إلى جانب حياد المحاسب وعدم تدخله بالنتائج، أن تكون النتائج التي يقدمها القياس المحاسبي تمثل حقائق اقتصادية يمكن الدفاع عنها.

✘ **القابلية للقياس الكمي:** جرت العادة على استخدام الأساس النقدي كعيار القياس الوحيد الذي يتم إتباعه في إعداد التقارير والقوائم المالية، وكان ذلك نتيجة حتمية لعدم إمكانية استخدام مقاييس كمية وذلك بسبب اختلاف طبيعة العناصر المكونة لهذه التغيرات وعدم تماثلها، ولما كان الالتزام بالقياس النقدي يؤدي في كثير من الأحيان إلى استبعاد بيانات ومعلومات مفيدة ويمكن قياسها بمقاييس كمية أخرى وتكون في العادة: بيانات ومعلومات لازمة لإيضاح وعلاج التشوهات الناتجة عن الاعتماد على المقياس النقدي دون غيره، فإن هذا المعيار قد امتد بحدود البيانات والمعلومات المحاسبية، إلى التعامل في كل البيانات التي يمكن قياسها كميًا، وإنتاج كل المعلومات التي يمكن قياسها كميًا،

بصرف النظر عن إمكانية قياسها نقدياً، ورغم ذلك مازالت المحاسبة المالية تعتمد بصفة مطلقة على المقياس النقدي دون غيره من المقاييس الكمية.

ثانياً: أنواع القياس المحاسبي

تعدد أنواع القياس المحاسبي بتعدد أدوات القياس المستخدمة، وتمثل هذه الأنواع فيما يلي: (سلمان و رزكار، 2015، صفحة 427)

1- القياس الكمي: وهو الذي تستخدم فيه وحدات القياس الطبيعية كالمتز والطن للتعبير عن بعض الأحداث، ويستخدم هذا القياس في محاسبة التكاليف كأن تقاس كمية المواد المشتراة بالكيلو غرام وعدد الوحدات المنتجة، ويستخدم أيضاً في محاسبة الموارد البشرية بعدد الأفراد المتدربين في مؤسسة ما.

2- القياس الزمني: يتم استخدام وحدات القياس الزمني مثل: يوم، شهر، ساعة، كأداة للقياس المحاسبي وتستخدم بالأخص في محاسبة التكاليف، كأن تحتسب الزمن الفعلي الضائع الذي يتم قياسه بالأيام. وأيضاً يستخدم القياس الزمني في المحاسبة التحليلية التي تقوم باستخراج النسب المالية مثل: نسب معدل فترة الائتمان ومعدل فترة التخزين والتي تقاس أيضاً بالأيام.

3- القياس النقدي: إذ يتم قياس الأحداث الاقتصادية بالنقد، حيث يعد النقد الوسيلة الأساسية لقياس قيمة الممتلكات والعلاقات الاقتصادية الأخرى، وينبغي التمييز هنا بين مصطلحين وهما: القياس النقدي والقياس القيمي، فالقياس النقدي يعبر عن التكلفة التاريخية لأصول وخصوم المؤسسة، أما القياس القيمي فهو استخدام أرقام قياسية للتعبير عن قيم النقد الحالية بإعداد القوائم المالية ولتحقيق ما يعرف بالتكلفة الاستدلالية.

4- المؤشرات والنسب المالية: ويتم استخدام المؤشرات والنسب والمعاملات كأداة لقياس الأحداث الاقتصادية، وتستخدم بالأخص في المحاسبة التحليلية كأن تستخرج نسب معدل دوران الأصول ومعدل دوران رأس المال العامل، أو نسبة التداول ونسب أخرى...

ثانياً: قيود ومحددات القياس المحاسبي

توجد بعض القيود تحد من دقة القياس المحاسبي وموضوعيته، وقابلية المعلومات المحاسبية الناتجة عنه للتحقق والاعتماد عليها في اتخاذ

القرارات، وتمثل فيما يلي: (حوة و بكطاش، 2019، صفحة 124، 125)

✘ **عدم التأكد:** ينتج عدم التأكد عن حاجة القياس المحاسبي لإجراء تقديرات تتعلق بالمستقبل الذي يتصف بالغموض، فالمؤسسة مستمرة لكن مبدأ الدورية الذي يقضي بتحديد النتيجة لإغراض الإفصاح المحاسبي يتطلب تبني بعض الافتراضات من أجل التخصص المنطقي على أساس التوقعات المرتبطة بالمستقبل، كما أن التعبير النقدي عن الثروة يأخذ في الاعتبار بعض المقادير غير المؤكدة في المستقبل التي تختلف في درجة الاعتماد عليها.

✘ **الخلو من التحيز:** يعتبر تحديد درجة تحيز القياس المحاسبي أمراً صعباً في مجال المحاسبة رغم أنه قد يكون كبيراً نظراً لطبيعة المحاسبة من جهة وعملية التقييم من جهة أخرى، ويعني التحيز أن المعلومات الناتجة عن عملية القياس المحاسبي لا تتصف بالحياد والعدالة، أي أنه تم اعتمادها بمراعاة جوانب دون مراعاة جوانب أخرى.

✘ **الحيطة والحذر:** يعد هذا القيد من البدائل المتاحة لإجراء عملية القياس المحاسبي ويحصرها في بديلين أو ثلاثة على الأكثر، وبهذا سيتم استبعاد بديل معين حتى ولو كان مناسب لغرض القياس، حيث يؤدي إلى حدوث أخطاء في القياس المحاسبي ويؤدي إلى التأثير سلباً على قيمة المعلومات المحاسبية فيجعلها غير ملائمة لاتخاذ القرارات لأنها لا تمثل الواقع الاقتصادي بصدق.

المطلب الثاني: القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

يعتبر القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية من أهم المواضيع المعاصرة، والذي جاء ضمن محاسبة المسؤولية الاجتماعية، فهو يهتم بقياس التكاليف والمنافع الاجتماعية للمؤسسات، وستتناول في هذا المطلب مفهوم القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأهميته، وكذا التطرق إلى المعايير المطلوبة للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.

الفرع الأول: تعريف القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

هناك العديد من التعاريف للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، حيث تختلف من ناحية الصياغة إلى حد ما إلا أنها تصب في نفس المضمون، ونذكر أهمها في النقاط التالية:

■ **تعريف القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية على أنه:** "تحليل الأحداث المتعلقة بأنشطة المؤسسة الاجتماعية، ثم تسجيل في تاريخ حدوثها، ثم تتبع حركة تبادل هذه الأحداث لتحديد أثارها على مصالح أطراف التبادل على شكل وحدات نقدية تماشياً مع فرض وحدة القياس." (مسلم، 2016، صفحة 153)

■ **ويعرف أيضاً القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية بأنه:** "ناتج منطقي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية لمعرفة مدى التكاليف (التضحيات) التي تتحملها المؤسسة نتيجة ممارستها لأنشطتها الاجتماعية والتي تؤثر على المجتمع." (نبو و لوالبية، 2021، صفحة 151)

■ **ويقصد بالقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية بأنه:** "إخضاع الأنشطة الاجتماعية للمؤسسة للقياس الكمي لمختلف التكاليف والعوائد الاجتماعية في صورة مالية إن أمكن، أو وصفية على الأقل من أجل الاستفادة منها، بما يعود بالفائدة على الطوائف الاجتماعية المختلفة المهتمة والمعنية بالعملية." (بريحة، 2020، صفحة 234)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص تعريف شامل للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية: هو الوظيفة المحاسبية التي ترتبط بالأنشطة ذات الطابع الاجتماعية، والتي تتمثل في المساهمات التي تلتزم بها المؤسسة تجاه فئات المجتمع المختلفة، ومن خلالها يتم تحديد قيم عددية لتلك المساهمات، وكذا التعبير عنها بشكل نقدي، وتحديد الآثار المترتبة عن تلك المساهمات على المجتمع، وفق عدة أساليب ومعايير محددة.

الفرع الثاني: أهمية القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية أهمية كبيرة في المجتمع وأفراده من خلال: (بن عيشي، 2019، صفحة 103، 104)

■ **تحسين توزيع المسؤوليات الاجتماعية بين القطاع العام والخاص:** حيث أن قياس المؤسسات لتكاليف إنفاقها على الأنشطة الاجتماعية والمنافع المحققة منها سوف يمكن من إجراء عملية المقارنة بين أداء كل من القطاع العام والخاص لنفس النشاط وبالتالي الاتجاه نحو تحسين توزيع الموارد بين القطاعين.

■ **المساهمة في رفع مستوى العدالة الاقتصادية والاجتماعية:** فعدم قياس المؤسسات لمسؤولياتها الاجتماعية يترتب عليه عدم معرفة إدارة هذه المؤسسة، وأي مجموعة من حملة المصالح للآثار الخارجية السالبة الناتجة من أنشطتها بالنسبة للمجتمع وفتاته، وبالتالي فإنه يصعب على إدارة المؤسسة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع هذه الآثار، بالإضافة إلى أنه سيكون من الصعب تحميل المؤسسات المتسببة في مثل هذه الآثار

السلبية (الغازات الناتجة عن الصناعات الكيماوية وأثرها على البيئة) وذلك بعد حدوثها وانتشارها، والنتيجة ستكون ارتفاعا في أرباح تلك المؤسسات على حساب نقص في العدالة الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة في تحميل المجتمع لتكاليف هذه الآثار.

■ أن المحاسبة بوصفها نظام معلومات مطالبة بالعمل على تحديد مفهوم التكاليف الاجتماعية ومكوناتها ومحاولة إخضاعها للقياس حتى يمكن التعرف على تأثيرها على أنشطة المؤسسة ونتائج أعمالها بما يتيح فرصة أفضل لتقييم أداء المؤسسة.

■ إن أخذ التكاليف الاجتماعية بعين الاعتبار عند إعداد القوائم المالية الاقتصادية يساهم في تحسين هذه النتائج، ويجعلها أكثر تعبيرا عن الواقع العملي من زاوية اجتماعية، وانطلاقا من هذا الرأي يمكن النظر إلى المحاسبة بأنها ذات أبعاد وأغراض مختلفة.

■ إمداد الإدارة الداخلية وقراء المعلومات الخارجين (ذوي المصالح وحملة الأسهم)، بالمعلومات الملائمة لإغراض اتخاذ القرارات. ومن الطبيعي تختلف نوعية المعلومات طبقا لنوع القرار المصمم اتخاذه.

■ المساعدة في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة بجانب تقييم الاداء الاقتصادي وذلك للحكم على مدى وفاء المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية.

الفرع الثالث: المعايير المطلوبة للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

يوجد الكثير من المعايير المطلوبة لقياس الأنشطة الاجتماعية، ونذكر أهمها: (الشحادة و الخطيب، 2017، صفحة 94، 95)

■ **معيار القيم الاجتماعية:** إن الإطار القانوني الذي تعمل من خلاله الإدارة في المؤسسات الاقتصادية هو في اتجاه مصلحة الملاك فحسب، وعلى الرغم من أن المجتمع الرأسمالي هو أساس هذا الإطار، إن الفكرة ضرورة مساهمة المؤسسة الاقتصادية في النشاط الاقتصادي والاجتماعي للدولة بجانب هدف تعظيم الربح، قد لقيت في المجتمع قبولا وتطبيقا واضحا وأصبح من الضروري عند القياس الاجتماعي أن يتم التعرف على الأهداف العامة ومدى ما حققه النشاط محل القياس من نتائج تجاه تحقيق هذه الأهداف العامة، ومعنى ذلك أن القياس عن المسؤولية الاجتماعية يجب أن يبدأ وأن يمارس في اتجاه تحقيق الأهداف الاجتماعية وبما يحقق أكبر قيمة مضافة اجتماعية صافية وهذا المعيار لن يتحقق على الوجه الأكمل إلا إذا تحددت الأهداف الاجتماعية والاقتصادية للنشاط بشكل واضح محدد، ويمكن التعبير على مضمون هذا المعيار كالتالي: القياس عن المسؤولية الاجتماعية في المحاسبة يجب أن يبدأ بالتعرف على طبيعة الأهداف الاجتماعية ومداها وعلاقة النشاط المراد قياس نتائجه بتلك الأهداف، وتبيان مدى التنفيذ وأثر ذلك على التوازن بين مصالح مختلف الفئات وفي سبيل تحقيق أكبر قدر ممكن من القيمة الاجتماعية المضافة الصافية.

■ **معيار تكامل القياس الاجتماعي:** تأتي أهمية هذا المعيار في القياس الاجتماعي من وجود آثار غير مباشرة ايجابية وسلبية للنشاط المطلوب قياسه، وأن التعرف على هذه الآثار لن يكون ممكنا إلا بتوسيع دائرة الإدراك المحاسبي عند إتمام القياس الاجتماعي، وأن يتم التحلي عن النظرية الجزئية إلى نظرية كلية لطبيعة النشاط، وأن تتوفر لدى القائم بالقياس الاجتماعي الوسائل التي تساعد في الحكم على انطباق المشروعات بحيث يكون عائدها الاجتماعي أكبر من تكلفتها الاجتماعية.

بالإضافة لهذه المعايير، يرى البعض أن المعايير المحاسبية العامة التي وضعتها جمعية المحاسبين الأمريكية عام 1963م، ونشرت عام

1966، هي أنسب أسلوب وعلى الأساس فإن المعايير الاجتماعية المقترحة كالتالي: (رزكار، 2018، صفحة 115)

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

■ **معيار الخلو من التمييز:** يتبلور مضمون هذا المعيار في ضرورة تحديد الحقائق والتقارير عنها بنزاهة وتجرد وبحيث لا تنطوي على أي تحيز بالتضمنين أو استخدام طرق القياس التي يظهر بها التمييز واضحا والاعتماد على طريقة موضوعية للقياس المحاسبي سواء للتكاليف أو للعوائد الاجتماعية.

■ **معيار التكلفة الاجتماعية التاريخية:** يقابل هذا المعيار (مبدأ التكلفة التاريخية) المتعارف عليه في مجال القياس المحاسبي للنشاط الاقتصادي، وبالرغم من تعرضه للنقد الشديد إلا أنه في ظل القياس المحاسبي للأداء الاجتماعي يتوقع أن تزداد أهمية هذا المعيار لما يتحقق عنه قدر ليس بالقليل من الموضوعية والقابلية للمقارنة.

■ **معيار النسبية:** يكمن مضمون هذا المعيار في ضرورة تبيان أسباب تحقق أو عدم تحقق الأهداف الاجتماعية حتى يمكن الوصول إلى درجة الإقناع العام وإشباع حاجة طالبي المعلومات الاجتماعية وكذلك حق المجتمع في أن يعرف النتائج الاجتماعية لنشاط المؤسسة.

■ **معيار العائد الاجتماعي:** ويمكن أن يحل هذا المعيار في مجال المحاسبة الاجتماعية بدلا من (مبدأ تحقيق الإيراد) في مجال المحاسبة المالية (العامة)، لأنه يتسع ليشمل العوائد الاجتماعية غير القابلة للقياس النقدي المباشر ولا يوجد لها سعر في السوق.

■ **معيار مقابلة العوائد الاجتماعية بالتكاليف المسببة لها:** يقابل هذا المعيار (مبدأ مقابلة الإيراد بالتكاليف) في المحاسبة المالية (العامة)، يعني مقابلة العوائد الاجتماعية لكل نشاط اجتماعي تحت كل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية بالتكلفة التي أحدثت هذا العائد، ويتسع ليشمل الأساليب المستخدمة في القياس الاجتماعي أو التكاليف الاجتماعية.

الفرع الثالث: معايير التفرقة بين الأنشطة الاجتماعية والأنشطة الاقتصادية

وبشكل عام للفكر المحاسبي معيارين لفصل وتمييز الأنشطة الاجتماعية عن الأنشطة الاقتصادية وتمهيدا لقياسها بشكل صحيح:

(طهراوي و صويلحي، 2019، صفحة 70، 71)

✓ **معيار الهدف من النشاط:** إن هذا المعيار لا ينص على التزام المؤسسة للقيام بالأنشطة الاجتماعية، فالهدف الذي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه هو الذي يلزمها بتحمل هذه التكاليف الاجتماعية، فمثلا قيام المؤسسة بعقد برامج لتدريب الطلاب أو أفراد المجتمع المحيط بها في العطلات هي أنشطة تقوم بها المؤسسة بمحض إرادتها وذلك لتحقيق أهداف اجتماعية ترمى لتحقيقها على المدى البعيد لخلق صورة طيبة في أذهان الجمهور، على الرغم أن هذه التكاليف تعتبر تكاليف اجتماعية تتحملها المؤسسة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود إلزام قانوني يلزمها بذلك.

✓ **معيار الإلزام القانوني:** هو المعيار لإلزام المؤسسة بالتمييز بين الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فالأنشطة التي يلزم القانون المؤسسة بأدائها والوفاء به لا تكون تكاليف أنشطة اجتماعية وتعتبر تكاليف اقتصادية على اعتبار إن القانون يلزمها بتحمل تلك التكاليف وإلا جرت مساءلتها من قبل القانون إن لم تفي بذلك.

فعلى سبيل المثال ينص القانون على إلزام المؤسسة بتوفير وسائل النقل للعاملين من وإلى عملهم وتحمل تكاليف توفير وسائل الأمن الصناعي للعاملين وتوفير الرعاية الصحية المقدمة لهم. إن كون القانون قد ألزم المؤسسة بتحمل هذه الأنشطة، فإنها لا تمثل نشاطاً اجتماعياً لأن

المؤسسة لم تقم بأداء هذه الأنشطة انطلاقاً من رغبتها بأداء مسؤولياتها الاجتماعية تجاه العاملين، وإنما خوفاً من عدم تطبيق القانون. فهذه التكاليف تعتبر طبقاً لهذا المعيار تكاليف اقتصادية. وعلى العكس فلو قامت المؤسسة من تلقاء نفسها بالمساهمة في تعبيد الطرق والمشاركة في حملات تشجير الشوارع أو إنارة الطرق فإن هذه التكاليف تصبح تكاليف اجتماعية لأن المؤسسة قامت بها طواعية دون إلزام قانوني. ومن خلال الشرح السابق، نستخلص أن الاعتماد على معيار الهدف في النشاط هو الذي يحقق أهداف الأداء الاجتماعي للمؤسسة، حيث أن المعيار الثاني يخرج من دائرة التحكم الشخصي والاجتهاد في الوصول إلى تقديرات عناصر تكاليف الأضرار الاجتماعية، فسوف لا يكون مؤشراً مناسباً لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة. (لخديمي و أولاد حيمودة، 2012، صفحة 05)

المطلب الثالث: أساليب ومؤشرات قياس المسؤولية الاجتماعية

يقوم القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية على عدة أساليب ومؤشرات، والتي تساعد على قياس تقييم كل العناصر المتعلقة بمجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (مجال العاملين، المستهلكين، المنتج، البيئة والمجتمع المحلي)، وستناول في هذا المطلب أهم تلك الأساليب والمؤشرات.

الفرع الأول: أساليب قياس المدخلات والمخرجات الاجتماعية

توجد مجموعة من الأساليب الخاصة بالقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، منها الأساليب التي تسعى إلى قياس المدخلات الاجتماعية، وأساليب أخرى يعتمد عليها في قياس المخرجات الاجتماعية، ويمكن عرض هذه الأساليب كالآتي:

أولاً: أساليب قياس المدخلات الاجتماعية: توجد عدة أساليب لقياس المدخلات الاجتماعية ونذكرها فيما يلي: (محمود، 2016، الصفحات 74-76)

❖ استخدام أسلوب تكلفة المدخلات: إن أسلوب تكلفة المدخلات يستخدم كمقياس لقياس الأداء الخاص بالمسؤولية الاجتماعية، حيث يقصد به تحميل المؤسسة الاقتصادية بعدد معين من الوحدات النقدية في سبيل تنفيذ المشروعات الاجتماعية، كما يقوم المحاسب الاجتماعي في المؤسسة بتجميع البيانات المتعلقة بالبرامج الاجتماعية بالتعاون مع بعض الأقسام المسؤولة عن الأنشطة الاجتماعية، كما أن توفير البيانات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية سوف توفر المدخلات الضرورية في تقرير الاحتياجات عن المعلومات الاجتماعية، وذلك كما أشار (Linowes) إلى بعض الأمثلة لتكلفة المدخلات لبعض البرامج الاجتماعية، مثل إزالة تلوث المياه، برنامج اجتماعي آخر يتمثل في إنشاء قسم حضانة أو تدريب العمال، وحدد أيضاً ما تتضمنه تكلفة المدخلات لكل برنامج على النحو التالي:

تكلفة المدخلات الاجتماعية	
تكلفة المدخلات لبرنامج إزالة التلوث المياه	تكلفة المدخلات لبرنامج إنشاء قسم حضانة أو تدريب العمال
تشمل ما يلي:	وتتضمن ما يلي:
*إهلاك معدات الرقابة على التلوث.	*التكلفة النقدية المباشرة.
*التكاليف الإدارية.	*تكلفة الوقت المستنفذ في تنفيذ البرنامج بمعرفة المؤسسة
*تكاليف تشغيل المعدات.	*تكلفة المعدات والمستلزمات أو التي حصلت عليها المؤسسة بصفة هدية.
*تكاليف البحوث.	*جزء من المصروفات الإضافية.

إن أسلوب تكلفة المدخلات الاجتماعية يراه البعض نقطة بداية ومقياسا للحساسية تجاه المشاكل الاجتماعية، حيث عن طريقها يمكن تحديد موارد المؤسسة التي تجنبها لمواجهة الأهداف الاجتماعية، وإن كان يرى أنها لا تصلح كمقياس للتعبير عن التكلفة الحقيقية لا نشطة المؤسسة في المجال الاجتماعي.

❖ **تحليل التكاليف:** هذا النوع من الأساليب يندرج من محاسبة التكاليف أو تكلفة نتائج البرامج إلى الأساليب التي تربط استخدام الموارد بمخرجات غير نقدية، وتتفق هذه الأساليب وإستراتيجية القيم التي تربط بين التكاليف المالية بمخرجات غير المالية، ويمكن أن تفيد تلك الأساليب في مجال تقييم التكاليف الاجتماعية وهي على سبيل المثال ما يلي:

■ **أسلوب التكلفة المالية المباشرة للبرامج الاجتماعية:** يقضي بتحميل البرامج الاجتماعية التي تقوم المؤسسة بتنفيذها بالتكاليف المالية المباشرة فقط تفاديا لمشاكل تحميل التكاليف غير المباشرة.

■ **أسلوب التكلفة/ المخرجات:** يقضي بإيجاد العلاقة بين المدخلات (التكاليف) والمخرجات غير المالية لبعض البرامج الاجتماعية، حيث يقصد بمخرجات التكاليف تلك الموارد المستخدمة لتحقيق تغير ملموس في الاداء مثل ارتفاع المستوى العلمي.

❖ **تكاليف المنع والتصحيح:** ويشمل هذا الأسلوب ما يلي: (عقون و بن تركية، 2018، صفحة 93)

■ **تكاليف المنع:** يقوم هذا الأسلوب على افتراض أنه كلما قامت المؤسسة بالإنفاق على منع التلوث، مثال على ذلك كلما انخفضت الأضرار التي تصيب المجتمع، وتكاليف المنع لا تكون عادة متساوية لقيمة الأضرار التي تصعب المجتمع، والمهم في الأسلوب هو التوصل إلى أرقام تعكس حقيقة التكاليف وذلك لغرض إثباتها في السجل أو التقرير المحاسبية، ويفيد قياس التكلفة الحقيقية في اتخاذ قرار القبول أو الرفض.

■ **تكاليف التصحيح:** ويقصد بهذا الأسلوب التكاليف التي تتحملها المؤسسة من أجل إعادة الشيء إلى ما كان عليه أو لإنشاء مورد يحل محل المورد الاجتماعي، الذي تأثر بنشاط المؤسسة، ومثل ذلك التكاليف التي تتحملها المؤسسة في سبيل تطهير النهر من أثر التلوث بسبب ممارسة نشاط المؤسسة، ويؤخذ على هذا الأسلوب بأنه يعتبر مفهوما غامضا نسبيا وذلك لأنه في كثير من الحالات قد لا يكون واضح في كيفية قياس تكلفة التصحيح أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه.

ثانيا: أساليب قياس المخرجات الاجتماعية:

وإن كان التعرف على المخرجات الاجتماعية يشوبه العديد من الصعوبات، إلا أنه ينبغي التركيز عليها لإزالة بعض تلك الصعوبات، وقد ظهرت عدة صور أو طرق لقياس المخرجات يمكن استعراضها كما يراها (Sorenson) فيما يلي: (محمود، 2016، صفحة 76، 77)

❖ **أسلوب المؤشرات الاجتماعية:**

يختص هذا الأسلوب بوصف التغيير الذي حدث في المجتمع أو فئة من فئاته نتيجة برنامج معين، ولتوفير تلك المؤشرات ينبغي توافر البيانات التي تمكن من ذلك، ويمثل مجال المؤشرات الاجتماعية مصدرا إحصائيا غنيا للبيانات المقارنة وإن كان يصعب إعدادها تلك البيانات.

❖ **أسلوب العوامل الزمنية:**

ويقصد بالعوامل الزمنية - كأسلوب لقياس مخرجات البرامج الاجتماعية - أنه يمكن قياس فعالية وحدات الخدمة المقدمة للأفراد عند نقاط زمنية متعددة فإذا قامت المؤسسة بإعداد برنامج صحي للعاملين مثلا فيمكن تقييمه عند نقاط زمنية متعددة، وكذلك يمكن أن يتم في كل منها قياس مستويات مختلفة من الفعالية، وتظهر أهمية اختيار الإطار الزمني المناسب من خلال استخدام هذا الأسلوب باعتبار أن قصر

المدد يجعل التغير في مستوى الفعالية غير ملموس، كما أن طول المدد قد يؤدي إلى تأخير نتائج التقييم بحيث لا تسمح باتخاذ القرارات المناسبة في لوقت المناسب.

❖ أسلوب تعدد المخرجات (برنامج متعدد المخرجات):

قد تؤدي بعض البرامج إلى عدة نتائج (مخرجات متعددة)، ويعتقد البعض أنه من الناحية النظرية من الضروري اعتبار كل نتائج البرنامج أساساً لتحديد فعاليته، أما الرؤية العلمية فهي التي ترى ضرورة تحديد أهم أنواع المخرجات باستخدام أسلوب قياس بسيط غير مرجح، ويمكن إجراء البحوث الإضافية لتحديد الأهمية النسبية للمخرجات وأنواعها الهامة التي ينبغي أن تؤخذ في التقييم.

❖ أسلوب آثار البرنامج على مختلف قطاعات الأفراد:

هذا الأسلوب يهدف إلى تحديد المستفيدين من منافع البرامج الاجتماعية، ثم يقوم بتقسيمهم إلى عدة فئات أو مستويات، ومن ثم قياس البرامج على كل مستوى، وكذا تحديد الأهداف الخاصة بكل مستوى والتعرف على المخرجات لكل منهما، وبذلك فمؤشرات آثار البرنامج تتعلق بالمنافع المحققة مثل عدد الوجبات الجيدة المقدمة من خلال برنامج غذائي معين للعاملين.

الفرع الثاني: مؤشرات قياس تكاليف المسؤولية الاجتماعية

هناك مجموعة من المؤشرات الكمية التي تسمح بقياس المساهمات الاجتماعية التي تلتزم بها المؤسسات اتجاه عدة فئات مختلفة سواء كانت على المستوى الداخلي أو الخارجي لها، وتمثل هذه المؤشرات حسب كل مجال فيما يلي:

■ مؤشرات قياس تكاليف المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين:

ويتضمن هذا المؤشر جميع تكاليف الأداء الاجتماعي بخلاف الأجر الأساسي الذي تقدمه المؤسسة للعاملين فيها بغض النظر عن مواقعهم التنظيمية أو نوع أول أو طبيعة أعمالهم، وتقوم المؤسسة بالالتزام بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالأهتمام بحالتهم الصحية وتدريبهم وتحسين وضعهم الثقافي، والأهتمام بمستقبلهم عند انتهاء فترة خدماتهم (مهري و مهري، 2020، صفحة 89)، وتكون عملية قياس المسؤولية الاجتماعية في هذا المجال كما يلي: (قرفي، 2016، صفحة 87، 88)

● قياس النقدي لتأثيرات عمليات مجال العاملين: وهي العمليات الإنتاجية التي تقوم بها المؤسسة في مجال العاملين غالباً ما تكون ذات طابع الإلزامي وتمثل في:

☒ إعداد وتنفيذ برامج التدريب لرفع الكفاءة الفنية للعاملين: يؤدي تدريب العاملين إلى زيادة مهاراتهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم والذي سيؤدي إلى زيادة الدخل المتوقع، ولقياس المساهمة الاجتماعية فيما يختص ببرامج تدريب العاملين، يمكن الاعتماد على تكلفة هذه البرامج كأساس لتقدير مساهمة المؤسسة في هذا المجال.

☒ توفير بيئة عمل مادية تتصف بالأمن: تعد مساهمة المؤسسة في توفير بيئة عمل مادية تتصف بالأمن من المساهمات التي يقوم بها التزاماً بمسؤولياتها الاجتماعية الإلزامية، حيث تفرضها القوانين.

☒ المساهمة في تحسين الرفاهية الاجتماعية المادية للعاملين: وتتوقف الرفاهية المادية للعاملين على المقابل المادي الذي يحصلون عليها، أي تقاضي العامل مبالغ إضافية تزيد على الأجر المحدد قانونياً وبنسبة متساوية مع نسبة الزيادة في إنتاجيته، تكون تلك المبالغ من قبيل مكافأة العامل على نشاطه، أما المبالغ التي تزيد عن ذلك فتعد من قبيل المساهمة الاجتماعية الاختيارية للمؤسسة.

✗ توفير وحدات سكنية للعاملين: قد تتجه بعض المؤسسات إلى تأمين وحدات سكنية للعاملين، إما امتثالاً لمتطلبات قانونية، أو من خلال مبادرة خاصة من قبل المؤسسات، وتجدر الإشارة إلى أن مساكن العاملين التي يتم تمويلها من النسب المخصصة لهم من الأرباح لا تعد من قبل المساهمة الاجتماعية، حيث يقتصر ذلك على مساكن العاملين المملوكة للمؤسسة أي تتحمل المؤسسة نفقات حيازتها، أما عن الأساس المستخدم في تقييم هذه المساهمة، فهو يتمثل في إيجاد قيمة التضحية للمستأجرين مقابل حق الانتفاع بهذه العقارات.

✗ توفير وسائل نقل العاملين: والأساس المعتمد في قياس هذه المساهمة هو إما تقدير ما يتحمله من تكاليف مقابل توفير هذه الوسائل أو من خلال تقدير ما يتحقق للعاملين من منافع نتيجة استفادتهم بهذه الخدمة.

• القياس غير النقدي لتأثيرات عمليات مجال العاملين: بينما يعتمد في القياس غير النقدي لتأثيرات عمليات مجال العاملين على استخدام القياس الوضعي للنشاط، من خلال معلومات عن عدد العاملين المستفيدين من برامج التدريب، مؤشرات توضح جهود المؤسسة في توفير بيئة عمل مادية تتصف بالأمن.

ويمكن عرض أهم مؤشرات قياس المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): مؤشرات قياس المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين

رقم	المعيار	المؤشر	كيفية حسابه
01	معيار قياس الدخل النقدي للعاملين: يتضمن الأجر والمكافآت والحوافز النقدية التي يحصل عليها العاملون في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة	متوسط الدخل النقدي للعامل	$= \frac{\text{المرتبات والأجور + المكافآت والحوافز النقدية}}{\text{عدد العاملين في المؤسسة}}$
02	معيار قياس مساهمة المؤسسة في حل بعض المشكلات الاجتماعية لديه: تتمثل تلك المساهمة في تحمل المؤسسة أعباء توفير السكن، وسائل الانتقال، التأمينات الاجتماعية، الرعاية الصحية، الرحلات الرياضية والثقافية.	ما يخص العاملين	$= \frac{\text{عدد العاملين المستفيدين من مساهمة المؤسسة في حل المشكلات الاجتماعية}}{\text{عدد العاملين}}$
03	مؤشر قياس مساهمة المؤسسة في رفع مستوى مهارة وكفاءة العاملين فيها: ويوضح هذا المؤشر ما تقوم المؤسسة بإنفاقه على تعليم وتدريب وتثقيف العاملين بما من أجل رفع وتطوير مستواهم العلمي والتقني	معدل نصيب العامل	$= \frac{\text{تكلفة مساهمة المؤسسة في تكاليف التدريب والتطوير}}{\text{إجمالي قيمة المرتبات والأجور المدفوعة للعاملين}}$

04	مقياس قياس مساهمة المؤسسة في توفير الأمن الصناعي للعاملين	مساهمة المؤسسة	= $\frac{\text{عدد الحوادث التي تقع في السنة}}{\text{عدد ساعات العمل الفعلية السنوية}}$
05	مقياس قياس استقرار حالة العمل بالمؤسسة	معدل دوران العاملين	= $\frac{\text{عدد العاملين تاركي الخدمة سنويا}}{\text{عدد العاملين في المؤسسة}}$
06	مقياس حصة العامل في توزيع الأرباح السنوية للمؤسسة	متوسط حصة العامل بالأرباح	= $\frac{\text{قيمة الأرباح الموزعة على العاملين}}{\text{عدد العاملين في المؤسسة}}$
07	قياس مكافأة القوى العاملة من خلال الأجور والاستحقاقات المدفوعة لتحديد مدى الرعاية التي يتلقونها في مختلف المجالات الاجتماعية	معامل قياس مكافآت العمال	= $\frac{\text{الأجور المدفوعة} + \text{المزايا الممنوحة}}{\text{(متوسط أجر العامل} \times \text{عدد العامل)}}$

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (Sadoon, 2014, p. 62,63)

مؤشرات قياس تكاليف المسؤولية الاجتماعية اتجاه البيئة:

ويشمل كافة تكاليف المسؤولية الاجتماعية المضحي بها لحماية أفراد المجتمع المحيط الذي تعمل المؤسسة داخل نطاقه الجغرافي حيث تحاول جاهدة رد الأضرار عن البيئة المحيطة والمتولدة من أنشطتها الصناعية، وهذه تشمل على تكاليف حماية تلوث الهواء والبيئة البحرية والمزروعات والأعشاب الطبيعية وتلوث المياه وما إلى ذلك. (ضيافي، 2014، صفحة 288)

وهنا نستطيع تحديد بعض المقاييس والمؤشرات لهذا المجال على سبيل المثال لا الحصر: (فؤاد، 2020، صفحة 37)

1- معيار قياس مساهمة المؤسسة في الحفاظ على البيئة المحيطة: يشمل هذا المؤشر تكلفة ما تقدمه المؤسسة في إعداد الدراسات والأبحاث العلمية وإقامة الحدائق وتشجير المؤسسة وشراء المعدات اللازمة، وذلك من أجل منع التلوث ومنع الأضرار بهدف الحفاظ على بيئة محيطة جميلة ونظيفة، وبحسب بالمعادلة التالية:

تكلفة مساهمة المؤسسة في الحفاظ على البيئة المحيطة

إجمالي ميزانية الأبحاث والتطوير للمؤسسات في المنطقة

✓ معدل إنفاق المؤسسة =

2- معيار قياس مساهمة المؤسسة في تطوير البنية التحتية في المؤسسة المحيطة: وبحسب من خلال المعادلة الآتية:

تكلفة مساهمة المؤسسة تكاليف تحسين البنية التحتية

إجمالي تكاليف مساهمة للمؤسسات العاملة في المنطقة

✓ معدل مساهمة المؤسسة =

3- معيار قياس المخلفات من المنتجات: وتحسب كما يلي: (مقدم، 2012، صفحة 18)

عدد المخلفات من المنتجات

✓ المخلفات المنتجات =

العدد الكلي للمنتجات

مؤشرات قياس تكاليف المسؤولية الاجتماعية اتجاه المنتج:

يتمثل مجال المنتج في عملية الرقابة على المواصفات القياسية لجودة المنتج، وعملية اختبار أمان استخدامه، وغالبا ما تدور هذه العمليات في نطاق المسؤولية الإجبارية، أي في حدود ما تتطلبه القوانين من إجراءات لحماية المستهلك، ويمكن قياسها كما يلي: (بن عيشي، 2019، صفحة 121، 122)

● القياس النقدي لتأثيرات المنتج: ويتمثل في الآتي:

✓ قياس المساهمات الموجبة: وهي تلك المساهمات التي تنشأ عن الالتزام بالمواصفات القياسية للجودة واشتراطات أمان الاستخدام، ويتم قياس هذه المساهمات على أساس تكلفة تجنب الضرر والتي تتمثل في إجمالي المبالغ التي تتحملها المؤسسة لتحقيق المواصفات القياسية وفاء بمسؤوليتها الاجتماعية الإجبارية، وما تتحمله من مبالغ إضافية مساهمة منها في تحقيق مواصفات أفضل من المواصفات القياسية امتثالا لمسؤوليته الاختيارية، وتحدد هذه المبالغ بمقدار تكلفة أجهزة ومعدات الرقابة على الجودة واختبار أمان المنتج ومصارييف تشغيلها وغير ذلك من التكاليف التي يكون الدافع من تحمل المؤسسة لها توفير الحماية للمستهلك.

✓ قياس المساهمات السالبة: تنشأ هذه المواصفات نتيجة عدم تنفيذ المؤسسة للمواصفات القياسية للجودة أو اشتراطات أمان استخدام المنتج أو تنفيذها بصورة جزئية، مما يؤدي إلى عدم قدرة المنتج على إشباع حاجات المستهلك أو إصابة المستهلك بضرر لعدم أمان المنتج، وبسبب صعوبة قياس ما يصيب المستهلك من ضرر بسبب عدم أمان المنتج، تعد طريقة تكلفة التصحيح أفضل الطرق المتاحة لتوفير معلومات تعكس نتائج قياس قيمة المساهمات السالبة في مجال المنتج.

● القياس غير النقدي لتأثيرات عمليات المنتج: يؤدي القياس غير النقدي لتأثيرات عمليات المنتج إلى توفير معلومات تعطي دلالة اجتماعية لمساهمات المؤسسة في هذا المجال أفضل مما يوفره القياس النقدي، خصوصا بالنسبة للمساهمات السالبة، ومن الأمثلة على القياس غير النقدي (عدد شكاوي العملاء، كمية البضاعة المرتدة من العملاء، عدد الحوادث التي نشأت عن استخدام المنتج).

كما نجد لهذا المجال (المسؤولية الاجتماعية اتجاه المنتج) عدة مؤشرات تسعى إلى قياس كل المساهمات التي تقوم بها المؤسسة في إطار هذا المجال، ومن بين هذه المؤشرات نذكر: (عفانة، 2019، صفحة 172)

■ معيار قياس نفقات المؤسسة على أبحاث وتطوير منتجاتها وخدماتها للعملاء: وتحسب هذه المساهمة كما يلي:

تكاليف أبحاث تطوير وتحسين جودة المنتج أو الخدمة

✓ متوسط ما ينفق على تحسين المنتج =

إجمالي تكاليف الإنتاج أو الخدمات المؤداة

■ معيار قياس دور المؤسسة في الرد على استفسار ومشكلات العملاء: وهذا يحسب من خلال المعادلة التالية:

عدد المشاكل التي عالجتها المؤسسة واستجابت لها

✓ نسبة عدد المشاكل التي استجابت لها المؤسسة =

إجمالي عدد المشاكل المقدمة من العملاء

■ مؤشرات قياس تكاليف عمليات مجال المساهمات العامة (المجتمع):

تتسم العمليات التي ينطوي عليها مجال المساهمات العامة بأن تأثيراتها عامة، بمعنى أنها تقع على جميع أفراد المجتمع حتى وإن كانت غايتها المباشرة تحقيق منافع أو منع أضرار عن فئة اجتماعية معينة، ويكون القياس وفق الأتي: (الأسدي و أحمد، 2017، صفحة 69، 70)

● القياس النقدي لتأثيرات مجال المساهمة العامة: وفي حالة القياس النقدي لتأثيرات العمليات المرتبطة بمجال المساهمات العامة يجب التمييز بين نوعين من هذه العمليات:

أولاً: العمليات المباشرة: وهي تتعلق بمساهمات المؤسسة في المشكلات الاجتماعية بطريقة مباشرة من خلال قيامه بعمليات اجتماعية معينة، وغالبا ما يقع تأثير هذه العمليات على الفئات الاجتماعية التي ترتبط مباشرة بالمؤسسة، كالعاملين أو ترتبط بصورة غير مباشرة كسكان المنطقة الموجود فيها المؤسسة، مثال ذلك: (توظيف عمالة زائدة، توظيف المعوقين، مساهمات في تحسين الظروف المعيشية للأسر المحتاجة والفقيرة) الحد من الفقر، مساهمات دعم الأبحاث العلمية ومؤسسات التعليم، توفير مراكز ثقافية وأندية رياضية، مساهمات دعم الجمعيات والمنظمات الخيرية... الخ، وهي إما أن تكون مساهمات إجبارية أو مساهمات اختيارية ويمكن تقدير قيمة هذه التأثيرات كالتالي:

☒ **توظيف عمالة زائدة:** تتدخل بعض الدول في سياسة التوظيف الخاصة بالمؤسسات عن طريق نظام التعيين الإلزامي، هذا ما يؤدي إلى توظيف عاملين في المؤسسات بما يزيد عن الحاجة الحقيقية لتلك المؤسسات.

☒ **توظيف المعوقين:** قد تصدر بعض الدول تشريعات تلزم المؤسسات العاملة على أراضيها بتوظيف عدد معين المعوقين لا يقل عن حد معين من إجمالي عدد العاملين، الأمر الذي يؤدي إلى تحمل المؤسسة بمبالغ إضافية تعد مساهمة اجتماعية موجبة.

☒ **المساهمة في تحسين الظروف المعيشية للأسر المحتاجة والفقيرة:** تتوقف المساهمة في تحسين الظروف المعيشية للأسر المحتاجة والفقيرة على المقابل الذي يحصلون عليه تلك الأسر.

☒ **دعم الأبحاث العلمية ومؤسسات التعليم:** قد تقوم المؤسسة بإعداد برامج لدعم الأبحاث العلمية ومؤسسات التعليم إدراكا منها بأهمية دعم البحث العلمي في تطوير ورقي المجتمع، وما ينعكس على سمعة المؤسسة والأساس المعتمد في قياس المساهمة، وهو قيمة ما تتحمله من تكاليف مقابل توفير هذا الدعم.

ثانياً: العمليات غير المباشرة: سبق الإشارة إلى أن العمليات غير المباشرة تدخل في نطاق المسؤولية الاجتماعية الاختيارية وتأثيرات هذه العمليات غالبا ما تتصف بالعمومية لدرجة يصعب معها على المؤسسة تقدير نصيبها منها، لذا فالأساس المستخدم في تقدير قيمة هذه المساهمات هو قيمة التضحيات التي تتحمل المؤسسة أعبائها للقيام بالعمليات.

● القياس غير النقدي لتأثيرات مجال المساهمة: بالإضافة إلى المعلومات التي توضح نتائج القياس النقدي لتأثيرات العمليات الاجتماعية بمجال المساهمات العامة، فإن قياس هذه التأثيرات في صورة كمية غير نقدية، يمكن أن يوفر معلومات تضيف دلالة بيئية واجتماعية أكثر وضوحاً ومن أمثلة هذه المعلومات:

✓ عدد العاملين الذين يزيدون عن حاجة المؤسسة.

✓ نسبة المعوقين إلى إجمالي العاملين.

✓ عدد الأفراد من خارج المؤسسة الذين تم تدريبهم.

وهنا يمكن عرض بعض المقاييس والمؤشرات الخاصة بمجال المساهمة العامة (المجتمع): (فؤاد، 2020، صفحة 37)

■ معيار قياس مساهمة المؤسسة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية والثقافية والرياضية، والمشاركة في المجالات التعليمية والصحية وفي كل ما يحتاجه أفراد المجتمع المحلي بشكل عام، ويحسب من خلال ما يلي:

تكلفة مساهمة المؤسسة في الأنشطة الاجتماعية للمجتمع

✓ معدل تكلفة الإنفاق =

إجمالي التكاليف الاجتماعية للأنشطة الاجتماعية التي ساهمت فيها المؤسسة

■ معيار قياس مساهمة المؤسسة في توفير فرص عمل جديدة: ويحسب هذا المعيار بمؤشر التالي:

عدد العاملين المعيّنين بالمؤسسة سنويا

✓ معدل المؤسسة في التشغيل =

إجمالي عدد القوى العاملة في الدولة

الفرع الثالث: قياس عناصر الأنشطة الاجتماعية وفق المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS).

من خلال ملاحظة ودراسة مختلف المعايير المحاسبية الدولية الصادرة إلى المعيار رقم (41) نجد أن كل هذه لم تشر في مضمونها إلى أنشطة المسؤولية الاجتماعية، وإنما اهتمت بقياس النشاط الاقتصادي للمؤسسة والتي يمكن قياسها نقدياً، ولم تكن هناك أية إشارة لكيفية قياس الأنشطة الاجتماعية وما يترتب عليها من تكاليف ومنافع اجتماعية، إلا أن هذا لا يمنع في استخدام بعض المعايير لقياس بعض العناصر المرتبطة بالأنشطة الاجتماعية وتقييمها (مسلم، 2016، صفحة 154)، حيث يمكن ذكر أهمها كما يلي: (بن خلفه، 2018، صفحة 67)

☒ المعيار الدولي رقم 16 (الممتلكات والمعدات): يمكن الاستفادة من هذا المعيار في احتساب وتقويم الموجودات المخصصة للأنشطة الاجتماعية وما يرتبط بها من استهلاك (الاهتلاك)، كالمركز الصحي الذي تقوم بإنشائه بعض المؤسسات الصناعية للمؤسسات لمعالجة العاملين المرضى، وتعد تكاليف هذا المركز كافة من مباني وأثاث ومستلزمات كموجودات اجتماعية.

☒ المعياران الدوليان رقم 19 و 26 (منافع الموظفين، وبرامج التقاعد): يرتبطان بشكل مباشر بالمساهمات الاجتماعية للمؤسسة في برامج التقاعد، وتعد مساهمة تلك المنافع في البرامج كتكاليف اجتماعية.

☒ المعيار الدولي رقم 36 (تقييم الأصول): يمكن الاستفادة من هذا المعيار في معالجة الأصول الاجتماعية.

☒ المعيار الدولي رقم 37 (المخصصات والالتزامات والأصول المحتملة): يمكن الاعتماد على هذا المعيار فيما يتعلق بالأصول المحتملة عن البرامج الاجتماعية التي ستنفذها المؤسسات الاقتصادية.

☒ المعيار الدولي رقم (38) الأصول غير الملموسة: ويمكن أن نستفيد من هذا المعيار في كيفية معالجة تكاليف التدريب والبحث والتطوير المرتبطة بالأداء الاجتماعي للمؤسسة.

✘ المعيار الدولي للتقرير المالي رقم (02): يمكن أن تمنح الأسهم والسندات أو خيارات الأسهم أو أدوات حقوق الملكية للعاملين عادة على أنها جزء من حزمة مكافأهم بالإضافة إلى راتب نقدي ومنافع التوظيف الأخرى، ومثلاً تمنح في شكل حوافر للعاملين للبقاء في خدمة المؤسسة ومقابل تحفيزهم في تحسين أداء المؤسسة، ونظراً لصعوبة قياس القيمة العادلة لهاته الخدمات فإنه يجب على المؤسسة أن تقيس القيمة العادلة لخدمات العامل الملقاة بالرجوع إلى القيمة العادلة لأدوات حقوق الملكية الممنوح.

المطلب الرابع: مشاكل القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

بالرغم من أهمية الدور الذي يلعبه القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، إلا أنه لا يزال يواجه عدة مشاكل وصعوبات في حالة تطبيقه، هذا المطلب سوف نتطرق إلى أبرز المشاكل التي تواجه عملية القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية كما يلي:

الفرع الأول: مشاكل القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

إن التحدي الذي يواجه معدي التقارير الاجتماعية هو صعوبة فصل التكاليف الاجتماعية عن التكاليف الاقتصادية، فالتشابك بين الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية ناتج من طبيعة النشاط الذي تزاوله المؤسسة، والذي يتولد عنه مشكلات حول كيفية القياس لكل نشاط مستقل، حيث أن السبب الرئيسي في صعوبة قياس الأنشطة الاجتماعية يكمن في طبيعة هذه الأنشطة أولاً، وبالناطق الذي تحدث فيه ثانياً، إذ أن بعضه ليس له قيمة مالية، مما يدفع المحاسب إلى تجاهلها أحياناً، أو الاكتفاء بالإفصاح الوصفي عنها، وتمثل أهم مشكل القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية فما يلي: (ديدوش و حريري، 2020، صفحة 153)

❖ **مشكلة قياس التكاليف الاجتماعية على مستوى المؤسسة:** تعتبر المشكلة الأساسية التي تواجه عملية القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، لأنها ترتبط بالتكاليف الاجتماعية، حيث يوجد هناك اختلاف بين وجهتي نظر متعارضتين (اقتصادية، محاسبية) فيما يخص قياس هذا النوع من التكلفة، فالاقتصاديون يعتبرون أن التكاليف الاجتماعية تتمثل في الأضرار التي يتحملها المجتمع نتيجة ممارسة المؤسسة لنشاطها الاقتصادي مثل (تلوث الهواء، الماء، التربة والضجيج... الخ)، أي أن التكلفة الاجتماعية تمثل الأعباء التي ترتبت على المجتمع نتيجة للآثار الخارجية السلبية للمؤسسة. أما وجهة النظر المحاسبية تعتبر أن التكلفة الاجتماعية تمثل المبالغ التي تنفقها المؤسسة نتيجة الاضطلاع بمسؤوليتها الاجتماعية بصفة اختيارية أو إلزامية والتي لا يطلبها نشاطها الاقتصادي، بالإضافة إلى عدم حصولها على أية منفعة أو عائد مقابل هذه التكاليف. ومن خلال ما سبق يتبين لنا أن وجهتي النظر المحاسبية والاقتصادية تكمل إحداها الأخرى، حيث لا يمكن أن نأخذ وجهة النظر المحاسبية دون وجهة النظر الاقتصادية والعكس صحيح، بل يقتضي الأمر الأخذ بوجهتي النظر معاً لتلاقي القصور في كل منهما.

❖ مشكلة قياس العوائد الاجتماعية على مستوى المؤسسة

تأخذ مشكلة قياس العوائد الاجتماعية العديد من الأبعاد كما تعد أكثر تعمقاً مقارنة بمشكلة قياس التكاليف الاجتماعية، نظراً لكونها تتحقق لأطراف قد تكون من خارج المؤسسة كالمستهلكين أو العملاء أو البيئة المحيطة، أو قد تكون من داخل المؤسسة مثل العاملين، أو لكلا الطرفين في آن واحد، وذلك حسب نوعية الأنشطة الاجتماعية التي تمارس من طرف المؤسسة، وهذا فضلاً على أن العديد من العوائد الاجتماعية قد يكون من الصعب قياسها نقدياً و بصورة مباشرة، وخاصة في ظل المقاييس المحاسبية التقليدية المتعارف عليها، وتكون بعيدة عن التقدير الشخصي، فهذا الأمر يقلل من درجة الثقة في النتائج إلى حد كبير. وكل ذلك في الأصل راجع إلى أن العوائد الاجتماعية يمكن أن تكون في صورة سلوكية بدورها تؤثر على النواحي النفسية أو المعنوية، حيث تؤدي إلى حالة من الرضا لدى الأفراد عن المؤسسة، وبالتالي ينعكس أثرها مرة أخرى على المؤسسة في صورة إمداد المجتمع له بالموارد اللازمة أو خلق أسواق جديدة لمنتجاته أو تتدفق الاستثمارات

بشكل أفضل من غيره... الخ، ولا شك أن هذه الظواهر غير كمية ويصعب قياسها بالوحدات النقدية مباشرة، ومثالا عن ذلك كيف يمكن لنا قياس القيمة النقدية للمنفعة التي يحصل عليها أفراد البيئة المحيطة نتيجة تقليل الضوضاء الناتجة عن الآلات أو الحد من التلوث البيئي الناتج عن عمليات التشغيل، أو قيمة الانطباع الحسن المتولد عن المستهلكين اتجاه المؤسسة. الأمر الذي يجعل من الكتاب والباحثين يتجاهلون العوائد الاجتماعية والاكتفاء بقياس التكاليف الاجتماعية. (بولصنام، 2014، صفحة 141)

❖ **مشكلة خلق المعايير الاجتماعية الملائمة للقياس المحاسبي:** تعرف عناصر تكاليف الأداء الاجتماعي لأية مؤسسة بأنها عناصر التكاليف الناشئة عن إلتزام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية، وقد يسهل للباحث للوهلة الأولى تحديد عناصر تكاليف الأداء الاجتماعي، ولكن المشكلة تكمن في كيفية قياسها وكيفية مقارنتها بالمنفعة الاجتماعية التي يمكن للمؤسسة اكتسابها نتيجة هذه التضحية، والتي تنبع من تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة باعتبارها النشاط المسبب لعملية الإنفاق، وبالتالي في أدوات عناصر التكاليف الاجتماعية، فهي في ذاتها مفهوم غير محدد وليس هناك إجماع على تعريفه وأبعاده بشكل نهائي من وجهة النظر العملية، وهذا يعني عدم القدرة على تحديد مفردات أو عناصر التكاليف الاجتماعية المتولدة من تلك المسؤولية بشكل دقيق، مما ينعكس على حصر وقياس هذه العناصر خلال التقرير بشكل مناسب تمام، تواجه المؤسسات الكثير من الصعوبات عند قياس التكاليف خلال مدة وتحديد علاقتها بالمنافع والعوائد الاقتصادية المتولدة عن هذه التكاليف خلال نفس المدة، بهدف إعداد التقرير المميز بالأرقام لبيان الربح الذي يتحقق في نهاية الفترة التي تمت فيها عملية القياس، فمثال على ذلك التكاليف الاجتماعية الخاصة بمساهمات وتبرعات المؤسسة للمؤسسات الثقافية والتعليمية في المجتمع، إلا أن منافع وعوائد تلك التكاليف لا يمكن قياسها على المدى القصير، ولهذا فإن من إبرز المشاكل العوائد الاجتماعية كالارتقاء بالمستوى الصحي لأفراد المجتمع والحفاظة على موارد وطاقات المجتمع، ومشكلة الوقوف على أسلوب وطريقة التقرير الاجتماعي، وكذا مشكلة استحداث قواعد محاسبية للاتصال المحاسبي الاجتماعي وصولا إلى مشكلة كبيرة تكمن في كيفية خلق معايير تكون أكثر ملائمة بعملية القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية. (بولصنام، 2014، صفحة 142)

الفرع الثاني: مشاكل القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وفق النظام المحاسبي المالي (scf)

■ وفي إطار النظام المحاسبي المالي تنبع المشاكل المتعلقة بالقياس المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية، من خلال عدة أمور، وتتمثل هذه الأخيرة فيما يلي: (بريعة، 2020، صفحة 238، 239)

✘ **طبيعة العمليات الاجتماعية:** فهناك من النشاطات الاجتماعية ما هو حسي ولا يمكن قياسه من الأساس كدرجة الرضا العام لدى أفراد المجتمع على نشاطات المؤسسة الاجتماعية، ولصعوبة توفر تعبير كمي يمكن أن يعبر عن قيمته وتعجز التقديرات والمعدلات والحسابات المبسطة عن إعطاء قيمة تقريبية معقولة للحسابات المفصلة الضرورية لتحديد قيمته المنفعية كما نص القانون عليها من خلال الفقرة (112.6) من ذات القانون.

✘ **صعوبة فصل بين التكاليف الاجتماعية والاقتصادية:** وهي مشكلة حقيقية يعاني منها الممارسون للمحاسبة نظرا لوجود تشابك كبير بين أنشطة المؤسسة، مما يحدث بعض الغموض في تفسير نتائجها ومخرجاتها بينهم، ومثال على ذلك: تكاليف البحث والتطوير أو زيادة درجة الأمان في منتج ما على سبيل المثال، يمكن النظر إليها على أنها من التكاليف الاجتماعية اللازمة لخلق حالة من الرضا والإشباع لدى العملاء، إلا أنه يمكن اعتبارها من وجهة نظر أخرى تكاليف اقتصادية لازمة للرفع من جودة المنتج وزيادة تنافسه ورفع نصيبه من سوق المبيعات.

✘ **عدم وجود سوق:** إن النظام المحاسبي المالي يمنح الفرصة للممارسين والمؤسسات بصفة عامة لتقييم البنود وعناصر الميزانية عموماً في حالة عجز طريقة التكلفة التاريخية عن إعطاء قيمة ملائمة لعملية القياس أن يعتمدوا مثلاً على القيمة العادلة والتي تعتمد أساساً في حد ذاتها على وجود سوق نشط وحر يضم متعاملين على درجة كبيرة من الوعي والمعرفة، وهذا ما لا يمكن توفره في حالة المحاسبة على المسؤولية الاجتماعية أولاً لعدم تجانس المتعاملين، إذ العمليات الاجتماعية أصلاً تقوم بين المؤسسة والمجتمع بمختلف مكوناته العديدة والمتنوعة، إضافة إلى انعدام معايير للتسعير وتحديد القيم النقدية لمختلف العناصر مما يساهم في زيادة عنصر الذاتية والتحيز على عملية القياس.

✘ **عدم ارتباط بعض البنود بالمؤسسة:** وهذا يظهر أساساً في حالة العوائد أو الإيرادات الاجتماعية، إذ أن معظمها يتحقق لأطراف أخرى وتعود منفعته على غير المؤسسة سواء كانت تلك الأطراف داخلية مثل العاملين أو خارجية كالعملاء وأفراد المجتمع، ففي هذه الحالة حتى ولو تمكنت المؤسسة من قياس درجة المنفعة والتعبير عنها نقدياً بصورة موضوعية وصادقة، فإنها لا تستطيع تسجيلها لكونها لا تخصها ولا ترتبط بها.

✘ **تعارض العمليات الاجتماعية مع بعض المبادئ المحاسبية المنصوص عليها وفق القانون:**

ومثال ذلك في مبدأ الحيطة والحذر الذي ينص على عدم تسجيل الإيرادات والاعتراف بها إلا إذا كانت مؤكدة وهو الملاحظ في حالة العوائد الاجتماعية فجزء منها حسي لا يمكن التأكد من تحققه فعلاً وحقيقة، نظراً لغياب القدرة على القياس أو لارتباطه بإطراف أخرى: إضافة على مبدأ مقابلة النفقات بالإيرادات والذي يحول دون تطبيقه، وتعلق بعض الإيرادات بأطراف أخرى داخلية وخارجية غير المؤسسة في حد ذاتها، وهذا ما يجعل بعض التكاليف معلقة لا يمكن تحميلها ولا مقابلتها على الإيرادات المرفقة لها، وبالتالي المساس كذلك بمبدأ المصادقية والموضوعية من جهة أخرى.

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

بعد تطور الفكر المحاسبي وظهور ما يعرف بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، قد لوحظ في الوقت الراهن أن المؤسسات تهتم بدرجة كبيرة وبشكل مستمر بمختلف أنشطتها الاجتماعية، حيث أصبحت تهتم بقياسها والتعبير عنها بشكل نقدي، وكذا القيام بوظيفة الإفصاح عن تلك الأحداث ضمن تقاريرها المالية والتي تدخل في إطار مسؤوليتها الاجتماعية، حيث يعتبر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية الطريقة أو الأسلوب الذي تستطيع المؤسسات من خلاله إعلام المجتمع التي تمارس فيه نشاطها، بالمعلومات ذات تأثير اجتماعي، وهذا لا يعني عدم أخذ الأحداث الاقتصادية بعين الاعتبار، وبالرغم من ذلك إلا أن الإفصاح يبقى كمبادرة اختيارية من قبل المؤسسات، حيث يرجع سبب ذلك لعدم وجود معيار محاسبي دولي يهتم بكيفية القياس والإفصاح عن الأنشطة الاجتماعية، ومن خلال دراستنا للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في هذا المبحث سنحاول الوقوف على أهم العناصر المرتبطة به وعرضها بشكل مفصل، ولكن قبل التطرق إلى ذلك سنتناول مفهوم الإفصاح المحاسبي.

المطلب الأول: ماهية الإفصاح المحاسبي

يعتبر الإفصاح المحاسبي وسيلة أساسية تعمل على توصيل المعلومات اللازمة للجهات المعنية، حيث تكون تلك المعلومات ضمن قوائم مالية تعدها المؤسسات، وبما أن الإفصاح المحاسبي يلعب دوراً مهماً في خلق علاقة جيدة بين المؤسسة وأصحاب المصالح، يتوجب عليه أن يكون إفصاح ذو مصداقية وشفافية في تعبيره عن المحتوى المعلوماتي للقوائم المالية، وذلك لتلبية احتياجات كل المستفيدين من تلك القوائم

بشكل يسمح لهم فهمها بكل وضوح بعيدا عن كل لبس وغموض، ومن ثم اتخاذ قراراتهم المناسبة، وفي هذا المطلب سنتطرق إلى مفهوم وخصائص الإفصاح المحاسبي، وكذا عرض أهدافه، أهميته ومتطلباته، إضافة إلى ذلك التطرق إلى أنواعه، العوامل المؤثرة فيه ومقوماته.

الفرع الأول: تعريف الإفصاح المحاسبي وخصائصه.

أولا: تعريف الإفصاح المحاسبي

قبل التطرق إلى تعريف الإفصاح المحاسبي يمكننا تقديم تعريف للإفصاح بشكل عام على أنه: "بث المعارف ونقل المعلومات من مصدر إنتاجها إلى مقر الاستفادة منها أو استخدامها، فالإفصاح هو نقل هادفاً إلى نقل المعلومات ممن يعملها لمن لا يعلمها". (بلعادي و جاوحدو، 2010، صفحة 07)

أما فيما يخص الإفصاح المحاسبي يمكن عرض أهم التعاريف التي وضعت له من قبل الباحثين في النقاط التالية:

■ **يقصد بالإفصاح المحاسبي:** "شمول التقارير المالية للمؤسسة على جميع المعلومات والبيانات اللازمة والضرورية، لإعطاء مستخدمي هذه التقارير صورة واضحة وصحيحة عن تلك المؤسسة وعن فعاليتها ونشاطاتها". (السيد، 2014، صفحة 29)

■ **وكذلك عرف الإفصاح المحاسبي بأنه:** "الوضوح وعدم الإبهام في عرض المعلومات المحاسبية عند إعداد الحسابات والقوائم المالية والتقارير المحاسبية". (قسمة و مقدم، 2016، صفحة 372)

■ **ومن جهة أخرى عرف الإفصاح المحاسبي بأنه:** "عملية إظهار المعلومات المالية سواء كانت كمية أو وصفية في القوائم المالية أو في الهوامش والملاحظات الجداول المكلمة في الوقت المناسب، مما يجعل القوائم المالية غير مضللة وملائمة لمستخدمي القوائم من الأطراف الخارجية والتي ليس لها سلطة الاطلاع على الدفاتر والسجلات للمؤسسة". (لوزق، 2017، صفحة 305)

■ **يقصد بالإفصاح المحاسبي أيضا:** "عرض للمعلومات المهمة للمستثمرين والدائنين وغيرهم من المستفيدين بطريقة تسمح بالتنبؤ بمقدرة المؤسسة على تحقيق أرباح في المستقبل وقدرته على سداد التزاماته". (جمام و دباش، 2017، صفحة 04)

■ **ويقصد أيضا:** "توفير المعلومات الملائمة للفئات التي تستخدم البيانات المحاسبية في اتخاذ قرارات اقتصادية تتعلق بالمؤسسة مصدر البيانات، كما تتيح لهؤلاء المستخدمين بعض المؤشرات المالية التي تمكنهم من التنبؤ ببعض المتغيرات الرئيسية". (مزيمش و آخرون، 2018، صفحة 130)

■ **ويعني الإفصاح المحاسبي:** "ما تتضمنه القوائم المالية أو التقارير المالية للمؤسسة الاقتصادية المعلومات التي يحتاجها مستخدموها مع الابتعاد عن أي تضليل أو إخفاء للمعلومات وبما من شأنه تحريف الصورة الحقيقية لأداء المؤسسة". (شاهد و دفرور، 2016، صفحة 130)

■ **وعرف الإفصاح المحاسبي أيضا بأنه:** "الكشف عن المعلومات التي تهم المستثمرين وتتضمنها البيانات المالية وتقارير مفتشي الحسابات، والتي تؤثر في سعر الورقة المالية، ويجب أن يكون الكشف عاما وللجمهور وليس فقط لحملة الأوراق المالية والمستثمرين، وذلك من خلال الصحف اليومية وبصفة دورية مرتبطة بالسنة المالية للجهة ذات العلاقة وبصورة فورية عند الحاجة أو عند حدوث المعلومة". (ضويفي، 2011، صفحة 203)

من خلال ما تقدم يمكن تعريف الإفصاح المحاسبي على أنه: أسلوب يتم بموجبه عرض المعلومات المالية التي تتضمنها القوائم

المالية، والإعلان عنها وإبصارها للأطراف المستفيدة سواء كانت على مستوى المؤسسة أو خارجها، وذلك بهدف اتخاذ قراراتهم المناسبة.

ثانياً: خصائص الإفصاح المحاسبي

حددت معايير المحاسبة الدولية جملة من خصائص الإفصاح المحاسبي ومنها ما يلي: (بلعجوز و لقليطي، 2017، صفحة

121)

✓ قابلة للفهم وتشير إلى وجوب أن تكون المعلومات المفصح عنها قابلة للفهم من قبل مستخدمي ذلك الإفصاح.
✓ الإفصاح ذا موثوقية ويمتلك ذلك الإفصاح هذه الخاصية عندما تكون خالية من الأخطاء الجوهرية وتوفر الحيادية، إذ يشير ذلك الإفصاح إلى الواقع الحقيقي لتلك المؤسسات.

✓ يتمتع الإفصاح بالملائمة وترتبط هذه الخاصية بطبيعة المعلومات والأهمية النسبية لها، وتشير هذه الخاصية إلى وجوب أن تكون المعلومات المفصح عنها ذات صلة بالقرار، وتوفر إمكانية الاعتماد على ذلك الإفصاح كمدخلات لاتخاذ القرارات.
✓ قابلة للمقارنة بمعنى مقارنة الإفصاح الحالي مع نفس الإفصاح السابق أو حتى مع إفصاح لجهات مشابهة لنفس المدة.

و يتم الإفصاح المحاسبي عند إعداد وعرض القوائم المالية في مكانين: (رقابية، 2018، صفحة 06)

☒ إما في صلب القوائم المالية ذات الاستخدام العام، حيث يجب أن تتصف السياسات والمعلومات المحاسبية التي يتم الإفصاح عنها بالخصائص النوعية (الشفافية، المصدقية، الموثوقية، الحيادية، القابلية للمقارنة، القابلية للقياس، الملائمة، الأهمية النسبية)

☒ أو في قائمة السياسات المحاسبية التي تم إتباعها والمعلومات والإيضاحات المتممة للقوائم المالية، كما قد يظهر الإفصاح المحاسبي أيضاً في كل من:

- تقرير مجلس إدارة المؤسسة.
- القوائم الإضافية.
- تقرير الحسابات.

الفرع الثالث: أهداف الإفصاح المحاسبي وأهميته

أولاً: أهداف الإفصاح المحاسبي

يهدف الإفصاح المحاسبي إلى تقديم المعلومات إلى كل المستخدمين وذلك من أجل: (بن عيشي و دردوري، 2017، صفحة 52)

- وصف العناصر المعترف بها وتقديم المقاييس ذات العلاقة بهذه العناصر بخلاف المقاييس المستخدمة في القوائم المالية مثل: تقرير القيمة العادلة لبنود الميزانية.
- وصف العناصر غير المعترف بها وتقديم المقاييس المفيدة لهذه العناصر مثل: مبلغ الضرائب المؤجل غير معترف به، وأيضاً وصف للضمانات التي على المؤسسة مقابل الديون.
- توفير معلومات لمساعدة المستثمرين والدائنين لتقييم المخاطر والاحتمالات للعناصر المعترف بها وغير المعترف بها.
- تقديم المعلومات المهمة التي تسمح لمستخدمي القوائم المالية بعمل المقارنات بين السنوات.
- تقديم معلومات عن التدفقات النقدية الداخلة والخارجة المستقبلية.
- مساعدة المستثمرين لتقييم العائد على استثماراتهم.

أولاً: أهمية الإفصاح المحاسبي

تتبع أهمية الإفصاح المحاسبي من الأتي: (بن دير وآخرون، 2016، صفحة 226)

✓ أن القوائم والتقارير المالية هي المصدر المهم إن لم يكن الوحيد للعديد من المستخدمين للحصول على المعلومات المهمة حول المؤسسة وبالتالي حتى تكون القوائم المالية مفيدة وتحظى بثقة المستخدمين وتلبي احتياجاتهم لا بد من أن يتم إعدادها وعرضها بطريقة منتظمة ومقبولة بين جميع الطوائف التي لها مصالح بالمؤسسة.

✓ زيادة الثقة في القوائم المالية من خلال مراجعتها بواسطة مراجع خارجي محايد، وهو ما ساهم في ظهور المحاسبي وزيادة أهميتها.

✓ ازدادت أهمية الإفصاح بازدياد حاجة المؤسسات المساهمة في التمويل عن طريق المؤسسات الاقتصادية، فأصبح الإفصاح المحاسبي يعد شرطاً أساسياً لتأسيس وإدارة الأداء المالي الكفؤ.

✓ للإفصاح دور هام في تحقيق آلية المؤسسات، من حيث تحرير القيمة بين درجة الشفافية والعائد الذي تحققه هذه المؤسسات.

✓ تتبع أهمية الإفصاح المحاسبي للمؤسسات في إسهامه في زيادة منفعة المعلومات المالية، من خلال تقليل المخاطر واكتشاف الأخطاء والالتزام بالإجراءات والأساليب الموضوعية

الفرع الخامس: متطلبات الإفصاح المحاسبي وأهم العوامل المؤثرة فيه.

أولاً: متطلبات الإفصاح المحاسبي: للإفصاح المحاسبي جملة من المتطلبات، تتمثل فيما يلي: (عمامرة و بلجاني، 2018، صفحة 09، 10)

■ السياسات المحاسبية: تقاس بنود القوائم المالية بتطبيق سياسات محاسبية قد تختلف من مؤسسة لأخرى، فالمبادئ المحاسبية المتعارف عليها تتضمن سياسات وطرق محاسبية مختلفة وقد بينت المعايير المحاسبية الدولية ذلك.

■ الأطراف والصفات الهامة: يجب أن تشمل ملاحظات القوائم المالية على وصف الصفات الهامة التي أبرمت بين المؤسسة وأطراف أخرى، وكذلك العلاقات الهامة بين المؤسسة وأطراف خارجية.

■ الأحداث اللاحقة: تغطي القوائم المالية فترة محددة من الوقت ولكنها تكون متاحة للنشر مباشرة في نهاية الفترة المالية وغالبا ما تنشر بعد انتهاء الفترة المالية بعدة شهور وتسمى الفترة بين نهاية الفترة المالية، وإصدار ونشر تلك القوائم بالفترة اللاحقة، وأثناء هذه الفترة قد تحدث بعض الأحداث الهامة أول متاح معلومات جديدة متعلقة بالقوائم المالية التي يتم إعدادها، فإن لم تكن منعكسة في القوائم المالية، فإن الأمر يتطلب تعديل لتلك القوائم أو عرضها في صورة الملاحظات المرفقة بالقوائم المالية.

■ الالتزامات المحتملة: تمثل التزامات تحيط بها الكثير من عدم التأكد فيما يخص بحدوثها أو مبالغها وتوجد عادة القضايا المدفوعة ضد المؤسسة أو منازعات مع أطراف أخرى، والتي قد تتطلب تحويل بعض المبالغ مستقبلا عند تسوية النزاع، وفي بعض الحالات يتأكد فيها بعض هذه الالتزامات فإنها تدخل ضمن الدفاتر المحاسبية لتصبح جزء رسمي من القوائم المالية، أما الالتزامات الأقل تأكيدا فيتم الإفصاح عنها في ملاحظات القوائم المالية.

ثانياً: العوامل المؤثرة على الإفصاح المحاسبي

من أهم العوامل المؤثرة على عملية الإفصاح المحاسبي نجد: (براضية و بلعوز، 2015، صفحة 78)

■ نوعية المستخدمين وطبيعة احتياجاتهم: ينبغي إعطاء اهتمام خاص بالقوائم المالية لتلبية احتياجات المستخدمين الرئيسيين والذين لهم مصالح مباشرة أو غير مباشر في ذلك، ولا شك أن نوعية المستخدمين وطبيعة احتياجاتهم تختلف من دولة لأخرى بالاختلاف طبيعة ونوعية

النظام الاقتصادي والسياسي السائد، وهذا ويبقى مجال الإفصاح بالقوائم المالية قيد التطور والانتساع حيث مازالت تكتسيه العديد من المشاكل نتيجة لتوسع قاعدة المستخدمين لتلك القوائم، وارتفاع عددهم ومطالبهم المتزايدة التي من الصعب تحديدها، بالإضافة إلى عدم وجود إطار نظري متفق عليه يحكم عملية توسيع قاعدة الإفصاح ومجاله بالقوائم المالية

■ **الجهات المسؤولة عن وضع معايير الإفصاح:** تختلف الجهات المنظمة والمسؤولة عن تطوير وتنظيم وإصدار معايير الإفصاح باختلاف مداخل التنظيم المحاسبي المتبني بكل دولة، فالدول التي تتبع المدخل القانوني للتنظيم المحاسبي تعتبر خطة المحاسبة الوطنية لديها المصدر المهم للوائح المحاسبة، وهي تدار بواسطة المجلس الوطني الذي يتبع الحكومة، في حين الدول التي تتبع مدخل التنظيم الذاتي فتغلب بها المنظمات المهنية وهيئات وتبادل الأوراق المالية دورا هاما في تحديد درجة الإفصاح ومعاييرها، وهذا وبالعديد من الدول خاصة النامية منها، غالبا ما تكون الأطراف المؤثرة على عمليات الإفصاح مزيج من المنظمات المهنية والحكومية من خلال القوانين واللوائح.

■ **المنظمات والمؤسسات الدولية:** إن المنظمات والمؤسسات الدولية تعد من أهم الأطراف المؤثرة على عمليات الإفصاح، حيث تؤثر على هذا الأخير بدرجات متفاوتة، من أهم هذه المنظمات نذكر ما يلي: (أبوزيد، 2005، صفحة 590، 591)

■ **الجمعية الاقتصادية الأوروبية (EEC):** تضم هذه المنظمة مجموعة من دول الاتحاد الأوروبي، حيث قامت بإصدار سلسلة من التوجيهات تتعلق بالإفصاح، حيث لا تمثل هذه التوجيهات قوانين للدول الأعضاء، ولكنها تعد *ordres* نظام لتلك الدول لمحاولة تكييف قوانينها بما يتلاءم وما تصدره هذه الجمعية من توجيهات، كما تبنت هذه المنظمة عام 1978 توجه جديد (التوجه الرابع)، يتعلق بمحتوى أهداف وبشكل الجلسات ويشتمل على أقسام خاصة بالإفصاح، حيث لعب هذا التوجه دور كبيرا فيما يتعلق بالإفصاح القطاعي للدول الأعضاء.

■ **منظمة الأمم المتحدة (UN):** إن تأثير هذه المنظمة على الإفصاح على المستوى الدولي كان من خلال مؤسساتها *Commissions On Transactional corporation* التابعة لـ *United Nations Economist and Socail council*، حيث عينت *commission* مجموعة من الخبراء المتمرسين في مجال معايير المحاسبة الدولية والذين بدورهم أصدروا تقريرهم في عام 1977.

■ **منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD):** تضم هذه المنظمة مجموعة من الدول الأوروبية وكندا والولايات المتحدة الأمريكية واليابان وأستراليا ونيوزلندا، وكان تأثيرها هذه المنظمة على الإفصاح بالقوائم المالية من خلال إصدارها في 1976 قواعد تتعلق بالحد الأدنى من الإفصاح الذي يكون مقبولا من قبل المجلس الوزاري للمنظمة، وفيما يخص المعلومات القطاعية أصدرت هذه الهيئة توصيات تتعلق بالإفصاح وفقا للمناطق الجغرافية والنشاطات الرئيسية في كل مجال.

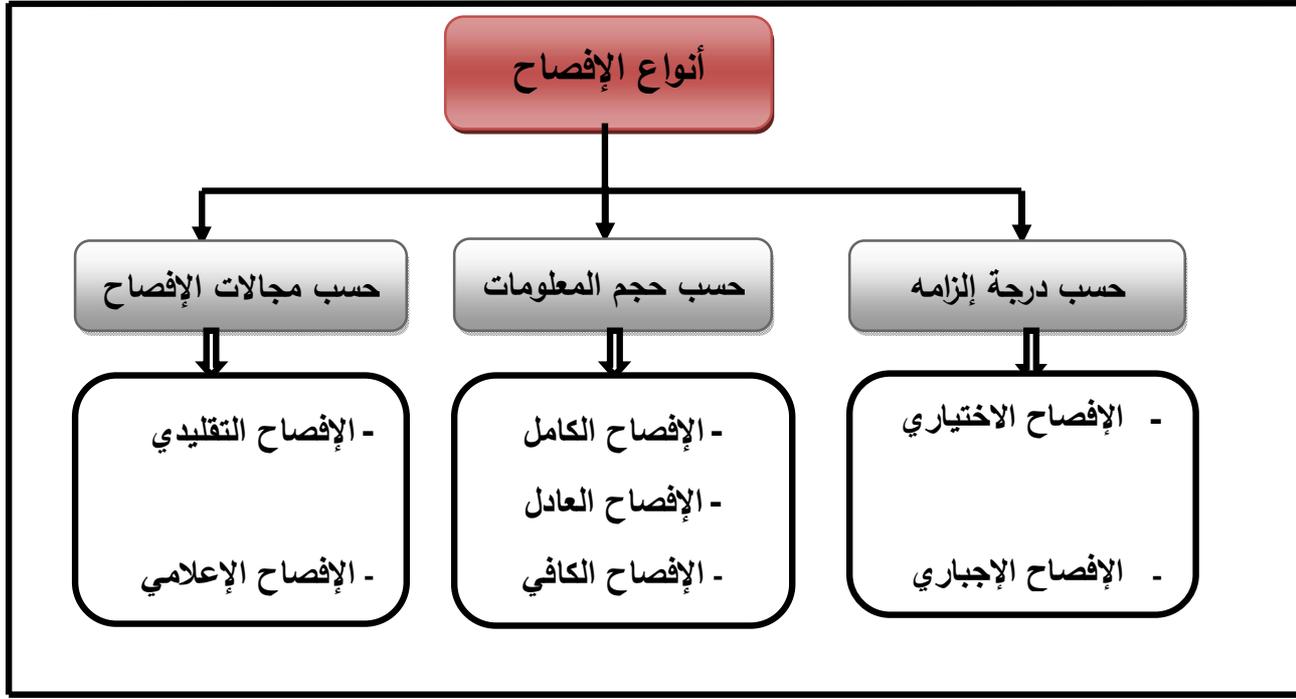
■ **لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASB):** تضم هذه اللجنة مجموعة من الدول كأعضاء حيث يصل عددها إلى ما يزيد عن (100) دولة، كما تتكون اللجنة من ممثلين عن الدول الأعضاء، حيث قامت بإصدار العديد من المعايير المحاسبية الدولية التي تتعلق بالإفصاح، وذلك بهدف مساعدة مستخدمي القوائم المالية من أجل فهم الأسس التي أعدت عليها هذه القوائم المالية وتضييق هوة الاختلافات وتسهيل عمليات المقارنة، وإن هذه اللجنة لا تملك قوة الإلزام ولكن الامتثال لمعاييرها يتم من خلال إقناع الدول والمؤسسات الدولية بأهمية الامتثال إلى هذه المعايير الصادرة عنها.

الفرع السادس: أنواع ومقومات الإفصاح المحاسبي

أولاً: أنواع الإفصاح المحاسبي

للإفصاح المحاسبي عدة أنواع مختلفة، حيث تقسم هذه الأخيرة حسب معايير معينة، والشكل الموالي يلخص هذه الأنواع:

الشكل (24): أنواع الإفصاح المحاسبي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (العيساوي و آخرون، 2008، صفحة 134، 135)

ويمكن شرح الأنواع الموضحة في الشكل أعلاه كما يلي:

❖ حسب حجم المعلومات: وينقسم الإفصاح كما يلي:

✓ الإفصاح الكامل: يشير هذا النوع من الإفصاح إلى مدى شمولية التقارير المالية وأهمية تغطيتها لأي معلومات ذات أثر محسوس على القارئ، ويأتي التركيز على ضرورة الإفصاح الكامل بالنظر لأهمية القوائم المالية كمصدر أساسي يعتمد عليه في اتخاذ القرارات، ولا يقتصر الإفصاح على الحقائق حتى نهاية الفترة المحاسبية، بل يمتد إلى بعض الوقائع اللاحقة لتواريخ القوائم المالية، التي تؤثر بشكل جوهري على مستخدمي تلك القوائم. (بكحيل و بربري، 2019، صفحة 162)

✓ الإفصاح العادل: ويتعمد على إخراج القوائم المالية والتقارير بالشكل الذي يضمن عدم ترجيح مصلحة فئة معينة على مصلحة الفئات الأخرى من خلال مراعاة مصالح جميع هذه الفئات بشكل متوازن. (بوخروبة و دواح، 2018، صفحة 336)

✓ الإفصاح الكافي: يشمل تحديد الحد الأدنى الواجب توفيره من المعلومة المحاسبية في القوائم المالية، ويختلف هذا الحد حسب الاحتياجات والمصالح بالدرجة الأولى كونه يؤثر تأثيراً مباشراً في اتخاذ القرار، غير انه يتبع للخبرة التي يتمتع بها الشخص المستفيد. (كحلي و كروش، 2013، صفحة 12)

✓ الإفصاح الملئ: هو الإفصاح الذي يراعي حاجة مستخدمي البيانات وظروف المؤسسة وطبيعة نشاطها إذ أنه ليس من المهم فقط الإفصاح عن المعلومات المالية بل الأهم أن تكون ذات قيمة ومنفعة بالنسبة لقرارات المستثمرين والدائنين وتتناسب مع نشاط المؤسسة وظروفها الداخلية. (قريد و بوبكر، 2016، صفحة 06)

❖ حسب درجة إلزامه: يمكن تبويب الإفصاح حسب درجة إلزامه كالآتي:

✓ الإفصاح الاختياري: يشير هذا النوع من الإفصاح إلى المعلومات التي تقدمها المؤسسة زيادة عن المتطلبات القانونية، ويتم ذلك بمبادرة من إدارة المؤسسة وحرصها على تقديمها معلومات إضافية لمقابلة احتياجات بعض الأطراف المستخدمة للقوائم المالية. (بوسلمة، 2018، صفحة 72)

✓ الإفصاح الإجباري: وهو يتضمن جميع المعلومات المطلوب الإفصاح عنها وفقا للتنظيمات واللوائح مثل: قوانين المؤسسات، لوائح رأس المال ومعايير المحاسبة القابلة للتطبيق، وترجع أهمية هذا النوع من الإفصاح إلى إلزام المؤسسات بالإفصاح عن المعلومات التي قد ترغب في إخفائها. (أحمد قايد وبن زاف، 2018، صفحة 129)

❖ حسب مجالات الإفصاح: وفقا لهذا التصنيف ينقسم الإفصاح المحاسبي إلى:

✓ الإفصاح التقليدي: يقوم هذا النوع من الإفصاح على ضرورة الإفصاح عن التقارير المالية بحيث تكون غير مضللة بالنسبة للمستخدمين، والهدف الأساسي من ذلك هو حماية المستثمر العادي ذو القدرة المحدودة على استخدام المعلومات. (عمامرة و بلجيجاني، 2018، صفحة 06)

✓ الإفصاح الإعلامي (التثقيفي): إي الإفصاح عن المعلومات المناسبة لإغراض اتخاذ القرارات مثل الإفصاح عن التنبؤات المالية من خلال الفصل بين العناصر العادية وغير العادية في القوائم المالية، الإفصاح عن الإنفاق الرأسمالي الحالي والمخطط ومصادر تمويله، ويلاحظ أن هذا النوع من الإفصاح من شأنه الحد من اللجوء إلى المصادر الداخلية للحصول على المعلومات الإضافية بطرق غير رسمية يترتب عليها مكاسب لبعض الفئات على حساب أخرى. (زبود وآخرون، 2007، صفحة 187)

بالرغم من تعدد أنواع الإفصاح المحاسبي، إلا أنه لم يكن هنالك تعارض يذكر بين هذه أنواع الإفصاح المتعددة، بل تتمحور جميعها حول هدف واحد، وهو توفير معلومات موضوعية وملائمة تخدم للأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة بطريقة واضحة ومتوازنة في اتخاذ القرارات المفيدة ويرجع ذلك إلى أن جوهر عملية الإفصاح المحاسبي هو مساعدة مستخدمي القوائم المالية في الحصول على المعلومات في الوقت المناسب، وبالقدر الكافي من الثقة والاكتمال والملاءمة في نفس الوقت، حتى تكون المعلومات أكثر فائدة وأسهل فهما في عملية صناعة واتخاذ القرارات. (معمرى و قورين، 2019، صفحة 252)

ثانيا: مقومات الإفصاح المحاسبي: تتمثل مقومات الإفصاح المحاسبي فيما يلي:

❖ تحديد المستخدم للمعلومة المحاسبية: إن أهمية تحديد الجهة التي تستخدم المعلومات المحاسبية تنبع من حقيقة أساسية هي الأغراض التي ستستخدم فيها هذه المعلومات من جهات مختلفة تكون أيضا مختلفة، لذا فإن الحاجة لتحديد الجهة أو الفئة المستخدمة للمعلومات تسبق الحاجة لتحديد غرض استخدامها، كما أن تحديد هذه الجهة سيساعد أيضا في تحديد الخصائص الواجب توفرها في تلك المعلومات من جهة نظر تلك الفئة وذلك سواء من حيث المحتوى أو من حيث شكل أو صورة الغرض، ذلك لأن مدى ملائمة مجموعة من الإيضاحات المتوفرة في البيانات المالية ستوقف في جانب كبير منها على مدى ما تمتلكه الجهة المستخدمة للبيانات من مهارة وخبرة في تفسير تلك الإيضاحات مما يعني بأن الإيضاحات التي تكون ملائمة لاستخدامات فئة أو جهة معينة، قد لا تكون ملائمة لاستخدامات فئة أو جهة أخرى لا تمتلك المهارة والخبرة الكافيتين لفهم تلك الإيضاحات. (دادن، 2013، صفحة 08)

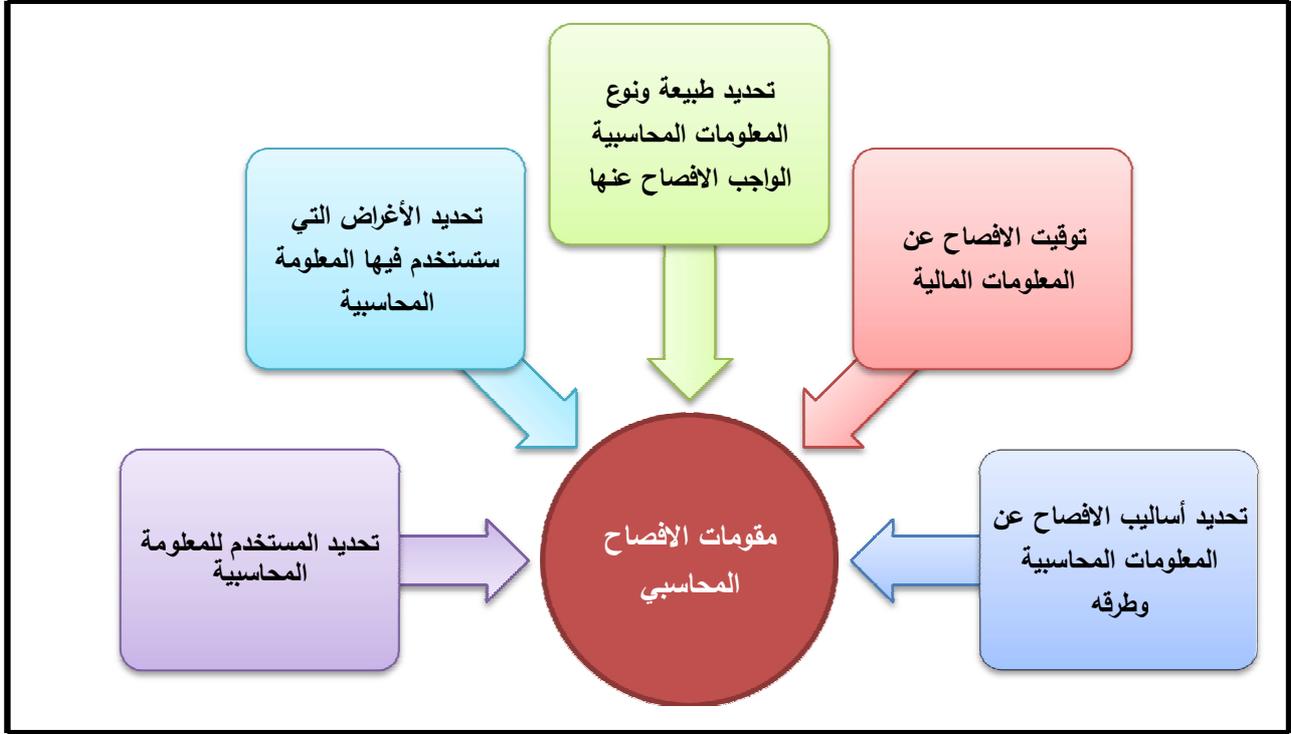
❖ تحديد الأغراض التي ستستخدم فيها المعلومة المحاسبية: يجب ربط الغرض الذي تستخدم فيه المعلومات المحاسبية بعنصر أساسي وهو ما يعرف بمعيار أو خاصية الملاءمة، وتقوم هذه الأخيرة بتحديد طبيعة أو نوع المعلومات والإفصاح عنها من جهة والغرض الرئيسي من استخدام هذه المعلومات من جهة أخرى لكونها المعيار النوعي، بينما تعتبر الأهمية النسبية بمنزلة المعيار الكمي الذي يحدد حجم أو كمية المعلومات المحاسبية واجبة الإفصاح. (الخطيب، 2002، صفحة 157)

❖ تحديد طبيعة ونوع المعلومات المحاسبية الواجب الإفصاح عنها: بعد تحديد المستخدم المستهدف للمعلومات المحاسبية، وكذلك الغرض الذي ستستخدم فيه، فإن الخطوة التالية تتمثل في تحديد طبيعة ونوع المعلومات التي يجب الإفصاح عنها، وتمثل المعلومات التي يتم الإفصاح عنها حالياً، في البيانات المالية التي تتضمنها القوائم المالية، هذا بالإضافة إلى معلومات أساسية أخرى تعتبر ضرورية لكن نظراً لتعذر الإفصاح عنها في صلب القوائم المالية، يتم عرضها في الملاحظات المرفقة بالقوائم المالية. (الحيالي، 2007، صفحة 376)

✚ توقيت الإفصاح عن المعلومات المالية: يعد التوقيت المناسب صفة هامة لخاصية ملائمة المعلومات المحاسبية، فإذا حدث تأخير غير ضروري في تقديم التقارير فإن المعلومات قد تفقد قيمتها، لذا فالإدارة بحاجة إلى الموازنة بين ميزة رفع التقرير في الوقت المناسب وتوفير المعلومات الموثوقة.

✚ تحديد أساليب الإفصاح عن المعلومات المحاسبية وطرقه: إن البدائل المختلفة من الأساليب وطرق عرض المعلومات في القوائم المالية المحاسبية تترك أثراً مختلفاً على متخذي القرارات ممن يستخدمون تلك المعلومات، ولذا يتطلب الإفصاح المناسب أن يتم عرض المعلومات فيها بطرق يسهل فهمها، كما يتطلب أيضاً ترتيب المعلومات فيها وتنظيمها منطقياً يتركز على الأمور الجوهرية بحيث يمكن للمستخدم المستهدف قراءتها ببسر وسهولة. (محمد و شيايكي، 2016، صفحة 55) ويمكن تلخيص هذه المقومات في الشكل الموالي:

الشكل رقم(25): مقومات الإفصاح المحاسبي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على ما سبق

المطلب الثاني: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.

إن الاهتمام المتزايد بالمسؤولية الاجتماعية من قبل الأطراف المستفيدة والمؤسسات، جعل هذه الأخيرة تسعى إلى توفير كل المعلومات اللازمة في ظل التغيرات الراهنة، وذلك من خلال اعتمادها على آلية هامة تساعد على توفير تلك المعلومات بكل سهولة، وتمثل هذه الآلية في الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، وبدورها تسمح للمؤسسات بعرض الآثار الاجتماعية التي تؤثر على المجتمع التي تزاوّل فيه نشاطها، ولكي تحافظ المؤسسات على استمراريتها، وكذا جذب اهتمام الرأي العام بأنشطتها، لا بد من التزامها بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، وفي هذا المطلب سيتم التطرق إلى مفهوم الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وخصائصه، وبالإضافة إلى ذلك التطرق إلى أهميته، فوائده وأهم إرشاداته.

الفرع الأول: تعريف الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية:

توجد العديد من التعاريف المختلفة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية التي وضعها الباحثين والمختصين في مجال محاسبة المسؤولية الاجتماعية، ويمكن عرض تلك التعاريف في النقاط التالية:

■ عرف الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بأنه: "عملية إيصال التأثيرات الاجتماعية الخاصة بالأنشطة الاقتصادية للمؤسسات لمجموعة

معينة داخل المجتمع أو المجتمع ككل." (Ali Aribie & Simon, 2010, p.72)

■ ويقصد به أيضا: "الإعلان عن المعلومات المالية والغير المالية المتعلقة بتفاعل المؤسسة مع بيئتها". (Toukabri & others, 2014, p. 211)

■ كما يعرف الإفصاح الاجتماعي بأنه: "أسلوب لعرض البيانات والمعلومات الحالية عن الأداء الاجتماعي للمؤسسات في صلب القوائم المالية والتقارير، بهدف ترشيده عند اتخاذ القرارات والحكم على مدى كفاءة الإدارة للأداء البيئي والاجتماعي". (قطاوي و آخرون، 2013، صفحة 201)

■ وفي تعريف آخر يعتبر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بأنه: "الأسلوب والطريقة التي بموجبها تستطيع المؤسسة إعلام المجتمع بإطرافه المختلفة عن نشاطاتها المختلفة ذات الأبعاد الاجتماعية، وتعتبر القوائم المالية أو التقارير الملحقه بها أداة ملائمة لذلك". (مولوج و مولوج، 2017، صفحة 733)

■ كذلك عرف الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بأنه: "عرض البيانات والمعلومات المتعلقة بالنشاط الاجتماعي بشكل يمكن من تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية". (نواره و العرابي، 2013، صفحة 291)

■ ويرى البعض أن الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية: "كأداة اتصال لأنه يجيب على العديد من طلبات أصحاب المصلحة، وتستخدم المؤسسات هذه الوسيلة للإبلاغ بما يتماشى مع توقعات أصحاب المصلحة". (Anastasia & Athors, 2018, p. 432)

■ وعرفه البعض على أنه: "هو وسيلة من خلالها تقدم المؤسسات معلومات لأصحاب المصلحة حول أنشطتها المؤسسية في المجتمع، وهذه الأنشطة قد تشمل القضايا الاجتماعية والبيئية، ورفاه الموظفين، وإشراك المجتمع.. الخ". (Mhammed & Athors, 2016, p. 47)

■ وعرف من وجهة نظر أخرى بأنه: "التعبير الكمي والنقدي عن النشاطات ذات المضمون الاجتماعي والتي يمكن قياسها بمقاييس كمية ونقدية وتحديد أثرها على القوائم المالية، والتعبير بمقاييس غير كمية بالنسبة للنشاطات التي لا يمكن قياسها بمقاييس كمية ونقدية وفقا لمعايير ومبادئ المحاسبة المتعارف عليها". (حواس و بولصنام ، 2011 ، صفحة 117)

من خلال ما سبق يمكن استخلاص تعريف للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية على أنه: عبارة عن أسلوب يتم بواسطته عرض للمعلومات الاجتماعية الناتجة عن الأحداث التي تقوم بها المؤسسة في الجانب الاجتماعي اتجاه المجتمع التي تعمل فيه، وتوضيحها ضمن القوائم المالية المعدة، وذلك بهدف اتخاذ القرارات المناسبة سواء للجهات الداخلية أو الخارجية، وكذا من أجل تقييم أداء المؤسسة من وجهة نظر المجتمع.

الفرع الثاني: أهمية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية:

■ للإفصاح عن معلومات المسؤولية الاجتماعية أهمية بالغة ويمكن تلخيصها في النقاط التالية: (وادي و نصار، 2016، صفحة 06)

✓ تلبية احتياجات مستخدمي القوائم والتقارير المالية المتعلقة بمعلومات المسؤولية الاجتماعية في ظل ظروف تعدد هؤلاء المستخدمين وتباين المعلومات والبيانات اللازمة لهم في ترشيد قراراتهم.

✓ تطوير معايير الإفصاح والعرض العام عن طريق التوسع في البيانات والمعلومات التي يتم الإفصاح عنها من حيث الشكل والمضمون لتشمل الأداء الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة.

✓ دعم ثقة واحترام المجتمع والأفراد للمؤسسة، وبالتالي زيادة الإقبال على منتجاتها.

✓ المساهمة في قياس اتجاهات الأداء الاجتماعي للمؤسسة على مدى زمني معين.

✓ قد يكون الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية عاملا هاما في تحديد الجزء من الأنفاق الذي ينبغي أن تساهم به الدولة كإعانة أو منحة في هذا المجال.

كما يعود تزايد الاهتمام بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية لعدة أسباب منها ما يتعلق بتحسين المحتوى الإعلامي للتقارير المالية ومنها ما بمسؤولية المحاسب ومهنة المحاسبة، ويمكن توضيحها في النقاط التالية:

❖ أسباب تتعلق بتحسين المحتوى الإعلامي للتقارير المالية: تتمثل الأسباب التي تتعلق بتحسين مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية فيما يلي: (خليل و نقموش، 2016، صفحة 98)

- إن الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يساهم في معالجة القصور بشأن قابلية القوائم المالية للمقارنة بين المؤسسات الاقتصادية.
- يساهم تضمين القوائم المالية لبيانات الأنشطة الاجتماعية بشكل أفضل في تقييم أداء المؤسسة اجتماعيا وتقويعه.
- لم يقتصر المستثمرين على الجانب الاقتصادي فقط لاتخاذ قرار الاستثمار بل تتعدى ذلك إلى الجوانب والمعايير الأخرى مثل: الدينية، السياسية والاجتماعية وهذا ما نتج عنه ظهور ما يعرف بالمستثمر الأخلاقي.
- ازدياد ضغط الرأي العام بالنسبة للمشكلات البيئية والاجتماعية التي قد تسببها المؤسسات الاقتصادية، مما دفع الحكومات لإصدار القوانين وتحقيق نوع من الإشراف وفرص العقوبات والغرامات على المؤسسات المخالفة، الأمر الذي أدى إلى حث المؤسسات على إعطاء قدر أكبر من الاهتمام ببيانات التكلفة الاجتماعية لتجنب العقوبات والإجراءات القانونية.
- التحديد السليم للوعاء الخاضع للضريبة يتم بالمقابلة السليمة بين الإيرادات والتكاليف التي قد تكون غير موضوعية بسبب عدم أخذ التكلفة الاجتماعية بعين الاعتبار.

❖ أسباب تتعلق بمسؤولية المحاسب ومهنة المحاسبة: تتمثل هذه الأسباب فيما يلي: (سفير و آخرون، 2018، صفحة 08، 09)

- إن الكثير من المعلومات الاجتماعية ذات طابع مالي وكمي، تؤثر على أصول المؤسسة وتكاليفها والتزاماتها، ومن ثم فهمي من صميم عمل المحاسبين.
- التحول نحو وجهة النظر التي تنادي باعتباره تكلفة المحافظة على البيئة من تكاليف الإنتاج، الأمر الذي يعني معالجة البيانات الخاصة بالأنشطة البيئية من خلال وظيفة المحاسبة داخل المؤسسة.
- لتستمر مهنة المحاسبة وتتطور، يجب أن تلي احتياجات المجتمع وأصحاب المصلحة من المعلومات الاجتماعية، والتي أصبحت مطلبا جديدا بجانب المعلومات المالية.
- إذا استمر المحاسبون باتخاذ الدور السلبي بعدم الإفصاح والتقرير عن المعلومات الناتجة عن أنشطة المؤسسة ذات الأثر السلبي على البيئة، فإنهم سيتهمون بالمساعدة في تلويث البيئة.
- الدعوة والضغط المستمرة إلى أن يصبح التقرير عن المعلومات الاجتماعية والبيئية جزءا من المبادئ المحاسبية وأحد مستويات المراجعة.

الفرع الثالث: فوائد الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

■ يعود على المؤسسات مجموعة من المنافع أو الفوائد نتيجة التزامها بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية، وتتمثل تلك الفوائد فيما يلي: (شرشافة و كيموش، 2018، صفحة 199)

- حصول المؤسسات التي تلتزم بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على معاملة ضريبية مميزة من حيث الإعفاء أو تخفيض الضرائب المفروضة عليها.
 - يساعد الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وبدون أدني شك في تخصيص وتوجيه الاستثمارات نحو المؤسسة، وذلك لوجود نوع من المستثمرين يفضل هذه المؤسسات لاعتبارات أخلاقية أو دنية.
 - دعم ثقة واحترام المجتمع والأفراد في المؤسسة، وبالتالي زيادة الإقبال على منتجاتها والتوسع في استثماراتها، مما ينعكس أثره في النهاية على نتيجة نشاطها ومركزها المالي، وفي المقابل زيادة الضغط على المؤسسات التي لا تفي بالتزاماتها الاجتماعية من خلال تقليص أنشطتها وتحميلها أعباء معالجة الأضرار الناجمة عن تلوث البيئة بسبب عملياتها.
 - تفيض تكلفة الإنتاج بسبب الدعم المادي أو التمويل منخفض التكلفة أو المعاملة الضريبية المميزة، مما يؤدي إلى زيادة حجم نشاط المؤسسة، إن المؤسسة التي تقوم باستخدام مواردها بأكبر كفاءة ممكنة، وفي نفس الوقت تعمل على حماية البيئة من الآثار الضارة يساعدها على زيادة الأرباح.
 - دعم المركز التنافسي للمؤسسة في السوق من خلال تحسين سمعتها اتجاه أصحاب المصالح.
 - أن الإفصاح عن الأداء الاجتماعي بصورة منفصلة في القوائم المالية يسمح بقياس منفعتها، كمثال على هذا مساعدة المستثمرين ليروا السياسات بكل وضوح، التي تطبقها المؤسسة لحماية البيئة، ومن ثم ترشيد قراراتهم المتعلقة بالمؤسسة.
 - كسب رضا المستهلكين بما تطرحه المؤسسة من سلع وخدمات في السوق.
 - إن إفصاح المؤسسة عن مدى وفائها بالتزاماتها الاجتماعية وإظهار أدائها الاجتماعي يساعد على تحفيزها نحو الأخذ بتلك الالتزامات.
 - إن إدراج البيانات المالية المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية يساهم بشكل كبير في تحسين تقييم أداء المؤسسة الاقتصادي والاجتماعي.
 - يساهم الإفصاح في توضيح تكاليف المسؤولية الاجتماعية في معالجة فشل البيانات المالية والقدرة على المقارنة بين المؤسسات.
- (Barakat & Samhan, 2014, p. 07)

الفرع الرابع: إرشادات الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

تتمثل إرشادات الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية فيما يلي: (عابد و زملط، 2018، صفحة 20)

- أن يمتد نطاق المستفيدين من نتائج قياس الإسهامات في مجال المسؤولية الاجتماعية ليشمل العديد من الأطراف العديد من الأطراف إضافة للذين تربطهم بالمؤسسة علاقة مالية متبادلة.
- أن تمتد لغة التقرير لتشمل أساليب تعبير أخرى إلى جانب أسلوب التعبير الكمي "النقدي".
- يرتبط مضمون التقرير بنتائج قياس تأثيرات الأنشطة التي يدور جوهرها حول المصلحة الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، وما تشتمل عليه من متضمنات تعكس أثر المؤسسة على نوعية الحياة في المجتمع وتأثيرها على المسؤولية الاجتماعية.
- عدم اقتصار طريقة العرض على شكل محدد حيث تتعدد مضامين النتائج وتباين خصائص العناصر المراد التقرير عنها.

المطلب الثالث: النظريات المفسرة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية والعوامل المؤثرة فيه

بعد ما تطرقنا في المطلب السابق إلى مفهوم الإفصاح المحاسبي وأهميته، فقد خصصنا هذا المطلب للتطرق إلى أهم النظريات المفسرة

للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية ، وبالإضافة إلى ذلك التطرق آلياته وأبرز العوامل المؤثرة فيه

الفرع الأول: النظريات المفسرة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

إن إفصاح المؤسسات عن المسؤولية الاجتماعية يستند على أربعة نظريات أساسية، والتي تتمثل في نظرية الوكالة، نظرية المؤسسة، نظرية

الشرعية ونظرية أصحاب المصالح، ويمكن شرح هذه النظريات كما يلي: (سماح، 2016، صفحة 16، 17)

❖ **نظرية الشرعية:** تقوم هذه النظرية على أساس أن هناك عقد اجتماعي بين المؤسسة وأفراد المجتمع الذي تمارس فيه نشاطها، حيث يفترض ذلك العقد عدد من التوقعات بأن أفراد المجتمع لديهم علم حول كيفية تسيير المؤسسة لعملياتها، وأن هذه التوقعات تتغير بمرور الزمن ولن تبقى ثابتة، وهذا ما يدفع المؤسسة للاستجابة لكل متطلبات البيئة التي تعمل بها، وذلك من خلال تبني قضاياها والاستجابة لمتطلباتها، ما يجعلها تكتسب تلك المؤسسة شرعيتها من المجتمع، وهذه النظرية تعد مدخلا هاما في فهم وتفسير لجوء المؤسسات إلى الإفصاح الاختياري عن المسؤولية الاجتماعية لتحسين سمعتها في المجتمع واكتساب شرعيتها من خلال توافق القرارات الاقتصادية مع الأهداف العامة والاجتماعية.

❖ **نظرية أصحاب المصالح:** تهتم هذه النظرية بالعلاقة بين المؤسسة والمجتمع الذي تعمل فيه، وكذا كيف تتصرف تلك المؤسسة في ظل هذا المجتمع، وما هي ردة الفعل تجاه أصحاب المصالح، حيث يقصد بهذه الأخيرة بأنهم أي شخص أو مجموعة لديها القدرة على التأثير على أعمال المؤسسة والتأثر بانجازاتها، ووفقا لهذه النظرية يتطلب على المؤسسات الأخذ بعين الاعتبار وبشكل أساسي احتياجات كل المجموعات التي لها علاقة بالمؤسسة وليس فقط فئة معينة مثلا المساهمين، وتشمل تلك المجموعة حملة الأسهم، الدائنين، الموردن، العملاء، العاملين، المنظمات الحكومية والمجتمع، وبمعنى أحر تشمل كل الفئات سواء كانت الداخلية أو الخارجية، وبالتالي تلجأ المؤسسات إلى الإفصاح الاختياري بإرادتها ورغبة منها في تحسين صورتها من خلال الاستجابة لطلبات أصحاب المصالح، من أجل إقناعهم بأنها تمتثل للمتطلبات الخاصة بهم، وبالتالي فإن معرفة المؤسسة لمتطلبات أصحاب المصالح تعد أحد المحددات الرئيسة للإفصاح عن المعلومات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية، ومن ثم تحدد جودة وكمية الإفصاح على أساس أصحاب المصالح.

ومن خلال ما سبق يتضح أن نظرية الشرعية و نظرية أصحاب المصالح تختلفان من حيث نطاق العمل، حيث أن نظرية الشرعية تركز على توقعات المجتمع بصفة عامة، بينما نجد أن نظرية أصحاب المصالح تركز على مجموعات محددة (أصحاب المصالح)، وبالتالي فإن نطاق عمل نظرية أصحاب المصالح أضيق من نطاق عمل نظرية الشرعية. (إكرامي، 2015، صفحة 543)

❖ **نظرية أصحاب الوكالة:** هذه النظرية تركز على افتراض أن المؤسسة تكون لديها معلومات خاصة لا تقوم بالإفصاح عنها، وتكون هذه المعلومات ذات قيمة ومؤثرة على أسعار الأسهم للمؤسسة وعلى تكاليف التمويل، وهذا ما يطلق عليه بعدم تماثل المعلومات، وللحد من مصادر عدم تماثل المعلومات بين الإدارة وأصحاب المصالح تلجأ المؤسسة إلى تقديم المزيد من الإفصاحات الاختيارية وخاصة تلك المرتبطة بالأداء الاجتماعي، وذلك بهدف تقليل تكلفة الحصول على رؤوس الأموال من السوق وجذب المزيد من الاستثمارات وتحسين توقعات المحللين الماليين عن أداء المؤسسة.

❖ **نظرية المؤسسة:** تقوم هذه النظرية على مدخل النظم الذي يعتبر المؤسسة جزءا من نظام أكبر يؤثر فيه ويؤثر فيها، وبالتالي تحاول المؤسسة محاكاة المؤسسات الأخرى، حيث لا تخضع أنشطة المؤسسة بالكامل لتقدير سلطة المديرين، ولكنها مجموعة من الخيارات المحددة تحكمها جملة من القوانين والتشريعات صادرة من جهات رقابية وإشرافية مما يشكل المجال التنظيمي للمؤسسة، وهنا يتطلب على المؤسسة تفسير تفاعلها مع المؤسسات المحيطة، ومدى تأثيرها بثقافة وتوقعات المجتمع عن عمليات وأدائها، ويمثل الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية أداة فعالة للاتصال بينها وبين المؤسسات المحيطة. (عبد الهادي وآخرون، 2018، صفحة 958، 959)

الفرع الثاني: آليات الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

تنتقل المعلومات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية من المؤسسة إلى أصحاب المصالح عن طريق ثلاثة آليات مختلفة، يمكن عرضها كالتالي:

1- الإفصاح الاجتماعي الاختياري: هو الإفصاح عن المعلومات الاجتماعية بصفة طوعية دون وجود إلزام قانوني، من خلال إي وسيلة إعلامية تراها المؤسسة مناسبة، ويعبر عن كشف المؤسسة لمعلومات تفوق تلك المطلوبة قانونا. (شرشافة و كيموش، 2018، صفحة 197)

يؤدي عدم اشتراك المساهمين في إدارة المؤسسة إلى مشكلتين مهمتين وهما: (سعيدي و قدور، 2017، صفحة 555، 556)

✓ **المشكلة الأولى: عدم تماثل المعلومات:** إن المستثمرون أقل معرفة مقارنة بالإدارة بشأن أنشطة وقيمة المؤسسة.

✓ **المشكلة الثانية: وجود المخاطر الأخلاقية:** حيث تعمل الإدارة على الاستفادة من مزايا معرفتها بأنشطة المؤسسة والتوقعات المستقبلية لها.

ولهذا يجب أن يكون للإدارة الحوافز للإفصاح الاختياري عن المعلومات بخلاف ما تتطلبه معايير القوائم المالية، ومدى أهمية المعلومات الاجتماعية التي تفصح عنها المؤسسات اختياريًا وأثرها على ربيتها وعلى توجيه قرارات أصحاب المصالح في المؤسسات.

2- الإفصاح الاجتماعي الإلزامي: وهو الذي يفرض على المؤسسة وفقا للقوانين واللوائح التنظيمية والإدارية في أسواق المال، ووفقا للمعايير المحاسبية المقبولة قبولا عاما في الجماع المهنية المحاسبية.

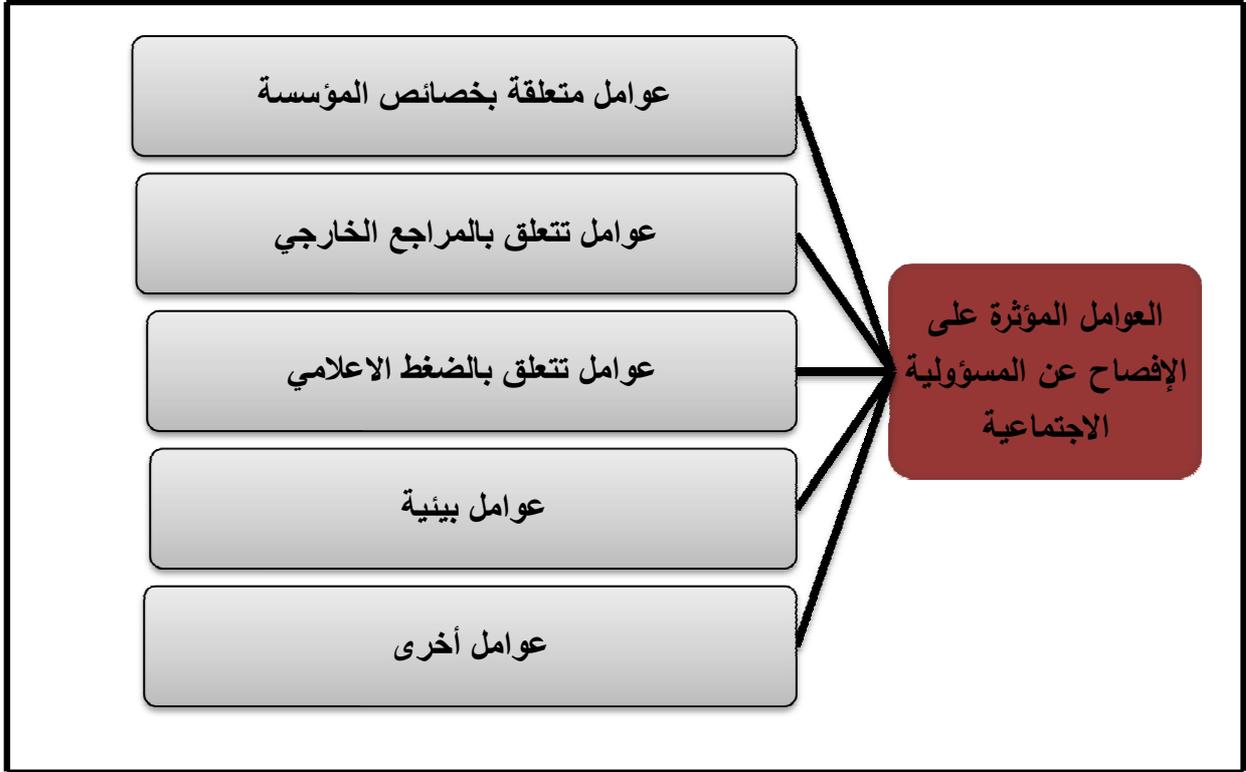
3- المصادر الخارجية: وهي التي لا تتحكم بها إدارة المؤسسة مثل الصحافة المقروءة أو المسموعة أو المرئية، وهي ذات أثر كبير على أصحاب المصالح في المؤسسات، حيث من خلالها تنعكس صورة المؤسسة أمام المجتمع، فإذا كانت هذه الصورة ايجابية كان الأثر ايجابيا على المؤسسة، وإذا كانت سلبية انعكس ذلك سلبيا على المؤسسة.

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة على الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية

توجد العديد من العوامل التي بدورها تؤثر على مستوى الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، والشكل الموالي يخلص أهم تلك

العوامل كما يلي:

الشكل رقم (26): العوامل المؤثرة في الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالب

- 1- **العوامل المتعلقة بخصائص المؤسسة:** توجد العديد من العوامل المتعلقة بخصائص المؤسسة والتي تلعب دورا كبيرا في التأثير على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، وتمثل تلك العوامل فيما يلي: (بولصنام و زويته، 2012، صفحة 13)
 - **حجم المؤسسة:** تزداد مسؤولية المؤسسة على المجتمع الذي تعمل فيه، كلما كان حجم المؤسسة كبير.
 - **نوع نشاط المؤسسة:** حيث كلما كانت المؤسسة ذات نشاط مؤثر وعلى احتكاك مباشر بالمجتمع كانت مسؤولة أكثر اجتماعيا وعلى هذا الأساس فان المؤسسات الصناعية ستختلف اختلافا كبيرا عن المؤسسات الخدمية في إفصاحها الاجتماعي.
 - **ربحية المؤسسة:** تتناسب ربحية المؤسسة طرديا مع النشاطات الاجتماعية والإفصاح عنها من طرف المؤسسة بحيث كلما زادت ربحية المؤسسة كلما اتجهت إلى زيادة أعمالها الخيرية وتبرعاتها اتجاه المجتمع.
 - **تعدد الجنسيات:** إن تفرغ المؤسسة الأم في دول مختلفة سيجعل منها محاولة الظهور بصورة لائقة أمام المجتمع الذي تعمل فيه من أجل تحسين صورتها وزيادة مبيعاتها.
 - **حوكمة الشركات:** إن قوانين وقواعد ومعايير الحوكمة والتي تحدد العلاقة بين إدارة المؤسسة من ناحية، وحملة الأسهم وأصحاب المصالح أو الأطراف المرتبطة بالمؤسسة من ناحية أخرى، تحتم على المؤسسة مراعاة الجوانب الاجتماعية لكل الأطراف التي تتعامل مع المؤسسة داخليا وخارجيا.
 - **حجم مجلس الإدارة:** بحيث كلما كان حجم مجلس الإدارة كبيرا كلما زادت الأصول المنادية بقضايا البيئة والعمال والعملاء والمجتمع.

● **وجود لجنة مسؤولية اجتماعية في المؤسسة:** تهتم هذه اللجنة خاصة بالقضايا الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة، الأمر الذي سيزيد من الإفصاح الاجتماعي لدى المؤسسة بوجود مثل هذه اللجنة.

● **ملكية الشركة:** لعل تعدد ملاك المؤسسة وطبيعتهم سيعود بالإيجاب على الإفصاح عن النشاطات الاجتماعية داخل المؤسسة.

2- عوامل تتعلق بالمراجع الخارجي: قد يظهر المراجع الخارجي معارضته لأي توسع في الإفصاح من شأنه إلقاء مسؤوليات جديدة على عاتقه ولا سيما تلك المجالات التي تتطلب مراجعة عمليات وأنشطة غير تقليدية، كم يشير البعض إلى أن على المراجعين الخارجيين إن يحثوا زبائنهم لممارسة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وأن المؤسسات المراجعة الكبرى تكون غير خاضعة لتأثير الزبائن عليها بل هي تملك تأثيرا كبيرا عليهم وبالتالي فهي قادرة على حثهم نحو الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، وبالتالي فإن المؤسسات الاقتصادية التي تقوم بتدقيقها مؤسسات المراجعة الكبرى يمكن إن تفصح بصورة أكبر من مثيلاتها. (عنيزة و ماهر، 2010، صفحة 163)

3- عوامل تتعلق بالضغط الإعلامي: يمكن أن يحدث الضغط الإعلامي تأثيرا واضحا في الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية من خلال إلقاء الضوء على بعض مخالفات المؤسسات الاقتصادية غير المرغوبة، مما يحفز المجتمع على المطالبة من تخفيف حدة الآثار السلبية لهاته المؤسسات، وأن تلعب دورا اجتماعيا أكبر، كما أن العديد من المؤسسات تسعى لتغطية تأثيراتها السلبية في المجتمع من خلال زيادة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية. (حوة، 2021، صفحة 356)

4- عوامل أخرى: بالإضافة إلى العوامل التي سبق ذكرها، فإن هناك عدة عوامل أخرى والتي تلعب دور كبير في التأثير على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، ومن بين تلك العوامل نجد: مدى ضغط الأجهزة الحكومية على المؤسسات الاقتصادية، ومدى استعداد هذه المؤسسات وإمكانية امتلاكها للخبرات والكوادر المؤهلة لكي تتبنى هذا الإفصاح. (طرشي و يخلف، 2017، صفحة 115)

المطلب الرابع: أساليب وطرق ونماذج مقترحة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

تسعى المؤسسات في إطار تطبيقها لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية إلى إعداد قوائم مالية وتقارير تشمل كل المعلومات ذات المضمون الاجتماعي وذلك بالاعتماد على عدة طرق وأساليب محاسبية، كون أن القوائم المالية الناتجة عن المحاسبة التقليدية غير كافية للإفصاح عن كل المعلومات ولا تحدم المستفيدين منها بالشكل المطلوب، هذا ما جعل الباحثين والمختصين في مجال محاسبة المسؤولية الاجتماعية يقومون بالبحث من أجل وضع نماذج محاسبية على شكل قوائم مالية اجتماعية تتلاءم مع احتياجات كل الفئات ذات الصلة بالمؤسسة، وفي هذا المطلب سيتم التطرق إلى أهم الطرق والأساليب الخاصة بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، وبالإضافة إلى ذلك التطرق إلى أهم النماذج المقترحة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.

الفرع الأول: أساليب الإفصاح المحاسبي عن التكاليف الاجتماعية والمنافع الاجتماعية:

إن أساليب الإفصاح عن المعلومات المتعلقة لنشاط الاجتماعي للمؤسسة لقيت تشجيعات من المؤسسة والجمعيات والمحاسبين الذين يعترفون بأن القوائم المالية الحالية غير كافية للإفصاح عن الأداء الاجتماعي، لذلك أوصت بتشجيع احتواء هذه الأخيرة على مثل هذه المعلومات، ومن بين الأساليب المقترحة للإفصاح عن الأنشطة الاجتماعية ما يلي: (الواعر، 2020، صفحة 27، 28)

1- الاتجاه الأول: إعداد تقارير وصفية تتضمن شرح للمساهمات الاجتماعية للمؤسسة والتأثيرات الناشئة عنها (تكاليف ومنافع اجتماعية)، وتعد مثل هذه التقارير في حالة وجود صعوبة في قياس الأنشطة من قبل المحاسبين، والإفصاح في هذه التقارير يعتمد على درجة كفاءة معد التقرير، ويعاب على هذا النوع من التقارير على أن الإفصاح فيها يعتمد على القدرة في صياغة الأنشطة الاجتماعية ووصفها،

إضافة إلى صعوبة التحقق من صحة البيانات الواردة فيها وإخضاعها للتدقيق، كما لا يمكن استخدامها في إجراء المقارنات بين مختلف المؤسسات الأخرى.

2- الاتجاه الثاني: التقارير التي تفصح عن التكاليف الاجتماعية، ويتحدد الإفصاح في هذا النوع من التقارير لتكاليف الاجتماعية فقط دون الأخذ بعين الاعتبار المنافع الاجتماعية المتحققة وذلك لصعوبة قياسها، ومن سمات هذه التقارير هو إفصاحها عن حجم الأعباء التي تحملتها المؤسسة لقاء تنفيذها للأنشطة الاجتماعية، فضلا عن سهولة إجراء مقارنات بينها وبين المؤسسات الأخرى.

3- الاتجاه الثالث: التقارير التي تفصح عن التكاليف والمنافع الاجتماعية، وتزود هذه التقارير قراءها بمؤشرات كمية عن التكاليف والمنافع التي نتجت عن تأثيرات المؤسسة اجتماعيا، وتعد مثل هذه التقارير أكثر شيوعا لتوافقها مع غالبية الأعراف والمبادئ المحاسبية، فهي تقابل التكاليف بالإيرادات وبذلك فهي أفضل في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة.

الفرع الثاني: طرق الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

هناك طريقتين أساسيتين يعتمد عليهما في عملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، حيث تتمثل الأولى في طريقة الفصل (الاستقلالية)، أما فيما يخص الطريقة الثانية تتمثل في طريقة الدمج.

❖ **طريقة الفصل أو الاستقلالية:** وهي عرض معلومات عن المسؤولية الاجتماعية في تقارير مستقلة عن القوائم المالية وملحقاتها، وبغض النظر عن التقرير من حيث كونه وصفيا أو كميًا أو ماليًا، وسواء كان الإفصاح شاملا أو جزئيا، ومع الإبقاء على القوائم المحاسبية المالية التقليدية كما هي، وتكون هذه التقارير الاجتماعية منفصلة بعدة أشكال مختلفة، ولكن يعاب على هذه الطريقة إن التقارير والقوائم المالية تصبح كثيرة، ومتعددة ويصعب فهمها. (فروم، 2018، صفحة 177)

ويرى أصحاب هذه الطريقة أن المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الاقتصادية للمؤسسة يعتبران مسؤوليتين منفصلتين، الأمر الذي يتطلب الفصل بينهما عند إعداد التقارير، وتأخذ التقارير الاجتماعية في هذه الحالة أحد الشكلين، أما أن تقتصر على أن تكون تقارير وصفية، أو تكون تقارير كمية تتضمن القياس النقدي للتكاليف الاجتماعية، أو التكاليف والمنافع الاجتماعية. (إبراهيم و محمد، 2016، صفحة 108) ومن خلال ما سبق يمكن توضيح ثلاث مداخل مختلفة لهذه الطريقة لإعداد التقارير الاجتماعية: (عابد و زملط، 2018، صفحة

(21)

✓ **المدخل الوصفي:** تعد التقارير الوصفية من أكثر التقارير شيوعا وأسهلها تطبيقا، إذ يكون الإفصاح في صورة وصفية أو على شكل حسابات إضافية تدرج في صلب القوائم المالية، وتتضمن هذه التقارير وصفا للأنشطة التي تقوم بها المؤسسة من خلال الإيفاء بالتزاماتها الاجتماعية دون أن يكون الوصف مقترنا بتحليل عناصر التكاليف والمنافع الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية، أما الميزة الأساسية فتتمثل في انخفاض تكاليف تطبيقه مقارنة بالمداخل الأخرى لقلة المستلزمات المالية والبشرية التي يتطلبها، فهو يستند إلى القياس الوصفي في توفير المعلومات دون تقويم كمي أو نقدي للتأثيرات الناجمة عن أنشطة الالتزامات الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية.

✓ **مدخل التكلفة:** هي التقارير التي تفصح عن تكاليف الالتزامات الاجتماعية فقط، ويعد هذا المدخل أكثر تقدما من المدخل الوصفي في مجال الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، إذ يوفر وسيلة تمكن المؤسسة من إقناع الأطراف المختلفة بالجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل الإيفاء بالتزاماتها الاجتماعية من خلال الإفصاح عن مقدار المبالغ التي تحملتها المؤسسة لقاء قيامها بالأنشطة الاجتماعية.

✓ مدخل تكاليف ومنافع الالتزامات الاجتماعية: هي التقارير التي تفصح عن الأنشطة ذات التأثير على المجتمع: ويعد هذا المدخل من أوسع المدخل وأكثرها شمولاً عن المدخلين السابقين إذ تركز فلسفة هذا المدخل في محاولة إيجاد طريقة لإعداد التقارير الاجتماعية التي يتم الإفصاح فيها عن كل التكاليف والمنافع الاجتماعية، ورغم صعوبة استخدام القيم النقدية لقياس المنافع الاجتماعية، حيث يعتمد هذا المدخل على القيم السوقية لقياس المنافع المحققة من السلع والخدمات والموجودات التي تم توفيرها للمجتمع، ومن أهم مزايا هذا المدخل أنه يجمع بين الالتزامات الاقتصادية والاجتماعية، ويضم الأطراف المعنية بالالتزامات الاجتماعية الداخلية مثل العاملين والخارجية مثل المجتمع المحلي والبيئة والمستهلكين.

✚ طريقة الدمج: وتعني هذه الطريقة دمج معلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية مع المعلومات التقليدية للمحاسبة المالية ضمن قوائمها المالية ذات الغرض العام: قائمة الدخل وقائمة المركز المالي (جدول حساب النتائج، الميزانية). ووفقاً لهذه الطريقة يتم التقرير عن المسؤولية الاجتماعية في شقيها التكاليفي والمنفعي جنباً إلى جنب مع المعلومات المالية في مجموعة واحدة معبراً عنها بوحدة النقد، وهو ما يحقق مبدأ تكامل النشاط الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة، وتطبق هذه الطريقة مفاهيم منسجمة مع مفاهيم المحاسبة المالية التقليدية كمفهوم العمليات الاجتماعية، التكاليف الاجتماعية، المنافع والعوائد الاجتماعية، صافي الأصل الاجتماعي... الخ، تفترض هذه الطريقة إمكانية القياس النقدي لظواهر وآثار المسؤولية الاجتماعية، وهو افتراض متفائل جداً لأن العديد من المشاكل الاجتماعية لا يمكن قياسها نقدياً بدرجة معقولة من الوثوقية الأمر الذي يكسي هذا القياس ثوب الذاتية ويقلل من إمكانية الاعتماد عليه في اتخاذ القرارات، إضافة إلى ذلك فإن الدمج بين معلومات المحاسبة المالية ومعلومات محاسبة المسؤولية الاجتماعية يجعلها أكثر تعقداً ويؤثر سلباً على فائدة المعلومات المالية نفسها. (مشري، 2014، صفحة 256، 257)

ونرى البعض يفضل هذه الطريقة للإفصاح مستخدماً التبريرات التالية: (مندور، 2013، صفحة 122)

- ✓ تمثل القوائم والتقارير المالية الوسيلة الأساسية للاتصال مع أصحاب المصالح.
 - ✓ الإفصاح عن المعلومات الاجتماعية والمعلومات المالية في تقرير واحد يعتبر أحد وسائل تخفيض تكاليف الإفصاح.
 - ✓ تخضع القوائم والتقارير المالية السنوية لعملية مراجعة مما يضيف على معلومتها قدراً من الثقة.
- كما يرى مؤيدون آخرون لهذه الطريقة أن الأنشطة الاجتماعية تؤثر بالفعل في نتائج النشاط الاقتصادي، ويجب أن ينعكس ذلك في التقارير المالية وإلا أصبحت نتائجها مضللة، وأن التقرير عن أداء المؤسسة الاقتصادية يجب أن تكون تقريراً عن الأداء الكلي له، حيث يتضمن كلا المعلومات الاقتصادية والاجتماعية. (بيطار و فرحات، 2012، صفحة 45)

الفرع الثالث: النماذج المقترحة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

توجد العديد من النماذج المقترحة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، ولذلك لعدم اتفاق الباحثين والمختصين في مجال محاسبة المسؤولية الاجتماعية على نموذج موحد يخدم كل المؤسسات، ويمكن عرض بعض النماذج التي تم اقتراحها كما يلي:

❖ **نموذج (linowese):** قدم (linowese) نموذجاً للتقرير عن العمليات الاجتماعية الاقتصادية للمؤسسة الاقتصادية من خلال قائمة أطلق عليها قائمة العمليات الاقتصادية - الاجتماعية. وتوضيح نتيجة هذه القائمة المقابلة للفترة للعمليات ذات التأثيرات الموجبة (التحسينات Improvements) والسالبة (الأضرار Detriments) بالنسبة لثلاث من مجالات المسؤولية الاجتماعية، وهي الموارد البشرية والموارد الطبيعية ومجال المنتج أو الخدمة، ويطلق على هذا النموذج تسمية تقرير النشاط الاجتماعي والذي يهتم بالإفصاح عن التكاليف الاجتماعية

المرتبة على كل نشاط من أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسة دون أن يكون للمنافع التي حققتها تلك الأنشطة أي أثر فيها.
(بن العايش، 2018، صفحة 48)

الجدول رقم (07): نموذج Linowese – قائمة النشاط الاجتماعي – الاقتصادي

البيان	الجزئي	الكلي	الإجمالي
الأنشطة الخاصة بالعاملين (الموارد البشرية)			
تحسينات:			
برامج تدريب للعمال المعوقين	***		
تبرعات للمؤسسات التعليمية	***		
إجمالي التحسينات		***	
يطرح الأضرار:			
تأجيل إضافة أجهزة أمان في الآلات	***		
صافي التحسينات أو العجز في الأنشطة الخاصة بالموارد البشرية			***
الأنشطة الخاصة بالبيئة			
تحسينات:			
تكلفة استصلاح أرض خاصة بالمؤسسة	***		
تكلفة استبعاد المواد السامة	***		
تكلفة إضافة أجهزة الرقابة على التلوث	***		
إجمالي التحسينات			
يطرح الأضرار:			
التكلفة التي كان يجب تحملها للتشجير	***		
إجمالي الأضرار:			
صافي التحسين والعجز في أنشطة البيئة			***
3. أنشطة خاصة بالمنتج			
التحسينات:			
تكلفة تعديلات على المنتج رفعت درجة أمانته	***		
إجمالي تحسينات		***	
يطرح الأضرار:			
جهاز أمان موصى به	***		
إجمالي الأضرار		***	
صافي التحسين أو العجز الخاص بالمنتج			***
إجمالي التحسين أو العجز الاجتماعية الاجتماعي الاقتصادي العام			***

المصدر: (فلاق، 2016، صفحة 166)

❖ نموذج (Estes): لا يختلف النموذج الذي إقترحه (Estes) الذي يطلق عليه تسمية تقرير التأثير الاجتماعي كثيرا عن النموذج الذي اقترحه (Linowes) فالإثنان يتخذان من وجهة نظر المجتمع أساسا في الإفصاح عن الأنشطة الاجتماعية للمؤسسة، كما يتفقان في تعريف التكاليف الاجتماعية على أنها: "تضحية أو أضرار يقع عبئها على المجتمع، أو على أحد عناصره سواء كانت اقتصادية أو غير اقتصادية وسواء كانت داخلية أو خارجية سواء دفعت المؤسسة مقابلا له أو لم تدفع" إلا أن هذا النموذج الذي جعله يختلف عن النموذج السابق له اهتمامه بالمنافع الاجتماعية إلى جانب التكاليف الاجتماعية ومحاولته قياس صافي الإسهام الاجتماعي للمؤسسة عن طريق مقابلة المنافع الاجتماعية بالتكاليف الاجتماعية إي عن طريق مبدأ مقابلة الإيرادات بالنفقات. (آل غزوي ، 2010، صفحة 25-27)

الجدول رقم (08): نموذج ESTES تقرير التأثير الاجتماعي"

تقرير التأثير الاجتماعي للمؤسسة.....	
تقرير التأثير الاجتماعي عن السنة المنتهية في 12/31...	
المبالغ	المنافع الاجتماعية
***	السلع والخدمات التي تم توفيرها
	مدفوعات للعناصر الأخرى في المجتمع
****	عمالة موظفة
****	مدفوعات السلع وخدمات أخرى
****	ضرائب مسددة
****	تبرعات وإعانات
****	توزيعات وفوائد مدفوعة
****	قروض للغير ومدفوعات أخرى
****	منافع إضافية مباشرة للعاملين
****	خدمات ومعدات وتسهيلات ممنوحة
****	تحسينات البيئية
****	منافع أخرى
	يطرح منه:
	التكاليف الاجتماعية:
****	سلع ومواد أولية تم الحصول عليها من المجتمع
****	مباني ومعدات مشتراة
****	عمل وخدمات مستخدمة
	تفرقة عنصرية:
****	في التعيين (تمييز خارجي)
****	في تحديد الوظائف والترقية (تعين داخلي)
****	إصابات وأمراض العمل
****	خدمات عامة وتسهيلات مستخدمة

	أضرار البيئة:
****	تلوث المياه
****	ضوضاء
****	مخلفات
****	تشويه لجمال البيئة
****	أضرار أخرى للبيئة
****	تكاليف أخرى
****	مجموعة التكاليف الاجتماعية
****	الفائض التكاليف الاجتماعية
****	الفائض(العجز) الاجتماعي للسنة+ الفائض أو العجز في بداية السنة
****	الفائض المتراكم أو العجز المتراكم في 12/31

المصدر: (نبو و لوالبية، 2021، صفحة 255، 256)

❖ نموذج (ABT): يهدف هذا النموذج إلى توفير معلومات تفيد في اتخاذ القرارات التي تعظم العائد المالي على الاستثمار الاجتماعي، ويقوم هذا النموذج على إعداد ميزانية عمومية مالية اجتماعية، وبذلك يتم الربط بين الأنشطة المالية والأنشطة الاجتماعية، ويتم التعبير عن كافة الأنشطة في صورة نقدية. كما في الجدول التالي: (سعدي، 2020، صفحة 40)

الجدول رقم (09): نموذج (ABT) الميزانية المالية- الاجتماعية

الأصول	مبالغ	الإلتزامات	مبالغ
موارد بشرية	****	موارد بشرية	****
أصول تنظيمية	****	التزامات تنظيمية	****
حق انتفاع بخدمات عامة	****	التزامات عامة	****
أصول مالية	****	التزامات مالية	****
أصول مادية	****	حقوق المجتمع	****
مجموع الأصول	XXXX	مجموع الإلتزامات	XXXX

❖ نموذج الفضل: إقترح الفضل نموذجاً لمؤسسات الأعمال، ودمج فيه العمليات الجارية الاقتصادية والاجتماعية في تقرير واحد أطلق عليه إسم (كشف العمليات الجارية الاقتصادية- الاجتماعية)، وقسم فيه الأنشطة الاجتماعية إلى أربع مجالات هي (مجال العاملين، مجال التفاعل مع البيئة، مجال حماية المستهلك، مجال الرقابة على التلوث)، وتعد الأنشطة الاجتماعية بعد نتائج الأنشطة الاقتصادية، ويقول الفضل إن نموده جاء منسجماً مع متطلبات لنظام المحاسبي، والجدول الموالي يوضح هذا النموذج: (شيخخي و آخرون، 2017، صفحة 09)

الجدول رقم(10): نموذج الفضل لكشف العمليات الجارية الاقتصادية- الاجتماعية

			الفائض (العجز) الاقتصادي المنقول من المرحلة الثانية (بعد استبعاد الحسابات ذات الطابع الاجتماعي من بنود الاستخدامات
			- تكاليف أنشطة المسؤولية الاجتماعية
			تكاليف الأنشطة الخاصة بالعاملين:
			المزايا:
		***	رواتب الملتحقين بالخدمة العسكرية
		***	تكلفة المساهمة في الضمان الاجتماعي
		***	تكلفة الضمان الصحي
		***	تكلفة التجهيزات المزودة للعاملين
		***	تكلفة نقل العاملين
		***	تكلفة التدريب والتأهيل والتعليم
		***	تكلفة إضفاء سلف الزواج
		***	تكلفة المساهمة في المؤسسة العامة للثقافة العمالية
		***	تكلفة الإعانات والتبرعات للعاملين
		***	مجموع المزايا:
			*الاضرار
		***	تكلفة اهتلاك أجهزة الأمن الصناعية التي كان يجب توفرها في المؤسسة
		***	تكلفة الصيانة الدورية الواجب القيام بها لإدامة أجهزة السلامة المهنية
		***	تكلفة الخدمات الصحية التي كان يجب على المؤسسة أن تؤديها للعاملين
		***	أي أضرار أخرى
		***	مجموع الاضرار
		***	مجموع تكاليف الأنشطة الخاصة بالتفاعل مع المجتمع
			المزايا:
		***	مصاريف مساهمة المؤسسة في الجهود الحربية
		***	حصة المؤسسة في تمويل المؤسسات المركزية الأخرى
		***	مساهمة المؤسسة في تمويل النقابات والاتحادات الجماهيرية
		***	تكلفة الاحتفالات الوطنية والقومية والدينية
		***	الإعانات والتبرعات للغير
		***	تكلفة حملات مكافحة الاضرار التي تصيب المجتمع مثل الفيضانات والأوبئة
			الاضرار
		***	تكلفة السلع والمواد الأولية التي يتم الحصول عليها من المجتمع دون تعويض
		***	مجموع تكاليف الأنشطة الخاصة بالتفاعل مع المجتمع

			تكاليف الأنشطة الخاصة بحماية المستهلك:
			المزايا:
	***		تكلفة الأبحاث والاستشارات
	***		قسط إضفاء تكلفة التحويلات على المنتج لرفع درجة أمانه
	***		أضرار أخرى
			مجموع المزايا
	***		الأضرار:
	***		تكلفة مواد التعبئة والتغليف التي كان يجب على المؤسسة استعمالها في التعبئة وتغليف منتجاتها
	***		تكلفة الضمانات التي يتم منحها للمستهلكين خلال السنة
	***		أضرار أخرى
			مجموع الأضرار:
	***		مجموع تكاليف الأنشطة الخاصة بالرقابة على التلوث وحماية البيئة
	***		المزايا
	***		تكلفة استصلاح واستزراع أرض المخلفات الخاصة بالمؤسسة
	***		تكلفة استبعاد السامة من عمليات الإنتاج
	***		مزايا أخرى
			مجموع المزايا:
			الأضرار:
	***		تكلفة الأضرار الناشئة من مخلفات الإنتاج
	***		تكلفة معالجة التلوث في المياه
	***		أضرار أخرى
			مجموع الأضرار
			مجموع تكاليف الأنشطة الخاصة بالرقابة على التلوث وحماية البيئة
			مجموع تكاليف أنشطة المسؤولية الاجتماعية
			صافي الفائض (العجز الاقتصادي- الاجتماعي القابل للتوزيع)

المصدر: (سعدي، 2020، صفحة 41- 43)

❖ نماذج Seidler : إقترح (Seidler) نموذجين للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث يتعلق النموذج الأول بالمؤسسات التي لا تهدف إلى الربح، بينما يتعلق النموذج الثاني بالمؤسسات الهادفة للربح، وقد أطلق عليهما " تقرير الدخل الاجتماعي"، ويمكن عرض النموذجين كما يلي:

✓ نموذج (Seidler) للوحدات الاقتصادية غير الهادفة للربح: تم إعداد نموذجاً لأحد الجامعات الأمريكية يعرض كلا من التكاليف والمنافع الاجتماعية مستخدماً أسلوب المدخل المقارن بين مفهوم كلا من المحاسبة المالية والمحاسبة الاجتماعية، إلا أن المتمعن في النموذج يتضح له، وبشكل لا يدع للشك أن (Seidler) أن المنافع الاجتماعية للتعليم هي عبارة عن زيادة رصيد المعرفة لذا الفرد عند تخرجه من الجامعة،

مقارنة عما كان عليه الحال عند دخوله للجامعة، وحيث أنه في معظم الحالات يزيد دخل الخريجين من الجامعة عن دخل غير الخريجين، فإن المنفعة الاجتماعية المتحققة يمكن أن تقاس بالقيمة الحالية لهذه الدخول، والجدول الموالي يوح هذا النموذج: (هوام و بن العايش، 2020، صفحة 41)

الجدول رقم (11): نموذج (Seidler) للمؤسسات الاقتصادية الغير هادفة للربح

تقرير الدخل الاجتماعي			تقرير الدخل المالي		
		<u>المنافع الاجتماعية</u>			<u>الإيرادات</u>
	***	منافع التعليم على المجتمع	***		الرسوم التي يسدها الطالب
	***	منافع البحوث على المجتمع	***		منح أبحاث
***		مجموع المنافع الاجتماعية	***		إعانة الدولة
		التكاليف الاجتماعية	***		مجموع الإيرادات
	***	الرسوم التي يسدها الطلاب للجامعة			التكاليف
	***	تكاليف البحوث	***		تكاليف التعليم
	***	بحوث الدولة	***		تكاليف البحوث
	***	عناصر أخرى	***		مساعادات طلابية
	***	مجموعة التكاليف الاجتماعية	***		تكاليف إضافية
		صافي الدخل أو العجز الاجتماعي	***		مجموع التكاليف
***					صافي الربح أو الخسارة

✓ نموذج Seidler للمؤسسات الاقتصادية الهادفة للربح: كما وضع نموذج (Seidler) للمؤسسات الاقتصادية الهادفة للربح، حيث يهتم هذا النموذج بالمؤسسات الاقتصادية للربح ويتم حساب الدخل الاجتماعي عن طريق صافي الربح الاقتصادي مضافا إليه التأثيرات المرغوب بها اجتماعيا ولم يحصل على مقابل نقدي لها، مطروحا منه التأثيرات الغير مرغوب بها اجتماعيا ولم يسدد مقابل نقدي لها، والجدول الموالي يوضح شكل هذا النموذج: (هوام و بن العايش، 2020، صفحة 41)

الجدول رقم (12): نموذج (Seidler) للمؤسسات الاقتصادية الهادفة للربح

*****	القيمة المضافة من النشاط الاقتصادي
*****	+ مخرجات مرغوبة اجتماعيا ولا يمكن بيعها
*****	- آثار غير مرغوبة اجتماعية ولم يسدد مقابل لها
*****	= صافي الدخل الاقتصادي - الاجتماعي

المصدر: (عبد اللاوي، 2020، صفحة 140)

بالإضافة إلى النماذج السابقة هناك عدة نماذج أخرى للإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، بعض أهمها فيما يلي: (هوام و بن العايش،

2016، صفحة 26، 27)

❖ نموذج SMFC (Scovill Manufacturing Company): يقوم هذا النموذج على تصنيف الأنشطة الاجتماعية للمؤسسة إلى فئتين، الفئة الأولى تتعلق بالأنشطة ذات التأثيرات الاجتماعية الإيجابية، في حين تختص الفئة الثانية بالأنشطة ذات التأثيرات السلبية، إذ يتم عرض هاتين الفئتين في شكل ميزانية عامة تتضمن أربعة أجزاء رئيسية كل منها يغطي مجالاً من مجالات المسؤولية الاجتماعية أهمها العاملين، الرقابة، خدمة المستهلكين والمضمون الاجتماعي.

❖ نموذج EGFA: يعرض هذا النموذج إلا نموذج أداء المؤسسة ضمن أربعة مجالات يعدها أساسية والتي تتمثل في الأمن الصناعي، تشغيل الأليات، المساهمة الخيرية، المعاشات وهذه المجالات تقارن البيانات والمعلومات المتعلقة بها والخاصة بالمؤسسة ضمن التقرير السنوي لأدائها مع البيانات والمعلومات المثبتة في التقارير السابقة للمؤسسة عن أدائها الاجتماعي ومسؤوليتها الاجتماعية.

❖ نموذج AAA: ركز هذا النموذج على الإفصاح الروائي الذي يؤكد على وجود ملاحظات هامشية عن جهود المؤسسة (العاملين فيها) فيما يخص الأتي: (داشير و يخلف، 2021، صفحة 93)

- المشاكل الاجتماعية الرئيسية وكيفية الرقابة عليها.
- خطط المؤسسة للحد من المشاكل الاجتماعية ومدى التقدم الذي أحرزته المؤسسة في حلها.
- التأثيرات الاجتماعية الجوهرية على المركز المالي للمؤسسة ونتائج عملياتها.

المبحث الثالث: مؤشرات ونماذج قياس أداء العاملين بتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية

من خلال هذا المبحث سيتم عرض كل من مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين، وإبراز أهم الأدوات والنماذج المتعلقة بعملية قياس أداء العاملين، والتطرق إلى عملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين.

المطلب الأول: مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين

تعد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين من أهم الالتزامات التي تسعى مختلف المؤسسات الى تبنيتها وتجسيدها وممارستها بشكل يجعلها تقدم كل ما هو أفضل للعاملين في بيئة عملهم، وذلك لتحسين أدائهم، والتعرف على مستوى كفاءتهم والحكم على نجاحهم في أداء أعمالهم، مما جعل المؤسسات تسعى أيضاً إلى تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجال العاملين كونها تلعب دوراً مهماً في عملية تحسين أداء العاملين، وفي هذا المطلب سيتم التطرق إلى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين، وذلك من خلال عدة جوانب أساسية، والتي من أهمها عملية التوظيف والإدماج، جودة العمل وبرامج تحسين الحياة المهنية، حيث يمكن عرض مضمون تلك الجوانب في النقاط التالية: (بن عرامة، 2018، الصفحات 129-133)

1- مساهمة التوظيف والإدماج في تحسين أداء العاملين: تمثل إجراءات التوظيف والإدماج أهمية كبيرة للمؤسسة يفترض على إدارة الموارد البشرية القيام بها على أكمل وجه بحيث تعكس صورة المؤسسة الإيجابية للعاملين داخلها وللفئات الأخرى في المجتمع وإذا ما اتسمت هذه الإجراءات بالمسؤولية، المصادقية والشفافية، العدالة، النزاهة والاحترام فإنها تمثل استثماراً في الجوانب الاجتماعية ينعكس إيجاباً على العاملين في المؤسسة.

فالعدالة الوظيفية بين النساء والرجال وذوي الاحتياجات الخاصة يولد شعوراً بالانتماء والإحساس بالثقة، مما ينعكس ذلك في جلب اليد العاملة القادرة على العمل والمتوفرة على المهارات والخبرات اللازمة ويرفع من رغبتهم في العمل لدى المؤسسة، في حين يؤثر على دافعية

العامل للعمل من خلال طرق الاستقطاب، فالاعتماد على المصادر الداخلية لتغطية المناصب الشاغرة عن طريق الترقية مثلا يعتبر دافعا ومحفزا للعمال للرفع من مستوى أدائهم بغية الحصول على أكبر فرص للتقدم.

2- مساهمة جودة حياة العمل في تحسين أداء العاملين: إن ممارسة المسؤولية الاجتماعية في خضم جودة حياة العمل تشمل العديد من الأبعاد المطبقة في المؤسسة والتي تساهم في سعادة ورضا العاملين وشعورهم بالأمن والأمان الوظيفي، واجتذاب المزيد من الكفاءات والعناصر البشرية المتميزة للعمل بالمؤسسة، وكل بعد له أثره في تحسين أداء العاملين وفقا لما يلي:

✓ **الأجور والمكافآت:** إن الأجر والمكافآت من العوامل المؤثرة على رغبة العاملين في العمل وبالتالي على مستوى أدائهم وأداء المؤسسة بصفة عامة فهي بمثابة الحافز الرئيسي لدافعية العمال ورغبتهم في العمل فحصول العامل على أجره في الوقت المحدد وبصورة كاملة ومنتظمة يساهم بشكل كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، كما أن تحقيق العدالة والمساواة في منح الأجور والمكافآت للعمال يؤثر على وضعيتهم الاجتماعية داخل المؤسسة، ويبعد التوتر والخلافات فيما بينهم مما يؤدي إلى تجنب كثرة الشكاوي وزيادة الاستياء والتذمر، فينعكس بذلك على زيادة الجهد المبذول، والانضباط في العمل، وانخفاض معدل دوران العمل... الخ.

✓ **التدريب والتطوير:** يلعب التدريب دورا حيويا في تنمية مهارات وسلوكيات الأفراد لغاية رفع الأداء وتحسينه، فممارسة المسؤولية الاجتماعية ضمن هذا النشاط، له الأثر البالغ على العامل في تحقيق الكفاءة والفعالية، وهذا لارتباطه ببعض الحوافز المادية أو المعنوية أثناء فترة التدريب المهني التي تجعل العاملين يشعرون فعلا بأهمية التدريب. حيث تنعكس زيادة مهارات العامل الناتجة عن التدريب على حجم الإنتاج وعلى جودته هذا بالإضافة إلى اكتساب القدر المناسب من المهارات بتزويد الفرد بمعلومات معينة لأداء عمل معين، أو تزويده بإرشادات وتعليمات محددة تعينه على تحسين أدائه أو استغلال قدراته بطريقة مثمرة مما يؤدي إلى ثقة العامل بنفسه، ويحقق له نوع من الاستقرار النفسي والرفع من معنوياته. كما يساهم في تخفيض معدل الحوادث نتيجة التدريب الجيد على الأسلوب الجيد لأداء العمل وعلى كيفية أدائه، واستمرارية التنظيم واستقراره، وبالتالي قدرته على الحفاظ على فاعليته، فعملية التدريب تهدف إلى تحسين أداء العاملين، وبالتالي نجاح المؤسسة ككل.

✓ **ظروف وتنظيم العمل:** إن توفير ظروف عمل ملائمة يؤدي إلى زيادة رغبة العاملين في بذل الجهد المطلوب وكذلك تساعدهم على السرعة في الإنتاج وتحسينه، كما تعمل ظروف العمل الملائمة على تخفيف التعب والإرهاق والملل لدى العاملين وتقلل من نسبة ترك العمال لأعمالهم، كما تخفف من نسبة التغيب والمرض والتمارض لذلك فإن اختلاف ظروف العمل من مكان لآخر تبقى في نفسية العامل وتجدد دائما يرغب أو يشاق إلى العمل في المواقع الأكثر هدوء الراحة والأقل عرضة للمخاطر.

3- مساهمة تقييم الأداء في تحسين أداء العاملين: ممارسة المسؤولية الاجتماعية أثناء عملية تقييم أداء العاملين من العمليات المهمة، فعن طريق التقييم تتمكن المؤسسة من الحكم على دقة السياسات البرامج التي تعتمدها، سواء كانت سياسات استقطاب واختيار وتعيين، وبرامج وسياسات تدريب وتطوير ومتابعة العاملين، كما يمكن أن تستخدم العملية، إذا ما أجادت المؤسسة في إنجازها، كوسيلة جذب للقادمين الجدد من العاملين ذات التركيب النوعي الجيد للمؤسسة، وقد تعكس عملية تقييم الأداء الصورة القانونية والاجتماعية والأخلاقية للمؤسسة، حيث تؤثر عملية التقييم في رفع درجة دافعيته واستيعاب العامل لدوره الوظيفي ومتطلبات منصبه.

4- مساهمة برامج تحسين الحياة المهنية في تحسين أداء العاملين: إن سعي المؤسسة لتوفير جو من الراحة والمتعة له من خلال إشباع جانب من الحاجات الاجتماعية المتمثلة على سبيل المثال في تنظيم رحلات سياحية للعاملين وعائلاتهم، وتنظيم حفلات بالمؤسسات في

المناسبات الوطنية والدينية، تنظيم مقابلات رياضية... الخ، بالغ الأثر في تحسين أدائه، حيث تعطي هذه البرامج الإمكانية للمؤسسة لأن تكون مركز جذب واستقطاب للعاملين ومكانا مناسب للعمل ويزداد من خلال ذلك الولاء والالتزام من جانب العاملين وتكامل أهدافهم مع أهداف المؤسسة من خلال الزيادة في تقديم العمل بأداء أحسن. فبالرغم من كونها برامج بسيطة يمكن لأي مؤسسة توفيرها إلا أن أهميتها بالغة في التوجيه وتحفيز العاملين إذ تعمل على تحرير نشاط العمال من جديد، فمثل هذه الخدمة بإمكانها تعزيز القيم الأخلاقية والاجتماعية والفكرية بين العمال، وتقلل من درجة التهميش، فمن المهم إدراك الدور الذي تمارسه هذه البرامج ومدى تأثيرها في علاقات العامل مع زملائه.

المطلب الثاني: أدوات ونماذج القياس أداء العاملين والمؤشرات المستخدمة.

تعد عملية القياس من أهم الوظائف الرئيسية التي تسعى المؤسسات للقيام بها بصورة مستمرة ومنتظمة، وخاصة على مستوى الأفراد العاملين فيها، وذلك من أجل تحديد مستوى أدائهم، وجودة عملهم. ونظرا لصعوبة تطبيق هذه العملية وعدم توفر طرق واضحة لها، قد تم وضع عدة أدوات ونماذج من قبل المختصين، والتي بدورها تساعد المؤسسات للقيام بها وبشكل فعال، ومن خلال هذا المطلب سيتم عرض هذه الأدوات والنماذج وكذا أهم المؤشرات التي تتضمنها.

الفرع الأول: أدوات قياس أداء العاملين في إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

في هذا الفرع سيتم استعراض أهم الأدوات المستخدمة لقياس أداء العاملين كما يلي:

أولا: الميزانية الاجتماعية:

تعد الميزانية الاجتماعية أحد الأدوات الرئيسية التي تعتمد عليها المؤسسات لمتابعة مواردها البشرية (العاملين)، ولقد وردت عدة تعاريف مختلفة لها، ويمكن استعراض أهمها كما يلي:

عرفت الميزانية الاجتماعية على أنها: "تلخص في وثيقة واحدة المعطيات الرقمية الرئيسية التي تسمح بتقييم حالة المؤسسة في المجال الاجتماعي، وتسجيل الإنجازات المحققة، وقياس التغيرات الحاصلة خلال السنة الحالية والسنتين السابقتين." (بسايسة و بلخضر، 2014، صفحة 80)

وكذلك عرفت الميزانية الاجتماعية على أنها: "وثيقة تبرر حالة المؤسسة حيث تلخص وفقا لمجموعة محددة مسبقا من المؤشرات البيانات الرقمية المترابطة بمختلف خصائص العاملين، وظروف عملهم ومعالجة المشاكل من أجل وضع سياسة لتسيير الموارد البشرية، وفي تعريف آخر يقصد بالميزانية الاجتماعية: " تلك الوثيقة التي تحتوي على معلومات شخصية عن العاملين المتعلقة بـ: (الأجر، الحقوق والتعويضات، التعاقد، التكاليف الاجتماعية، المزايا الاجتماعية... الخ). (بن يمينة و بن يمينة، 2019، صفحة 327)

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن تعريف الميزانية الاجتماعية بأنها: هي عبارة عن جدول يلخص جميع المعلومات التي تتعلق بالعاملين داخل المؤسسات، والذي يساعدها في قياس مستوى أداء عاملها، وذلك بواسطة جملة من المؤشرات التي يتضمنها. ويمكن عرض الميزانية الاجتماعية وأهم المؤشرات التي تتضمنها في الجدول الموالي:

الجدول رقم (13): مؤشرات الميزانية الاجتماعية وكيفية حسابها

عناصر الميزانية الاجتماعية	طريقة حساب المؤشر
<p><u>☒ العمالة:</u></p> <p>✓ هرم الأعمار</p> <p>✓ معدل دوران العمل الاختياري</p> <p>✓ معدل التسريح</p> <p>✓ معدل الغياب</p> <p>✓ نسبة الترقية</p>	<p>الإجمالي العمالة حسب الفئات</p> <p>الإجمالي الانتقالات / متوسط العمالة الشهرية</p> <p>الإجمالي تسريحات / متوسط</p> <p>الإجمالي ساعات الغياب / عدد الساعات النظرية فالعمل</p> <p>عدد العمالة المرفقة إلى صنف معنى أعلى / العمالة الدائمة</p>
<p><u>☒ الأجور:</u></p> <p>✓ متوسط الشهري الخام للأجور</p> <p>✓ سليمة الأجور</p>	<p>الكتلة الأجرية السنوية / متوسط الشهري للعمالة</p> <p>متوسط أجر أعلى / متوسط أجر أدنى</p>
<p><u>☒ ظروف الصحة والسلامة المهنية</u></p> <p>✓ معدل حوادث العمل</p> <p>✓ معدل خطورة الحوادث</p> <p>✓ الأمراض المهنية</p>	<p>= عدد الحوادث (عدد الحوادث مع التوقيف عن العمل / عدد ساعات العمل) x 1000000</p> <p>= (عدد الأيام الضائعة بسبب حادث / عدد ساعات العمل) x 100</p> <p>= عدد العمالة المصابة بمرض / متوسط العمالة</p>
<p><u>☒ ظروف أخرى للعمل</u></p> <p>✓ العمل الليلي</p> <p>✓ العمل الشاق</p>	<p>عدد العمالة التي تعمل في الليل / متوسط العمالة</p> <p>عدد العمالة التي تعمل في ظروف خطيرة / متوسط العمالة</p>
<p><u>☒ التكوين:</u></p> <p>✓ نسبة الكتلة الأجرية الموجهة للتكوين</p>	<p>إجمالي تكاليف التكوين / الكتلة الأجرية</p>
<p><u>☒ العلاقات المهنية:</u></p> <p>✓ شدة النزاعات</p>	<p>إجمالي الساعات الضائعة الناتجة عن الإضراب / ساعات النظرية للعمل</p>

المصدر: (بسايسة و بلخضر، 2014، صفحة 80)

ثانيا: لوحة القيادة الاجتماعية (قيادة الموارد البشرية)

يمكن تعريف لوحة القيادة الاجتماعية بأنها: "مجموعة معطيات اجتماعية تسمح بمتابعة تطور العمالة، مراقبة الكتلة الأجرية، قياس

نمو كفاءات وإنتاجية العاملين، وفحص جودة المناخ الاجتماعي" (يوغورطة و دبي، 2016، صفحة 382)، كما عرفت أيضا لوحة القيادة

الاجتماعية على أنها: "الأداة التي تمد بالمعلومات المهنية والاجتماعية الخاصة بالعاملين، بما في ذلك التوظيف، التكوين، وغيرها." (دحو و حميمش، 2016، صفحة 453)

ومن خلال التعريفين السابقين يمكن تعريف لوحة القيادة الاجتماعية على أنها: وثيقة أساسية تتضمن مجموعة من المؤشرات التي تسمح بمتابعة وقياس أهم النتائج المتعلقة بالأفراد العاملين داخل المؤسسة، مما يسهل في عملية اتخاذ القرارات الاجتماعية. وللوحة القيادة الاجتماعية أهمية كبيرة وذلك من خلال قيامها بثلاثة وظائف رئيسية في المؤسسة، وتمثل هذه الوظائف فيما يلي: (يوسف، 2018، صفحة 2014)

- **القياس الداخلي:** تمكن هذه الوظيفة من متابعة جميع المتغيرات الاجتماعية، وذلك وفقا لمختلف مسؤوليات القادة في المؤسسة، حيث ترتبط هذه القياسات بعدد العمال، الأجور، التوظيف، زمن العمل والسلوكيات...
 - **الرصد:** تقوم هذه الوظيفة على الملاحظة، حيث يتم من خلالها متابعة كل التطورات ذات الطابع الاجتماعي سواء كانت التطورات الداخلية أو الخارجية، التي يمكن أن يتولد عنها توجع في قيادة وتوجيه الموارد البشرية داخل المؤسسة.
 - **التقدير المسبق:** لما يمكن أن يحدث داخل أو خارج المؤسسة، فبفضل لوحة القيادة يمكن إعداد سيناريوهات حول تطور عدد العمال المرتقب أو تطور كفاءات كما يمكنها أيضا دراسة سوق العمل، وسلوك الأجراء ومختلف التطورات التنظيمية.
- كما تنقسم لوحة القيادة الاجتماعية حسب المدة الزمنية لإعدادها إلى: (بوحميد و عايشي، 2015، صفحة 211)

✓ **لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري:** إن وضع لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري يعد أكثر ملائمة تناسباً مع أهداف تسيير الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بمتابعة تطور الكتلة الأجرية، أنشطة وتكاليف التكوين، وقد تأخذ لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري الشكلين التاليين:

➤ **لوحة القيادة الاجتماعية بنتائج تحليلية مفصلة:** توجه لوحة القيادة الاجتماعية في البداية بقييم مفصلة لنتائج الشهر المعني، والمؤشرات تبدو مفصلة بأعلى الدرجات كي تسمح القيام بتحليل دقيق، حيث تضم من (10) إلى (15) مؤشر بالقيم المحققة والمعيارية وحساب الانحراف، كما تسمح لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر الشهري القيام بنشاطات مهمة لتحقيق الأهداف السنوية المتوقعة، فكل مؤشر يقيم شهريا ويقارن بالشهرين السابقين، وتجمع كلها في بداية السنة.

➤ **لوحة القيادة الاجتماعية التدريبية:** تسمح لوحة القيادة الاجتماعية التدريبية بعرض المؤشرات الشهرية، وذلك لإظهار التطورات الحاصلة خلال السنة، وتستخدم عادة في متابعة تطورات عدد العمالة، حركية العمالة، الغياب.

✓ **لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر سنوي:** تتعلق بالمستويات الإستراتيجية لإدارة المؤسسة، ومديرية الموارد البشرية التي تسمح بمتابعة الأهداف المتوقعة على المدى الطويل، ومن خلال المقارنة لعدة سنوات يمكن قياس المؤشرات وتوضيح الاتجاهات العامة لتطورها، والانحرافات الناجمة تسهل الوصول للأهداف المتوقعة.

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن تلخيص أهم المعلومات والمؤشرات التي تتضمنها لوحة القيادة الاجتماعية (الموارد البشرية) في الجدول

الآتي:

الجدول رقم(14): معلومات ومؤشرات لوحة القيادة الاجتماعية (الموارد البشرية)

ثلاث مستويات/ أربع مجالات	تخطيط الموارد البشرية	تدريب/كفاءات/ فعالية	إدارة الأجور/ تكلفة الأجور	مشاكل ظروف العمل
المعلومات الضرورية	جدول العمالة الشهري أهرام الأعمال والأقدمية الكفاءات في أهم الوحدات	متابعة التدريب تخطيط التدريب مؤشرات الإنتاجية للمنتجين	الأجور/الأجر المتوسط الوسيطي/ هيكل الأجور/ تحليل تطور الكتلة الأجرية/ دراسات.	دوران العمل التغيب حوادث العمل الصراعات العمالية
نظام متحول	تشخيص العمالة التحليل التوقعي للكفاءات اهرام / مخطط التعويض	متابعة التدريب حسب المشروعات تحليل الانحرافات	متابعة الكفاءات هيكلية الأجور	تحليل مشاكل: دوران العمل، التغيب حسب الأقسام، الجنس، حوادث العمل حسب الساعات، الأيام... +
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">نظام التقييم الدوري</div>				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">تسيير جزئي للفرد الواحد مع التحليل الدقيق</div>				
نظام متطور	التسيير التوقعي إدارة المسار الوظيفي التحكم في الكفاءات	متابعة الفعالية مشتروعات تدريب فردية	نظام التحفيز تشخيص الكتلة الأجرية	إستقصاء حول ذهاب العمال وحول ظروف العمل، تكلفة المشاكل +
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">نظام معلوماتي وقيادي متكامل</div>				
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> العمالة / الكفاءات ← تقييم ← إدارة الأجور ← السلوك </div>				

المصدر: (بو بزاري ، 2009 ، صفحة 04)

ثالثاً: بطاقة الأداء المتوازن

تعد بطاقة الأداء المتوازن من أهم الأدوات الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في قياس الأداء، حيث ظهرت هذه الأداة نتيجة لقصور الأدوات التقليدية، والتي بدورها تساعد على إعطاء صورة صادقة وواضحة عن الأداء داخل المؤسسات من كل الجوانب. صمم أول نظام لبطاقة الأداء المتوازن من قبل مؤسسة جنرال إلكتريك سنة 1950 ليكون نظام لقياس الأداء، وفي بداية 1983 كتب (R.Kaplan) عن كيفية قياس أداء المؤسسات وذكر أن هناك أبعاد مهمة لم يتم أخذها بعين الاعتبار في عملية القياس، وتمثل في المقاييس غير المالية، كما تعود فكرة بطاقة الأداء المتوازن إلى سنة 1987 عندما ظهرت في كتاب كل من (Johnson and Kaplan بعنوان (Relevant Loss)، حيث ظهر هذا المدخل كإتجاه رئيسي لمواجهة الانتقادات التي وجهت للموازنة التقليدية وقياس الأداء...، وقد كان أول ظهور لبطاقة الأداء المتوازن سنة 1990 على يد الباحثين R. Kaplan and Norton، وذلك بعد دراسة دامت عامًا كاملاً على مستوى (12) مؤسسة في كندا والولايات المتحدة الأمريكية، من أجل قياس أدائها، ومن خلال تلك الدراسة لوحظ أن المؤشرات المالية لم تعد فعالة بالنسبة للمؤسسات الحديثة، وأن اعتمادها على المقاييس المالية يؤثر سلباً في قدرتها على خلق القيمة، بعدها قام الباحثين بمناقشة مجموعة من البدائل، التي انتهت بهم إلى ابتكار أداة جديدة لقياس الأداء سنة 1992، ألا وهي بطاقة الأداء المتوازن. (حوحو و بوخلط، 2018، صفحة 344)

ووضعت العديد من التعاريف لبطاقة الأداء المتوازن، ونذكر أهمها:

عرفت بطاقة الأداء المتوازن بأنها: "تحدد المعارف والمهارات وكذلك الأنظمة التي يحتاجها العاملون في المؤسسة من أجل ضمان تعلمهم ونموهم، بهدف ابتكار وبناء القدرات والكفاءات الإستراتيجية (العمليات الداخلية)، والتي تساهم بدورها بتزويد العملاء بقيمة مميزة تسمح في النهاية بتعظيم قيمة الملاك والمساهمين (تعظيم الربح)" (برحال و دبي، 2015، صفحة 335، 336)، كما عرفت أيضاً بأنها: "مجموعة من المقاييس المالية وغير المالية توفر للمديرين صورة واضحة وشاملة عن أداء مؤسساتهم" (عزايبة، 2017، صفحة 367)، وكذلك **عرفت بطاقة الأداء المتوازن بأنها:** "نظام يقدم مجموعة متماسكة من الأفكار والمبادئ وخطوط توجّه المؤسسات الاقتصادية في إتباع ترجمة رسالتها من خلال مجموعة مترابطة من مؤشرات الأداء التي تساهم بتأدية الأعمال ووضع إستراتيجيتها والمساعدة في خلق الانسجام بين الأداء الفردي وأداء المؤسسات الاقتصادية لأجل الوصول إلى أهدافها". (مزريق، 2013، صفحة 59)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تقديم تعريف لبطاقة الأداء المتوازن: هي عبارة عن قائمة تشمل مجموعة من المؤشرات، حيث تقسم هذه الأخيرة على أربعة أبعاد أساسية (المالي، العملاء، العمليات الداخلية والنمو والتعلم)، حيث تساهم في قياس الأداء الكلي للمؤسسة، وذلك من أجل إعطاء صورة صادقة وواضحة عن المؤسسة.

بما أن بطاقة الأداء المتوازن تعتبر من أهم الأدوات الحديثة لقياس الأداء، فإنها تتسم بعدة خصائص منها: احتوائها على مجموعة من المعلومات المالية وغير المالية، وكذا على مؤشرات الترقب بدلاً من رد الفعل، إلى جانب محدودية عدد المؤشرات المستخدمة. (رايس، 2019، صفحة 275)

وتنقسم هذه البطاقة إلى أربع محاور أساسية والتي تتمثل في المحور المالي، محور العملاء، محور العمليات الداخلية ومحور التعلم والنمو، وسيتم التركيز في دراستنا على المحور الأخير كونه يركز بالدرجة الأولى على كيفية قياس أداء العاملين وقدراتهم داخل المؤسسات، ومن هنا سنتعرف على كيفية قياس أداء العاملين باستخدام بطاقة الأداء المتوازن من منظور محور التعلم والنمو.

يقصد بمحور التعلم والنمو بأنه: ذلك الجانب الذي يركز على الاهتمام بالقدرات الفكرية للعاملين ومستويات مهاراتهم، ونظم المعلومات والإجراءات الإدارية داخل التنظيم، ومحاولة ملائمتها مع المحيط الذي تعيش فيه، والتي تنعكس نتائجها على الأبعاد الأخرى. (قطاب و يحيوي، 2016، صفحة 101)

ويتحقق التعلم والنمو للمؤسسة من خلال ثلاث موارد أساسية تتمثل في الأتي: (رامي و كواشي، 2018، صفحة 522، 523)

1- قدرات العاملين: تتجه المؤسسة نحو تعزيز هذه القدرات وتنميتها وجعلها متميزة لتحقيق التحسين المستمر ونموها مستقبلا، ولا يتم ذلك إلا بتوفير مناخ تنظيمي ايجابي يساهم في إيجاد رضا لدى العاملين وتنعكس ايجابيا على الإنتاجية وتقليل معدلات دوران العمل، وتقاس من خلال ثلاثة جوانب تتمثل في:

● **رضا العاملين:** ذلك باعتبار أن رضا العاملين عن العمل يعتبر شرطا ضروريا وأساسيا لنجاح المؤسسة والتي من المفترض أن تستهدفها الإدارة وقد بدأت قياسات رضا العاملين بمؤشرات عامة حول الروح المعنوية والمناخ التنظيمي والاندماج في العمل لتصل اليوم إلى مؤشرات أكثر دقة مثل زيادة الإنتاجية، تطور الجودة...

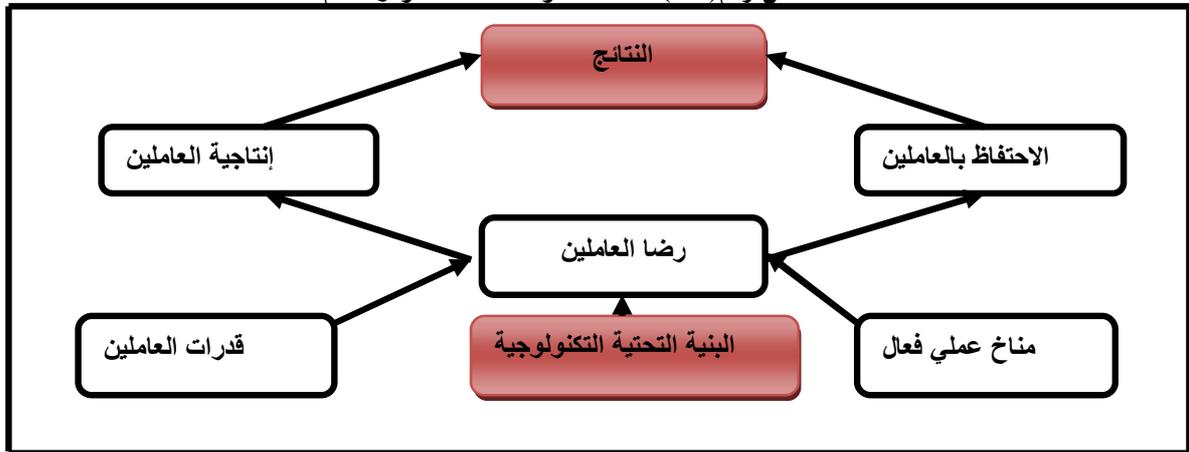
● **المحافظة على العاملين:** وذلك من خلال تحديد العاملين الذين يساهمون بصورة ايجابية ومتميزة في أنشطة المؤسسة لتقرر بذلك سياسات الاحتفاظ والتركيز على من يمثل قوة حقيقية لعمل المؤسسة وتعمل على تعزيز وجودهم على المدى البعيد.

● **إنتاجية العاملين:** تمثل إنتاجية العاملين مقياس للمخرجات المرتبطة بقدرات ومهارات العاملين وأدائهم حيث لم تعد الإنتاجية مجرد قياس تقليدي بمؤشرات كلاسيكية بل تعددت مؤشرات لتعطي قيمة مضافة حقيقية يراد من خلالها نجاح المؤسسة.

2- قدرات أنظمة المعلومات: وذلك لأن العاملين حتى يكونون فاعلين في المؤسسة لا بد لها من معلومات متميزة حول العملاء والعمليات الداخلية والقرارات والجوانب المالية المهمة، فهم بحاجة إلى هذه المعلومات في الوقت المناسب وبالنوعية الملائمة لكي تتخذ قرارات تساهم في تعزيز علاقة المؤسسة بعملائها.

3- الإجراءات التنظيمية: والمتمثلة في التحفيز والتمكين والاندماج في العمل والتي تساهم في جعل العاملين أكثر اندماجا في العمل، فالتحفيز العالي للعاملين واندماجهم في العمل وتمكينهم فيه يتجسد لاحقا بمجموعة كبيرة من المؤشرات التي تستطيع الإدارة متابعتها والتأكد من إن الأداء يسير بشكل جيد. والشكل الموالي يظهر العلاقة بين مكونات بعد النمو والتعلم:

الشكل رقم (27): علاقة مكونات بعد النمو والتعلم.



المصدر: (براي، 2014، صفحة 152)

وهنالك العديد من المؤشرات في بعد النمو والتعلم، حيث تركز كل مؤسسة على ما هو مهم وفعال من تلك المؤشرات بالنسبة لها، ويساهم في إيجاد قيمة حقيقية لها من خلال سلال الأنشطة المختلفة فيها، حيث أن من يقرر هذا الأمر هو الإدارة العليا في المؤسسة وفريق بطاقة الأداء المتوازن المشكل في المؤسسة، ويختلف هذا الأمر من مرحلة لأخرى وبإختلاف الزمن والمؤثرات المحيطة بالمؤسسة، وبشكل عام يمكن استعراض بعض المؤشرات التي يتضمنها محور النمو والتعلم في الجدول التالي: (أبو ماضي، 2018، صفحة 259)

الجدول رقم (15):مقاييس منظور النمو والتعلم

مؤشرات التعلم والنمو في بطاقة الأداء المتوازن			
1	رضا العاملين	2	وفرة البرامج التدريبية
3	مدى تدوير العاملين ومستوى ولائهم	4	تقييم دوافع السلامة
5	أفكار العاملين بخصوص تحسين العمل	6	تطوير القيادة
7	التغيب	8	تخطيط الاتصالات
9	فرص الترقيات الداخلية	10	إنتاجية العاملين
11	مرونة العمل من حيث التوظيف	12	جودة بيئة العمل
13	إمكانية تداول المهارات	14	التحفيز
15	عروض العمل المرفوضة	16	القيمة المضافة من كل عامل
17	حوادث السلامة	18	معدل تنوع العاملين
19	ساعات العمل	20	التمكين
21	رضا العاملين عن البرامج التدريبية	22	معدل الاتصالات الداخلية
23	نفقات التدريب	24	نسبة المعلومات الإستراتيجية
25	استغلال التدريب	26	تحقيق الأهداف الفردية
27	تكرار البرامج التدريبية	28	نسبة العاملين على أجهزة الحاسوب

الفرع الثاني: نماذج لقياس أداء العاملين

بعد ما تطرقنا في الفرع السابق إلى أهم الأدوات التي تساعد في قياس أداء العاملين والتي من بينها الميزانية الاجتماعية، لوحة القيادة الاجتماعية، وكذا بطاقة الأداء المتوازن، في هذا الفرع سيتم عرض مجموعة من النماذج المختلفة لقياس أداء العاملين والتي وضعها الباحثين في مختلف دراساتهم.

أولاً: نموذج المعايير لقياس أداء العاملين

من بين أسس تقسيم أنواع مؤشرات قياس أداء العاملين تلك التي تستند إلى معايير الأداء المتعلقة بالكمية، التكلفة، الوقت والجودة، حيث يمكن تلخيص أنواع مؤشرات قياس أداء العاملين الخاصة بكل معيار منها، وكذا معناها والعلاقة الرياضية المتعلقة بها في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): نموذج المعايير لقياس أداء العاملين

معنى المؤشر	العلاقة الرياضية	نوع المؤشر	معايير أداء العاملين
معدل العاملين إلى إجمالي عمال المؤسسة	عدد عمال قسم الموارد البشرية / إجمالي عمال المؤسسة	✓ نسبة العاملين في قسم الموارد البشرية	الكمية
عدد الوحدات التي ينتجها كل عامل	كميات الإنتاج / إجمالي عمال المؤسسة	✓ إنتاجية الموارد البشري بالكمية	
عدم اهتمام العاملين بالعمل في المؤسسة	عدد الغيابات غير المبررة / مجموع الغيابات	✓ نسبة الغيابات غير المبررة	
الرضا أو عدمه عن العمل بين العاملين في نفس المستوى التنظيمي	العدد	✓ عدد الصراعات بين عمال نفس المستوى	
الرضا أو عدمه عن العمل بين العاملين ورؤسائهم	العدد	✓ عدد الصراعات بين العاملين ومشرفيهم.	
عدم رضا عن العمل خلال فترة ما	عدد الصراعات / عدد أيام العمل	✓ متوسط الصراعات في اليوم	
مدى تلبية وظيفة الموارد البشرية لاحتياجات المؤسسة من العاملين	عدد العاملين خلال فترة ما / احتياجات المؤسسة	✓ نسبة التوظيف	
نجاح أو فشل سياسة التوظيف المؤسسة	عدد العاملين المسرحين خلال التبرص / عدد العاملين	✓ نسبة نجاح التوظيف	
مدى استقرار العاملين في مناصبهم الداخلية	عدد العاملين المنقولين / إجمالي عدد العاملين	✓ معدل دوران العمل	
فشل أو نجاح سياسة الترقية في المؤسسة	عدد العاملين المنزولين بعد الترقية / عدد العاملين المستفيدين من الترقية	✓ نسبة نجاح الترقية	
نسبة مغادرة المناصب في المؤسسة	عدد تاركي الخدمة / مجموع العاملين	✓ نسبة تاركي الخدمة	
كمية أو قيمة الإنتاج في الساعة الواحدة للمؤسسة	كمية الإنتاج أو قيمته / إجمالي ساعات العمل الفعلية	✓ إنتاجية ساعة عمل فعلية	
قيمة إنتاج ساعة مع استبعاد آثار الاستخدامات الوسيطة	القيمة المضافة / مجموع ساعات العمل	✓ القيمة المضافة لساعة عمل	
مدى رضا العاملين ونجاح الإدارة في القيادة	عدد ساعات التغيب / إجمالي ساعات العمل	✓ نسبة التغيب	
متوسط ساعات التغيب لكل عامل بالمؤسسة	ساعات الغياب / عدد العاملين	✓ متوسط الغياب	

✓ إنتاجية العاملين بالقيمة	قيمة الإنتاج/ عدد العاملين	مساهمة كل عامل في الإنتاج بالقيمة
✓ نسبة مصاريف العاملين في المؤسسة	مصاريف العاملين/ إجمالي التكاليف	نسبة المصاريف التي تتحملها المؤسسة عن عمالها مقارنة مع مجموع مصاريفها
✓ نسبة مصاريف العاملين إلى الإنتاج	مصاريف العاملين/ قيمة الإنتاج	مدى تحكم المؤسسة في تكاليف عمالها
✓ وزن الأجور في التكاليف	مجموع الأجور/ إجمالي التكاليف	نصيب الأجور من تكاليف المؤسسة
✓ الأجر المتوسط للعامل	مجموع الأجور/ عدد العاملين	تطور مستوى الأجور في المؤسسة
✓ نسبة علاوات المردود إلى الإنتاج	علاوات المردود / الإنتاج بالكمية أو القيمة	مدى نجاح سياسة التحفيز بالمؤسسة بناء على علاوات المردود
✓ نسبة المنح من الأجور	مجموع المنح/ مجموع الأجور	مدى نجاح سياسة التحفيز بناء على المنح بالمؤسسة
✓ أهمية تكاليف قسم الموارد البشرية	مصاريف قسم الموارد البشرية/ مجموع مصاريف المؤسسة	نسبة تكاليف قسم الموارد البشرية إلى إجمالي مصاريف المؤسسة
✓ نسبة الأصول الثابتة في قسم الموارد البشرية	قيمة الأصول الثابتة لقسم الموارد البشرية/ مجموع الأصول الثابتة بالمؤسسة	مدى استغلال المؤسسة لمواردها في قسم الموارد البشرية
✓ نسبة تكاليف التدريب	تكاليف التدريب/ أجمالي التكاليف (كتلة أجرية)	وزن التدريب بالنسبة لتكاليف المؤسسة
✓ نسبة تكاليف الحوافز إلى الأجور	تكاليف الحوافز/ إجمالي الأجور	وزن الحوافز بالنسبة للأجور
✓ نسبة الإنتاج المعيب لكل عامل	الإنتاج المعيب/ عدد العاملين	إنتاجية كل عامل من الإنتاج المعيب
✓ نسبة أخطاء العاملين	عدد الأخطاء/ عدد العاملين	عدد أخطاء العمل لكل عامل
✓ نسبة تكلفة الوجود لساعة عمل	تكاليف الوجود/ مجموع ساعات العمل المباشرة	جودة العمل بالساعات

المصدر: (بو حديد، 2014، صفحة 41-44)

ثانيا: نموذج لجنة معايير المحاسبة الإدارية الأمريكية:

قامت لجنة معايير المحاسبة الإدارية الأمريكية بوضع نموذج شامل لقياس الأداء، وأوصت المؤسسات باختيار مؤشرات الأداء التي تتناسب مع ظروفها واحتياجاتها والإستراتيجية التي تتبعها متضمنة بذلك المقاييس المالية وغير المالية، وإن هذا النموذج يتكون من ستة

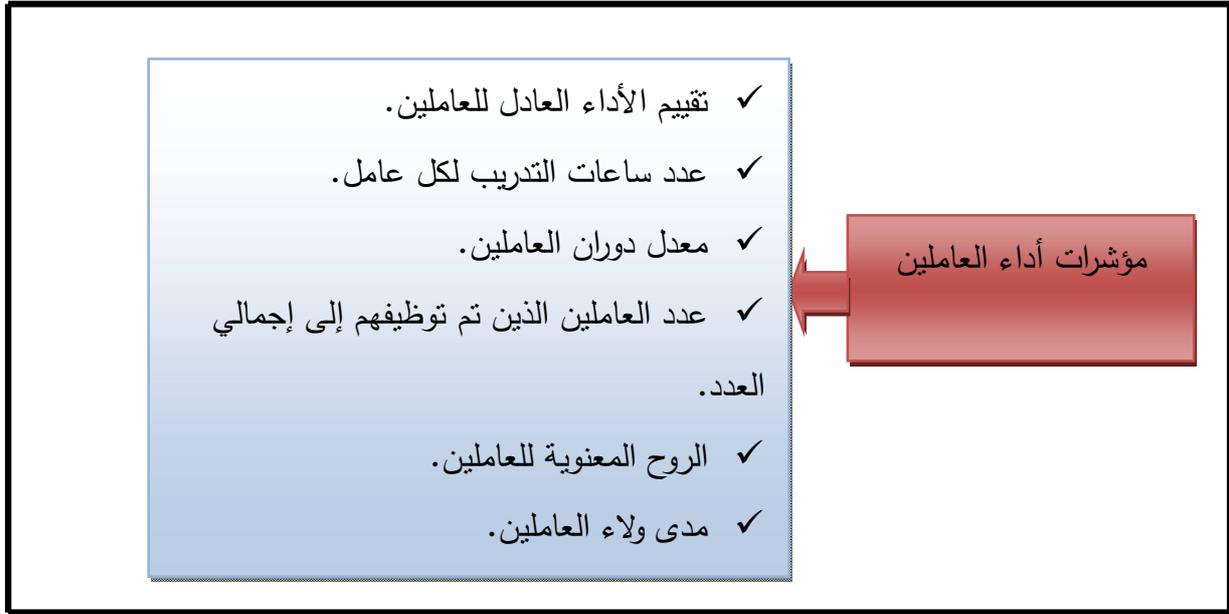
مجموعات رئيسية لمؤشرات قياس الأداء، وهي: (سرور، 2014، صفحة 10)

* المجموعة الأولى: المؤشرات البيئية، * المجموعة الثانية: مؤشرات السوق والمستهلك، * المجموعة الثالثة: المؤشرات الخاصة بالمنافسين، * المجموعة الرابعة: مؤشرات التشغيل الداخلية، * المجموعة الخامسة: مؤشرات أداء العاملين، * المجموعة السادسة: المؤشرات المالية.

وهنا سنقوم بعرض أهم المؤشرات الخاصة بأداء العاملين فقط، كونها تتعلق بمتغير الدراسة، ويمكن تلخيص تلك المؤشرات في الشكل

الموالي:

الشكل رقم (28): مؤشرات أداء العاملين وفقا لنموذج لجنة معايير المحاسبة الإدارية الأمريكية



المصدر: (البرادعي، 2008، صفحة 51، 52)

ثالثا: نموذج آخر لمؤشرات قياس أداء العاملين

هناك من يقسم مؤشرات قياس أداء العاملين حسب عدة معايير، وتتمثل هذه الأخيرة في معيار الإنتاجية، معيار التدريب، معيار حركة العاملين، معيار الغياب، معيار الشكاوي، حيث لكل معيار منها جملة من المؤشرات، والجدول الموالي يلخص تلك المعايير بشكل تفصيلي:

الجدول رقم (17): مؤشرات قياس أداء المعاملين

❖ نسب الإنتاجية العاملين: يحدد مقياس الإنتاج الحالة الصحية لا مؤسسة والعمر المتوقع لحياتها، وربطه بعمل العاملين يعطي صورة عن مدى قدرتهم على رفعه وخفضه خلال فترة زمنية محدد، والمقاييس المتعلقة بمقياس الإنتاجية العاملين ملخصة كالتالي:		
المقياس	كيفية الحساب	دلالة القياس
✓ إنتاجية العامل الواحد (قيمة)	قيمة الإنتاج عدد العاملين	يقدم هذا المقياس دلالة على قيمة الوحدات التي أنتجها العامل الواحد خلال السنة المالية، وارتفاعه يعطي رضا أكبر لإدارة المؤسسة.
✓ إنتاجية العامل الواحد (كمية)	كمية الإنتاج عدد العاملين	يشير هذا المقياس إلى كمية الإنتاج التي أنتجها العامل الواحد خلال السنة المالية، وكلما ارتفعت هذه النسبة أشار ذلك على رضا العاملين، خاصة في المراحل الأولى من نمو المؤسسة

يؤشر هذا المقياس إلى ما ينتجه العامل الواحد من القيمة المضافة، والتي تتولد نتيجة استخدام عوامل الإنتاج.	$\frac{\text{القيمة المضافة}}{\text{عدد العاملين}}$	✓ إنتاجية العامل الواحد من القيمة المضافة
يعطي هذا المؤشر دلالة على التطور الحاصل في إنتاجية العامل سواء كانت مقاسة بالكمية أو القيمة	$\frac{\text{إنتاجية العامل الواحد في سنة}}{\text{إنتاجية العامل الواحد في سنة}}$	✓ تطور إنتاجية العاملين
يمثل هذا المقياس النسبة التي تشكلها تكاليف المستخدمين من قيمة الإنتاج، حيث يعكس المقياس درجة التكنولوجيا المستخدمة ودرجة التصنع وكثافة القوى العاملة المستخدمة.	$\frac{\text{مصاريف العاملين}}{\text{قيمة الإنتاج}}$	✓ نصيب الوحدة النقدية الواحدة من الإنتاج من تكاليف العاملين
يحسب هذا المقياس مخرجات الساعة الواحدة من ساعات العمل من الوحدات المنتجة، والذي يعكس سرعة الأداء.	$\frac{\text{كمية الإنتاج}}{\text{عدد ساعات العمل}}$	✓ إنتاجية ساعة العمل الواحدة (كمية)
وهو نفس المعيار السابق، ولكن قيست إنتاجية الساعة الواحدة هنا بقيمة الإنتاج المتحقق، حيث يتعذر تحديد كمية الإنتاج لتنوعه في بعض الأحيان.	$\frac{\text{قيمة الإنتاج}}{\text{عدد ساعات العمل}}$	✓ إنتاجية الأجر (قيمة)
يعكس هذا المقياس أهمية العمال الفنيين مقارنة بإجمالي عدد العمال، وهو مقياس مهم في تميز برامج التدريب وإعداده وتحديد أفرادها.	$\frac{\text{عدد العاملين الفنيين}}{\text{عدد العاملين}}$	✓ أهمية العمال الفنيين
يعكس هذا المقياس اتجاه الإدارة في الاعتماد على العمال بالقطعة بهدف الاستفادة من طاقة العاملين وتقليل التالف من الإنتاج واستثمار الزمن بشكل أفضل.	$\frac{\text{عدد العاملين بالقطعة}}{\text{عدد العاملين}}$	✓ أهمية العمال بالقطعة
يبين هذا المقياس نسبة توزيع القوى العاملة بين الذكور والإناث ويقدم تصورا عن الإجراءات الواجب اتخاذها لمعالجة وضع هذه القوى حسب طبيعته، كالأعمال الصافية، وأعمال المخاطرة والمعوقات الاجتماعية والإجازات وغير ذلك.	$\frac{\text{عدد العاملين الذكور}}{\text{عدد العاملين}}$	✓ عدد المستخدمين الذكور إلى عدد العاملين
<p>❖ نسب التدريب: يعد التدريب أحد الطرق الرئيسية لرفع الإنتاجية وهو أحد المحاور الرئيسية لتحسين العاملين حتى يصبحوا أكثر معرفة واستعداد وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب، ولقياس فعالية التدريب في المؤسسة يجب جمع بيانات التي توضح العائد من التدريب مثل سجلات الإنتاج أو معدل دوران العمل ودرجة الرضاء عن العمل ومعدلات التأخير والغياب وأخطاء العمل والشكاوي، حيث يجب على مسئول التدريب إن يجمع هذه البيانات قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي وتقرر واتجاهه من حيث الارتفاع والانخفاض والتذبذب بحيث تعطيه انطباعات صحية عن مستوى التدريب ونتائجه، وبالتالي نسب التدريب تتمثل فيما يلي:</p>		
المقياس	كيفية الحساب	دلالة المقياس
✓ نصيب العاملين الواحد من نفقات التدريب	$\frac{\text{نفقات التدريب}}{\text{عدد العاملين}}$	يوضح هذا المقياس معدل ما يخصص للعامل الواحد من نفقات التدريب في المؤسسة، والذي يسترشد به في معرفة فعالية نفقات التدريب.
✓ فرصة العامل للتدريب	$\frac{\text{عدد المتدربين}}{\text{عدد العاملين}}$	يوضح هذا المقياس حجم الفرص المتوفرة للعامل الواحد من أجل التدريب، وانخفاض هذه النسبة يدل على قلة الفرص التدريبية، الأمر الذي يعكس تدني كفاءة الإدارة المسؤولة عن التدريب.

<p>يرمي هذا المقياس إلى بيان الاهتمام بالتدريب من خلال النسبة التي تشكلها نفقات التدريب إلى إجمالي الرواتب والأجور التي يتقاضاها العاملين.</p>	<p>نفقات التدريب مصاريف العاملين</p>	<p>✓ مخصص التدريب من مصاريف العاملين</p>
<p>❖ نسب حركة العاملين: يقصد بحركة العاملين نسبة من يتكون العمل في وحدة زمنية متوسط عدد العاملين في قوة العمل في نفس الفترة، ويعتبر الدوران الوظيفي كالغياب من المؤشرات التنظيمية القابلة للعد، والدوران يكلف المؤسسة خسائر كبيرة، لأن عملية اجتذاب واختيار وتدريب الأفراد ليحلوا محل الذين تركوا العمل عملية مكلفة وإحصائيات دوران العاملين غالبا ما تشتمل جميع حالات ترك العمل دون إن تبين حالات الدوران الإداري، وتحسب نسب حركة العاملين بأحد النسب الآتية:</p>		
<p>دلالة القياس</p> <p>تبين هذه النسبة حجم العمال تاركي الخدمة مقارنة بمتوسط عدد العاملين، وهي تعكس بذلك مدى إستقرارية العاملين في المؤسسة، وأن عدم الاستقرار يكشف عن نقص في كفاءة التشغيل من قبل الإدارة المختصة، مما يتطلب الدراسة والتحليل للوقوف على أسباب تمهيدا لا يجاد الحلول اللازمة لهذه الظاهرة.</p>	<p>كيفية الحساب</p> <p>$\frac{\text{عدد تاركي العمل (لسنة n)}}{\text{متوسط عدد العاملين (لسنة n)}}$</p>	<p>المقياس</p> <p>✓ معدل دوران العاملين (نسبة تسرب العاملين)</p>
<p>يبين هذا المقياس نصيب العامل الواحد من التغيرات في عدد العاملين على مدار السنة وبذلك يقدم مقياسا عن دوران العمل.</p>	<p>$\frac{\text{العاملين الجدد - عدد تاركي العمل (لسنة n)}}{\text{متوسط عدد العاملين لنفس الفترة}}$</p>	<p>✓ نسبة دوران العمل</p>
<p>يعكس حركة التشغيل في المؤسسة من بين العمال الذين يتكون الخدمة بمحس اختيارهم، وليس بسبب تسريحهم لأسباب تتعلق بالكفاءة وظروف الإنتاج، وهو أيضا مدى كفاءة الإدارة المسؤولة عن التوظيف في الاحتفاظ بالعمال وعدم تبديلهم بشكل مستمر.</p>	<p>$\frac{\text{عدد تاركي الخدمة لأسباب إرادية}}{\text{عدد العاملين}}$</p>	<p>✓ معدل ترك الخدمة الإرادي</p>
<p>يبين هذا المقياس عدد العمال الذين تم تسريحهم من غير إرادتهم بسبب تقاعسهم أو عدم كفاءتهم أو عدم انتظام دوامهم أو مخالفتهم أو بسبب متطلبات العمل في المؤسسة وغير ذلك، وهذا يعكس أيضا حالة عدم الاستقرار في الأيدي العاملة لدى المؤسسة، فكلما زادت هذه النسبة تطلب الموضوع التحليل والمراجعة والوقوف على العوامل التي تكمن وراء ذلك، والعمل الجاد من اجل تقويم الوضع.</p>	<p>$\frac{\text{عدد تاركي الخدمة لأسباب غير إرادية}}{\text{عدد العاملين}}$</p>	<p>✓ معدل ترك الخدمة اللاإرادي</p>
<p>ويقدم هذا المعيار متوسط ما يحصل عليه العامل الواحد من إجمالي الحواجز الممنوحة للعاملين</p>	<p>$\frac{\text{إجمالي الحوافز}}{\text{عدد العاملين}}$</p>	<p>✓ نصيب العامل من الحوافز</p>
<p>تشير هذه النسبة إلى الترقيات التي حصل عليها العاملون نسبة إلى متوسط عددهم، وبذلك تبين الفرص المتاحة أمام العامل للحصول على الترقية، وبالتالي فهي تعكس مدى كفاءة الإدارة المسؤولة في وضع</p>	<p>$\frac{\text{عدد الترقيات}}{\text{عدد العاملين}}$</p>	<p>✓ نسبة الترقيات</p>

نظام فعال وعادل لترقية العاملين.		
<p>❖ نسب الغياب: تعتبر مقاييس الغياب من أكثر المقاييس المستخدمة شيوعاً لقياس الأداء الجيد، فالعامل كثير الغياب هو عامل غير منتج، لأن أحد شروط المسبقة للأداء الجيد هو الحضور للعمل، والمقاييس المتعلقة بمقاييس الغياب ملخصة كالآتي:</p>		
المقياس	كيفية الحساب	دلالة المقياس
✓ معدل غياب العامل	$\frac{\text{عدد أيام الغياب}}{\text{عدد العاملين}}$	يحسب هذا المقياس عدد غيابات العامل الواحد، وهو مؤشر يعالج ظاهرة الغيابات في المؤسسة الاقتصادية وفيما إذا كان ضمن الحدود المقررة أم خارجها.
✓ نسبة التأخير	$\frac{\text{عدد ساعات التأخير}}{\text{عدد ساعات العمل}}$	يشير هذا المقياس إلى ظاهر التأخير عن العمل مقارنة بالساعات الإجمالية، فكلما زادت هذه النسبة دلت على انخفاض أداء العاملين في المؤسسة.
✓ نسبة الإجازات المرضية	$\frac{\text{عدد ساعات الإجازات المرضية}}{\text{عدد ساعات العمل}}$	يقدم هذا المقياس مدى تأثير الإجازات المرضية على كفاءة الإنتاج، حيث أن كثرة ساعات الإجازات تخفض كفاءة الوقت المخصص للإنتاج فتضعف إنتاجية العمل.
✓ نسبة الحوادث والإصابات	$\frac{\text{عدد الحوادث والإصابات}}{\text{عدد العاملين}}$	يشير هذا المقياس إلى عدد الحوادث والإصابات التي تحدث للعامل الواحد في المؤسسة، الأمر الذي يوضح مدى كفاءة السلامة الأمنية وملائمة ظروف العمل من عدمها
✓ نسبة ساعات الحوادث والإصابات إلى ساعات العمل الإجمالية	$\frac{\text{عدد ساعات الحوادث والإصابات}}{\text{عدد ساعات العمل الإجمالية}}$	يبين هذا المقياس ما يصيب ساعة العمل الواحدة من وقت الحوادث والإصابات، وهذا يفيد في قياس مدى تأثير الحوادث على الإنتاج من خلال تأثيره على إنتاجية العمل.
<p>❖ نسب الشكاوي: في الجانب الأول تعتبر الشكاوي مؤشر لأداء المشرف (القائد) داخل المؤسسة، فهي تمثل قدرة الأخير على توطيد والمحافظة على علاقات ودية مع العاملين، أو قدرته على معالجة التظلمات على مستوى غير رسمي، أما في الجانب الثاني تمثل مقياساً لعدم رغبة العامل في الاستماع للمنطق الذي يمليه المشرف وميله للتذمر وغير ذلك من مظاهر السلوك السلبي، أما فيما يخص حساب نسب الشكاوي تتلخص كما يلي:</p>		
المقياس	كيفية الحساب	دلالة المقياس
✓ متوسط الشكاوي للعامل الواحد	$\frac{\text{عدد الشكاوي}}{\text{عدد العاملين}}$	يبين هذا المقياس مدى انسجام بين الإدارة والعمال، ومدى استقرار الحالة النفسية والاجتماعية المعاشية التي يعيشها العامل.
✓ متوسط عدد نزاعات العامل الواحد	$\frac{\text{عدد النزاعات العمالية}}{\text{عدد العاملين}}$	يكشف هذا المقياس أيضاً مدى انسجام والوئام وحالة التفاهم بين الإدارة والعمال، فارتفاع هذا المعدل يعين زيادة النزاعات وهذا من شأنه أن يترك آثار ضارة على سير العملية الإنتاجية، مما يستدعي المعالجة والحل قبل نشوب النزاع.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (لطرش، 2018، الصفحات 129-133) (قريشي، 2014، الصفحات 65-66)

ومن خلال ما تم عرضه من نماذج مختلفة حول قياس أداء العاملين، نلاحظ أن هناك تشابه كبير فيما بينهما، وذلك من ناحية

المضمون أي أن المؤشرات الموجودة في النموذج الأول هي نفسها تقريبا في النموذج الثالث، ولكن الاختلاف الكبيرة بينهما يكمن في كيفية

التقسيم للمؤشرات حسب كل نموذج، مثلاً فيما يخص النموذج الأول نجده يقسم المؤشرات وفقاً لعدة معايير (الكمية، التكلفة، الوقت والجودة)، أما النموذج الثالث يقسمها على أساس (الإنتاجية، التدريب، حركة العاملين، الغياب والشكاوي).

المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين

إن الأنشطة الخاصة بتنمية الموارد البشرية والاهتمام بالعاملين تعتبر من مجالات المسؤولية الاجتماعية حيث تسهم بصورة تتسم بالفاعلية للسعي في تحقيق أهداف المؤسسة، فبالتالي يمكن الإشارة إلى الإفصاح المتعلق بتنمية العاملين بما قد يحتويه من أنشطة قريبة متصلة مع هذا النشاط الرئيسي كالعامل على تحسين ظروف العاملين، والبرامج التدريبية المقررة لهم وعمليات استقطابهم وتعيينهم ودعم التعليم وتدرجات الأجور والرواتب الخاصة بهم وتقديم الحوافز والتأمين الصحي والضمان الاجتماعي لهم والقيام بما هو متوفر للسعي لرفاهيتهم ولتحقيق رضاهم الوظيفي، لذلك فإن هذه الأنشطة تعد مسؤولية اجتماعية تمارس من قبل المؤسسات لهؤلاء العاملين، والمساهمة بها بشكل فعال، لا سيما المساهمة بالقضايا الخاصة بالعاملين من تدريب وعناية صحية إضافة إلى التقييد بمعايير السلامة الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية الموجهة للعاملين والتي لا بد من الإفصاح عنها. (العودات، 2015، صفحة 36، 37)

وعليه فلا بد على المؤسسات أن تعمل مع العاملين لتحقيق الأهداف الاجتماعية المنوطة بها بشكل ملموس وفعال، وأن يتضمن الإفصاح أيضاً عما تقوم به المؤسسات من تشجيع وحث للعاملين على العمل التطوعي والخيري تجاه المجتمع من خلال برامج اجتماعية مخصصة لهم، وبيان هذه البرامج ضمن تقاريرها ومنشوراتها الدورية، ويمكن شرح كيفية الإفصاح عن هذه الأنشطة الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للعاملين كما يلي: (العودات، 2015، الصفحات 37-39)

❖ الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين في مجال الاستقطاب: تركز المؤسسة على تصميم برامج خاصة للاستقطاب ضمن استراتيجيات معينة تتفق مع الحاجات المطلوبة حيث تتصف هذه الاستراتيجيات بالشفافية لا سيما عندما يتم الإعلان عن الوظائف المطلوبة، ويتم الإفصاح عن هذه المسؤولية من خلال بيانها في التقارير السنوية للمؤسسات وعند الإعلان.

❖ الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين في مجال الاختيار والتعيين: تتجلى هذه المسؤولية في تأمين الاحتياجات الخاصة من العاملين، وأن يتم التعيين والاختيار من خلال منهجية علمية وأخلاقية مع النظر إلى الجانب الإنساني من خلال وضع معايير وضوابط خاصة تطبق على جميع المتقدمين للعمل، مع إعطاء هؤلاء الفرصة لبيان قدراتهم وخبراتهم ومن ثم مقابلتهم من خلال لجان شفافة ونزيهة ليطمئن تحقيق العدل والمساواة فيما بينهم، كما يتم الإفصاح عن هذه من خلال ما تقوم به المؤسسات من نشر آلية التوظيف والتعيين كالإفصاح الإعلامي ضمن تقاريرها ومنشوراتها.

❖ المسؤولية الاجتماعية في مجال تحسين الوضع المعيشي للعاملين والإفصاح عنه: وتكمن المسؤولية الاجتماعية هنا في تحمل المؤسسات المتطلبات الخاصة بالعاملين كالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي وغيرها، أي التزاماً بالقوانين الخاصة بها، ويتم الإفصاح عن هذه المسؤولية في التقارير المنشورة لهذه المؤسسات مع الإشارة إلى مقدار المساهمة المالية في كل منها بشكل منفصل ويعد هذا الإفصاح نقدي ويظهر في القوائم المالية.

❖ المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين في مجال التدريب والتطوير والإفصاح عنها: يتم الإفصاح في هذا الجانب عما تقوم به المؤسسات من اختيار وتصميم برامج تدريبية خاصة تناسب جميع فئات العاملين وذلك لسد الفجوة بين الخبرات والمهارات المتفاوتة فيما بينهم، ويتم الإشارة لها بشكل مالي في مصاريف التدريب والتطوير في القوائم المالية والإفصاح عنها بشكل تام.

❖ الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في مجال الأجور والمكافآت المقدمة للعاملين: يتم الإفصاح عن الرواتب والأجور بشكل ظاهر في القوائم المالية للمؤسسات إذ تعتبر هذه المبالغ كمصالح للعاملين ومزايا ومنافع تمنحها المؤسسة للعاملين فيها، حيث يتم تقديمها إما كحقوق (رواتب) أو كحوافز تقديرا لولائهم والتزامهم بالعمل ولتحسيد روح الإبداع ودعمها في ذواتهم.

خلاصة الفصل:

على ضوء ما قدمناه سابقا، يمكننا القول أن القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية هو عبارة عن عملية يتم من خلال إخضاع كل الأنشطة ذات المضمون الاجتماعي للقياس الكمي والتعبير عنها بصورة مالية إن أمكن، أو بشكل وصفي بهدف الاستفادة منها. كما توصلنا إلى أن عملية القياس الاجتماعي لها أهمية كبيرة حيث تعمل على تحسين توزيع المسؤوليات الاجتماعية بين القطاع العام والخاص، وتساهم في رفع مستوى العدالة الاقتصادية والاجتماعية، كما استخلصنا أن لعملية القياس الاجتماعية عدة معايير من أهمها: (معيار الصلاحية، معيار العائد الاجتماعي، معيار التكلفة التاريخية ومعيار الخلو من التمييز.. الخ)، كما تبين لنا أن عملية تطبيق القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية على مستوى المؤسسات الاقتصادية تواجه مجموعة من المشاكل، والتي حدد النظام المحاسبي المالي الجزائري كما يلي: طبيعة العمليات الاجتماعية، صعوبة فصل بين التكاليف الاجتماعية والاقتصادية، عدم وجود سوق، عدم ارتباط بعض البنود بالمؤسسة، تعارض العمليات الاجتماعية مع بعض المبادئ المحاسبية المنصوص عليها وفق القانون.

ومن جهة أخرى قد توصلنا من خلال ما تم تقديمه في المبحث الثاني من هذا الفصل بأن الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية هو عبارة عن أسلوب تعتمد عليه المؤسسة في تقديم كل المعلومات ذات الطابع الاجتماعي إلى الأطراف المستفيدة والذين يهتمون بالدرجة الأولى بالأنشطة الاجتماعية التي تشمل القضايا الاجتماعية والبيئية، رفاه الموظفين وإشراك المجتمع، كما نجد أن للإفصاح الاجتماعي أهمية بالغة تتمثل في تطوير معايير الإفصاح والعرض العام عن طريق التوسع في المعلومات التي يفصح عنها من حيث الشكل والمضمون لتشمل الأداء الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة.

أما من خلال المبحث الثالث قد توصلنا إلى أن عملية القياس المحاسبي عن المسؤولية تجاه العاملين تعتمد على عدة أدوات ونماذج تتضمن جملة من المؤشرات التي تساعد المؤسسات على قياس المساهمات التي تمنحها لعمالها ومن ثم تحديد مستوى أدائهم. وكذلك تبين لنا بأن عملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية لاجتماعية تجاه العاملين لها أثر كبير على مستوى أداء العاملين، وذلك من خلال تعزيز ولائهم وانتمائهم للمؤسسة، وهذا ما ينتج عنه مضاعفة الجهد ومن ثم يتحسن أداء العامل.

ومن هنا نستخلص بأن هناك علاقة نظرية بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، نظرا للارتباط المباشر بين المتغيرات الوسيطة لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية (القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية) وأداء العاملين.

الفصل الرابع:

تحسين أداء العاملين في ظل إستخدام

محاسبة المسؤولية الاجتماعية

بمديرية الشؤون الاجتماعية

سوناطراك- بسكرة-

تمهيد:

بعد أن تم في الفصول السابقة عرض أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بتغيرات الدراسة، والمتمثلة في "محاسبة المسؤولية الاجتماعية" و"أداء العاملين"، وكذا إبراز العلاقة القائمة بينهما من جانب نظري، سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى الدراسة الميدانية، التي تعتبر عملية إسقاط لخصيصة كل ما تم تناوله في الجانب النظري على أرض الواقع أي على مستوى إحدى المؤسسات، حيث وقع اختيارنا على مؤسسة "مديرية الشؤون الاجتماعية سونا طراك- بسكرة، نظرا للدور الذي تلعبه هذه الأخيرة في مجال المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين. وبناء على ما سبق حاولنا في هذا الفصل الذي جاء بعنوان تحسين أداء العاملين في ظل استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية التطرق إلى عدة نقاط من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول:

• تقديم المؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني:

• واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المديرية محل الدراسة

المبحث الثالث:

• مساهمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين

المبحث الرابع:

• محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأثرها في تحسين أداء العاملين- دراسة إحصائية-

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

تعتبر مؤسسة سوناطراك الجزائرية من أكبر المؤسسات في إفريقيا، والمختصة في مجال التنقيب وتكرير الغاز والبتروول ومشتقاتها، كما أنها تحظى بمكانة عبر العالم، نظرا للمساهمات والشراكات وكذا الفروع الدولية، التي من شأنها يتم تعزيز وجودها وتقوية وضعها المالي، لذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى عموميات حول مجمع سونا طراك-الجزائر وذلك من خلال عرض كل من تطوره التاريخي، أهدافه، مهامه وهيكله التنظيمي، ومن ثم سيتم التعرف على المؤسسة محل الدراسة (مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك- بسكرة)، من خلال تعريفها، مهامها وهيكلها.

المطلب الأول: التعرف بمجمع سوناطراك-الجزائر

سوف يتم من خلال هذا المطلب تقديم نبذة مختصرة عن مؤسسة سوناطراك (مجمع سوناطراك)، من خلال نشأتها، أهدافها، مهامها وشرح هيكلها التنظيمي، ويمكن عرض عناصر هذا المطلب وفقا للنقاط التالية:

الفرع الأول: نشأة مجمع سوناطراك- الجزائر

سنتناول في هذا الفرع نشأة مجمع سوناطراك- الجزائر: (خامرة، 2007، صفحة 130)

تأسست المؤسسة الوطنية سونا طراك والمؤسسة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات بموجب الأمر 63-491 الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية في 31-12-1963، لتوكل لها جميع المهام الخاصة بنقل وتسويق المحروقات التي كانت تحت السيطرة الأجنبية قبل الاستقلال وكانت أولى مهامها هو إنجاز أنبوب لنقل النفط يربط حوض الحمراء بميناء أرزيو، والذي يبلغ طوله 801 كلم وتم هذا المشروع في مدة 20 شهرا.

أرادت الجزائر من خلال هذه المؤسسة أن تتزود بجهاز يسمح لها بإيجاز سياسة بترولية مستقلة عن الكارتل البترولي الموجود آنذاك قبل الاستقلال، حيث كان الاهتمام المتزايد للدولة الجزائرية هو كل ما من شأنه أن يرفع قيمة الثروة الوطنية وخاصة في ميدان المحروقات الذي وكما سبق ذكره فإن هذا القطاع يشكل نسبة (93%) من إيرادات الدولة من العملة الصعبة، وهذا الشيء دفع بالمؤسسة الوطنية الى أن تصبح مؤسسة كبرى ومتكاملة وتتحكم في أعلى مستويات الصناعة البترولية والغازية، وفي سنة 1966 شهدت المؤسسة توسعا شمل كافة نشاطات قطاع المحروقات بالجزائر حيث تحولت الى شركة وطنية للبحث والإنتاج والتحويل والبيع وذلك بموجب المرسوم رقم 96-296 والمؤرخ في 1996/09/22 والذي أعطى للمؤسسة المهام التالية: *تنفيذ كافة العمليات المتعلقة بالتنقيب والاستثمار الصناعي والتجاري لحقول المحروقات والموارد المشتقة منها الى جانب استغلالها،* معالجة وتحويل المحروقات بالإضافة الى نقلها وتسويقها.

وبحلول عام 1971 وإصدار قرار تأميم المحروقات في 1971/02/24 عمدت المؤسسة الى تغيير مسار الاسترجاعات التامة للثروات البترولية والغازية والتحكم الأفضل في التكنولوجيا الخاصة بقطاع المحروقات وكذلك بانتهاج أنماط جديدة التسويق، الشيء الذي من وراءه تأتي العملة الصعبة اللازمة للتنمية الاقتصادية وذلك بالسيطرة المطلقة على الثروات البترولية.

وفي سنة 1981 وصل عدد العاملين في المؤسسة إلى 103000 عامل مما جعل المؤسسة تخضع الى اعتماد سياسة إعادة الهيكلة المنتهجة آنذاك ونتج عن ذلك انسحاب المؤسسة الوطنية سوناطراك من النشاطات الثانوية كالحدمات البترولية والبترو وكيميائية والتكرير وتوزيع المحروقات حيث انفردت بنشاط البحث والإنتاج والنقل بالإضافة إلى معالجة الغاز وتسويق المحروقات.

ففي فترة (1986-1999) تم صدور قانون رقم 86-14 المؤرخ في 19 أوت 1986 المتعلق بتحديد الأشكال القانونية لأنشطة التنقيب والاستكشاف والبحث ونقل المحروقات التي تسمح لمؤسسة لسوناطراك بالانفتاح على الشراكة مع شركاء أخرى، أما في فترة (1991-1999) أجريت التعديلات على القانون 91/01 في ديسمبر 1991، تسمح للشركات الأجنبية خاصة في قطاع الغاز واسترداد الأموال المستثمرة ومنحهم مكافأة عادلة للجهود المبذولة، وأقامت أزيد من 130 مؤسسة نفطية، وتم الإمضاء على 26 عقود البحث والتنقيب خلال السنتين التي أعقبت الإطار المؤسسي الجديد، ومن سنة 2000 إلى يومنا هذا قامت سوناطراك ببذل جهود معتبرة في الاستكشاف والتطوير واستغلال الحقوق وفي الهياكل لنقل المحروقات (خطوط أنابيب ومحطات الضغط)، وفي مصانع تجميع الغاز الطبيعي، وفي ناقلة الغاز المسال، والتنوع في أنشطة مجمع سوناطراك، وكذا تجاوز الهدف المحدد للفترة 1999-2007 والمتعلق بالإنتاج الأولي. (بطاهر و بوطلاعة، 2018، صفحة 10)

الفرع الثاني: أهداف مجمع سوناطراك-الجزائر

تسعى مؤسسة سونا طراك الى تحقيق مجموعة من الأهداف، نذكر أهمها: (بوقصبة، 2016، صفحة 147، 148)

- الإبقاء على نمو سوناطراك وتعزيز قيادتها في الجزائر وإفريقيا، ومكانتها بين قادة الصناعة والتجارة العالميتين في مجال المحروقات السائلة والغازية.
- الإسراع والإخاء بنجاح عملية التكيف مع الشروط الجديدة التي حددها قانون المحروقات الجديد (07/05) للتقدم الى المعايير العالمية.
- التكفل كمؤسسة وطنية ناجحة ومتطورة لبلد نفطي وغاري في تحسين تقييم الموارد الوطنية للمحروقات، وخلق الثروات لصالح التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.
- الاستمرار في جعل أنشطة المنبع (AMONT) أساس تقدم سوناطراك، ومحور أساسي لتوسيع احتياطات الجزائر وتدعيم نشاطها في الجزائر.
- تنوع أنشطة المصب (AVAL) ورفع مساهمتها في أرباح المؤسسة بالجزائر وخارجها.
- الاستمرار في التحكم وتخفيض التكاليف لضمان البقاء: الأولى في الجزائر، الأولى في إفريقيا، وقائدة الصناعة الغازية في المنطقة الأورو متوسطية، وفي الصدارة العالمية.

الفرع الثالث: مهام مجمع سونا طراك

تمثل مهام مجمع سونا طراك فيما يلي: (تفرقيت، 2015، صفحة 212)

- التنقيب عن المحروقات والبحث عنها واستغلالها.
- تطوير شبكات نقل المحروقات وتخزينها، وشحنها واستغلالها.
- توزيع وبيع المحروقات ومختلف المواد المشتقة منها في الجزائر قبل الخارج.
- تسويق المحروقات.
- معالجة وتحويل المحروقات على أرض الوطن وإقامة صناعة بتروكيماوية.
- المشاركة في كل عملية صناعية، تجارية، مالية أو عقارية كانت مرتبطة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بمهامها.
- نشاطات الاستكشاف والبحث عن المحروقات.
- نشاطات التنمية واستغلال حقول المحروقات.

■ نشاطات نقل المحروقات عبر الأنابيب.

■ تجميع وتحويل الغاز.

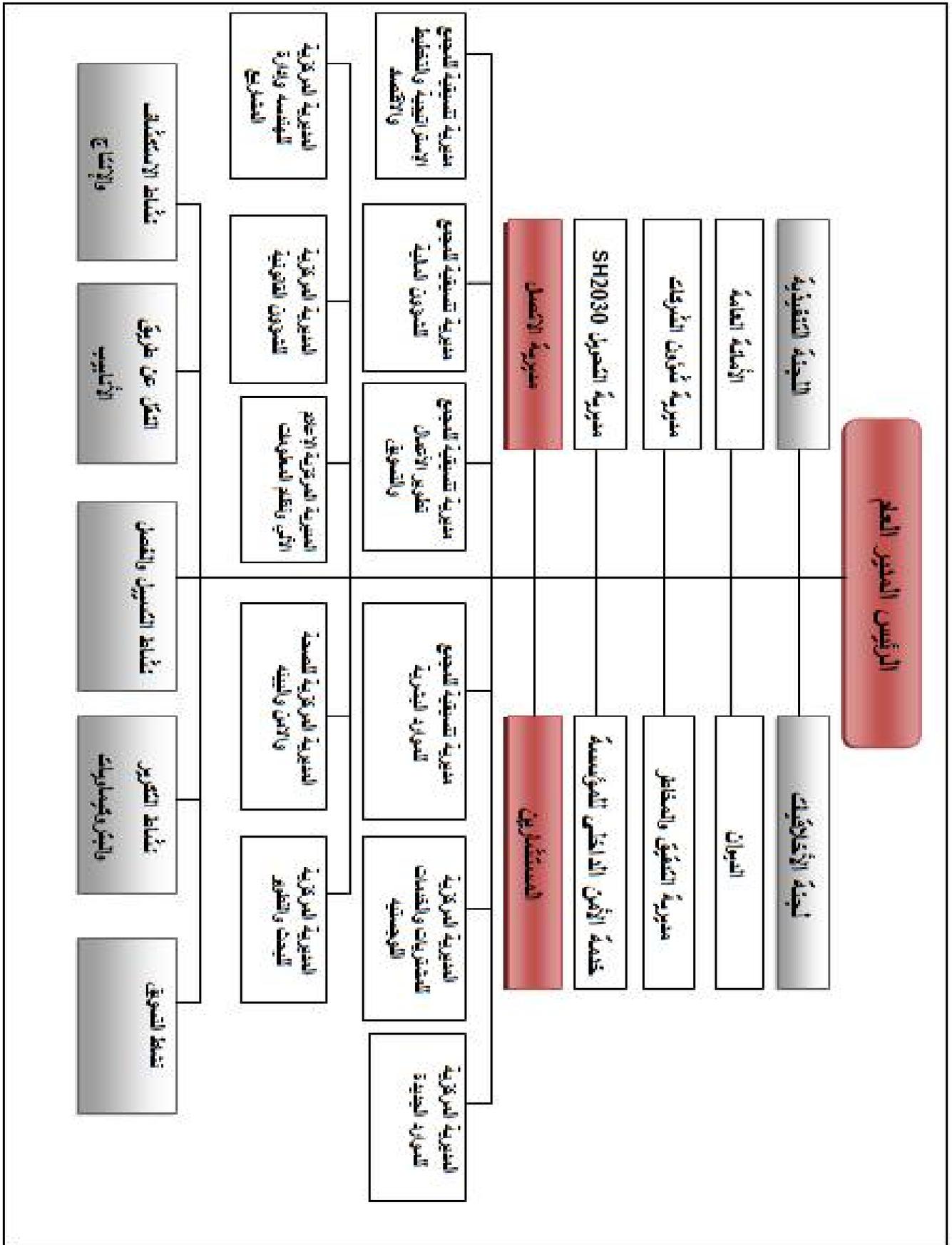
الفرع الرابع: الهيكل التنظيمي لمجمع سوناطراك-الجزائر

منذ إنشائه سنة 1963، أخذ مجمع سوناطراك في التوسع أماميا وخلفيا (نحو المنبع ونحو المصب) لكل ما يتعلق بنشاط البترول والغاز، على المستويين الوطني والدولي، هذه السياسة رشحت المجمع ليصبح الأول على المستويين الوطني والإقليمي من ناحية الحجم ومستوى النشاط، ونتيجة لكبر حجم المجمع، عاشت المؤسسة الأم تغييرات كثيرة على مستوى هيكلها التنظيمي، سعيًا منها للتحكم الجيد في أنشطتها وبلوغ أهدافها المسطرة بفعالية وكفاءة، حيث تسعى هذه التغييرات الأخيرة التي جاء بها الطاقم الإداري الجديد، إلى بلوغ النقاط الآتية: (كشاط، 2019، صفحة 241)

- تفرغ المديرية العامة للمجمع إلى مهامها الرئيسية، المتمثلة في بناء الإستراتيجية والتوجيه والتنسيق والقيادة والمناجحة.
- الاهتمام أكثر بالمراكز التشغيلية، لضمان تآزر أعلى ومنه بلوغ فعالية أكبر.
- التقليل من مستوى المركزية مع تحكم أكبر في السلطات والمسؤوليات المحددة لكل الأطراف، والسهر على العمل الرقابي.
- ضمان تفاعل وحركة المعلومات بشكل أكبر، مع التأكيد على الشفافية، لضمان تحكم أحسن للأنشطة، ومنه ضمان فعالية شاملة للمؤسسة.

ويمكن عرض الهيكل التنظيمي لمجمع سوناطراك في الشكل الموالي:

الشكل رقم (29): الهيكل التنظيمي لمجمع سوناطراك- الجزائر.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (Rapport Annuel 2019, p.17). : SONATRACH

الفرع الخامس: شرح الهيكل التنظيمي لمجمع سوناطراك: إن الهيكل التنظيمي لمجمع سوناطراك عبارة عن هرم يوضح مختلف المستويات والعلاقات بالمجمع، حيث يمكن شرح محتوى الهيكل التنظيمي كما يلي: (بوقصبة، 2016، صفحة 155)

- الرئيس المدير العام: هو أعلى سلطة تنفيذية بالمجمع، دوره الأساسي الإشراف على التسيير العام.
- الديوان: له دور التسيير الإداري للمجمع، ومتابعة مختلف الشؤون الإدارية.
- اللجنة التنفيذية: وهي لجنة تضطلع بتسيير المجمع، وترفع التقارير إلى كل من مجلس إدارة المجمع، وإلى الجمعية العامة إذا لزم الأمر.
- لجنة الأخلاقيات: وهي اللجنة المكلفة بالسهر على احترام أحكام قانون الأخلاقيات وتعزيز الامتثال للممارسات الأخلاقية في المجمع.
- المستشارين: لهم دور استشاري يساعد على اتخاذ القرارات، وتيسير فهم التغيرات المختلفة المؤثرة على المجمع.
- خدمة الأمن الداخلي للمجمع: له دور متابعة وتسيير الأمن داخل المجمع، سواء الموفر ذاتيا، أو من طرف مؤسسات الأمن الخاصة.
- ❖ مديريات مجمع سوناطراك: يمكن شرح مديريات مجمع سوناطراك المبينة في الشكل أعلاه (الهيكل التنظيمي)، كما يلي: (sonatrach.com/organisation, 2021)

- مديرية الاتصالات: هي المسؤولة عن تطوير وتنفيذ إستراتيجية الخاصة بالاتصال ب.SONATRACH.
- مديرية التحويل: هي المسؤولة عن تنسيق وتنفيذ ومتابعة خطة التحويل لتحويل المجمع.
- المديرية التنسيقية للمجمع الإستراتيجية والتخطيط والاقتصاد: هي المسؤولة عن التنمية والتطوير على المدى المتوسط والطويل وتقييم تنفيذها للاستراتيجيات والخطط.
- المديرية التنسيقية للمجمع للشؤون المالية: هي المسؤولة عن رسم، تطبيق وتطوير السياسات والاستراتيجيات في مجال المالية، وتقييم تنفيذها بشكل يضمن الحصول على معلومات مالية ذات جودة.
- المديرية المركزية تطوير الأعمال التجارية والتسويق: وهو المسؤول عن وضع استراتيجيات للنمو والبحث عن فرص استثمارية للمجمع.
- المديرية التنسيقية للمجمع للموارد البشرية: هي المسؤولة عن تنمية وتطوير سياسات واستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية ومراقبة تنفيذها.
- المديرية المركزية للشؤون القانونية: هي المسؤولة عن تطوير وملائمة الوسائل والأدوات القانونية ومراقبة تطبيقها.
- المديرية المركزية للصحة والسلامة والبيئة: وتهتم بتطوير السياسات المتعلقة بالبيئة وسلامة وجودة العمل بشكل يضمن رقابة تطبيقه.
- المديرية المركزية للإعلام الآلي ونظام المعلومات: وهي المسؤولة عن تشغيل ورقابة تكنولوجيا المعلومات وسياسة الرقمنة الخاصة بالمجمع.
- المديرية المركزية للمشتريات والخدمات اللوجستية: ومهمتها تكمن في إدارة عمليات المشتريات والخدمات اللوجستية للمجمع.
- المديرية المركزية للموارد الجديدة: هي المسؤولة عن إدارة وتنفيذ المشاريع المتعلقة بالموارد الخارجية الغير الخاضعة لأي اتفاقيات.
- المديرية المركزية للهندسة وإدارة المشاريع: وهي المسؤولة على ضمان إدارة وتنفيذ المشاريع الصناعية الكبرى للمجمع.
- المديرية المركزية للبحث والتطوير: وتمثل مهامها في تعزيز وتنفيذ سياسة البحث التطبيقي وتطوير التقنيات في الوظائف الأساسية للمجمع.

❖ نشاطات مجمع سونا طراك: أما فيما يخص نشاطات مجمع سوناطراك، يمكن عرضها كالآتي:

الاستكشاف والإنتاج (EP):

منذ إنشائها، ركزت سونا طراك جهودها على البحث عن حقول نفط وغاز جديدة على الأراضي الوطنية من أجل تجديد احتياطياتها وزيادة طاقتها الإنتاجية. تتمتع الجزائر، بحكم موقعها الجغرافي وتربتها التحتية الغنية بالمواد الهيدروكربونية، بمنطقة تعدين شاسعة لا تزال غير مستكشفة إلى حد كبير. بناء على روحها الرائدة، تتابع المجموعة برنامجها لتطوير الموارد الهيدروكربونية في الجزائر من خلال الاعتماد على خبرتها التكنولوجية ومعرفتها في الاستكشاف والإنتاج. أنتج أكثر وأنتج أفضل، هذه هي الإستراتيجية المشتركة بين جميع موظفي المجموعة لمواجهة التحديات الجديدة التي تنتظرنا، يعتبر نشاط الاستكشاف والإنتاج (EP) لمؤسسة سونا طراك (SONATRACH) نشاطاً مسؤولاً عن البحث والتطوير والاستغلال وإنتاج المواد الهيدروكربونية. ويدور هذا النشاط حول ثلاثة محاور: [\(sonatrach.com/](http://sonatrach.com/)

exploration-production, 2021)

* تطوير واستغلال الودائع من أجل التنمية المثلى للموارد.

* إدارة الأنشطة بالمشاركة في مراحل التنقيب عن الرواسب وتطويرها واستغلالها.

* البحث والتفاوض وتطوير مشاريع جديدة على الأراضي الوطنية والدولية.

النقل عبر خطوط الأنابيب (TRC):

يهدف نشاط نقل خطوط الأنابيب (TRC) إلى تطوير شبكة البنية التحتية للنقل عبر خطوط الأنابيب والتخزين والتحميل والتفريغ من خلال البنية التحتية للموانئ في رصيف الميناء وفي أعالي البحار، تدير سونا طراك شبكة نقل خطوط أنابيب للهيدروكربونات (النفط الخام والمكثفات والغاز الطبيعي وغاز البترول المسال) تتكون من 22 خط أنابيب بطول إجمالي يبلغ 20705 كيلومترات.

(sonatrach.com/transport-par-canalisation, 2021)

نشاط فصل الإسالة (التسييل والفصل) (LQS)

نشاط فصل الإسالة (LQS) مسؤول عن تحويل للهيدروكربونات عن طريق تسييل الغاز الطبيعي وفصل غاز البترول، أصبحت سونا طراك رائدة في مجال الغاز الطبيعي المسال، وأصبحت واحدة من الشركات العالمية الرائدة في إنتاج وتسويق الغاز الطبيعي المسال والمنتجات الثانوية مثل البروبان والبيوتان والبنزين. منتماً إلى نشاط الإسالة والفصل، تم إنشاء أول مجمع تسييل في العالم يسمى ex-)GL4Z (CAMEL) في عام 1964 في أرزيو، بشكل تدريجي واستجابة للطلب القوي من السوق العالمية، رأت سونا طراك قدرتها الإنتاجية تتماشى مع الدخول إلى إنتاج أربعة مجمعات تسييل جديدة لتصل طاقتها الإجمالية إلى 56 مليون متر مكعب / سنة.

(sonatrach.com/ liquéfaction-et-séparation, 2021)

نشاط التكرير والبتروكيماويات (RPC):

تتمثل المهمة الأساسية لنشاط التكرير والبتروكيماويات في تشغيل وإدارة أداة إنتاج التكرير والبتروكيماويات، وذلك بشكل أساسي لتلبية طلب السوق الوطني على المنتجات البترولية. بهدف تعزيز المواد الخام، تهدف سونا طراك من خلال برنامجها الاستثماري في التكرير والبتروكيماويات، إلى أن تكون لاعباً رئيسياً وأن تشارك في تصنيع الجزائر. كما أطلقت سونا طراك مشروع التحول الطموح الخاص بها على أساس إستراتيجية جديدة لعام 2030، مما يسمح لها بأن تكون شركة نفط وطنية من بين أكثر الشركات كفاءة وربحية في الصناعة، من خلال تحديث أساليب الإدارة مع الموازنة مع النماذج الجديدة للاستراتيجيات والتنظيم، وتتمثل رؤية إستراتيجية سونا طراك الجديدة في أن تكون

معياراً عالمياً ما بين شركات النفط الوطنية والانضمام إلى أكبر 05 شركات نفط وطنية في العالم، ويدعم هذا الطموح سلسلة من الأهداف المتعلقة بجميع أنشطة المجموعة، ولا سيما في مجال إنتاج الهيدروكربونات، حيث يهدف إلى تحديث وتعزيز قدرات التكبير الحالية وإنشاء صناعة بترو كيميائية فعالة حقيقية، من خلال تقييم المواد الخام وتحسينها وتحويلها إلى المنتجات البتر وكيميائية. / sonatrach.com

(raffinage-et-petrochimie, 2021)

نشاط التسويق (COM):

تمثل مهمة النشاط التسويقي في ضمان إمدادات الطاقة للسوق الوطني، ومهمته القانونية الأولى كضامن للخدمة العامة، تقييم الهيدروكربونات السائلة والغازية، الأولية والمعالجة، المصدرة إلى الأسواق الدولية، حيث يعد النشاط التسويقي مسؤول عن تطوير وتطبيق السياسات والاستراتيجيات لتسويق المواد الهيدروكربونية، وخلال عام 2017، قام نشاط التسويق بتصدير (106.2) مليون طن من المكافئ النفطي من الهيدروكربونات السائلة والغازية، أي بنسبة (49٪) للغاز، و(27٪) للنفط الخام والمكثفات، و(16٪) للمنتجات المكررة، و(8٪) لغاز البترول المسال، كما تعد مؤسسة سوناطراك من بين أكبر (10) دول مصدرة للغاز في العالم وأول دولة مصدرة للغاز في البحر الأبيض المتوسط. والجزائر الآن ثالث أكبر مصدر للغاز في أوروبا بعد روسيا والنرويج. حيث يتم توجيه الغاز إلى أوروبا من خلال ثلاثة خطوط أنابيب (GPDF، GEM، MEDGA)، وعلى مدار 50 عاماً، استثمرت مؤسسة سوناطراك في الاستحواذ على أسطول بحري، وأداة مرنة لنشاط التسويق وناقل لخلق القيمة، تمتلك المجموعة (1) ناقلة نفط عمودية و(9) ناقلات غاز البترول المسال و(10) ناقلات غاز طبيعي مسال و (2) ناقلة بيتومين. (sonatrach.com/commercialisation, 2021)

المطلب الثاني: مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك-بسكرة.

سيتم من خلال هذا المطلب تقديم نبذة مختصرة عن مؤسسة محل الدراسة (مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك-بسكرة)، من خلال نشأتها، مهامها وشرح هيكلها التنظيمي:

الفرع الأول: نشأة مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك-بسكرة-

تم إنشاء هيكل مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك في ولاية بسكرة سنة 1972، وذلك على شكل مركز للرعاية الطبية، تم تأسيسها على شكل ملحقة في عام 1979 في المنطقة الشرقية لولاية سكيكدة، وبعبارة أخرى بدأ نشاط الأعمال الاجتماعية في هذه المنطقة (ناحية بسكرة) بعد تأميم المحروقات مباشرة.

قامت مديرية الشؤون الاجتماعية بتعزيز مواردها البشرية والمادية وتوسيع نطاق مهامها كملحقة تغطي (16) وحدة موجودة على مستوى (06) ولايات، صنع منها قطبا مهما في التعامل مع مشاكل والمتطلبات الاجتماعية للعمال، لتصبح على مر السنين أكثر أهمية، ما جعلها تصبح وحدة مستقلة بذاتها في 01 جانفي 1989 في إطار التقسيم الإداري الجديد لقسم الشؤون الاجتماعية.

الفرع الثاني: مهام مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك-بسكرة-

لقد تم تحديد مهام مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك ناحية بسكرة بموجب القرار رقم A.569/R، الذي يحمل تنظيم النشاط والمدرج كما يلي:

■ تنفيذ السياسة الاجتماعية في الناحية.

■ إدارة ميزانية المؤسسة والشؤون الاجتماعية والممتلكات في المنطقة.

■ إدارة أنشطة الحماية الاجتماعية، وصحة العمال وعائلاتهم، والمتقاعدين الذين ينتمون الى وحدات سوناطراك والمؤسسات الفرعية الموجودة بالمنطقة.

■ إدارة وتنسيق جميع الأنشطة الصحية والطفولة والاجتماعية والثقافية في المنطقة.

■ إدارة الشؤون المالية والموظفين والموارد العامة واللوجستيات والأنشطة الأمنية في المنطقة.

■ إدارة البنى التحتية الموجودة في مجال العمل في المنطقة.

■ إبلاغ المديرية المركزية عن جميع أنشطة الناحية.

■ تطوير الاتصالات ووسائل الإعلام مع عمال سوناطراك في المنطقة.

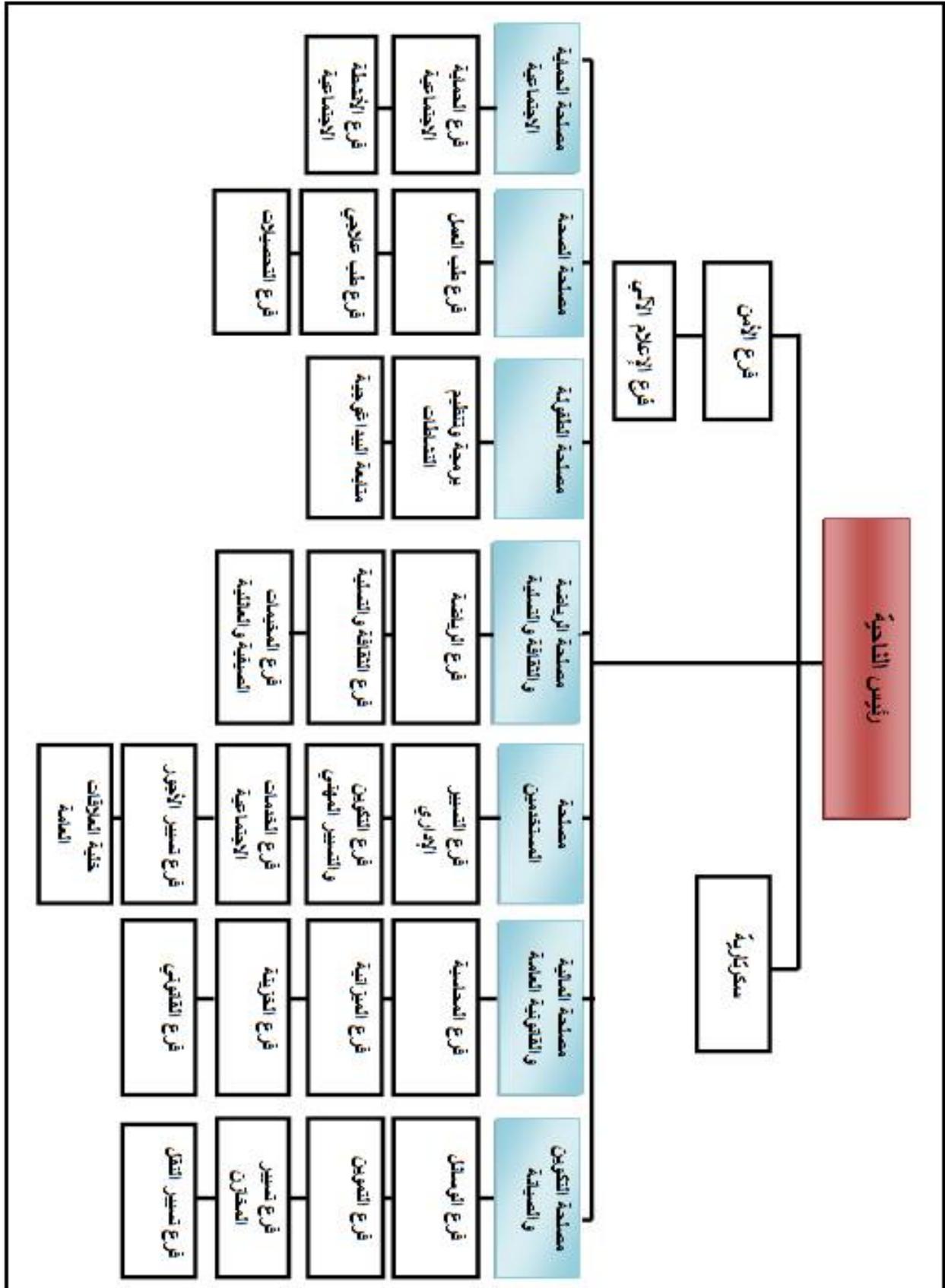
■ التنسيق مع سلطات ولاية بسكرة.

■ إعداد توقعات الموازنة والميزانيات السنوية للناحية.

الفرع الثالث: الهيكل التنظيمي لمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك -بسكرة-

في هذا الفرع سيتم عرض الهيكل التنظيمي للمديرية محل الدراسة، وذلك من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم(30): الهيكل التنظيمي لمديرية الشؤون الاجتماعية لسوناطراك -بسكرة-



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

من الشكل السابق نجد أن الهيكل التنظيمي لمديرية الشؤون الاجتماعية لسوناطراك - بسكرة - مقسم لعدة مصالح: (حبة، 2017،

الصفحات 162-168)

❖ **مصلحة التكوين والصيانة:** وتتكون هذه المصلحة من أربع فروع، حيث لكل فرع مهام خاصة به، وهيئة مسؤولة عن رصد تنفيذ البرامج

التي تضطلع في إطار الترتيبات ومن بين المهام الخاصة بهذه المصلحة نجد:

■ مسؤولة عن صيانة الأسطول.

■ ضمان إدارة سليمة لموقف السيارات.

■ وضع الميزانيات الشهرية والفصلية وقوائم الجرد السنوية لجميع الممتلكات.

■ إدارة التخطيط والرصد من طرف رجال الأمن.

❖ **مصلحة المالية والقانونية العامة:** تضم هذه المصلحة أربع فروع، والتي تتمثل في: فرع المحاسبة، فرع الميزانية، فرع الخزينة وفرع القانوني،

ويمكن حصر المهام التي تقوم بها هذه الفروع في النقاط التالية:

● تنظيم المالية العامة والقانونية.

● ضمان الإدارة المالية للمنطقة.

● رعاية جميع أنشطة المحاسبة.

● توفير الدارة المالية في مختلف مكوناتها.

● رصد وتنفيذ خطط العمل في الجانب المالي.

● توفير جميع العناصر والحالات وإدارة الوثائق المتعلقة بنشاط المنطقة.

● إجراء رقابة صارمة على الميزانية.

● ضمان الحفاظ المناسب لجميع سجلات الخزينة وفقا للأنظمة المعمول بها.

● ضمان إدارة السجلات في المنطقة، أي منطقة الشؤون القانونية.

● تمثيل المنطقة في البنوك والحكومة المحلية.

● ضمان إدارة النقدية المناسبة.

● التأكد من مسك الدفاتر المناسبة وفقا للمبادئ التوجيهية والنظام الأساسي للمديرية.

● توفير إدارة المحاسبة (الاستثمارات).

● ضمان تنسيق الميزانية مع مجموعات أخرى من الأنشطة التنفيذية.

❖ **مصلحة المستخدمين:** تضم هذه المصلحة ستة فروع، حيث أن كل فرع يقوم بعدة مهام، ويمكن عرض أهمها كما يلي:

■ مسؤولة عن إعداد الوثيقة الإدارية "كشف المرتبات" لعمال المديرية.

■ تصريح الحماية الاجتماعية لعمال سنويا.

■ مكلفة بالعلاقات الإدارية بين المؤسسات ومكتب التشغيل الولائي.

■ مسؤولة عن العلاقة بين المديرية والعمال بتسيير عقود العمل بأنواعها.

- مسؤولة عن الإدارة الاجتماعية.
 - إعداد التقارير والميزانيات العامة.
 - التأكد من شهادات موظفي إدارة المديرية.
 - وضع برامج التدريب وضمان تنفيذها.
 - إعداد جداول زمنية للإجازة السنوية.
 - مسؤولة عن إدارة وصيانة سجلات الموظفين.
 - رصد كل أنواع القروض.
 - ضمان تنفيذ جميع الإجراءات الإدارية.
 - مسؤولة عن توفير وإدارة الوثائق الأزمة لجميع الأنشطة في المنطقة.
 - مسؤولة عن مراقبة قائمة حضور العمال.
 - مسؤولة بتسجيل غياب العمال (العطل المرضية، العطل السنوية، العطل مدفوعة الأجر، العطل التعويضية، العطل بدون أجر).
 - مسؤولة عن تسجيل العمال الذين هم في مهمة العمل.
- ❖ **مصلحة الرياضة والثقافة والتسلية:** تتكون هذه المصلحة من ثلاثة فروع هي: فرع الرياضة، فرع الثقافة والتسلية، وفرع المخيمات الصيفية والعائلية، ويمكن عرض المهام التي تقوم بها تلك الفروع في النقاط التالية:
- تطوير وتعزيز الأنشطة الاجتماعية والثقافية لصالح العمال وعائلاتهم.
 - مسؤولة عن وضع برامج العمل وضمان التنفيذ.
 - مسؤولة عن تنظيم وتنفيذ الأنشطة الاجتماعية والثقافية.
 - تنظيم وتنفيذ أنشطة تذكارية وعفوية.
 - تشجيع الأنشطة الرياضية لتحفيز ممارسة واسعة من النشاط.
 - ضمان التشغيل السليم وإدارة المدارس الرياضية لحاملي حقوق العمال.
 - مسؤولة عن خلق جو من الترفيه والمنافسة على جميع المستويات لهياكل سوناتراك داخل الإقليم.
 - مكلفة بالبرمجة وتحقيق البطولات في مختلف الألعاب الرياضية.
 - التعرف على المواد والمعدات اللازمة لظروف جيدة للرياضة في وحدات سوناتراك.
 - توفير خدمات الصيانة واستمرار توافر المرافق الرياضية.
 - وضع برامج عمل والترفيه الثقافي وضمان تنفيذها.
 - تحقيق البرامج الثقافية والترفيهية التي وافقت عليها اللجنة العليا للعمل الاجتماعي.
 - تحضير وتسهيل وتنفيذ حملة الضيف الثقافية والثقافية.
 - التنسيق مع الهياكل المركزية للمديرية.
 - وضع تقديرات الميزانية للرياضة والأنشطة الثقافية والترفيهية.

❖ **مصلحة الطفولة:** وتنقسم هذه المصلحة الى قسمين هما: قسم برمجة وتنظيم النشاطات وقسم المتابعة البيداغوجية، ويقوم كل قسم على أداء مجموعة من المهام والتي يمكن حصرها كما يلي:

- تطوير وتعزيز أنشطة للأطفال.
- مسؤولية عن برامج العمل وضمان تنفيذها.
- تنظيم وتنفيذ الأنشطة التذكارية والعفوية.
- ضمان التشغيل السليم للبنية التحتية الاجتماعية في مرحلة الطفولة.
- مسؤولية عن تطوير البرامج التعليمية وتنفيذها لصالح الأطفال.
- توفير التدريب المستمر للموظفين المتخصصين.
- تحديد الموارد اللازمة لتوفير دعم أفضل لنشاط الطفولة.
- إعداد الموازنات الشهرية والفصلية والأنشطة السنوية من أجل الطفل.
- التنسيق مع الهياكل المركزية للمديرية.
- وضع تقديرات الميزانية لأنشطة الطفولة.

❖ **مصلحة الصحة:** تتكون مصلحة الصحة من ثلاثة فروع، والمتمثلة في فرع طب العمل، فرع طب علاجي وفرع التحصينات، ومن أبرز المهام التي تقوم بها هذه الفروع بحد:

- متابعة الحملات الوقائية للحفاظ على صحة العمال.
- التعرف على الإنسان والمواد المادية من أجل الإدارة السليمة للعاملين في إطار العمل الطبي.
- ضمان الرصد المستمر للهياكل للنظافة والسلامة من قبل الفرق الطبية.
- توفير أماكن الزيارات المستمرة في الأوساط المهنية.
- توفير خدمات الوقاية الطبية للحدائق الأطفال والمدارس الرياضية.
- التأكد من أن العمال والمستفيدين من الخدمات الطبية من المتخصصين والمختبرات والتحليل الطبية.
- ضمان الإمدادات من المسعفين.

❖ **مصلحة الحماية الاجتماعية:** تضم هذه المصلحة فرعين وهما: فرع حماية الاجتماعية، فرع (action social) وتقوم هذه المصلحة بالمهام التالية:

- مسؤولية عن تنظيم وتنفيذ أنشطة الرعاية الطبية والاجتماعية ونشاط الحماية الاجتماعية.
- المساهمة في تنمية وترقية سياسة المديرية في مجال الصحة والحماية الاجتماعية.
- وضع برامج وفقا لسياسة المؤسسة لصالح العمال وذوي الحقوق.
- تقديم الدعم للعمال الأرامل والمتقاعدون والمستفيدون في مجال الرعاية الطبية.
- مسؤول عن تحقيق عملية المساعدة المالية لصالح المتقاعدين والمعوقين والأرامل من ذوي الدخل المنخفض.
- وضع برامج لعملية الختان لفائدة أبناء عمال المديرية.

- وضع برامج للعمرة لفائدة المتقاعدين من المديرية.
- استفادة المتقاعدين وأرامل العمال من الحمامات المعدنية.
- تسيير ومتابعة ملفات المتقاعدين وأرامل العمال.
- توفير خدمات صحية للعمال والمتابعة الكاملة من طرف الطبيب المختص.

المبحث الثاني: واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين في المديرية محل الدراسة

سننطلق في هذا المبحث إلى عرض كل من واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وواقع أداء العاملين في مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك -بسكرة.

المطلب الأول: واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المديرية محل الدراسة

نظرا لاعتراف المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية، والشروع في ممارستها بصورة واضحة، هذا ما أثر على وظيفة المحاسبة لدى المديرية مما جعلها تتطور وتدخل في مجالات جديدة، وفي هذا المطلب سنقوم بتشخيص واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية لمختلف مجالاتها في المديرية محل الدراسة، من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية إتجاه العاملين

تعمل المديرية منذ نشأتها على تهيئة ظروف العمل وخلق بيئة مواتية لتنمية العاملين، ومهمتها هو تحسين ظروف عمل الموظفين والمتقاعدين ومنهم عائلاتهم.

ومن هذا المنطلق سيتم في هذا الفرع عرض واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية إتجاه العاملين بالإعتماد على المعلومات والوثائق المقدمة من طرف المديرية (مصلحة المحاسبة والقانونية العامة)، وذلك من خلال توضيح المساهمات الممنوحة من طرف المديرية إلى العاملين وأسره، وكيفية معالجتها محاسبيا.

1. أنشطة المسؤولية الاجتماعية إتجاه العاملين: تنقسم أنشطة المسؤولية الاجتماعية إتجاه العاملين في المؤسسة محل الدراسة على ثلاثة فئات، يمكن عرضها كما يلي:

1.1. الأنشطة الاجتماعية المتعلقة بأطفال العاملين والمعالجة المحاسبية الخاصة بها:

تقوم المديرية بمنح أبناء عاملها مساعدات مالية مختلفة، وتتمثل فيما يلي:

❖ مساعدة مالية للعامل أثناء تسجيل أحد أبنائهم في الحضانة:

في حال ما قرر العمال _عمال المديرية محل الدراسة أو العمال الذين ينتمون لمؤسسات أخرى من نفس القطاع_ تسجيل أحد أبنائهم في الحضانة، يطلب منهم تسديد حقوق الاشتراك والمقدرة قيمتها (100.000.00 دج)، إلا أن هذا المبلغ لا يدفعه العامل كليا بل يدفع جزء منه فقط، أما الجزء المتبقي تساهم في دفعه المديرية محل الدراسة والذي تقدر نسبته (80%) من المبلغ الإجمالي، كما هو موضح في النقاط التالية:

■ العامل: يدفع العامل من حقوق الاشتراك قيمة تقدر بـ: (18000.00 دج).

■ المديرية (وحدة الإنتماء): تساهم المديرية محل الدراسة بدفع الجزء المتبقي من إجمالي الاشتراكات الذي تقدر قيمته بـ: (82000.00د.ج).

بالنسبة للتسجيل المحاسبي لهذه العملية يكون وفقا لحالتين:

الحالة 01: العامل ينتمي للمؤسسة محل الدراسة.

● تقديم العامل حقوق الإشتراك للمديرية:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N /.../...	دائن	المدين
	*****	من ح/البنك		512
*****		إلى ح/منتجات الأنشطة الملحقه تحصيل المديرية قيمة الإشتراك من طرف العامل	70889	

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

الحالة 02: العامل ينتمي لمديرية من نفس القطاع:

تتم المعالجة المحاسبية لهذه الحالة كما يلي:

● تقديم العامل حقوق الإشتراك للمديرية

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N /.../...	دائن	المدين
	*****	من ح/البنك		512
*****		إلى ح/منتجات الأنشطة الملحقه تحصيل المديرية قيمة الإشتراك من طرف العامل	70889	

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

● تقديم المديرية الجزء المتبقي من حقوق الإشتراك:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N /.../...	دائن	المدين
	*****	من ح/الزبائن		411006
*****		إلى ح/منتجات الأنشطة الملحقه	70889	

		<u>فاتورة حقوق الاشتراك</u>		
****	****	من ح/البنك إلى ح/الزبائن <u>تسديد حقوق الاشتراك من طرف المديرية</u>	411006	512

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ حقوق الإطعام (عن طريق المناولة):

بعد تكفل المديرية محل الدراسة بتسديد حقوق الإطعام التي تطلب من أبناء العاملين، يجب عليها الالتزام بتقديم وجبة الطعام لكافة الأطفال داخل الحضانة، وذلك بعد إبرام عقود مع مؤسسات أو جهات أخرى تعمل على تحضير تلك الوجبات. وتعالج هذه العملية محاسبيا من طرف المديرية كما يلي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
****	****	من ح/التنقلات والمهمات والاستقبالات - حقوق الإطعام - إلى ح/موردو الخدمات <u>فاتورة حقوق الإطعام</u>	401002	6256
****	****	من ح/موردو والخدمات إلى ح/البنك <u>تسديد حقوق الإطعام</u>	512043	401010

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ نقل أبناء العاملين للحضانة (Transports)

تلتزم المديرية بتوفير خدمات النقل لأبناء العمال إلى مقر الحضانة، بواسطة الوسائل الخاصة بها، إضافة إلى إبرام عقود مع مؤسسات تحتم بشؤون النقل، كما تتحمل المديرية كافة الأعباء الخاصة بهذه العملية. التسجيل المحاسبي الخاص بهذه العملية يكون كالآتي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
	****	من ح/ مصاريف النقل الاجتماعي		62418

****		إلى ح/موردو الخدمات فاتورة مصاريف النقل الاجتماعي	401010	
	****	من ح/موردو الخدمات		401010
****		إلى ح/البنك تسديد مصاريف النقل الاجتماعي	512043	

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ الأساتذة المؤقتين (Intervenants)

تتم المديرية بتعليم وتثقيف أطفال العاملين في مختلف المجالات، بهدف تنمية وتطوير قدراتهم، وهذا من خلال وضع برامج عمل لدور الحضنة الخاصة بهم، والإعتماد على عدة طرق وكيفيات تساعد على تحقيق النتائج المرجوة، وللقيام بهذا الدور توفر المديرية مجموعة من الأساتذة بصورة تعاقدية، وتتكفل بكافة المصاريف الخاصة بهم. التسجيل المحاسبي لهذه العملية يكون الأتي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
****	****	من ح/أجور الوسطاء والأتعاب - حقوق الأساتذة المؤقتين -		62299
		إلى ح/موردو الخدمات فاتورة حقوق الأساتذة المؤقتين	401010	
****	****	من ح/موردو الخدمات		401010
		إلى ح/البنك تسديد حقوق الأساتذة المؤقتين	512043	

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

2.1. الأنشطة الاجتماعية المتعلقة بالعاملين وذوي الحقوق، والمعالجة المحاسبية الخاصة بها:

تساهم المديرية بتقديم جملة من الخدمات المساعدات المالية لكافة عامليها وذوي الحقوق، مثل (المدارس الرياضية، المخيمات الصيفية، الحمامات المعدنية، رحلات داخل الوطن وخارجه، منحة العمره.. وغيرها)، ويمكننا شرح مضمون هذه المساهمات وعرض تسجيلها المحاسبي من خلال النقاط التالية:

❖ المدارس الرياضية (Ecoles De Sports): نظرا لأهمية النشاط الرياضي في الوقت الراهن، كونه يعتبر ظاهرة ثقافية للتوسع الاجتماعي وسيلة محفزة للنشاط البدني للفرد، هذا ما دفع المديرية محل الدراسة تهتم بالجمال الرياضي، وقامت بإنشاء مدارس رياضية، تضم كافة العاملين وأبنائهم، ومهيئة من كل الجوانب (المادية والبشرية)، حيث توفر المديرية مجموعة من المدربين والأساتذة سواء كانوا بصفة دائمة أو مؤقتة، من أجل تعليم وتدريب العاملين وأبنائهم، بهدف تحسين قدراتهم البدنية، توليد الاهتمام بالممارسة المستمرة للرياضة، زيادة احترام الذات والثقة بالنفس... الخ، كما تتكفل المديرية بكل المصاريف المتعلقة بالمدارس الرياضية ومن أبرزها نجد مصاريف (حقوق) المدربين والأساتذة، والتسجيل المحاسبي لهذه العملية يكون كالآتي:

رقم حساب المدين	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
		N/.../...		
62299		من ح/ أجور الوسطاء والأتعاب - أتعاب المدربين -	*****	*****
	401010	إلى ح/ موردو الخدمات <u>فاتورة أتعاب المدربين</u>		
401010		من ح/ موردو الخدمات	*****	*****
	512043	إلى ح/ البنك <u>تسديد حقوق المدربين</u>		

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ المخيمات الصيفية (Colonies De vacances / Camps De toiles):

نظرا لأهمية المخيمات الصيفية والدور الذي تلعبه في تعليم وتربية الطفل من جهة والترفيه والتسلية من جهة أخرى، وذلك من خلال البرامج الثقافية والترفيهية، تبادر المديرية محل الدراسة ككل سنة بتنظيم مخيمات صيفية لصالح أبناء العاملين وذوي الحقوق، وتتكفل بكافة المصاريف الخاصة بالمخيمات الصيفية.

وتسجل هذه العملية محاسبيا كما يلي:

رقم حساب المدين	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
		N/.../...		
62418		من ح/ مصاريف النقل الاجتماعي - المخيمات الصيفية -	*****	*****
	401010	إلى ح/ موردو الخدمات <u>فاتورة مصاريف نقل الاجتماعي - المخيمات الصيفية -</u>		

****	****	من ح/موردو الخدمات	401010
****	****	إلى ح/البنك تسديد مصاريف النقل الاجتماعي - المخيمات <u>الصيفية-</u>	512043

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ ورشات ثقافية (Ateliers Culturels):

تتوفر لدى المديرية ورشات خاصة بالجمال الثقافي، كما تتحمل المديرية العديد من المصاريف في إطار تنظيمها لعدة نشاطات ثقافية،

وتسجل هذه العملية في الدفتر اليومي للمديرية كما يلي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
****	****	من ح/أجور الوسطاء والأتعاب		62299
****	****	إلى ح/موردو الخدمات <u>فاتورة الورشات الثقافية</u>	401010	
****	****	من ح/موردو الخدمات		401010
****	****	إلى ح/البنك <u>تسديد مصاريف الورشات الثقافية</u>	512043	

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ خرجات الهواء الطلق (Sorties Aerees):

تقوم المديرية بتنظيم خرجات للهواء الطلق لصالح أبناء العاملين وذوي الحقوق، حيث تتكفل بكافة الأعباء الناتجة عن هذه الخرجات،

والتي تتمثل بمصاريف النقل والإطعام، وتسجل هذه العملية في دفاتر المديرية كما يلي:

✓ مصاريف النقل الاجتماعي _ خرجات الهواء الطلق:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
****	****	من ح/أجور الوسطاء والأتعاب - النقل الاجتماعي -		62299
****	****	إلى ح/موردو الخدمات <u>فاتورة النقل الاجتماعي _ خرجات الهواء الطلق</u>	401010	

****	****	من ح/موردو الخدمات	401010
****	****	إلى ح/البنك تسديد مصاريف النقل الاجتماعي_ خرجات الهواء الطلق_	512043

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

✓ مصاريف الإطعام_ خرجات الهواء الطلق:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
****	****	من ح/مصاريف الإطعام	401010	6256
****	****	إلى ح/موردو الخدمات فاتورة مصاريف الإطعام_ خرجات الهواء الطلق	401010	401010
****	****	من ح/موردو والخدمات	512043	401010
****	****	إلى ح/البنك تسديد فاتورة الإطعام_ خرجات الهواء الطلق	512043	401010

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ خرجات عطلة نهاية الأسبوع (Week-end Adolescents /caravanes(13/15)

تنظم المديرية في عطلة نهاية الأسبوع رحلات لكافة أبناء العاملين، بهدف التعرف على المعالم السياحية في المناطق القريبة، مثل زيارة المناطق الريفية، زيارة المتاحف التاريخية والحداث العامة.. الخ، وفي إطار هذه المبادرة تتحمل المديرية كل من مصاريف النقل، مصاريف الإطعام والمبيت.

بالنسبة للمعالجة المحاسبية لهذا النشاط تتم كما يلي:

✓ مصاريف النقل:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
****	****	من ح/أجور الوسطاء والأتعاب- النقل الاجتماعي-	401010	62299
****	****	إلى ح/موردو الخدمات فاتورة النقل الاجتماعي	401010	401010

****	****	من ح/موردو الخدمات	401010
****	****	إلى ح/البنك تسديد فاتورة النقل الاجتماعي	512043

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

✓ مصاريف الإطعام والمبيت:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
****	****	من ح/مصاريف الإطعام من ح/ مصاريف المبيت	401010	6255 6256
****	****	إلى ح/موردو الخدمات فاتورة الإطعام والمبيت	512043	401010
****	****	إلى ح/موردو والخدمات إلى ح/البنك تسديد مصاريف الإطعام والمبيت	512043	401010

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ النشاطات الرياضية (Activités sportives):

تنظم المدارس الرياضية التابعة للمديرية محل الدراسة للعاملين وأبنائهم عدة نشاطات رياضية مختلفة، تتمثل هذه الأخيرة في ألعاب رياضية قصيرة المدى داخل المديرية، كما تنظم دورات ومقابلات رياضية خارج المديرية مع المدارس الرياضية التابعة للمديرية سوناطراك بولايات أخرى، والمديرية تتحمل حل المصاريف الناتجة عن هذه النشاطات.

❖ النشاطات الثقافية (Activités culturelles):

تنظم المديرية العديد من النشاطات الثقافي في إطار مسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وأسرهم، حيث تتحمل أعباء كبيرة نتيجة تنظيمها لتلك النشاطات.

والمعالجة المحاسبية للنشاطات الرياضية والثقافية تكون كما يلي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
	****	من ح/التنقلات والمهمات والاستقبالات		6256

****		إلى ح/موردو الخدمات فاتورة النشاطات الرياضية والثقافية	401002	
	****	من ح/موردو والخدمات		401010
****		إلى ح/البنك تسديد فاتورة النشاطات الرياضية والثقافية	512043	

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ حمامات المعدنية داخل الوطن وخارجه (Cures En Tunisie / Cures Thermales):

توفر المديرية للعامل وذوي الحقوق، إقامة في المنتجع الصحي (الحمام المعدني) داخل الوطن أو خارجه، وتتكفل المديرية بكل مصاريف هذه المنحة مقابل تقديم العامل مبلغ نقدي كحقوق اشتراك.

❖ رحلات داخل الوطن (Excursions Familles En Algeria):

تنظم المديرية رحلات سياحية لصالح العمال وعائلاتهم على مستوى الوطن، وتكون هذه الرحلات على شكل اشتراكات.

❖ رحلات خارج الوطن (Séjours A l'Etranger):

تنظم المديرية رحلات سياحية خارج الوطن لصالح عمالها، كما تتكفل المديرية بكل المصاريف التي تتعلق بهذه الرحلات، إلا أن العامل قد يقدم حقوق الاشتراك فقط.

❖ العمرة (Séjours Omra):

تقدم المديرية محل الدراسة مساعدة مالية تتعلق بمنحة العمرة لكل العاملين وفقا لشروط معينة، وتقدر هذه المساعدة بنسبة من إجمالي المصاريف الخاصة بهذه المنحة، أما النسبة المتبقية فيقدمها العامل على شكل اشتراك.

❖ مركز المخيم العائلي (Centre De Détente Familiaux):

تبادر المديرية في كل موسم اصطياف بتنظيم مخيمات صيفية لفائدة العاملين وعائلاتهم، حيث تهتم بمثل هذه المبادرات لإعطاء العاملين وأسراهم فرصة التمتع بالمناطق السياحية في مراكز التخييم، مع توفير كافة الخدمات المرافقة من أجل قضاء عطلة صيفية ممتعة. ويكمن تجسيد المعالجة المحاسبية للأنشطة الاجتماعية في القيد الموالي:

رقم حساب المدين	رقم حساب	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
	دائن	N/.../...		
512		من ح/البنك	****	
	70889	إلى ح/منتوجات الأنشطة الملحقه تحصيل المؤسسة نسبة الاشتراك من العمال		****

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

من خلال القيد المحاسبي أعلاه يتضح لنا أن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المديرية للعمال هي عبارة عن اشتراكات، أي أن المديرية تتحمل النسبة الأكبر من إجمالي المصاريف الناتجة عن تلك الخدمات، والعامل يقدم نسبة معينة تتمثل في حقوق الاشتراك.

3.1. الأنشطة الاجتماعية المتعلقة بالعاملين والمتقاعدين والمعالجة المحاسبية الخاصة بها:

تساهم المديرية بتقديم جملة من المساعدات المالية لكافة عامليها في مجال الحماية الاجتماعية، مثل (المساعدة المالية الخاصة بكل من: الوفاة، الرعاية الصحية، العمرة، الحج، الإقامة المرضية، المنتجع الصحي..... الخ)، ويمكننا شرح مضمون هذه المساهمات وعرض تسجيلها المحاسبي من خلال النقاط التالية:

❖ المساعدة المالية لصالح عائلات العامل المتوفى (Aide pour Décès):

تقوم المديرية بمنح مساعدة مالية مستعجلة لأسر العاملين المتوفين بعد وفاتهم، وذلك مهما كانت حالتهم الاجتماعية (أعزب أو متزوج)، حيث تتمثل هذه المساعدة في تقديم مبلغ نقدي يقدر بـ(60.000.00دج)، في غضون 24 ساعة أو في غضون ثلاث أيام من الوفاة، وبعد تقديم هذه الأخيرة، تقوم مصلحة المحاسبة بتقيدها في دفاترها المحاسبية، حيث يكون التسجيل المحاسبي لهذه العملية كما يلي:

رقم حساب	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
المدين		N/.../...		
6562	401060	من ح/ الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة، والهبات والتبرعات- هبة الوفاة- إلى ح/ موردو الخدمات الأخرى فاتورة المساعدة المالية للوفاة	*****	*****
401060	53	من ح/ موردو المخزونات والخدمات إلى ح/ الصندوق تسديد قيمة المساعدة المالية في حالة الوفاة	*****	*****

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ مساعدة سنوية لأسر المتوفين (Aides Annuelles aux familles d'Agents Décédés)

إن المديرية محل الدراسة تسهر على تقديم مساعدة مالية سنوية لأسر العاملين المتوفين _تمنحها المؤسسة كل سنة_، وتتمثل هذه المساعدة في مبلغ نقدي يقدر بـ: (40.000.00 دج).

وقبل منح المساعدة يجب أن يكون لدى المستفيد معاش أرامل وأيتام أقل من أو يساوي خمسة وثلاثين ألفاً دينار جزائري(35.000.00دج)، كما يمكن للمستفيد أن يتحصل على مساعدتين في حالة وفاة كلا الوالدين _في هذه حالة الوالدين هم الموظفان في المديرية_. أما فيما يخص المعالجة المحاسبية لهذه المساعدة تكون كما يلي:

رقم حساب	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
المدين		N/.../...		

****	****	من ح/الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة، والهبات والتبرعات - منحة سنوية لأسر المتوفين - إلى ح/ موردو الخدمات الأخرى <u>فاتورة المنحة السنوية لأسر المتوفين</u>	401060	6562
****	****	من ح/ موردو الخدمات الأخرى إلى ح/البنك <u>تسديد قيمة المنحة السنوية</u>	512	401060

المصدر: من إعداد الطالب: بالإعتماد على وثائق المديرية.

❖ المساعدة السنوية للمتقاعدين وأصحاب الإعاقة (Aides Annuelles aux Retraités et d'Agents en Invalidité)

تخصص المديرية مساعدات مالية سنوية لأسر المتقاعدين والعاملين الذين يعانون من إعاقات جسدية، حيث يحدد مقدار قيمتها بـ: (45.000.00 دج)، تمنح هذه المساعدة بشرط أن يكون لدى المستفيد معاش تقاعدي أقل من أو يساوي ثلاثين ألفاً دينار جزائري (30.000.00 دج).

بالنسبة للمعالجة المحاسبية الخاصة بهذه المساعدة تكون كالآتي:

رقم حساب المدين	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
6562	401060	من ح/الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة، والهبات والتبرعات - منحة سنوية للمتقاعدين وأصحاب الإعاقة - إلى ح/ موردو الخدمات الأخرى <u>فاتورة المنحة السنوية للمتقاعدين وأصحاب الإعاقة</u>	****	****
401060	512	من ح/موردو الخدمات الأخرى إلى ح/البنك <u>تسديد فاتورة المنحة السنوية للمتقاعدين وأصحاب الإعاقة</u>	****	****

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ المساعدات والإغاثة (Aides et secours)

- تمنح المديرية مساعدات وإعانات مالية إلى كافة العامل (العمال الناشطين، المتقاعدين، أصحاب الإعاقة والمستفيدين من العاملين المتوفين)، في الحالات التالية:
- الأضرار التي لحقت بالمنزل (مكان سكن العاملين) بسبب الشقوق الكبيرة التي يمكن أن تعرض حياتهم وصحتهم للخطر.
 - التدخلات الجراحية أو المتابعة الطبية التي تتم على مستوى المؤسسات الطبية الخاصة.
 - أزمة مالية.
 - حادث عمل نتج عنه غياب العامل أكثر من ستين (60) يوماً ولم يتلق حتى الآن المخصصات اليومية من صندوق الضمان الاجتماعي.
 - شراء أدوية ومعدات لا يسدها الصندوق الوطني.
- تعالج هذه العملية محاسبياً كما يلي:

رقم حساب المدين	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
		N/.../...		
6562	401060	من حـ/ الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة، والهبات والتبرعات - المساعدات والإغاثة - إلى حـ/ موردو الخدمات الأخرى <u>فاتورة المساعدات والإغاثة</u>	*****	*****
401060	53	من حـ/ موردو الخدمات الأخرى إلى حـ/ البنك <u>دفع مصاريف المساعدات والإغاثة</u>	*****	*****

المصدر: من إعداد الطالب: بالإعتماد على وثائق المديرية

❖ المساعدات المالية للحالات الاجتماعية (Aides Financières aux cas sociaux)

- تقوم المديرية بتقديم مساعدات مالية تتعلق بالقضايا الاجتماعية، وتكون هذه المساعدات موجهة للأسر المعوزة المختارة من بين المتقاعدين والعاملين المعوقين والمستفيدين من المتوفين، وتحدد قيمة المساعدة المالية للحالات الاجتماعية بعشرة آلاف دينار جزائري (10000.00 دج)، كما تمنح هذه المساعدات مرة واحدة في السنة، والتي تكون في الحالات التالية:
- يعاني من إعاقة أو مرض مزمن.
 - إعاقة طفل واحد على الأقل يعاني من إعاقة أو يعاني من مرض مزمن (المتقاعدون والعاملين ذو إعاقة).
 - الأيتام (و- أو) بنات العاملين غير المتزوجات الذين ماتوا دون أي موارد.
- ولكن قبل منح هذه المساعدات يجب أن يستوفي المستفيدون من مساعدة الحالة الاجتماعية المعايير التالية:
- يجب أن يكون الدخل الشهري أقل من أو يساوي ثلاثين ألفاً (3000.00 دج).
 - يجب أن يشكل معاش التقاعد أو المورد الوحيد للمستفيد.

وعندما يتم منح تلك المساعدات تقوم المديرية محل الدراسة (مصلحة المحاسبة) بالتسجيل المحاسبي الخاصة بما يلي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
*****	*****	من ح/ الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة، والهبات والتبرعات- مساعدات الحالات الاجتماعية- إلى ح/ موردو الخدمات الأخرى <u>فاتورة مساعدات الحالات الاجتماعية</u>	401060	6562
*****	*****	من ح/ موردو الخدمات الأخرى إلى ح/ البنك <u>دفع مصاريف مساعدات الحالات الاجتماعية</u>	512	401060

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ هدية نهاية المهنة (Cadeau fin de Carrière)

إن المديرية تقدم للعاملين هدية نهاية المهنة بمناسبة التقاعد، حيث تمنح هذه الهدية على شكل مبلغ نقدي، تقدر قيمته بـ:

(40.000.00دج).

وتسجل المديرية محل الدراسة هذه العملية محاسبيا كالآتي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
*****	*****	من ح/ الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة، والهبات والتبرعات- هدية نهاية المهنة- إلى ح/ موردو الخدمات الأخرى <u>فاتورة هدية نهاية المهنة</u>	401060	6562
*****	*****	من ح/ موردو الخدمات الأخرى إلى ح/ البنك <u>تسديد فاتورة هدية نهاية المهنة</u>	512043	401060

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ الزيارات المرضية (Frais Assistanat)

تقدم المديرية محل الدراسة لصالح العاملين، المتقاعدين، العاملين ذوي الإعاقة وأصحاب الحقوق منحة مالية، مخصصة لشراء المواد الضرورية أثناء زيارتهم لشخص معين في حالة الاستشفاء أو في فترة النقاهة (شخص طريح الفراش)، وتقدر قيمة هذه المساعدة ألفا دينار جزائري (2000.00دج).

التسجيل المحاسبي لهذه العملية يكون كما يلي:

رقم حساب المدين	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
		N/.../...		
6562	401060	من ح/ الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة، والهبات والتبرعات - منحة الزيارات المرضية - إلى ح/ موردو الخدمات الأخرى <u>فاتورة منحة الزيارات المرضية</u>	*****	*****
401060	53005	من ح/ موردو الخدمات الأخرى من ح/ الصندوق <u>دفع قيمة منحة الزيارة المرضية</u>	*****	*****

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ الإقامة المرضية (Hébergement malades):

توفر المديرية الإقامة للعاملين (العاملين الدائمين، المتقاعدين) في حالة إصابتهم بمرض معين، وأن هذا الأخير يتطلب رعاية خاصة وعلاج غير موجود في المنطقة التي ينتمون إليها، حيث أن المديرية تتحمل كافة المصارف التي تتعلق بهذه العملية، مهما كانت طبيعتها، ومن بين تلك المصاريف (مصاريف النقل، مصاريف المبيت، تسديد رسوم على المبيت... الخ)، حيث يتم تحديد مدة دعم الإقامة في ليلتين (02) أو كحد أقصى (03)، بإستثناء المرضى المصابين بأمراض خطيرة والذين يخضعون لعلاج مكثف (العلاج الكيميائي، العلاج الإشعاعي)، يُمنح لهم تمديد بعد تقديم تقارير جديدة أو فحوصات إضافية، كما يتم أيضا توفير الإقامة من طرف المديرية للشخص المرافق للعامل للمريض. والتسجيل المحاسبي لهذه الحالة يكون كما يلي:

رقم حساب المدين	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
		N/.../...		
6255		من ح/ التنقلات والمهمات والاستقبالات	*****	
6256		من ح/ مصاريف السكن	*****	
64529		من ح/ الضرائب والرسوم الأخرى (الرسم على المبيت) إلى ح/ موردو الخدمات	*****	

****		فاتورة الإقامة المرضية	401010	
	****	من ح/ موردو الخدمات		401010
****		إلى ح/ البنك تسديد فاتورة الإقامة المرضية	512043	

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ دفعات الطرف الثالث: (Tiers Peyants)

توفر المؤسسة محل الدراسة للعاملين مراكز للعلاج، وذلك بعد إبرامها لعدة عقود مع المؤسسات الاستشفائية والعيادات الخاصة، كما تلتزم المؤسسة بتسديد جزء من إجمالي مصاريف العلاج كطرف ثالث، بعد دفع الجزء الآخر من طرف العامل والصندوق. يكون التسجيل المحاسبي لهذه العملية كالآتي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
****	****	من ح/ أجور الوسطاء والأتعاب - تكاليف العلاج - إلى ح/ موردو الخدمات فاتورة العلاج	401010	622190
****	****	من ح/ موردو الخدمات إلى ح/ البنك تسديد فاتورة العلاج	512043	401010

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ ختان أبناء العاملين (Campagne de Circoncision)

تقوم المديرية بتنظيم حملة خاصة بختان أبناء العاملين سواء كانوا (أطفال العاملين، أطفال المتقاعدين والمعوقين، أطفال العاملين من نفس القطاع)، حيث تقام هذه الحملة في النصف الثاني من شهر رمضان المبارك، وذلك بعد موافقة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، كما أن كل المصاريف الناتجة عن هذه الحملة تتحملها المديرية محل الدراسة، والتي تتمثل في شراء ألبسة تقليدية لجميع الأطفال، تسديد المصاريف للعيادة التي تم فيها الختان، وكل ما يتعلق بتلك العملية من ألعاب وغيرها... الخ، أما فيما يخص المعالجة المحاسبية لهذا العملية، فقد تقوم المديرية بتسجيلها كما يلي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
	****	من ح/ أجور الوسطاء والأتعاب - مصاريف الختان -		622190

****		إلى /حـ/ موردو الخدمات <u>فاتورة الختان</u>	401010	
****	****	من /حـ/ موردو الخدمات		401010
****		إلى /حـ/ البنك <u>دفع فاتورة الختان</u>	512043	

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ الحقيبة المدرسية (Trousseaux Scolaires)

تمنح المديرية مساعدة مالية بمناسبة بداية العام الدراسي، حيث يستفيد من هذه المساعدة كل من:

- أبناء العاملين المتوفين (الذين تتراوح أعمارهم بين 05 و 18 عاماً).
- أبناء أصحاب المعاشات والموظفين ذوي الإعاقة (الذين تتراوح أعمارهم بين 05 و 18 عاماً)، والذين يقل مبلغ معاشهم عن عشرين ألف أو يساوي (20.000.00 دج).

كما أن الحقيبة المدرسية تكون على شكل مساعدة مالية تقدر قيمتها بعشرة آلاف دينار (10.000.00 دج) لكل طفل، بشرط أن عدد الأطفال (لكل أسرة) الذين يمكنهم الاستفادة من هذه المساعدة لا يمكن أن يتجاوز ثلاثة أطفال (03).

المعالجة المحاسبية الخاصة بهذه العملية تكون كما يلي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
****	****	من /حـ/ الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة، والهبات والتبرعات - منحة الحقيبة المدرسية - إلى /حـ/ موردو الخدمات الأخرى <u>فاتورة منحة الحقيبة المدرسية</u>	401060	6562
****	****	من /حـ/ موردو الخدمات الأخرى إلى /حـ/ البنك <u>دفع فاتورة منحة الحقيبة المدرسية</u>	512043	401060

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ الرعاية الصحية (Prise en charge médicale)

تهتم المديرية برعاية العمال المتقاعدين من الناحية الصحية، ويتمثل الغرض من هذه الخدمات هو تقديم المساعدة في المعاشات التقاعدية، في الحالات التي تتطلب فحوصات إشعاعية متخصصة أو علاجاً طبيعياً للتدخل (عمليات جراحية)، في عيادات متخصصة يلجأ إليها العامل المتقاعد، بشرط أن تكون تلك العيادات مبرمة عقد مع المديرية محل الدراسة.

بالنسبة للمعالجة المحاسبية لهذه العملية تكون الآتي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
*****	*****	من ح/أجور الوسطاء والأتعاب - منحة الرعاية الصحية - إلى ح/ موردو الخدمات <u>فاتورة منحة الرعاية الصحية</u>	401010	622190
*****	*****	من ح/ موردو المخزونات والخدمات إلى ح/البنك <u>دفع فاتورة منحة الرعاية الصحية</u>	512043	401010

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ سداد تكاليف الحج (Remboursement des frais Hadj)

تمنح مساعدات مالية من طرف المديرية محل الدراسة إلى عامليها، وتتعلق هذه المساعدات بمناسبة الحج، التي تقدر قيمتها بـ: (30.000دج)، وتمثل في سداد تكلفة تذكرة سفر الحاج (مكتب التذاكر)، بالإضافة إلى هذا المبلغ تقدم لهم مساعدة من قبل الصندوق المشترك، بشرط أن تمنح هذه المساعدة إلى العامل النشط الذي لم يستفد أبداً من المساعدة المالية للحج. وتسجل هذه العملية محاسبياً من طرف المديرية كما يلي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
*****	*****	من ح/الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة، والهبات والتبرعات - منحة الحج - إلى ح/ موردو خدمات أخرى <u>فاتورة منحة الحج</u>	401060	6562
*****	*****	من ح/ موردو خدمات أخرى إلى ح/البنك <u>تسديد تكاليف الحج</u>	512043	401060

المصدر: من إعداد الطالب: بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ الإقامة في المنتجعات الصحية (المنتجع العلاجي) (séjours aux stations thermales-retraités)

توفر المديرية محل الدراسة للمتقاعدين والأرامل، إقامة في المنتجع الصحي (الحمام المعدني) لمدة عشرة (10) أيام، كون أن المنتجع الصحي مخصص لاستقبال المرضى وطالبي الاستشفاء، وهو أيضا يعد علاج للروح وتهدئة النفس من الضغوطات والمشاكل التي يواجهها المتقاعدين في حياتهم اليومية، حيث تتكفل المديرية بكل المصاريف المتعلقة بالإقامة، معادا المتقاعدين الذين يتقاضون معاشا أكبر من أو يساوي مائة ألف دينار جزائري (100.000.00 دج)، يجب عليهم تقديم مساهمة مالية قدرها خمسة آلاف دينار جزائري (5000.00 دج) وباقي المصاريف تتحملها المؤسسة، وتمنح هذه الإقامة في حالة:

* لم يستفد المتقاعدون أبدا من إقامة في المنتجع الصحي.

* لم يستفد المتقاعدون مطلقاً من إقامة في المنتجع الصحي يعود تاريخها إلى ثلاث (03) سنوات (في حالة توفر الأماكن)، والتسجيل المحاسبي الخاص بهذه العملية يكون كما يلي:

رقم حساب المدين	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
		N/.../...		
6255		من ح/التنقلات والمهمات والاستقبالات	*****	
6256		من ح/مصاريف السكن	*****	
64529		من ح/الضرائب والرسوم الأخرى (الرسم على المبيت)	*****	
	401010	إلى ح/ موردو الخدمات قيد فاتورة المنتجع الصحي	*****	*****
401010		من ح/ موردو الخدمات	*****	
	512043	إلى ح/البنك تسديد مصاريف المنتجع الصحي	*****	*****

المصدر: من إعداد الطالب: بالإعتماد على وثائق المديرية.

❖ منحة العمرة (OMRA Retraité)

يستفيد المتقاعدين التابعين للمديرية بمنحة عمرة، وتتكفل المديرية بنسبة معينة من إجمالي المصاريف الخاصة بهذه المنحة، أما النسبة المتبقية فتكون على شكل مشاركة مالية من طرف المتقاعدين، حيث تختلف المشاركة المالية للمتقاعدين حسب معاشهم ومستوياتهم كما يلي:

- بالمجان للمتقاعدين الذين يقل معاشهم التقاعدي عن (50000.00 دج) أو يساويه.
- المعاش التقاعدي الأكبر من (50000.00 دج) وأقل من أو يساوي (75.000.00 دج)، تقدر قيمة المشاركة بـ: (30.000.00 دج).
- المعاش التقاعدي الأكبر من (75.000.00 دج) وأقل من أو يساوي (100.000.00 دج)، تقدر قيمة المشاركة بـ: (40.000.00 دج).
- المعاش فوق (100000.00 دج) يعني اشتراك (50000.00 دج).

الفرع الثالث: الإفصاح المحاسبي عن المساهمات الاجتماعية اتجاه العاملين في المديرية محل الدراسة

في هذا الفرع سيتم تشخيص عملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في المديرية محل الدراسة، أي كيف تفصح المديرية عن التكاليف الخاصة بالمساعدات والمنح المقدمة للعاملين، وكذا عرض مختلف التقارير التي تعتمد عليها في إطار تلك العملية.

1- مراحل إعداد التقرير المالي الاجتماعي (مجال العاملين)

تمر عملية إعداد التقرير المالي الاجتماعي على عدة مراحل، يمكن ذكرها في النقاط التالي:

- جمع المعلومات من خلال مختلف الوثائق المحاسبية، والتي تتمثل في الفواتير، سندات المختلفة، طلابيات، مخزونات، أصولات.
- بعد مرحلة جمع المعلومات تأتي عمليتي التحليل والتدقيق للبيانات.
- يقوم المحاسب بترتيب البيانات حسب النشاطات الخدمية للمديرية.
- القيام بالمعالجة المحاسبية للبيانات الخاصة بكل نشاط خدمي.
- تحرير التقرير المالي لكل نشاط خدمي للمديرية.
- تجميع التقارير المالية الخاصة بكل النشاطات الاجتماعية.
- تحرير التقرير المالي الاجتماعي الشامل (المدمج) لكل الأنشطة الاجتماعية للمديرية.

2- عرض التقارير الاجتماعية الخاصة بالمديرية محل الدراسة

يقوم مسؤول مصلحة الخدمات الاجتماعية التابعة لمصلحة المحاسبة بإعداد ثلاثة تقارير اجتماعية، والتي تتضمن كافة المساهمات الاجتماعية المقدمة من طرف المديرية اتجاه العاملين، ويمكن عرض هذه التقارير كالآتي:

1.2. التقرير المالي الاجتماعي: يظهر في هذا التقرير التدفق المالي لكل نشاط اجتماعي بدون إظهار الحسابات الخاصة بها، ويقسم هذا التقرير إلى ثلاثة أجزاء، يمكن عرضها في الجدول الموالي:

الجدول رقم(18): التقرير المالي الاجتماعي للعاملين

الجزء الأول: الأنشطة الخاصة بالطفولة (أبناء العاملين): يتضمن هذا الجزء من التقرير كل ما تقدمه المديرية محل الدراسة من مساهمات إلى أبناء عاملينا.									
Obs	%	Reste a Réaliser	Réalisation		Alloue		Budget Retenu (N)	Engagements (N-1)	العناصر (العناوين)
			Cumule(N)	Du mois	Cumule(N)	Du mois			
		6=1+2-5	3=2+(N-1)	4	3=2+(N-1)	3	2	1	
									مصاريف دور الحضانة
									الإطعام عن طريق المناولة
									مصاريف النقل الاجتماعي
									نشاطات الثقافية
									إجمالي رقم 01

الجزء الثاني: الأنشطة الخاصة بالعمال وذوي الحقوق: في هذا الجزء يتم الإفصاح عن كل المساهمات التي تمنحها المديرية للعمال وذوي الحقوق.

Obs	%	Reste a Réaliser	Réalisation		Alloue		Budget Retenu (N)	Engagements (N-1)	العناصر (العناوين)
			Cumule(N)	Du mois	Cumule(N)	Du mois			
		6=1+2-5	3=2+(N-1)	4	3=2+(N-1)	3	2	1	
									المدارس الرياضية
									ورشات ثقافية
									المخيمات الصيفية
									خرجات هواء الطلق
									خرجات نهاية الأسبوع للأطفال ما بين (13-15 سنة)
									نشاطات رياضية
									نشاطات ثقافية
									مخيمات صيفي
									الحمامات المعدنية داخل الوطن
									الحمامات المعدنية خارج الوطن (تونس)
									الرحلات العائلية في الجزائر
									رحلات خارج الوطن
									الإقامة الخاصة بالعمرة
									مركز استرخاء عائلي
									إجمالي رقم 02

الجزء الثالث: أنشطة العمل الاجتماعي والحماية (العامل والمتقاعد): في هذا الجزء يتم الإفصاح عن كل المساهمات التي تمنحها المديرية للعمال المتقاعدين والعامل.

Obs	%	Reste a Réaliser	Réalisation		Alloue		Budget Retenu (N)	Engagements (N-1)	العناصر (العناوين)
			Cumule(N)	Du mois	Cumule(N)	Du mois			
		6=1+2-5	3=2+(N-1)	4	3=2+(N-1)	3	2	1	

									المساعدة المالية لصالح الوكلاء المتوفين
									مساعدة عاجلة
									مساعدة سنوية للأرامل
									مساعدة للأيتام
									مساعادات مالية لصالح المتقاعدين والمعوقين
									هدية تحية المهنة
									مساعدة سنوية ذوي الدخل الضعيف
									العلاجات الحرارية للمتقاعدين
									الإقامة العمرة الخاصة بالمتقاعدين
									المساعدة للحالات الاجتماعية
									الحالات الاجتماعية
									مساعادات والإغاثة
									الزيارات المرضية
									الإقامة المرضية
									ختان أبناء العمال
									المساعادات المالية للحج
									قروض اجتماعية
									تكاليف العلاج- كطرف ثالث
									أمراض خطيرة
									إجمالي رقم 03
									إجمالي 3+2+1

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

❖ التقرير الاجتماعي المدمج (التقرير المالي والتقرير المحاسبي)

يتم إعداد هذا التقرير من خلال دمج التقرير المالي والتقرير المحاسبي معاً، ويتمثل هذا التقرير في إظهار التدفق المالي لكل نشاط

اجتماعي حسب الطبيعة المحاسبية، ويمكن عرض محتوى التقرير في الجدول الموالي:

الجدول رقم(19): التقرير الاجتماعي المدمج (التقرير المالي والمحاسبي)

رصيد 512/ح في نهاية السنة	إجمالي التكاليف	التكاليف					إجمالي الإيرادات	الإيرادات		رصيد السنة السابقة لـ 512/ح	النشاطات
		18	65 (66)	62	581 4893	(70)		5813 (489)	70 (74)		
											<u>الطفولة:</u>
											الإقامة
											الإطعام
											رسوم الاشتراك
											النقل الاجتماعي
											<u>الرحلات إلى الخارج:</u>
											تكاليف النقل
											تكاليف المبيت و الإطعام
											رسوم الاشتراك
											<u>العمرة:</u>
											تكاليف النقل
											تكاليف المبيت والإطعام
											تكاليف الإطعام
											المساعدات المالية للحج
											<u>معدات رياضية/الثقافية</u>
											نشاطات رياضية
											نشاطات ثقافية
											<u>الإجراءات الحماية الاجتماعية</u>
											مساعدات عاجلة

											مساعادات السنوية للعائلات
											الحقبة المدرسية
											هدية تحية المهنة
											مساعادات سنوية ذوي الدخل الضعيف
											العمرة
											الحالات الاجتماعية والمرضية
											المساعدات والإغاثة
											مساعدة الرعاية الصحية في الخارج
											تكاليف الزيارات المرضية
											الإقامة المرضية
											المساعدات المالية للحالات الاجتماعية
											خدمات اجتماعية أخرى
											إيصالات أخرى
											مختلف التسويات
											سلفيات اجتماعية
											إجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

وبناء على ما تم عرضه في هذا الفرع تبين لنا أن المديرية محل الدراسة، تهتم بالأنشطة ذات المضمون الاجتماعي والمتعلقة مجال العاملين من منظور محاسبي، حيث تخضع تلك الأنشطة إلى القياس الكمي ومن ثم تفصح عنها ضمن تقارير محاسبية اجتماعية، وهذا ما يدل على أن المديرية محل الدراسة تستخدم محاسبة المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين.

المطلب الثاني: واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية اتجاه البيئة وأفراد المجتمع المحلي

سنتناول في هذا المطلب واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة وأفراد المجتمع المحلي.

الفرع الأول: واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية اتجاه البيئة

تسعى المديرية محل الدراسة لمواجهة مجموعة من التحديات البيئية من أجل الحفاظ على البيئة (الداخلية والخارجية)، من خلال السيطرة على المخاطر المترتبة عن الأنشطة البيئية، ولتحقيق بيئة سليمة وصحية تعتمد المؤسسة على عدة طرق وتقنيات فعالة تساعدها في تجنب كل الآثار السلبية التي تمس بالبيئة المحيطة بها، وفي هذا الفرع سيتم عرض واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية اتجاه البيئة في المديرية محل الدراسة.

1. نفايات المديرية:

تحرص المديرية على التكفل بالقضايا البيئية بكل أبعادها خاصة منها النفايات التي تخلفها أنشطتها المختلفة، ونظرا لتنوع هذه الأخيرة، نجد أن المديرية محل الدراسة لديها العديد من النفايات مثل: نفايات المكاتب، النفايات الطبية والنفايات المتعلقة بالشبكات، حيث تسعى لمعالجتها والتخلص منها من أجل الحفاظ على بيئتها الداخلية والخارجية.

1.1. نفايات المكاتب: هي النفايات الناتجة عن نشاط العاملين على مستوى مكاتبهم، ويمكن عرض المراحل التي تمر بها هذه النفايات، وكذا تحديد القيود المحاسبية الخاصة بكل مرحلة كالآتي:

1.1.1. مرحلة التنظيف: تهتم المديرية بالمحافظة على نظافة بيئتها ومحيطها، حيث تقوم بعملية التنظيف بشكل دوري ويومي لمختلف المكاتب الخاصة بها، ولكن تتم هذه العملية من طرف مؤسسات أخرى، في إطار تعاقد مع المديرية محل الدراسة، بمعنى أن هذه الأخيرة تقوم بإبرام عقد (اتفاقية) مع مؤسسات نشاطها الأساسي يقتصر في مجال التنظيف، في حين أن المديرية محل الدراسة تلتزم بتسديد كل المصاريف الناتجة عن الخدمات المقدمة من طرف المؤسسات المتعاقدة.

بالنسبة للمعالجة المحاسبية الخاصة بهذه المرحلة تكون كما يلي:

■ فاتورة التنظيف:

رقم حساب	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
المدين	N/.../...			
61521402		ح/مصاريف التنظيف	*****	
	401010	ح/موردو الخدمات تسجيل فاتورة التنظيف		*****

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

■ التسديد: تسجل عملية دفع فاتورة التنظيف كما يلي:

رقم حساب	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
المدين	N/.../...			
401010		من ح/موردو الخدمات	*****	
	512	إلى ح/البنك		*****

		تسديد فاتورة التنظيف	
--	--	----------------------	--

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

2.1.1. مرحلة جمع النفايات: يتم في هذه المرحلة جمع كافة النفايات في أكياس مخصصة لها، حيث تقوم بهذه العملية مؤسسة متعاقد مع المديرية محل الدراسة. (اقتناء الأكياس يكون من طرف المديرية محل الدراسة أو المؤسسة المتعاقد).

المعالجة المحاسبية لجمع النفايات: في حال المديرية محل الدراسة هي من قامت بشراء الأكياس والأدوات الخاصة بعملية جمع النفايات.

رقم حساب المدين	رقم حساب دائن	البيان	مبلغ المدين	مبلغ الدائن
		N/.../...		
38200	4010002	من ح/المشتريات المخزنة إلى ح/ موردو المخزونات <u>فاتورة شراء أكياس للنفايات</u>	*****	*****
326	38200	من ح/ الأغلفة (الأكياس) إلى ح/ المشتريات المخزنة <u>دخول الأغلفة (الأكياس) للمخزن</u>	*****	*****
602	322	من ح/ الترميمات الأخرى (الأكياس) إلى ح/ الأغلفة (الأكياس) <u>خروج الأغلفة (الأكياس) للمخزن</u>	*****	*****
4010002	512	من ح/ موردو المخزونات إلى ح/ البنك <u>تسديد فاتورة شراء أكياس النفايات</u>	*****	*****

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

3.1.1. مرحلة نقل نفايات المكاتب: بعد الانتهاء من عملية جمع النفايات في أكياس خاصة، يتم في هذه المرحلة وضع تلك الأكياس في مكان آمن تتوفر فيه كافة الشروط اللازمة من أجل التحكم في المخاطر الناتجة عنها، قصد عملية نقلها وتحويلها إلى المراكز المتعاقد معها من أجل التصرف بها بما يسمح به قانون الحفاظ على البيئة، وقد تتم عملية نقل النفايات عن طريق:

- ✓ وسائل النقل الخاصة بالمديرية محل الدراسة.
- ✓ تنقل بواسطة وسائل النقل لمؤسسة التنظيف المتعاقد.
- ✓ مؤسسة النقل المتعاقد.

■ المعالجة المحاسبية لعملية نقل النفايات: تسجل عملية نقل النفايات كما يلي:

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
*****	*****	من ح/ مصاريف النقل الاجتماعي	401010	62418
*****	*****	إلى ح/موردو الخدمات <u>تسجيل فاتورة النقل</u>		
*****	*****	من ح/موردو الخدمات	512	401010
*****	*****	إلى ح/البنك <u>تسديد مصاريف النقل</u>		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

4.1.1. مرحلة التخلص من نفايات المكاتب:

تتكفل المؤسسة العمومية الولائية لتسيير مراكز الردم بعملية نقل نفايات المكاتب الخاصة بالمديرية محل الدراسة، ومن ثم تفرغها ومعالجتها على مستوى مركز الردم التابع لها. وتحمل المديرية مصاريف هذه العملية وتسجلها محاسبيا كما يلي:

■ المعالجة المحاسبية لعملية التخلص من نفايات المكاتب

مبلغ الدائن	مبلغ المدين	البيان	رقم حساب	رقم حساب
		N/.../...	دائن	المدين
*****	*****	من ح/ مصاريف التنظيف - التخلص من النفايات -	401010	615214
*****	*****	إلى ح/موردو الخدمات <u>تسجيل فاتورة التخلص من النفايات</u>		
*****	*****	من ح/موردو الخدمات	512	401010
*****	*****	إلى ح/البنك <u>تسديد مصاريف التخلص من النفايات</u>		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

2.1. نفايات قطاع الصحة:

تعد نفايات قطاع الصحة جزء من النفايات الخطيرة نظرا للآثار السلبية على العاملين داخل المؤسسة وعلى البيئة التي تمارس فيها المؤسسة نشاطها، وقد تشتمل نفايات قطاع الصحة على النفايات الناتجة عن عدة مصادر في المؤسسة محل الدراسة ومن بينها:

■ المخبر الطبي.

■ قاعة العلاج.

■ قاعة فحص وترميم الأسنان.

■ قاعة الأشعة.

■ قاعة الرياضة الطبية.

وتتمثل النفايات الطبية في الشرائح الملوثة بالدم وسوائل الجسم، المحاقن والإبر، المواد الكيميائية (المواد المطهرة)، المستحضرات الصيدلانية التي انتهت صلاحيتها، الأدوية السامة للخلايا والمواد المستخدمة في المعالجة الإشعاعية... إلخ. حيث تلتزم المديرية بشكل مستمر ودوري في التخلص من تلك النفايات، من خلال إبرام اتفاقية مع مؤسسة أخرى تتكفل بعملية التخلص من النفايات، وتنطلق هذه العملية بتجميع النفايات من كل الأقسام الموجودة على مستوى مصلحة الصحة في المديرية محل الدراسة، حيث يتم تجميع كل نوع من النفايات في معدات خاصة، كالأكياس المخصصة، والعلب والصناديق التي توضع فيها النفايات الحادة تفاديا للحوادث التي قد تصيب أحد العمال في المديرية. وبعد عملية التجميع يتم نقل النفايات (النقل الداخلي) إلى موقع التخزين على مستوى المؤسسة، ومن ثم يتم نقلها (النقل الخارجي) خارج المؤسسة إلى مراكز الردم بغية رميها والتخلص منها.

✓ المعالجة المحاسبية لنفايات قطاع الصحة:

فيما يخص المعالجة المحاسبية الخاصة بالمراحل التي تمر بها نفايات قطاع الصحة، فهي تقيدها المديرية محاسبيا مثلها مثل النفايات المكاتب.

3.1. نفايات مختلف الشبكات: تلتزم المديرية بشكل مستمر ودوري في التخلص من نفايات الخاصة بمختلف الشبكات، من خلال إبرام اتفاقية مع مؤسسات تتكفل بعملية التخلص من النفايات. وفي بعض الأحيان تتكفل المديرية محل الدراسة بهذه العملية بوسائلها الخاصة، أما عن المراحل التي تمر بها نفايات مختلف الشبكات فهي نفس المراحل التي تمر بها نفايات المكاتب ونفايات قطاع الصحة التابعة للمؤسسة. ومنه أن المعالجة المحاسبية تتمثل في نفس القيود التي تم عرضها في نفايات المكاتب والصحة.

الفرع الثاني: واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع

يتمثل المجتمع الخارجي في الوسط الذي تحيي فيه مختلف المؤسسات، وتمارس فيه هذه الأخيرة كل نشاطاتها، كما تربطهم العديد من العلاقات، لهذا أصبحت مختلف المؤسسات تهتم بالمحيط الخارجي من جميع النواحي، وذلك من خلال تقديم جملة من الخدمات في إطار مسؤوليتها الاجتماعية، حيث تسعى إلى حل أغلب المشاكل التي يعاني منها أفراد المجتمع، يمكن عرض المساعدات والمساهمات المقدمة من طرف المديرية تجاه للمجتمع، ومعرفة مدى اهتمام المؤسسة بهذه الأنشطة من منظور محاسبي، وفقا للنقاط التالية:

■ **التضامن خلال شهر رمضان (قفة رمضان):** في إطار العمليات التضامنية تقوم المديرية محل الدراسة بتوزيع قفة رمضان على العائلات المعوزة بمختلف بلديات الولاية، بمناسبة حلول شهر رمضان المبارك، وذلك بعد تلقي الأوامر من طرف المديرية العامة للشؤون الاجتماعية سوناطراك.

- **الحضانة:** تقوم المديرية محل الدراسة بتسجيل نسبة معينة من أبناء المجتمع (فئة الأيتام و ذوي الاحتياجات الخاصة) في دار الحضانة التابعة لها، وتكفل بهم من عدة جوانب، من خلال تخصيص مجموعة من مؤطرين مختصين في تعليم الطفولة، إلى جانب توفير الرعاية الصحية من طرف الطاقم الطبي والنفسي.
- **رحلات صيفية وترفيهية:** تعمل المديرية ككل موسم اصطياف على تنظيم رحلات صيفية وترفيهية لصالح نسبة معينة من أطفال أفراد المجتمع (الأطفال الأيتام)، وإرسالهم إلى المخيمات الصيفية التابعة للمديرية تضامنا مع هذه الفئة المحرومة.
- **الإعانات الممنوحة في ظل وباء كورونا (COVID-19):** قدمت المديرية مجموعة من التبرعات والمساعدات منذ ظهور فيروس كورونا (COVID-19) لفائدة العديد من المؤسسات في مختلف القطاعات (الصحية، مؤسسات التعليم العالي) على مستوى الولاية، وذلك عن طريق تزويدها بالأدوية، مواد التطهير ومعدات الوقائية اللازمة من أجل الوقاية والحد من انتشار هذه الجائحة.
- **دعم النوادي الرياضية:** من أجل مساعدة ودعم النشاطات الرياضية على مستوى الولاية، تساهم المديرية محل الدراسة، بتقديم العديد من المساعدات لبعض الأندية والفرق الرياضية في شكل خدمات وذلك بعد أوامر من المديرية العامة مثل: توفير وسائل النقل والمبيت على مستوى الفنادق التي يمارسون فيها نشاط رياضي (تسديد كافة المصاريف المتعلقة بالنقل والمبيت)، تقدم خدمات أخرى كالألبسة الرياضية.
- **دعم الولاية في فترة الانتخابات:** تسهر المديرية محل الدراسة على تسخير كافة الإمكانيات في سبيل إنجاح العملية الانتخابية على مستوى الولاية، حيث تحرس المديرية على دعم مراكز الاقتراع وذلك بتوفير وسائل النقل وسيارات الإسعاف في أغلب المراكز لتسهيل هذه العملية.
- **تسخير كافة إمكانيات المؤسسة سواء كانت المادية والبشرية لصالح الولاية في مختلف الأزمات.**

من خلال ما سبق يتبين لنا أن المديرية محل الدراسة لا تستطيع اتخاذ قرار أو تقدم مساهمات ومساعدات بمختلف أنواعها تجاه أفراد المجتمع، إلا إذا جاءتها أوامر من طرف المديرية العامة للشؤون الاجتماعية سوناطراك، التي لها كل الصلاحيات في منح أي مساعدة تجاه المجتمع. أي أن المديرية تبقى رهن القوانين التابعة للمديرية العامة. ومن هنا يتضح بأن المعالجة المحاسبية الخاصة بهذه العملية تكون إلا في بعض المساهمات على مستوى المديرية محل الدراسة، وباقي الأنشطة تقييد على مستوى الدفاتر المحاسبية الخاصة بالمديرية العامة.

المبحث الثالث: مؤشرات ونماذج قياس أداء العاملين بتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية

في هذا المبحث سنقوم بعرض كل من التكاليف والأصول الاجتماعية التي تندرج ضمن مجال المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، وكذا قياس بعض المؤشرات الكمية التي توضح مساهمات الاجتماعية للمديرية، ومحاوله تقديم نموذج مقترح تحت عنوان قائمة الأداء الاجتماعي - مجال العاملين.

المطلب الأول: عرض التكاليف والأصول المتعلقة بالعاملين

الفرع الأول: عرض التكاليف المتعلقة بالأداء الاجتماعي للعاملين

بعد ما تطرقنا في المبحث السابق إلى وواقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، واستخلصنا أن المديرية تقوم بعدة المساهمات وتقدم جملة من المساعدات المالية لعاملها، في هذا الفرع سيتم عرض التكاليف تلك المساهمات التي تتعلق بسنة (2017. 2018. 2019. 2020)، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(20): تكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين لمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك- بسكرة- خلال فترة
(2020-2017)

الوحدة: دج

2020	2019	2018	2017	تكاليف أنشطة العاملين
10003373.86	14169097.18	5102612.64	6057918.94	الطفولة
10003373.86	14169097.18	5102612.64	6057918.94	تكاليف خاصة بالطفولة (أبناء العاملين)
18548857.90	10669424.99	16095101.63	10452344.64	
1016291.40	1245535.50	1051487.50	1816548.90	تكاليف المدارس الرياضية
50000.00	00.00	00.00	00.00	ورشات ثقافية
00.00	701118.50	687802.67	107278.50	المخيمات الصيفية
144000.00	256845.90	96367.00	47918.50	خارجت هواء الطلق
194731.00	268495.25	381684.35	374235.50	خارجت نهاية الأسبوع للأطفال ما بين (13-15 سنة)
4273435.50	752551.01	612003.11	3693440.27	نشاطات رياضية
00.00	444878.83	265757.00	241756.97	نشاطات ثقافية
00.00	00.00	00.00	00.00	مخيمات صيفي
00.00	00.00	00.00	171166.00	الحمامات المعدنية داخل الوطن
00.00	00.00	00.00	00.00	الرحلات العائلية في الجزائر
00.00	00.00	00.00	00.00	رحلات خارج الوطن
00.00	00.00	00.00	00.00	الإقامة الخاصة بالعمرة
00.00	00.00	00.00	00.00	مركز استرخاء عائلي
13000000.00	7000000.00	13000000.00	4000000.00	قروض البناء
39844662.68	31566365.83	20271273.29	14562769.27	نشاط العمل الحماية الاجتماعية
15571071.00	11980178.50	8702046.8	9271737.4	مساعدات لآسر العاملين المتوفين
4620000.00	2580000.00	2150000.00	2250000.00	مساعدات عاجلة
9450178.50	8080000.00	6441868.30	6641380.40	المساعدة السنوية للأرامل
1500892.50	1320178.50	110178.50	380357.00	حقيبة مدرسية
2596130.50	2492000	2729498.1	3251320.47	مساعدات للعامل المعوقين والمتقاعدین
120059.50	00.00	160119.00	1041249.50	هدية نهاية العمل
765535.50	810000.00	1035261.80	1105357.00	مساعدات مالية لأصحاب الدخل الضعيف
00	42000.00	00	103999.97	حمامات معدنية خارج الوطن

00	00.00	33379.50	00.00	إقامة العمرة
1710535.50	1640000.00	1500737.80	1000714.00	مساعدات الحالات الاجتماعية
2030317.03	3337114.52	2531359.35	1723818.9	
1960341.32	3049610.76	2496886.85	1699653.90	المساعدات والإغاثة
40000.00	30000.00	24000.00	4000.00	زيارات المرضى
29975.71	257503.76	10472.50	20165.00	الإقامة المرضية
19647144.15	13757072.81	6308369.04	315892.5	أنشطة اجتماعية أخرى
00.00	71400.00	30178.50	45000.00	ختان أبناء العاملين
00.00	00.00	90535.50	270892.50	مساعدة مالية للحج
00.00	00.00	00.00	00.00	سلفيات اجتماعية
19647144.15	13685672.81	6187655.04	00.00	تكاليف العلاج
00.00	00.00	00	00.00	تكاليف علاج لأمراض خطيرة
68396894.44	56404888	41468987.56	31072942.85	المبلغ الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

الجدول رقم (21): تطور معدل إجمالي تكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين لمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك- بسكرة- خلال الفترة (2017-2020)

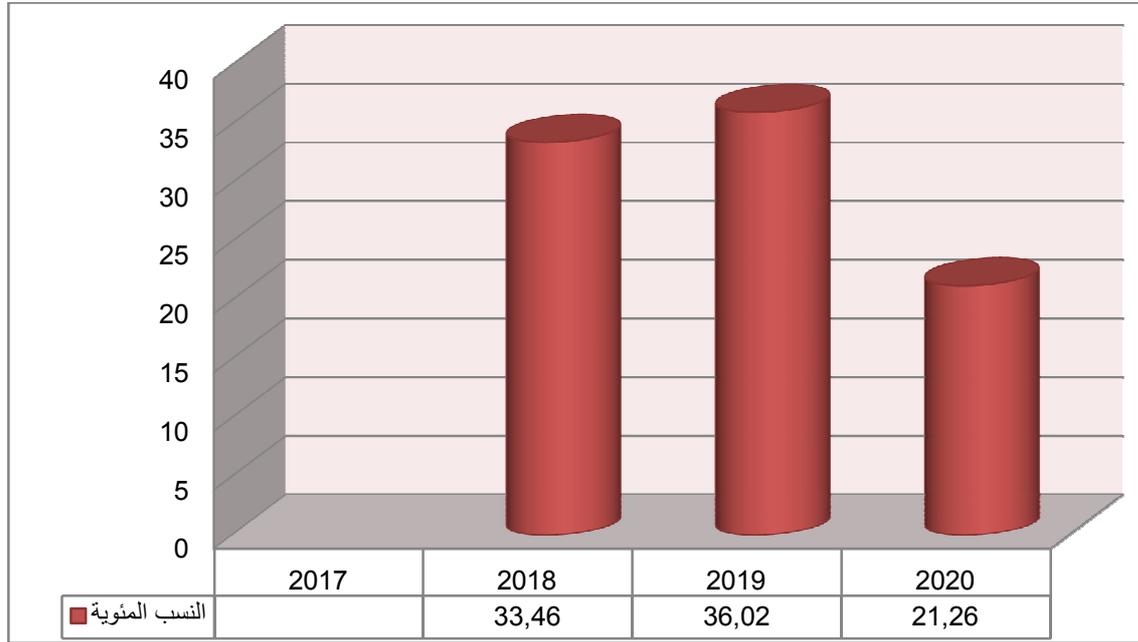
الوحدة: دج

2020	2019	2018	2017	السنوات
68396894.44	56404888	41468987.56	31072942.85	تكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين
11992006.44	14935900.44	10396044.71	---	فرق التطور
21.26%(+)	36.02%(+)	%33.46(+)	---	%نسبة الزيادة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الزيادة في تكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في المؤسسة محل الدراسة في اتجاه موجب ومتزايدة في الفترة ما بين 2017 و 2019، ثم نلاحظ أن في سنة 2020 هناك انخفاض في نسبة الزيادة لتكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين مقارنة بسنة 2019، وهذا يعني أنه توجد زيادة في التكاليف الاجتماعية بقيمة (11992006.44 دج) ولكن بمقدار زيادة منخفض مقارنة بالسنة السابقة، حيث بلغت نسبة الانخفاض في الزيادة (14.76%)، وهذا راجع إلى تجميد بعض الأنشطة الاجتماعية بسبب جائحة كورونا (Covid-19).

الشكل رقم (31): تطور معدل إجمالي تكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين لمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك- بسكرة- خلال الفترة (2017-2020)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج الجدول رقم(21).

الفرع الثاني: عرض الأصول الاجتماعية المرتبطة بالعاملين

لدى المديرية محل الدراسة مجموعة من الأصول ذات طبيعة اجتماعية، وأغلبها تتعلق بمجال العاملين، ويمكن عرض هذه الأصول في

الشكل الجدول الموالي:

الجدول رقم(22): الأصول الاجتماعية المرتبطة بالعاملين لمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك- بسكرة-

الوحدة: دج

الأصول المرتبطة بالعاملين		
القيمة المحاسبية الصافية	الاهتلاكات	القيمة الإجمالية
148214.51	1704155.49	1852370.00
85000.00	308860.00	393860.00
19884974.08	81221025.92	101106000
4371186.56	61196611.86	65567798.42
00.00	558253.00	558253.00

2360400.00	62457184.61	64817584.61	سيارات الإسعاف للعاملين
00.00	7621975.40	7621975.40	أدوات تستعمل في العمل
8130238.53	---	8130238.53	بدل (ألبسة) العاملين
00.00	16671124.63	16671124.63	معدات النقل
34980013.68	231739190.91	266719204.59	إجمالي الأصول المرتبطة بالعاملين

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

من خلال الجدول أعلاه يمكننا إعداد جدول يوضح النسب المئوية للأصول الاجتماعية التي تملكها المديرية والمتعلقة بالعاملين:

الجدول رقم(23): النسب المئوية لأصول أنشطة العاملين

الترتيب	% النسبة المئوية	الأصول الاجتماعية المرتبطة بالعاملين
07	0.69%	المعدات الرياضية وحمامات السباحة للعاملين
09	0.15%	معدات وتجهيزات مطاعم للعاملين وأبنائهم
01	37.91%	مراكز الصحية (العيادات والأدوية)
02	24.58%	مراكز الحضانة لأطفال العاملين
08	0.21%	مباني ومساكن للعاملين
03	24.30%	سيارات الإسعاف للعاملين
06	2.86%	أدوات تستعمل في العمل
05	3.05%	بدل (ألبسة) العاملين
04	6.25%	معدات النقل (وسائل النقل)
	100%	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثاني: قياس مؤشرات المسؤولية الاجتماعية في مجال العاملين

سنقوم في هذا المطلب بحساب بعض المؤشرات التي تتعلق بالمساهمات الاجتماعية التي تلتزم بها المديرية محل الدراسة تجاه العاملين.

❖ المؤشر الأول: توفير النقل للعاملين

الجدول رقم (24): مساهمة المؤسسة في توفير النقل للعاملين

إسم المؤشر	العلاقة	السنة	البيان	النتيجة
		2017	150	79.79%

	188		عدد العاملين المستفيدين من مساهمة المديرية في النقل عدد العاملين	مساهمة المديرية النقل
69.15%	130	2018		
	188			
52.65%	99	2019		
	188			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معلومات المديرية

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح مدى مساهمة المديرية في توفير النقل للعمال، أن نسبة المساهمة في هذا المجال في سنة 2017 تقدر بـ: (79.79%) وهي نسبة مرتفعة جدا وهذا ما يشير إلى أن المديرية محل الدراسة تلتزم اجتماعيا اتجاه العاملين في مجال النقل، وذلك بنقل العمال إلى مقر عملهم بوسائلها الخاصة، أو عن طريق التعاقد مع مؤسسات أخرى للنقل، كما نلاحظ أنه في سنة 2018 قد بلغت نسبة المساهمة في النقل (69.15%)، في حين نسبة المساهمة في سنة 2019 قدرت بـ: (52.65%)، حيث النسب في تناقص مستمر مقارنة بسنة 2017، وهذا يرجع سبب هذا الانخفاض إلى أن العمال يعتمدون على وسائل النقل الخاصة بهم.

❖ المؤشر الثاني: مساهمة المديرية في منحة السكن للعاملين

الجدول رقم (25): مساهمة المديرية في منحة السكن للعاملين

إسم المؤشر	العلاقة	السنة	البيان	النتيجة
مساهمة المديرية في تقديم منحة السكن للعاملين	عدد العاملين المستفيدين منحة السكن عدد العاملين	2017	80	42.55%
			188	
		2018	130	69.14%
			188	
		2019	160	85.11%
			188	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معلومات المديرية.

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة مساهمة المديرية في تقديم منحة السكن للعاملين في زيادة مستمرة خلال الفترة (2017-2018-2019)، حيث قدرت في سنة 2017 بـ: (42.55%)، أما في سنة 2018 بلغت نسبتها (69.14%) وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالسنة السابقة، في حين قدرت نسبتها (85.11%) في سنة 2019، وهذا ما يشير إلى أن المديرية محل الدراسة تهتم بالجانب الاجتماعي بالنسبة للعاملين وذلك من خلال منحهم قروض اجتماعية تساعدهم في الحصول على سكنات.

❖ المؤشر الثالث: مساهمة المديرية في الرعاية الصحية للعاملين

الجدول رقم (26): مساهمة المديرية في الرعاية الصحية للعاملين

إسم المؤشر	العلاقة	السنة	البيان	النتيجة
مساهمة المديرية في الرعاية الصحية	$\frac{\text{عدد العاملين المستفيدين منحة السكن}}{\text{عدد العاملين}}$	2017	40	21.28%
			188	
		2018	62	32.97%
			188	
		2019	93	49.47%
			188	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معلومات المديرية.

التعليق:

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة مساهمة المديرية محل الدراسة في توفير الرعاية الصحية للعاملين تقدر ب (21.28%)، أما في سنة 2018 قدرت نسبة المساهمة ب (32.97%) فهي نسبة مرتفعة مقارنة بسنة 2017، في حين بلغت نسبة المساهمة في سنة 2019 (49.47%)، ومن هذا المنطلق نستخلص أن المديرية محل الدراسة تلتزم بتوفير الرعاية الصحية للعاملين من خلال التكفل بكل المصاريف المتعلقة بالعلاج والإقامة المرضية، وهذا ما يجعل العامل يشعر بانتمائه للمديرية. مما يؤدي إلى التزامه في العمل وتقديم أفضل ما لديه من أجل تحقيق أداء جيد.

❖ المؤشر الرابع: معدل دوران العاملين (نسبة تسرب العاملين)

الجدول رقم (27): نسبة معدل دوران العاملين (نسبة تسرب العاملين)

إسم المؤشر	العلاقة	السنة	البيان	النتيجة
معدل دوران العاملين (نسبة تسرب العاملين)	$\frac{n \text{ عدد تاركي العمل لسنة}}{\text{متوسط عدد العاملين}}$	2017	00	00.00%
		2018	94	
		2019		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معلومات المديرية.

التعليق:

يتضح من خلال الجدول رقم (27) أن نسبة معدل دوران العاملين (نسبة تسرب العاملين) معدومة (00.00%)، وهذا ما يدل على أن هناك استقرار تام للعاملين في المديرية محل الدراسة.

❖ المؤشر الخامس: نسبة التأخير:

يشير هذا المقياس إلى ظاهرة التأخير عن العمل مقارنة بالساعات الإجمالية، فكلما زادت هذه النسبة دلت على انخفاض أداء العاملين في المؤسسة.

الجدول رقم (28): نسبة التأخير

إسم المؤشر	العلاقة	السنة	البيان	النتيجة
نسبة التأخير	عدد ساعات التأخير عدد ساعات العمل	2017	04	0.33%
			1230	
		2018	02	0.16%
			1230	
		2019	01	0.081%
			1230	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معلومات المديرية.

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) أن نسبة التأخير خلال السنوات الثلاث (2017-2018-2019) في ضئيلة جدا وفي تناقص مستمر، وهذا ما يشير إلى أن أداء العاملين في المؤسسة محل في مستوى جيد.

❖ المؤشر السادس: نسبة الحوادث والإصابات

الجدول رقم (29): نسبة الحوادث والإصابات

إسم المؤشر	العلاقة	السنة	البيان	النتيجة
نسبة الحوادث والإصابات	عدد الحوادث والإصابات عدد العاملين	2016	05 188	02.66%
		2017		
		2018		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معلومات المديرية.

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) أن الحوادث والإصابات نسبتها (02.66%) خلال فترة (2017-2018-2019)، أي أنه لم تحدث حوادث وإصابات كثيرة للعامل في إطار العمل، وهذا يوضح أن المديرية محل الدراسة لها كفاءة عالية في السلامة الأمنية وكذا ظروف العمل ملائمة جدا بالنسبة للعامل.

المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين - نموذج مقترح-

من خلال ما تم تناوله في المطلب الأول تبين بأن المؤسسة محل الدراسة لا تقوم بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بشكل كافي، إي تفصح عن تكاليف بعض المساهمات التي تقدمها للعاملين في إطار التزامها بالمسؤولية الاجتماعية، لهذا تم إعداد نموذج مقترح من طرف الطالب، يسعى من خلاله إلى عرض كل ما يتعلق بالعاملين من تكاليف أصول اجتماعية عن طريق دمجها في قائمة واحدة، وذلك من أجل إعطاء صورة كافية عن المعلومات التي تخص الجانب الاجتماعي للعاملين.

الجدول رقم (30): قائمة الأداء الاجتماعي - مجال العاملين-

الوحدة: دج

المبالغ الصافية	المبالغ الإجمالية	المبالغ الجزئي	البيان
			عناصر الأصول الاجتماعية الخاصة بالعاملين
		1852370.00	المعدات الرياضية وحمائم السباحة للعاملين
		393860.00	معدات وتجهيزات مطاعم للعاملين وأبنائهم
		101106000	مراكز الصحية (العيادات والأدوية)
		65567798.42	مراكز الحضانة لأطفال العاملين
		558253.00	مباني ومسكن للعاملين
		64817584.61	سيارات الإسعاف للعاملين
		7621975.40	أدوات تستعمل في العمل
		8130238.53	بدل (ألبسة) العاملين
		16671124.63	معدات النقل (وسائل النقل)
		266719204.59	إجمالي عناصر الأصول الاجتماعية الخاصة بالعاملين
	231739190.91		إجمالي الاهتلاكات للأصول الاجتماعية الخاصة بالعاملين
34980013.68			1. إجمالي القيمة الصافية للأصول الاجتماعية المتعلقة بالعاملين
			عناصر التكاليف الاجتماعية المتعلقة بالعاملين
		2250000	تكاليف " المساعدات العاجلة للآسر العامل الوفي
		6641380.40	تكاليف لأرامل العامل المتوفيين
		380357	تكاليف الحقيبة المدرسية
		103999.97	تكاليف الحمامات المعدنية خارج الوطن

	4263252.00	تكاليف تدريب داخل الوطن
	3542342.00	تكاليف تدريب خارج الوطن
	1105357.00	تكاليف خاصة بالمساعدات لأصحاب الدخل الضعيف
	45000	تكاليف ختان الأطفال (أبناء العاملين)
	270892.50	تكاليف بعثات الحج
	33379.50	تكاليف العمرة
	6187655.04	تكاليف العلاج داخل الوطن
	1041249.50	تكاليف هدية نهاية العمل
	374235.50	تكاليف خرجات نهاية الأسبوع
	4000.00	تكاليف الزيارات المرضية
	20165.00	تكاليف الإقامة المرضية
	1699653.90	تكاليف (المساعدات والإغاثة)
	1000714.00	تكاليف المساعدات للحالات الاجتماعية
	107278.50	تكاليف المخيمات الصيفية
	171166.00	تكاليف الحمامات المعدنية خارج الوطن
	6057918.94	تكاليف دور الحضانة (الطفولة)
	3693440.27	تكاليف النشاطات الرياضية
	241756.97	تكاليف النشاطات الثقافية
	47918.50	تكاليف الرحلات (خرجات الهواء الطلق)
	4000000	قروض للعاملين
	45099571.39	2. إجمالي عناصر التكاليف الخاصة بالعاملين
80079585.07		إجمالي عناصر (الأصول+تكاليف) المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين (1+2)

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المديرية.

المبحث الرابع: محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأثرها في تحسين أداء العاملين - دراسة إحصائية-

بعد ما قمنا في المبحث الثالث بتشخيص واقع متغيرات الدراسة على مستوى مديرية الشؤون الاجتماعية لسوناطراك- بسكرة، تم تخصيص هذا المبحث لمعرفة أثر المتغير المستقل "محاسبة المسؤولية الاجتماعية" على المتغير التابع "أداء العاملين"، حيث الاعتماد على الاستبيان كأداة ثانوية للدراسة، ومن تحليل هذه الأخيرة تم الاعتماد البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

في هذا المطلب سوف نقوم بعرض مختلف إجراءات تطبيق أداء الدراسة من خلال تحديد مجتمع الدراسة، ثم إبراز نموذج الدراسة، بالإضافة إلى عرض الأساليب الإحصائية التي تعتمد عليها الدراسة، لنختتم هذا المطلب باختبار ثبات وصدق أداة الدراسة من خلال حساب ألفا كرونباخ.

1. مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من إطارات وموظفي عينة من مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك بولاية بسكرة، والذي بلغ عددهم (50) مفردة، أما عن كيفية اختيار عينة الدراسة، فقد تم اختيارها عشوائيا.

لقد تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة الدراسة والمتكونة من (50) فردا، وذلك عن طريق التسليم المباشر، وإجابة على عبارات الاستبيان من طرف أفراد العينة، قمنا بإجراء مقابلة مع كل فرد من أجل توضيح كل ما يحتويه الاستبيان من بيانات، وبعد التوزيع تمكنا من استرجاع (50) استبيان أي ما يعادل نسبة (100%)، وبعد الانتقاء والتصنيف وعملية الفحص والتدقيق نجد أن عدد الاستبيانات غير الصالحة للتحليل هي: (05) أي ما يعادل نسبة (10%) من إجمالي الاستبيانات المسترجعة، بسبب نقص الإجابة وعدم صلاحيتها للتحليل، ليكون عدد الاستبيانات النهائية القابلة للتحليل هو (45) استبيان، والجدول يبين يوضح عدد الاستبيانات الموزعة، المسترجعة، المستبعدة والقابلة للتحليل، ونسبة كل منها:

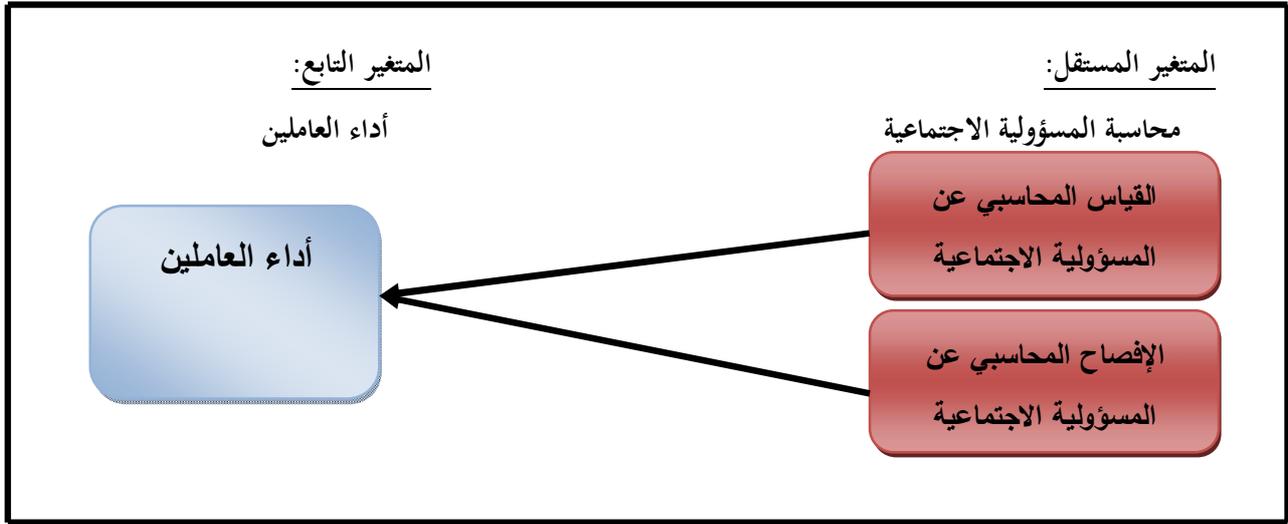
الجدول رقم(31): عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والقابلة للتحليل.

عدد الاستبيانات	التوزيع	العائد	المستبعد	النهائي
المجموع	50	50	05	45
النسبة	100%	100%	10%	90%

المصدر: من إعداد الطالب.

2. نموذج الدراسة: تم تحديد نموذج الدراسة بناء على أبعاد مشكلة الدراسة، وذلك لمعرفة علاقة المتغير المستقل "محاسبة المسؤولية الاجتماعية"، بالمتغير التابع "أداء العاملين"، كما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم(32): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب

3. هيكل الاستبيان: تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين كما يلي:

● **القسم الأول:** يشمل هذا القسم البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في الجنس والعمر، كما يتضمن البيانات الوظيفية والمتمثلة في المؤهل العلمي، التخصص والخبرة الوظيفية.

● **القسم الثاني:** ويتمثل هذا القسم في محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، حيث يتم من خلاله التعرف على مستوى استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية، تحديد مستوى أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، ويتكون هذا القسم من محورين هما:

❖ **المحور الأول:** يتعلق هذا المحور بالمتغير الأول (المتغير المستقل) "محاسبة المسؤولية الاجتماعية" مكون من (35) عبارة، موزعة على بعدين تم اختيارهما لهذه الدراسة وذلك كما يلي:

✓ **البعد الأول:** يتمثل هذا البعد في القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، وتقسيمه العبارات المرقمة من (01 إلى 16).

✓ **البعد الثاني:** يتمثل هذا البعد في الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، وتقسيمه العبارات المرقمة من (17 إلى 35).

❖ **المحور الثاني:** يتعلق بالمتغير الثاني (المتغير التابع)، والمتمثل في أداء العاملين ويحتوى على (33) عبارة تسعى إلى تحديد مستوى أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وتقيسه العبارات المرقمة من (36 إلى 68).

4. **مقياس الدراسة:** في هذه الدراسة تم اختيار مقياس ليكارت الخماسي كونه يعد من أهم المقياس شيوعاً والأكثر استخداماً، ويمكن توضيح حدود الموافقة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (32): مقياس الدراسة "ليكارت الخماسي"

التصنيف	مقياس ليكارت	فئات المتوسط الحسابي	درجة التقدير
غير موافق بشدة	1	1.79-1	ضعيفة جدا
غير موافق	2	2.59-1.80	ضعيفة

متوسطة	3.39-2.60	3	محايد
عالية	4.19-3.40	4	موافق
عالية جدا	5-4.20	5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالب

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل الإجابة على أسئلة البحث واختبار صحة الفرضيات والإجابة على إشكالية الدراسة، فقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss.v26)، حيث تم تفرغ البيانات وتحليلها من خلال هذا البرنامج، ومن بين الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في دراستنا نجد:

■ **المتوسط الحسابي:** يعد من أحد مقاييس النزعة المركزية الأكثر شيوعاً واستخداماً، حيث يتم استخدامه لإجابات عينة الدراسة على عبارات الاستبيان، كونه يعبر عن مدى أهمية العبارات عند عينة الدراسة، كما يمكن استخدامه بغية تحديد درجة موافقة عينة الدراسة اتجاه كل عبارة من عبارات الاستبيان.

■ **الانحراف المعياري:** يعتبر من أحد مقاييس التشتت، ويستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان عن وسطها الحسابي.

■ **التوزيع التكراري والنسب المئوية:** نستخدم هذه المقاييس لوصف خصائص العينة الدراسة.

■ **معامل ألفا كرونباخ:** لإختبار ثبات أداة الدراسة.

■ **إختبار Kolmogorov-Smirnov:** يتم استخدام إختبار Test(K-s) بغية التأكد من أن البيانات المستخرجة من الدراسة الميدانية تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.

■ **إختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA):** لمعرفة إذا ما كان هناك فروق معنوية في تصورات أفراد العينة حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وكذا معرفة تصوراتهم حول متغير أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، بسبب اختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية.

■ **معامل الارتباط (Pearson):** يستخدم هذا الأسلوب من أجل التعرف على الاتساق الداخلي لعبارات وأبعاد القياس والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه، وكذلك لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع للدراسة.

■ **تحليل الانحدار الخطي البسيط:** يستخدم هذا المقياس بغية إختبار أثر المتغير المستقل والمتمثل في محاسبة المسؤولية الاجتماعية (بمختلف أبعاده) على المتغير التابع وهو أداء العاملين،

■ **إختبار T-test:** لإختبار فرضيات الدراسة من حيث قبول الفرضية أو رفضها عند مستوى معنوية (0.05).

6. إختبار ثبات أداة الدراسة:

لاختبار صدق وثبات أداة الدراسة، تم استخدام أحد أهم معاملات الثبات والمتمثل في معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، والذي يعد وسيلة لبيان مدى ثبات واتساق محاور وأبعاد الدراسة، وتتراوح قيمته بين (0-1)، حيث كلما زادت قيمته

واقترنت من الواحد كلما دل ذلك على وجود ثابت عالي، وبشرط ألا تقل قيمة المعامل عن القيمة المقبولة إحصائياً (0.60)، والجدول الموالي يوضح معاملات ثبات كل محور ومعامل الثبات الكلي للاستبيان:

الجدول رقم (33): معامل الثبات ألفا كرونباخ

محاوور الإستبيان	عدد العبارات	معامل الثبات Alpha de Cronbach	الصدق
محاسبة المسؤولية الاجتماعية	35	0.770	0.877
القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	16	0.670	0.819
الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	19	0.641	0.801
أداء العاملين	33	0.891	0.944
الاستبيان ككل	68	0.800	0.894

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Sps.v26)

يشير الجدول رقم (33) إلى نتائج معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الدراسة، ومن خلال هذه النتائج نلاحظ:

■ أن معامل الثبات (Alpha Cronbach) للمحور الأول " محاسبة المسؤولية الاجتماعية" قيمته (0.770)، وقد بلغت قيمته التي تتعلق بمعامل الصدق (0.877)، حيث يعتبر هذا الأخير الجذر التربيعي لمعامل الثبات، ويمكن اعتبارها نسبة عالية لأنها تفوق النسبة المقبولة إحصائياً والبالغة (0.60). ومنه يمكن الحكم أن هذا المحور قد حقق الصدق والثبات.

■ أن معامل الثبات (Alpha Cronbach) للمحور الثاني " أداء العاملين" قيمته عالية جدا حيث بلغت (0.891)، بمعامل صدق ذو قيمة مرتفعة جدا بلغت (0.994)، وتدل هذه القيم على أن المحور الثاني حقق الصدق والثبات.

■ كما تبين نتائج الجدول أن معامل الثبات الكلي للاستبيان بلغ (0.800)، وبلغت القيمة الإجمالية لمعامل الصدق (0.894).

وبناء على ما سبق يمكننا القول أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان، وصلاحيته لتحليل النتائج وإختبار فرضيات الدراسة. وإعطاء نفس النتائج إذا تم تكرار القياس عدة مرات في نفس الظروف.

المطلب الثاني: تحليل بيانات الإستبيان

من خلال هذا المطلب سنقوم بتحليل خصائص عينة الدراسة، إضافة إلى تحليل كل إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول " محاسبة المسؤولية الاجتماعية"، والمحور الثاني " أداء العاملين".

الفرع الأول: تحليل خصائص عينة الدراسة

تتسم عينة الدراسة بعدة خصائص شخصية ووظيفية من حيث (الجنس، السن، التخصص، المؤهل العلمي والخبرة الوظيفية)، سنتطرق إلى دراسة وتحليل هذه الخصائص وفقا للمعايير الآتية:

1. توزيع أفراد العينة حسب معيار الجنس

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار الجنس:

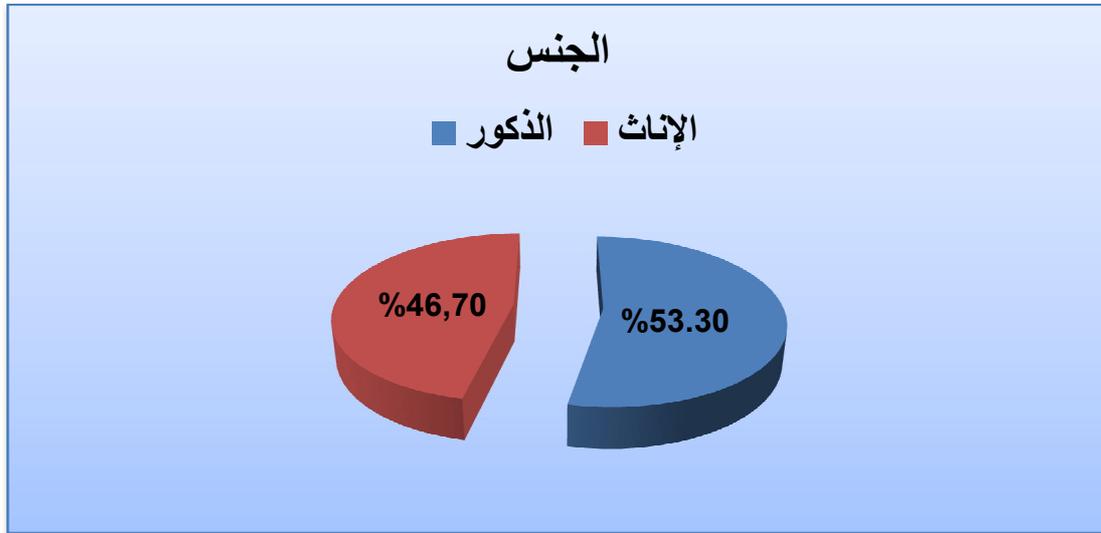
الجدول رقم (34): توزيع أفراد العينة حسب معيار الجنس

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	24	%53.30
	أنثى	21	%46.70
	المجموع	45	%100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

لقد أظهرت نتائج الجدول رقم(34) فيما يخص معيار الجنس أن فئة الذكور يشكلون النسبة الأكبر، حيث بلغت نسبتهم (%53.30)، في حين بلغت فئة الإناث نسبة (%46.70) من مجموع عينة الدراسة، وهذه النسب تعني زيادة عدد الذكور على عدد الإناث في المديرية محل الدراسة، وهذا راجع ربما إلى طبيعة العمل، لأن في أغلب الأحيان يتوجه الإناث إلى العمل في قطاعات أخرى مثل: مجال التعليم أو الصحة... الخ، يمكن تلخيص نتائج الجدول أعلاه في الشكل الموالي:

الشكل رقم (33): توزيع أفراد العينة حسب معيار الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج Excel.

2. توزيع أفراد العينة حسب معيار الفئة العمرية

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار الفئة العمرية:

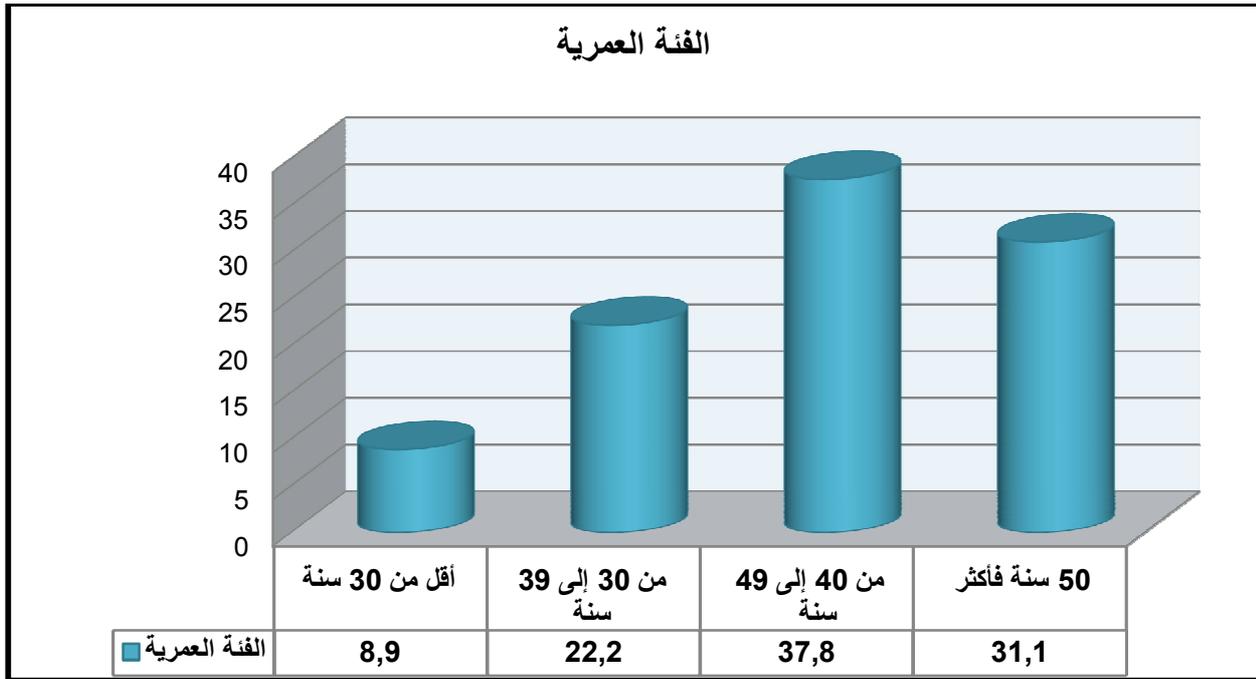
الجدول رقم (35): توزيع أفراد العينة حسب معيار الفئة العمرية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	04	%08.90
	من 30 إلى 39 سنة	10	%22.20
	من 40 إلى 49 سنة	17	%37.80
	50 سنة فأكثر	14	%31.10
	المجموع	45	%100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.V26).

أشارت نتائج الجدول رقم(35) فيما يخص توزيع أفراد العينة حسب معيار الفئة العمرية، أن أعلى فئة عمرية في عينة الدراسة هي الفئة الثالثة التي تتراوح أعمارهم ما بين (40 إلى 49 سنة)، حيث شكلت ما نسبته (37.80%)، وتليها الفئة الرابعة (50 سنة فأكثر) بنسبة (31.10%)، ثم الفئة الثانية التي تنحصر أعمارهم ما بين (30 إلى 39 سنة) بنسبة (22.20%)، أما فيما يخص الفئة الأولى (أقل من 30 سنة) فهي تشكل أقل نسبة حيث قدرت نسبتها بـ(08.90%). ويمكن تلخيص نتائج الجدول أعلاه في الشكل التالي:

الشكل رقم(34): توزيع أفراد العينة حسب معيار الفئة العمرية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج Excel.

3. توزيع أفراد العينة حسب معيار المؤهل العلمي

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار المؤهل العلمي:

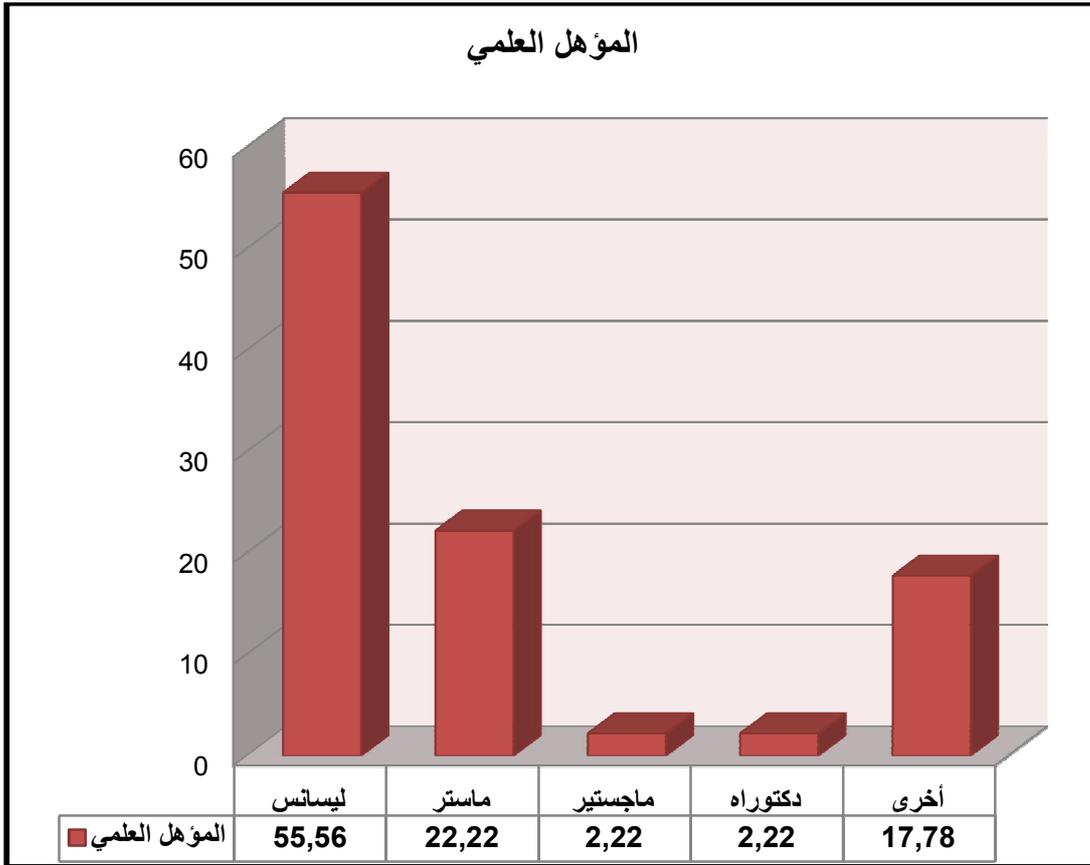
الجدول رقم (36): توزيع أفراد العينة حسب معيار المؤهل العلمي

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ليسانس	25	55.56%
	ماستر	10	22.22%
	ماجستير	01	02.22%
	دكتوراه	01	02.22%
	أخرى	08	17.78%
	المجموع	45	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.V26).

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي هم من فئة الحاصلين على شهادة ليسانس حيث بلغت نسبتهم (55.56%)، أما الفئة التي تليها فهي فئة الحاصلين على شهادة ماستر بنسبة (22.22%)، ومن ثم تليها فئة الحاصلين على شهادات أخرى بنسبة (17.78%)، في حين تأتي فئة الحاملين لشهادة ماجستير والدكتوراه في المرتبة الأخيرة بنسبة ضعيفة جدا قدرت بـ(02.20%)، وهذا ما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة مؤهلين علمياً، ولهم القدرة على فهم عبارات الاستبيان والإجابة عليها. يمكن تلخيص نتائج الجدول أعلاه في الشكل التالي:

الشكل رقم (35): توزيع أفراد العينة حسب معيار المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج Excel.

4. توزيع أفراد العينة حسب معيار التخصص

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمعيار التخصص:

الجدول رقم (37): توزيع أفراد العينة حسب معيار التخصص

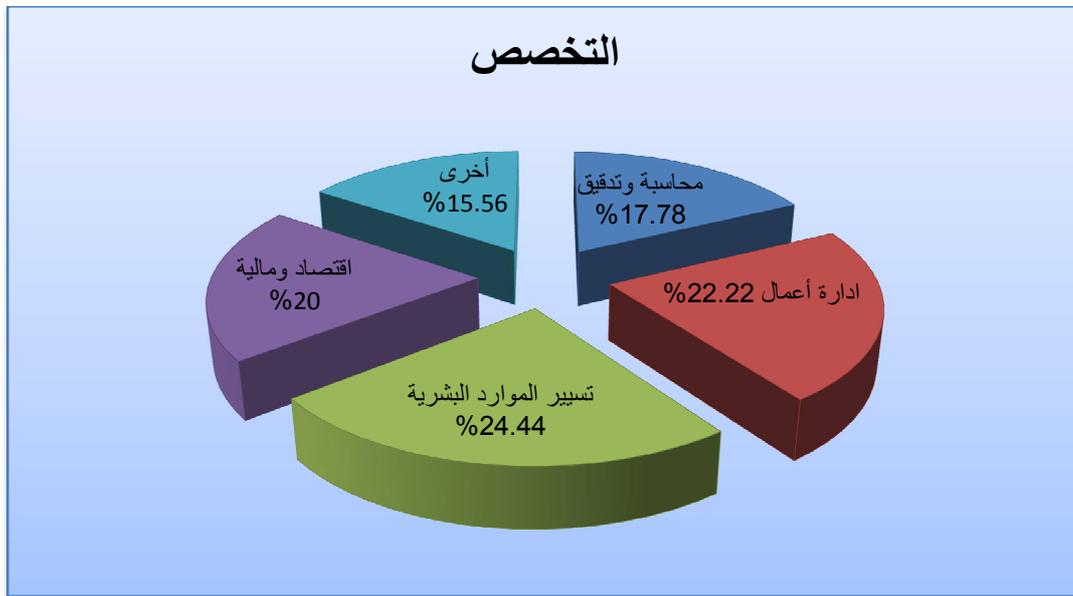
المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
	محاسبة وتدقيق	08	%17.78
	إدارة أعمال	10	%22.22
	تسيير الموارد البشرية	11	%24.44
	إقتصاد ومالية	09	%20.00

التخصص	أخرى	07	15.56%
	المجموع	45	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن التخصص الذي يمثل أكبر نسبة لأفراد عينة الدراسة هو تخصص تسيير موارد بشرية حيث بلغت نسبته (24.44%)، ثم يليه تخصص إدارة أعمال بنسبة (22.22%)، أما نسبة أفراد العينة لتخصص محاسبة وتدقيق فقد قدرت بـ (17.78%) ومن ثم يليه تخصص إقتصاد ومالية بنسبة بلغت (20%)، في حين تشكل فئة أفراد العينة لتخصص أخرى أقل نسبة (15.56%)، يمكن تلخيص نتائج الجدول أعلاه في الشكل التالي:

الشكل رقم (36): توزيع أفراد العينة حسب معيار التخصص



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج Excel.

5. توزيع أفراد العينة حسب معيار الخبرة الوظيفية

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار الخبرة الوظيفية:

الجدول رقم (38): توزيع أفراد العينة حسب معيار الخبرة الوظيفية

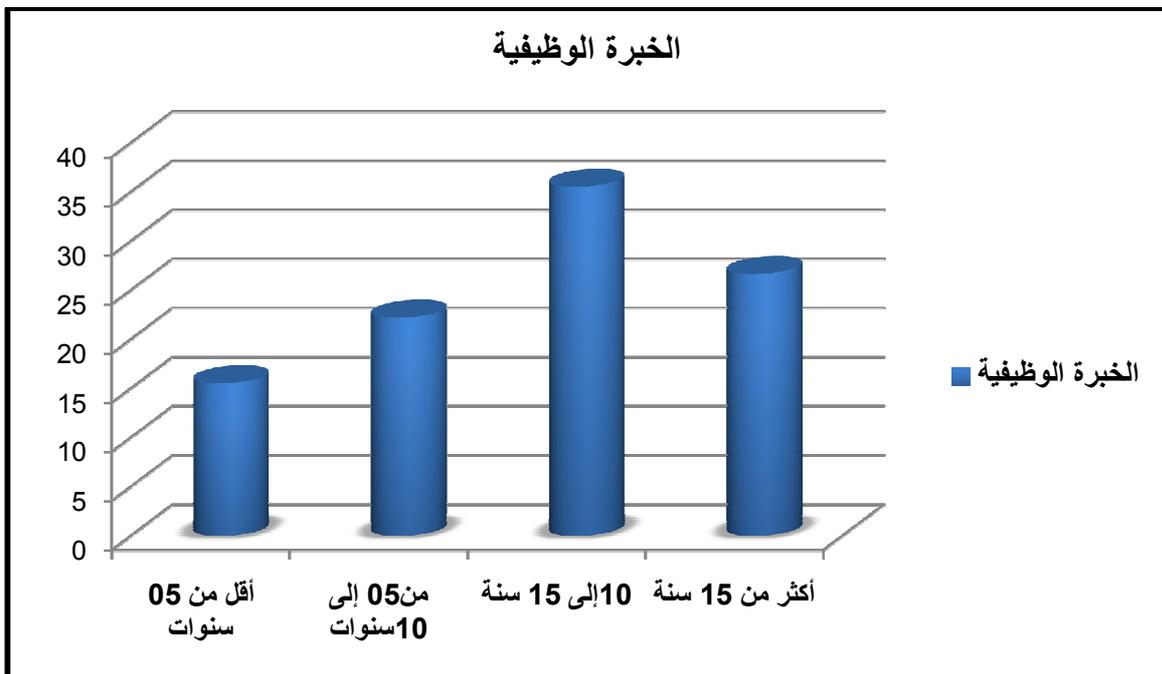
المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة الوظيفية	أقل من 05 سنة	07	15.56%
	من 05 إلى 10 سنوات	10	22.22%
	من 10 إلى 15 سنة	16	35.56%
	15 سنة فأكثر	12	26.67%
	المجموع	45	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.V26).

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه، يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة وظيفية تتراوح (من 10 إلى 15 سنة) بنسبة (35.56%)، ثم تليها الفئة التي تقع خبرتهم الوظيفية ضمن المجال (أكثر من 15 سنة) حيث بلغت نسبتهم (26.67%)، في حين أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح خبرتهم (من 05 إلى 10 سنوات) فقد بلغت نسبتهم (22.22%)، أما أفراد عينة الدراسة الذين لديهم خبرة وظيفية أقل من 05 سنوات فقد شكلوا أقل نسبة (15.55%). يمكن القول أن حوالي (62.23%) من أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى عالٍ من الخبرة،

يمكن تلخيص نتائج الجدول أعلاه في الشكل التالي:

الشكل رقم (37): توزيع أفراد العينة حسب معيار الخبرة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج Excel.

الفرع الثاني: تحليل إجابات أفراد العينة عن عبارات الاستبيان

سنقوم في هذا الفرع بدراسة اتجاهات أفراد العينة حول عبارات الاستبيان، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكذا درجة الموافقة الإجمالية وترتيب العبارات في لكل محور.

1. تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بالمحور الأول "محاسبة المسؤولية الاجتماعية"

1.1. تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الأول "القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية"

يتكون هذا البعد من 16 عبارة كانت موزعة في الاستبيان وفقاً للترتيب الآتي: (من 01 إلى 16)، ومن أجل تحليلها سيتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لمعرفة درجة موافقة عينة الدراسة بمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك بولاية بسكرة تجاه كل عبارة، ويمكن أن نلخص النتائج الخاصة بفقرات بعد القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في الجدول الموالي:

الجدول رقم (39): استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

عبارات البعد الأول: القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	التكرار / النسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
1. النظام المحاسبي المطبق في المديرية يسمح لها بالقيام بعملية القياس عن المسؤولية الاجتماعية.	ت	05	35	04	01	00	03.98	0.543	موافق
	%	%11.1	%77.8	%8.9	%2.2	%00			
2. تتم المديرية بقياس كل المجالات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية (مجال العاملين، البيئة، المجتمع، المستهلكين...).	ت	5	21	04	01	00	04.00	0.564	موافق
	%	%13.3	%75.6	%8.9	%2.2	%00			
3. يتوفر لدى المديرية إشارات قادرة على تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية.	ت	05	39	01	00	00	04.09	0.358	موافق
	%	%11.1	%86.7	%2.2	%00	%00			
4. تعتبر عملية القياس المحاسبي عن تكاليف المسؤولية الاجتماعية دليلاً على إدراك واقتناع المديرية بالتضايح الاجتماعية.	ت	07	34	04	00	00	04.07	0.495	موافق
	%	%15.6	%75.6	%15.6	%00	%00			
5. صعوبة القياس المحاسبي للأنشطة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية يقلل من اهتمام المديرية بتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية.	ت	06	29	06	04	00	03.82	0.777	موافق
	%	%13.3	%64.4	%13.3	%8.9	%00			
6. تقوم المديرية بالقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وفقاً لمعايير محاسبية دولية.	ت	05	37	03	00	00	04.04	0.424	موافق
	%	%11.1	%82.2	%6.7	%00	%00			
7. وجود مبادئ محاسبية محددة يتم استخدامها من طرف المديرية في عملية القياس عن المسؤولية الاجتماعية.	ت	01	43	01	00	00	04.00	0.213	موافق
	%	%2.2	%95.6	%2.2	%00	%00			
8. تمتلك المديرية نماذج خاصة بالقياس المحاسبي عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية.	ت	06	35	04	00	00	04.04	0.475	موافق
	%	%13.3	%77.8	%8.9	%00	%00			
9. تعتمد المديرية على مؤشرات كمية ونوعية واضحة لقياس مجالات المسؤولية الاجتماعية.	ت	08	35	01	01	00	04.11	0.532	موافق
	%	%17.8	%77.8	%2.2	%2.2	%00			
10. تتبع المديرية أسلوب القياس الوصفي في مجال محاسبة المسؤولية الاجتماعية نظراً لصعوبة استخدام القياس النقدي.	ت	01	32	10	00	02	03.67	0.739	موافق
	%	%2.2	%71.1	%22.2	%00	%4.4			
11. عدم اهتمام المديرية بقياس المنافع الاجتماعية مقارنة بقياس التكاليف الاجتماعية.	ت	05	20	09	09	02	03.38	1.072	محايد
	%	%11.1	%44.4	%20	%20	%4.4			
12. تجد المديرية عند القياس عن المسؤولية الاجتماعية صعوبة في فصل التكاليف الاجتماعية عن التكاليف الاقتصادية.	ت	04	19	04	17	01	03.18	1.114	محايد
	%	%8.9	%42.2	%8.9	%37.8	%2.2			
13. يوجد ضعف في نوعية المحاسبين بأهمية تطبيق القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.	ت	08	20	08	03	06	03.47	1.254	موافق
	%	%17.8	%44.4	%17.8	%6.7	%13.3			
14. يتم تقديم عدة تحفيزات حكومية بمختلف أنواعها للمديرية في حال قيامها بالقياس المحاسبي عن الأنشطة الاجتماعية.	ت	03	29	11	02	00	03.73	0.654	موافق
	%	%6.7	%64.4	%24.4	%4.4	%00			
15. وجود أنظمة وقوانين تلزم المديرية على القيام بعملية القياس المحاسبي لتكاليف المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.	ت	05	34	05	01	00	03.96	0.562	موافق
	%	%11.1	%75.6	%11.1	%2.2	%00			
16. تقوم المديرية بتنظيم دورات تكوينية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقها.	ت	01	40	04	00	00	03.93	0.330	موافق
	%	%2.2	%88.9	%8.9	%00	%00			
الإجمالي									
							03.841	0.2841	موافق
							7	1	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

التعليق:

يتضح من خلال الجدول رقم (39) أن درجة الموافقة على بعد القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية كانت عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (03.8417) بانحراف معياري مقداره (0.28411)، وهذا ما يدل على أهمية هذا البعد بالنسبة للمديرية محل الدراسة، ويمكن ترتيب عباراته تنازلياً على أساس المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة كما يلي:

■ جاءت الفقرة رقم (09) التي تضمنت "تعتمد المديرية على مؤشرات كمية ونوعية واضحة لقياس مجالات المسؤولية الاجتماعية" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.11) بانحراف معياري مقبول قدر بـ (0.532)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن (77.8%) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ أما جاءت الفقرة رقم (03) التي تضمنت "يتوفر لدى المديرية إطارات قادرة على تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية" في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.09) بانحراف معياري مقبول قدر بـ (0.358)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 86.7% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (04) التي تضمنت "تعتبر عملية القياس المحاسبي عن تكاليف المسؤولية الاجتماعية دليلاً على إدراك واقتناع المديرية بالقضايا الاجتماعية" في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.07) بانحراف معياري مقبول قدر بـ (0.495)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 75.6% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (06) التي تضمنت "تقوم المديرية بالقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وفقاً لمعايير محاسبية دولية" في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.04) بانحراف معياري مقبول قدر بـ (0.424)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 82.2% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (08) التي تضمنت "تمتلك المديرية نماذج خاصة بالقياس المحاسبي عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية" في المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.04) بانحراف معياري مقبول قدر بـ (0.475)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 77.8% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (07) التي تضمنت "وجود مبادئ محاسبية محددة يتم استخدامها من طرف المديرية في عملية القياس عن المسؤولية الاجتماعية" في المرتبة السادسة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.00) بانحراف معياري مقبول قدر بـ (0.213)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 95.6% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (02) التي تضمنت "تهتم المديرية بقياس كل المجالات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية (بمجال العاملين، البيئة، المجتمع والمستهلكين)" في المرتبة السابعة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.00) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.564)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 75.6% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (01) التي تضمنت "النظام المحاسبي المطبق في المديرية يسمح لها بالقيام بعملية القياس عن المسؤولية الاجتماعية" في المرتبة الثامنة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.98) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.543)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 77.8% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (15) التي تضمنت "وجود أنظمة وقوانين تلزم المؤسسة على القيام بعملية القياس المحاسبي لتكاليف المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية" في المرتبة التاسعة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.96) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.562)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 75.6% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (16) التي تضمنت "تقوم المديرية بتنظيم دورات تكوينية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقها" في المرتبة العاشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.93) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.330)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 88.9% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (05) التي تضمنت "صعوبة القياس المحاسبي للأنشطة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية يقلل من اهتمام المديرية بتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية" في المرتبة الحادية عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.82) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.777)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 64.4% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (14) التي تضمنت "يتم تقديم عدة تحفيزات حكومية بمختلف أنواعها للمديرية في حال قيامها بالقياس المحاسبي عن الأنشطة الاجتماعية" في المرتبة الثانية عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.73) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.654)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 64.4% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (10) التي تضمنت "تتبع المديرية أسلوب القياس الوصفي في مجال محاسبة المسؤولية الاجتماعية نظرا لصعوبة استخدام القياس النقدي" في المرتبة الثالثة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.67) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.739)، هذا الأخير يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 71.1% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (13) التي تضمنت "يوجد ضعف في توعية المحاسبين بأهمية تطبيق القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية" في المرتبة الرابعة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.47) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(1.254)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 44.4% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (11) التي تضمنت "عدم اهتمام المديرية بقياس المنافع الاجتماعية مقارنة بقياس التكاليف الاجتماعية" في المرتبة الخامسة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.38) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(1.072)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة متوسطة، حيث أن 44.4% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة محايدون على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (12) التي تضمنت "تجد المديرية عند القياس عن المسؤولية الاجتماعية صعوبة في فصل التكاليف الاجتماعية عن التكاليف الاقتصادية" في المرتبة السادسة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.18) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(1.114)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة متوسطة، حيث أن 42.2% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة محايدون على محتوى هذه العبارة.

2.1. تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الثاني "الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية"

يتكون هذا البعد من 19 عبارة كانت موزعة في الاستبيان وفقاً للترتيب الآتي: (من 17 إلى غاية 35)، ومن أجل تحليلها سيتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لمعرفة درجة موافقة عينة الدراسة بمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك بولاية بسكرة تجاه كل عبارة، ويمكن أن نلخص النتائج الخاصة بفقرات بعد الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في الجدول الموالي:

الجدول رقم (40): استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

عبارات البعد الثاني: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	التكرار/ النسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
17. تقوم المديرية بعملية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وفقاً لجملة من الأنظمة والقوانين.	ت	08	30	06	01	00	04.00	0.640	موافق
	%	17.8%	66.7%	13.3%	2.2%	00%			
18. تفصح المديرية عن التكاليف الاجتماعية ضمن التقارير المالية.	ت	07	33	05	00	00	04.04	0.520	موافق
	%	15.6%	73.3%	11.1%	00%	00%			
19. تفصح المديرية على معلومات الأنشطة المسؤولية الاجتماعية ضمن قوائم إضافية خاصة ومنفصلة عن القوائم المالية.	ت	08	26	11	00	00	03.93	0.654	موافق
	%	17.8%	57.8%	24.4%	00%	00%			
20. تقوم المديرية بالإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية في تقارير خاصة تختلف شكلاً ومضموناً على القوائم المالية للمؤسسات الأخرى.	ت	09	29	07	00	00	04.04	0.601	موافق
	%	20%	64.4%	15.6%	00%	00%			
21. المديرية ليست مجبرة على القيام بعملية الإفصاح الاجتماعي إذا ترك لها الخيار.	ت	02	29	11	03	00	03.67	0.674	موافق
	%	4.4%	60%	24.4%	6.7%	00%			
22. اهتمام المديرية بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يزيد من سمعتها وتحسين صورتها لدى المحيط الخارجي التي تمارس فيه نشاطها.	ت	09	28	08	00	00	04.02	0.621	موافق
	%	20%	62.2%	17.8%	00%	00%			
23. تركز المديرية في عملية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على كل المجالات (مجال العاملين، المجتمع،	ت	07	29	08	01	00	03.93	0.654	موافق
	%	15.6%	64.4%	17.8%	2.2%	00%			

البيئة والمستهلكين).										
موافق	0.438	04.11	00	00	02	36	07	ت	24. قيام المديرية بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يجعل قوائمها أكثر شمول، شفافية وثقة.	
			%00	%00	%4.4	%80	%15.6	%		
موافق	0.447	04.07	00	00	03	36	06	ت	25. تتحصل المديرية على مزايا جباية نتيجة قيامها بالإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.	
			%00	%00	%6.7	%80	%13.3	%		
محايد	0.657	03.02	00	09	26	10	00	ت	26. تلتزم المديرية بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية نتيجة عدة ضغوطات من قبل الأطراف المستخدمة للمعلومات المالية.	
			%00	%20	%57.8	%22.2	%00	%		
موافق	0.841	03.56	01	04	12	14	03	ت	27. الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يساهم في معالجة فشل القوائم المالية والقدرة على مقارنتها مع المؤسسات الأخرى.	
			%2.2	%8.9	%26.7	%55.6	%6.7	%		
موافق	0.720	03.73	00	03	10	28	04	ت	28. الإفصاح المحاسبي عن المعلومات الاجتماعية يساعد في تقييم أداء المديرية من منظور اجتماعي.	
			%00	%6.7	%22.2	%62.2	%8.9	%		
موافق	0.785	03.56	00	04	16	21	04	ت	29. للمديرية نظام محاسبي يفي بإغراض الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.	
			%00	%8.9	%35.7	%46.7	%8.9	%		
موافق	0.424	03.96	00	00	05	37	03	ت	30. تنظم المديرية دورات تكوينية تسعى من خلالها إلى شرح الإطار العام للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقه.	
			%00	%00	%11.1	%82.2	%6.7	%		
موافق	0.661	03.80	00	01	12	27	05	ت	31. يساهم تطبيق المديرية للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في دعم مركزها التنافسي في السوق.	
			%00	%2.2	%26.7	%60	%11.1	%		
موافق	0.688	03.73	01	00	12	29	03	ت	32. قيام المديرية بالإفصاح عن مدى وفائها بالتزاماتها الاجتماعية وإظهار أدائها الاجتماعي يساعد على تحفيزها نحو الأخذ بتلك الالتزامات.	
			%2.2	%00	%26.7	%64.4	%6.7	%		
موافق	0.743	03.76	01	01	16	21	07	ت	33. يساهم الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في جذب العاملين الأكفاء للمديرية.	
			%00	%2.2	%35.6	%46.7	%15.6	%		
موافق	0.626	03.71	00	01	14	27	03	ت	34. عدم وجود سياسة صارمة تلزم المديرية على تبني الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية.	
			%00	%2.2	%31.1	%60	%6.7	%		
موافق	0.852	03.96	01	02	05	27	10	ت	35. وجود معيار محاسبي خاص بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يساعد المديرية في إعداد قوائم اجتماعية.	
			%2.2	%4.4	%11.1	%60	%22.2	%		
موافق	0.2307	03.8300	الإجمالي							
	1									

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

التعليق: يتضح من خلال الجدول رقم(40) أن درجة الموافقة على بعد الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية كانت عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (03.8300) بانحراف معياري مقداره (0.2307)، وهذا ما يدل على أهمية هذا البعد بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة، ويمكن ترتيب عباراته تنازلياً على أساس المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة كما يلي:

■ احتلت العبارة رقم (24) التي تضمنت " قيام المديرية بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يجعل قوائمها أكثر شمول شفافية وثقة" المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.11) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.438)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 80% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

- احتلت العبارة رقم (25) التي تضمنت " تتحصل المديرية على مزايا جبائية نتيجة قيامها بالإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية" المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.07) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.447)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 80% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.
- احتلت العبارة رقم (18) التي تضمنت " تفصح المديرية عن التكاليف الاجتماعية ضمن التقارير المالية" المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.04) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.520)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 73.3% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.
- احتلت العبارة رقم (20) التي تضمنت "تقوم المديرية بالإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية في تقارير خاصة تختلف شكلا ومضمونا على القوائم المالية للمؤسسات الأخرى" المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.04) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.601)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 64.4% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.
- احتلت العبارة رقم (22) التي تضمنت " اهتمام المديرية بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يزيد من سمعتها وتحسين صورتها لدى المحيط الخارجي التي تمارس فيه نشاطها" المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.02) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.621)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 62.2% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.
- احتلت العبارة رقم (17) التي تضمنت " تقوم المديرية بعملية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وفقا لجملة من الأنظمة والقوانين" المرتبة السادسة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.00) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.640)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 66.7% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.
- احتلت العبارة رقم (30) التي تضمنت " تنظم المديرية دورات تكوينية تسعى من خلالها إلى شرح الإطار العام للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقه" المرتبة السابعة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.96) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.424)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 82.2% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.
- احتلت العبارة رقم (35) التي تضمنت "وجود معيار محاسبي خاص بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يساعد المديرية في إعداد قوائم اجتماعية" المرتبة الثامنة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.96) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.852)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 60% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (19) التي تضمنت " تفصح المديرية على معلومات الأنشطة المسؤولية الاجتماعية ضمن قوائم إضافية خاصة ومنفصلة عن القوائم المالية" المرتبة التاسعة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.93) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.654)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 57.8% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (23) التي تضمنت " تركز المديرية في عملية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على كل المجالات (مجال العاملين، المجتمع، البيئة والمستهلكين)" المرتبة العاشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.93) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.654)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 64.4% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (31) التي تضمنت " يساهم تطبيق المديرية للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في دعم مركزها التنافسي في السوق" المرتبة الحادية عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.80) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.661)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 60% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (33) التي تضمنت " يساهم الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في جذب العاملين الأكفاء للمديرية" المرتبة الثانية عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.76) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.743)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 46.7% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (32) التي تضمنت " قيام المديرية بالإفصاح عن مدى وفائها بالتزاماتها الاجتماعية وإظهار أدائها الاجتماعي يساعد على تحفيزها نحو الأخذ بتلك الالتزامات" المرتبة الثالثة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.73) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.688)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 64.4% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (28) التي تضمنت " الإفصاح المحاسبي عن المعلومات الاجتماعية يساعد في تقييم أداء المديرية من منظور اجتماعي" المرتبة الرابعة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.73) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.720)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 62.2% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (34) التي تضمنت "عدم وجود سياسة صارمة تلزم المديرية على تبني الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية" المرتبة الخامسة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.71) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.626)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 60% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (21) التي تضمنت "المديرية ليست مجبرة على القيام بعملية الإفصاح الاجتماعي إذا ترك لها الخيار" المرتبة السادسة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.67) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.674)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 60% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (27) التي تضمنت "الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يسهم في معالجة فشل القوائم المالية والقدرة على مقارنتها مع المؤسسات الأخرى" المرتبة السابعة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.56) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.841)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 55.6% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (29) التي تضمنت "للمديرية نظام محاسبي لا يفني بإغراض الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية" المرتبة الثامنة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.56) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.785)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية، حيث أن 46.7% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة موافقون على مضمون هذه العبارة.

■ احتلت العبارة رقم (26) التي تضمنت "تلتزم المديرية بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية نتيجة عدة ضغوطات من قبل الأطراف المستخدمة للمعلومات المالية" المرتبة التاسعة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.02) بانحراف معياري مقبول قدر بـ(0.657)، هذا الأخير يشير إلى وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه تقع العبارة ضمن مجال الموافقة وبدرجة متوسطة، حيث أن 57.8% من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة محايدون على محتوى هذه العبارة.

يمكن تلخيص نتائج الأبعاد الخاصة بمتغير محاسبة المسؤولية الاجتماعية في الجدول الموالي:

الجدول رقم (41): إجمالي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور محاسبة المسؤولية الاجتماعية

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	03.8417	0.28411	موافق	1
الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية	03.8300	0.23071	موافق	2
محاسبة المسؤولية الاجتماعية	03.8358	0.22665	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss. V26).

التعليق:

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد الدراسة كان رأيهم ينتمي إلى مجال موافق إتجاه المحور الأول " واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية بمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك-بسكرة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام لهذا المحور والذي بلغ (03.8358)، وهذا ما يشير أنه ضمن مجال موافق وبدرجة عالية، كما نلاحظ أن الانحراف المعياري العام قدر بـ: (0.22665)، وهو انحراف أقل من الواحد 01 الصحيح، وهذا ما يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول العبارات التي تندرج ضمن هذا المحور.

أما فيما يخص ترتيب درجة الاهتمام بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية فيمكن تبيان من خلال ترتيب الأبعاد المشكلة للمحور تنازليا من الاتجاه الأقوى إلى الأقل، وذلك بناء على المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري الخاص بإجابات أفراد عينة الدراسة وذلك كما يلي:

✓ جاء البعد الأول والمتضمن "القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (03.8417) بانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح قدر بـ (0.28411)، وهذا يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه يقع هذا البعد ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية.

✓ جاء البعد الثاني والمتضمن "الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية" في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (03.8300) بانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح قدر بـ (0.23071)، وهذا يشير إلى عدم وجود تباين وتشتت في اتجاهات أفراد عينة الدراسة، وعليه يقع هذا البعد ضمن مجال الموافقة وبدرجة عالية.

2. تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بالمحور الثاني "أداء العاملين"

سنقوم في هذا الجزء بعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، إضافة إلى الاتجاه العام لكل عبارة من عبارات محور أداء العاملين، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (42): استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور أداء العاملين

عبارات المحور الثاني "أداء العاملين"	التكرار/ النسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
36. يقوم العاملين في المديرية بالمهام والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه.	ت	12	25	05	02	01	04.00	0.879	موافق
	%	%26.7	%55.6	%11.1	%4.4	%2.2			
37. ينجز العاملين عملهم في الوقت المحدد.	ت	13	22	10	00	00	04.07	0.720	موافق
	%	%28.9	%48.9	%22.2	%00	%00			
38. يتحمل العاملين مسؤولية الأخطاء التي تنتج عن عملهم.	ت	13	27	01	04	00	04.09	0.821	موافق
	%	%28.9	%60	%2.2	%8.9	%00			
39. يلتزم العاملين بأوقات العمل الرسمية.	ت	13	29	01	02	00	04.18	0.684	موافق
	%	%28.9	%64.4	%2.2	%4.4	%00			
40. يعرف العاملين كل ما هو مطلوب منهم للقيام بأداء أعمالهم.	ت	10	35	00	00	00	04.22	0.420	موافق بشدة
	%	%22.2	%77.8	%00	%00	%00			
41. تتناسب قدرات العاملين مع المهام الموكلة لهم.	ت	13	30	00	02	00	04.20	0.661	موافق بشدة
	%	%28.9	%66.7	%00	%4.4	%00			
42. يسعى العاملين إلى تحقيق أهداف المديرية بكل كفاءة وفعالية.	ت	07	36	00	02	00	04.07	0.580	موافق
	%	%15.6	%80	%00	%4.4	%00			
43. يلتزم ويتقيد العاملون بالقوانين الخاصة بالعمل.	ت	13	31	01	00	00	04.27	0.495	موافق بشدة
	%	%28.9	%68.9	%2.2	%00	%00			
44. يأخذ العاملين بعين الاعتبار التعليمات والتوجيهات والأوامر الصادرة عن المشرفين عليهم.	ت	12	31	00	02	00	04.18	0.650	موافق
	%	%26.7	%68.9	%00	%4.4	%00			
45. ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال.	ت	13	28	02	02	00	04.16	0.706	موافق
	%	%28.9	%62.2	%4.4	%4.4	%00			
46. توجد قدرة للعاملين على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل.	ت	13	24	05	01	02	04.00	0.953	موافق
	%	%28.9	%53.3	%11.1	%2.2	%4.4			
47. تعتمد المديرية مجموعة من الطرق لتقييم أداء	ت	15	28	01	01	00	04.27	0.618	موافق

بشدة			%00	%2.2	%2.2	%62.2	%33.3	%	العاملين.
موافق	0.625	04.47	00	01	00	21	23	ت	48. يوظف العاملین مهاراتهم وخبرتهم المناسبة لتأدية مهامهم.
بشدة			%00	%2.2	%00	%46.7	%51.1	%	
موافق	0.999	04.16	03	00	01	24	17	ت	49. التزام المديرية بمبدأ العدالة في عملية تقييم الأداء يرفع من قدرات العاملين.
بشدة			%6.7	%00	%2.2	%53.3	%37.8	%	
موافق	0.458	04.29	00	00	00	32	13	ت	50. توفر المديرية طرق وأدوات لضمان صحة وسلامة العاملين.
بشدة			%00	%00	%00	%71.1	%28.9	%	
موافق	0.603	04.33	00	01	00	27	17	ت	51. اهتمام المديرية بجودة العمل يساعد العاملين في تحسين أدائهم.
بشدة			%00	%2.2	%00	%60	%37.8	%	
موافق	0.775	04.11	00	03	02	27	13	ت	52. تقوم المديرية بإخضاع كافة العاملين لعملية التقييم دون التمييز بينهم.
بشدة			%00	%6.7	%4.4	%60	%28.9	%	
موافق	0.468	04.31	00	00	00	31	14	ت	53. تعمل المديرية على توضيح معايير تقييم الأداء للعاملين من أجل فهمها واستيعابها.
بشدة			%00	%00	%00	%68.9	%31.1	%	
موافق	0.661	04.13	00	01	04	28	12	ت	54. يتحسن ويتطور أداء العاملين في المديرية نتيجة تقييمه بشكل مستمر ومنظم.
بشدة			%00	%2.2	%8.9	%62.2	%26.7	%	
موافق	0.682	04.11	00	00	08	24	13	ت	55. يعالج العاملین نقاط القصور ومحاوله تطوير نقاط قوتهم في المديرية.
بشدة			%00	%00	%17.8	%53.3	%28.9	%	
موافق	1.065	03.96	04	00	02	27	12	ت	56. تقوم المديرية بقياس أداء العاملين على أساس النتائج التي تم تحقيقها.
بشدة			%8.9	%00	%4.4	%60	26.7%	%	
موافق	0.903	03.84	00	04	10	20	11	ت	57. يواجه العاملین في تأدية مهامهم مجموعة من الصعوبات.
بشدة			%00	%8.9	%22.2	%44.4	%24.4	%	
موافق	0.859	03.89	00	05	04	27	09	ت	58. تسعى المديرية إلى الحد من العوامل التي تؤثر على مستوى أداء العاملين.
بشدة			%00	%11.1	%8.9	%60	%20	%	
موافق	0.753	04.02	00	04	00	32	09	ت	59. تهتم المديرية بكل السلوكيات والتصرفات العاملين التي تصدر منهم.
بشدة			%00	%8.9	%00	%71.1	%20	%	
موافق	0.723	04.02	00	03	02	31	09	ت	60. تحاول المديرية تحديد قدرة العاملين واستطاعتهم على تحمل مسؤوليات أكثر في المستقبل.
بشدة			%00	%6.7	%4.4	%68.9	%20	%	
موافق	0.670	04.22	01	00	00	31	13	ت	61. تسعى المديرية إلى ترصد ورقابة أداء العاملين وتقديم تقارير خاصة.
بشدة			%2.2	%00	%00	%68.9	%28.9	%	
موافق	1.074	04.07	03	02	00	24	16	ت	62. تراعي المديرية في تقديم الحوافز التفاوت في القدرات والمواهب مما يساعدهم في تحسين أدائهم.
بشدة			%6.7	%4.4	%00	%53.3	%35.6	%	
موافق	0.857	04.24	00	04	00	22	19	ت	63. تضع المديرية برامج تدريبية لرفع من أداء عاملها.
بشدة			%00	%8.9	%00	%48.9	%42.2	%	
موافق	0.712	04.24	00	02	01	26	16	ت	64. تشجع المديرية على العمل الجماعي بين العاملين.
بشدة			%00	%4.4	%2.2	%57.8	%35.6	%	
موافق	0.743	04.36	01	00	01	23	20	ت	65. تساهم نتائج عملية التقييم في منح مكافآت وحوافز للعاملين الممتازين لقاء أدائهم، ما يجعل العاملين الأقل مستوى بذل مجهود أكثر للوصول إلى المستوى المطلوب.
بشدة			%2.2	%00	%2.2	%51.1	%44.4	%	
موافق	0.999	03.96	02	03	02	26	12	ت	66. تقوم المؤسسة بترقية عاملها على أساس الخبرات والمهارات المكتسبة لتحقيق فرص متساوية للترقية.
بشدة			%4.4	%6.7	%4.4	%57.8	%26.7	%	
موافق	1.049	04.11	02	03	01	18	06	ت	67. تشارك المديرية عاملها في عملية إتخاذ القرار.
بشدة			%4.4	%6.7	%2.2	%46.7	%40	%	

وحل المشاكل.									
موافق بشدة	0.503	04.56	00	00	00	20	25	ت	68. تساهم المديرية بمنح مجموعة من الخدمات الاجتماعية للعاملين وآسرهم، مما يساعدهم في تقديم أداء جيد في عملهم.
موافق	0.35918	04.1542	%00	%00	%00	%44.4	%55.6	%	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

التعليق: يتضح من خلال الجدول رقم(42) أن درجة الموافقة على محور أداء العاملين كانت عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (04.1542) بانحراف معياري مقداره (0.35918)، ويمكن ترتيب عباراته تنازلياً على أساس المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة كما يلي:

■ جاءت الفقرة رقم (68) التي تضمنت "تساهم المديرية بمنح مجموعة من الخدمات الاجتماعية للعاملين وآسرهم، مما يساعدهم في تقديم أداء جيد في عملهم" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.56) بانحراف معياري مقداره (0.503)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جداً على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (48) التي تضمنت "يوظف العاملون مهاراتهم وخبراتهم المناسبة لتأدية مهامهم" في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.47) بانحراف معياري مقداره (0.625)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جداً على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (65) التي تضمنت "تساهم نتائج عملية التقييم في منح مكافآت وحوافز للعاملين الممتازين لقاء أدائهم، مما يجعل العاملون الأقل مستوى بذل مجهود أكثر للوصول إلى المستوى المطلوب" في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.36) بانحراف معياري مقداره (0.743)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جداً على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (51) التي تضمنت "اهتمام المديرية بجودة العمل يساعد العاملين في تحسين أدائهم" في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.33) بانحراف معياري مقداره (0.603)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جداً على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (53) التي تضمنت "تعمل المديرية على توضيح معايير تقييم الأداء للعاملين من أجل فهمها واستيعابها" في المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.31) بانحراف معياري مقداره (0.468)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جداً على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (50) التي تضمنت "توفر المديرية طرق وأدوات لضمان صحة وسلامة العاملين" في المرتبة السادسة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.29) بانحراف معياري مقداره (0.458)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جداً على محتوى هذه العبارة.

■ جاءت الفقرة رقم (43) التي تضمنت "يلتزم ويتقيد العاملون بالقوانين الخاصة بالعمل" في المرتبة السابعة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.27) بانحراف معياري مقداره (0.495)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جداً على محتوى هذه العبارة.

- جاءت الفقرة رقم (47) التي تضمنت "تعتمد المديرية مجموعة من الطرق لتقييم أداء العاملين" في المرتبة الثامنة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.27) بانحراف معياري مقداره (0.618)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (64) التي تضمنت "تشجع المديرية على العمل الجماعي بين العاملين" في المرتبة التاسعة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.24) بانحراف معياري مقداره (0.712)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جدا على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (63) التي تضمنت "تضع المديرية برامج تدريبية لرفع من أداء عاملها" في المرتبة العاشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.24) بانحراف معياري مقداره (0.857)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جدا على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (40) التي تضمنت "يعرف العاملين كل ما هو مطلوب منهم للقيام بأداء أعمالهم" في المرتبة الحادية عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.22) بانحراف معياري مقداره (0.420)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جدا على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (61) التي تضمنت "تسعى المديرية إلى ترصد ورقابة أداء العاملين وتقديم تقارير خاصة" في المرتبة الثانية عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.22) بانحراف معياري مقداره (0.670)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جدا على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (41) التي تضمنت "تناسب قدرات العاملين مع المهام الموكلة لهم" في المرتبة الثالثة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.20) بانحراف معياري مقداره (0.661)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية جدا على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (44) التي تضمنت "يأخذ العاملين بعين الاعتبار التعليمات والتوجيهات والأوامر الصادرة عن المشرفين عليهم" في المرتبة الرابعة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.18) بانحراف معياري مقداره (0.650)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- احتلت الفقرة رقم (39) التي تضمنت "يلتزم العاملين بأوقات العمل الرسمية" في المرتبة الخامسة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.18) بانحراف معياري مقداره (0.684)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- احتلت الفقرة رقم (45) التي تضمنت "ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال" في المرتبة السادسة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.16) بانحراف معياري مقداره (0.706)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- احتلت الفقرة رقم (49) التي تضمنت "إلتزام المديرية بمبدأ العدالة في عملية تقييم الأداء يرفع من قدرات العاملين" في المرتبة السابعة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.16) بانحراف معياري مقداره (0.999)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.

- احتلت الفقرة رقم (54) التي تضمنت "يتحسن ويتطور أداء العاملين في المديرية نتيجة تقييمه بشكل مستمر ومنظم" في المرتبة الثامنة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.13) بانحراف معياري مقداره (0.661)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- احتلت الفقرة رقم (55) التي تضمنت "يعالج العاملون نقاط القصور ومحاولة تطوير نقاط قوتهم في المديرية" في المرتبة التاسعة عشرة من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.11) بانحراف معياري مقداره (0.682)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (52) التي تضمنت "تقوم المديرية بإخضاع كافة العاملين لعملية التقييم دون التمييز بينهم" في المرتبة العاشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.11) بانحراف معياري مقداره (0.775)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (67) التي تضمنت "تشارك المديرية عاملها في عملية إتخاذ القرار وحل المشاكل" في المرتبة الحادي والعشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.11) بانحراف معياري مقداره (1.049)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (38) التي تضمنت "يتحمل العاملون مسؤولية الأخطاء التي تنتج عن عملهم" في المرتبة الاثنان والعشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.09) بانحراف معياري مقداره (0.821)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (42) التي تضمنت "يسعى العاملون إلى تحقيق أهداف المديرية بكل كفاءة وفعالية" في المرتبة الثالث والعشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.07) بانحراف معياري مقداره (0.580)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (37) التي تضمنت "ينجز العاملون عملهم في الوقت المحدد" في المرتبة الرابع والعشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.07) بانحراف معياري مقداره (0.720)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (62) التي تضمنت "تراعي المديرية في تقديم الحوافز التفاوت في القدرات والمواهب مما يساعدهم في تحسين أدائهم" في المرتبة الخامس والعشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.07) بانحراف معياري مقداره (1.074)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (60) التي تضمنت "تحاول المديرية تحديد قدرة العاملين واستطاعتهم على تحمل مسؤوليات أكثر في المستقبل" في المرتبة السادس والعشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.02) بانحراف معياري مقداره (0.723)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (59) التي تضمنت "تهتم المديرية بكل السلوكيات والتصرفات العاملين التي تصدر منهم" في المرتبة السابع والعشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.02) بانحراف معياري مقداره (0.753)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.

- جاءت الفقرة رقم (36) التي تضمنت "يقوم العاملون في المديرية بالمهام والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه" في المرتبة الثامن والعشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.00) بانحراف معياري مقداره (0.879)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (46) التي تضمنت "توجد قدرة للعاملين على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل" في المرتبة التاسع والعشرون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (04.00) بانحراف معياري مقداره (0.953)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (56) التي تضمنت "تقوم المديرية بقياس أداء العاملين على أساس النتائج التي تم تحقيقها" في المرتبة الثلاثون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.96) بانحراف معياري مقداره (1.065)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (58) التي تضمنت "تسعى المديرية إلى الحد من العوامل التي تؤثر على مستوى أداء العاملين" في المرتبة الواحد والثلاثون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.89) بانحراف معياري مقداره (0.859)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.
- جاءت الفقرة رقم (57) التي تضمنت "يواجه العاملون في تأدية مهامهم مجموعة من الصعوبات" في المرتبة الاثنان والثلاثون من حيث درجة الموافقة عليها، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (03.84) بانحراف معياري مقداره (0.903)، وهذه النتائج تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون وبدرجة عالية على محتوى هذه العبارة.

المطلب الثالث: تحليل واختبار الفرضيات

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

من خلال هذا الفرع سوف نقوم باختبار نوع التوزيع الذي تتبعه متغيرات الدراسة، وذلك باستخدام اختبار-Shapiro-

(Wilk) واختبار (Kolmogorov-Smirnov) لمعرفة إذا كان التوزيع الذي تتبعه متغيرات الدراسة توزيع طبيعي أم لا.

1- اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل - محاسبة المسؤولية الاجتماعية

لمعرفة نوع التوزيع الذي يتبعه المتغير المستقل "محاسبة المسؤولية الاجتماعية"، سيتم اختباره أبعاده كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا تتوزع بيانات المحور الأول حسب التوزيع الطبيعي.

الفرضية البديلة H_1 : تتوزع بيانات المحور الأول حسب التوزيع الطبيعي.

1.1. اختبار التوزيع الطبيعي لبعده القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

الجدول الموالي يوضح اختبارات التوزيع الطبيعي لبعده القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم (43): اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)، (Kolmogorov-Smirnov) لبعده القياس

المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			البيان
0.153	45	0.963	*0.200	45	0.084	القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
* . Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.						

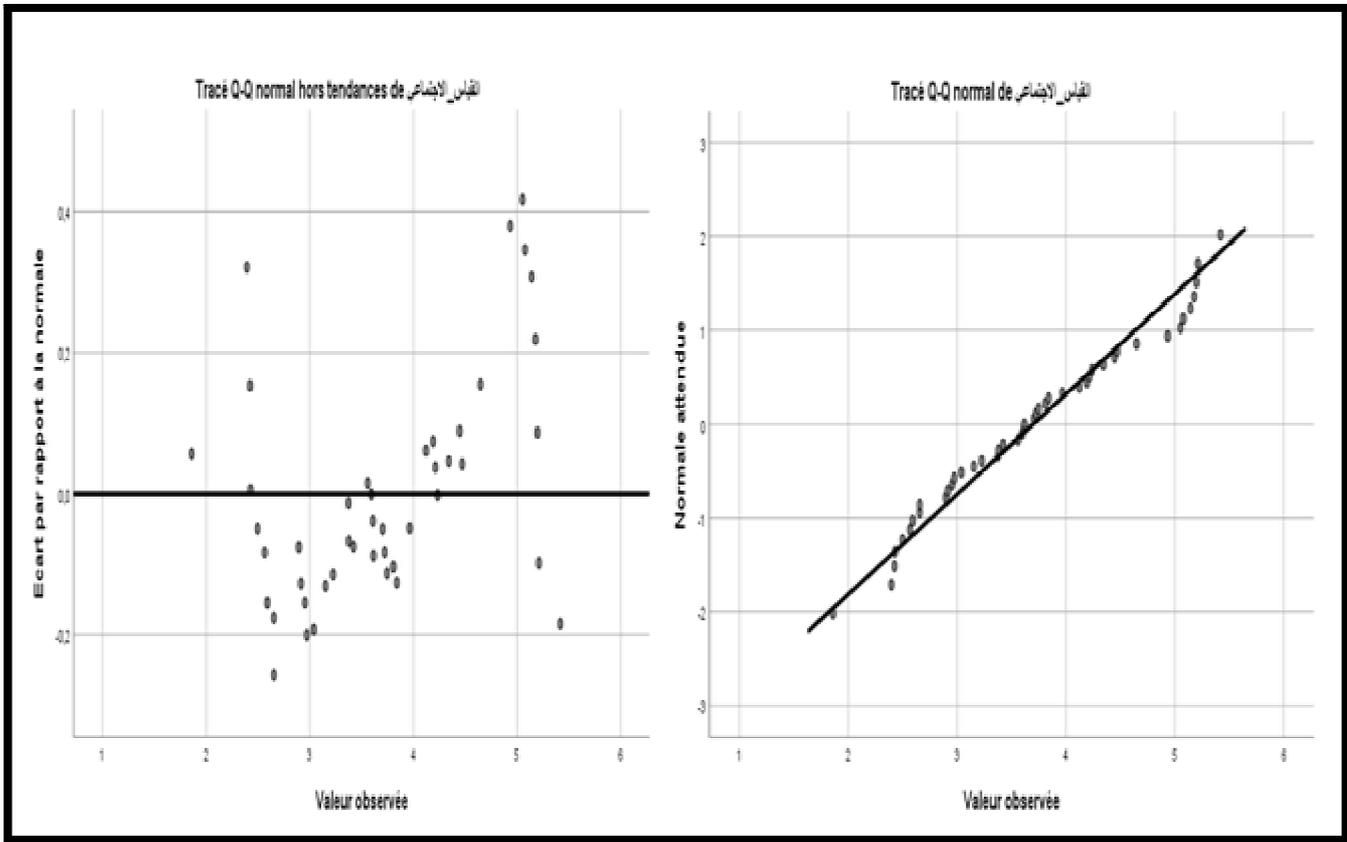
a. Correction de signification de Lilliefors.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن مستوى المعنوية لإختبار Kolmogorov-Smirnov^a (sig=0.200)، فهي قيمة أكبر من (0.05)، كما نلاحظ أيضا أن مستوى المعنوية لإختبار Shapiro-Wilk (sig=0.153 ≥ sig=0.05)، وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أن البيانات تتوزع وفقا للتوزيع الطبيعي، ومنه يمكن الحكم أن هذا البعد كمتغير مستقل يتبع توزيعا طبيعيا، وبالتالي يمكن استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على الأسئلة والتأكد من صحة الفرضية التي تتعلق بهذا البعد. وكما يمكن تلخيص نتائج الجدول في الشكل الموالي:

الشكل رقم (38): التمثيل البياني لنقاط الانتشار لمشاهدات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع- القياس المحاسبي عن

المسؤولية الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

1.2. إختبار التوزيع الطبيعي لبعث الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

الجدول الموالي يوضح اختبارات التوزيع الطبيعي لبعث الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم (44): إختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)، (Kolmogorov-Smirnov) لبعد

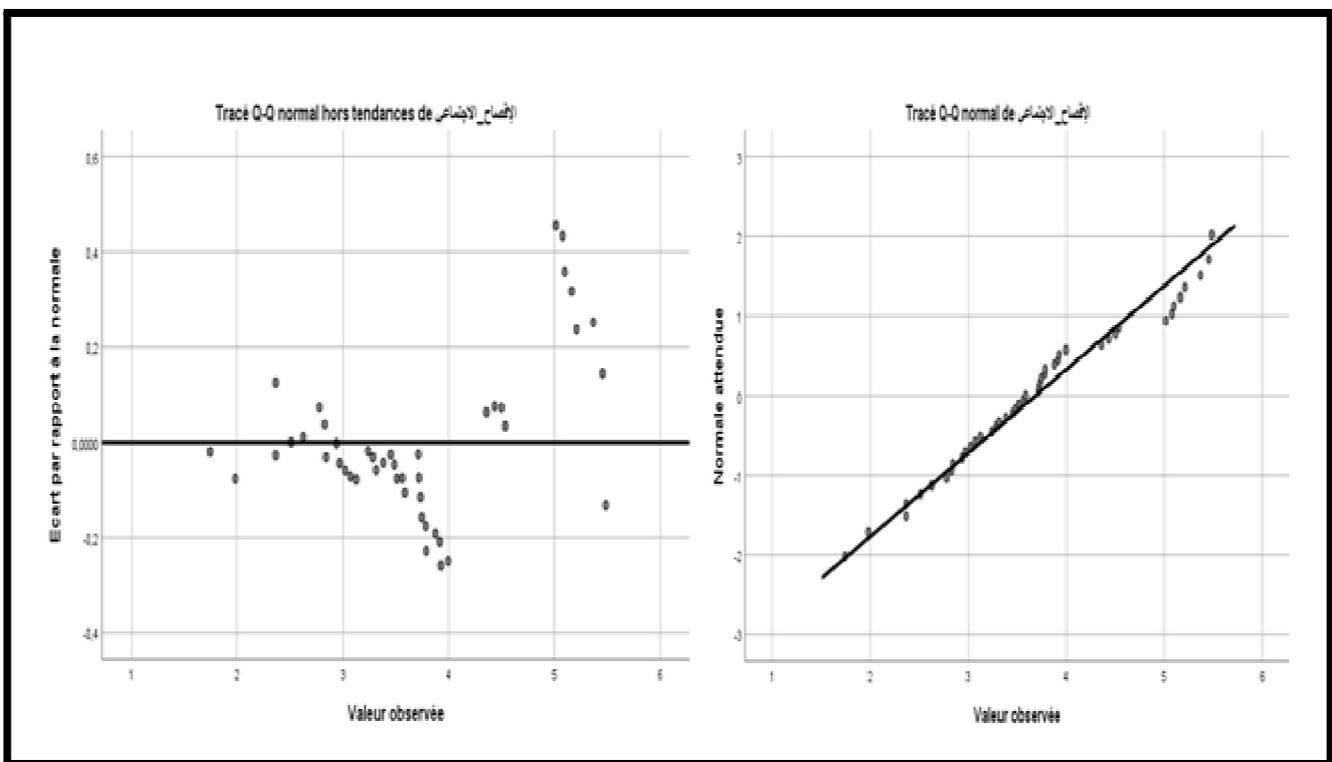
الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			البيان
0.206	45	0.966	*0.200	45	0.111	الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
* . Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.						
a. Correction de signification de Lilliefors.						

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

يتضح من نتائج الجدول رقم (44) أن مستوى المعنوية لإختبار Kolmogorov-Smirnov^a (sig=0.200)، فهي قيمة أكبر من (0.05)، كما نلاحظ أيضا أن مستوى المعنوية لإختبار Shapiro-Wilk (sig=0.206 ≥ sig=0.05)، وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أن البيانات تتوزع وفقا للتوزيع الطبيعي، ومنه يمكن الحكم أن هذا البعد كمتغير مستقل يتبع توزيعا طبيعيا، وبالتالي يمكن استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على الأسئلة والتأكد من صحة الفرضية التي تتعلق بهذا البعد. وكما يمكن تلخيص نتائج الجدول في الشكل الموالي:

الشكل رقم (39): التمثيل البياني لنقاط الانتشار لمشاهدات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع - الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

1.3. إختبار التوزيع الطبيعي محاسبة المسؤولية الاجتماعية

الجدول الموالي يوضح اختبارات التوزيع الطبيعي لمحور محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم (45): إختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)، (Kolmogorov-Smirnov) لمحور

محاسبة المسؤولية الاجتماعية

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			البيان
0.930	45	0.988	*0.200	45	0.052	محاسبة المسؤولية الاجتماعية

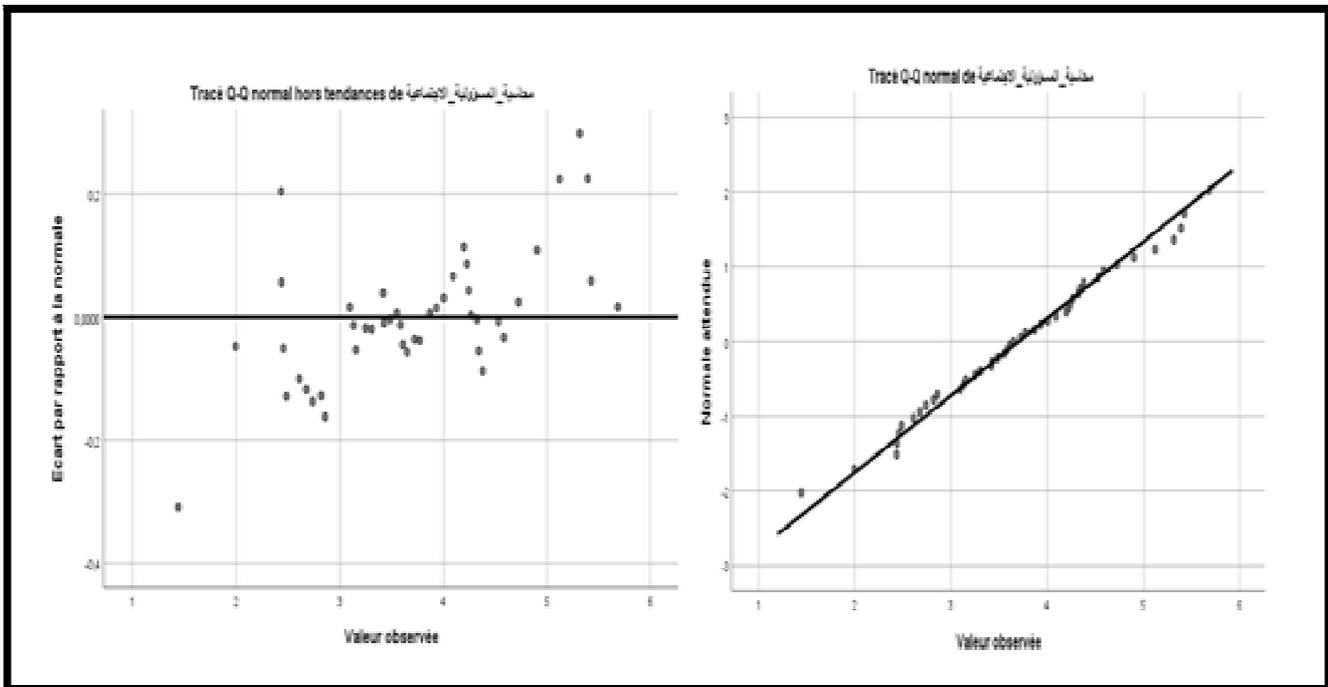
*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

من خلال نتائج الجدول رقم (45) أن مستوى المعنوية لإختبار Kolmogorov-Smirnov^a ($\text{sig}=0.200$)، فهي قيمة أكبر من (0.05)، وأن مستوى المعنوية لإختبار Shapiro-Wilk ($\text{sig}=0.930 \geq \text{sig}=0.05$)، وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أن البيانات تتوزع وفقا للتوزيع الطبيعي، ومنه يمكن الحكم أن هذا المحور كمتغير مستقل يتبع توزيعا طبيعيا، وبالتالي يمكن استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على الأسئلة والتأكد من صحة الفرضيات التي تتعلق بهذا المحور. وكما يمكن تلخيص نتائج الجدول في الشكل الموالي:

الشكل رقم (40): التمثيل البياني لنقاط الانتشار لملاحظات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع - محور محاسبة المسؤولية الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

2- إختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع-أداء العاملين

H_0 : لا تتبع بيانات محور أداء العاملين التوزيع الطبيعي.

H_1 : تتبع بيانات محور أداء العاملين التوزيع الطبيعي.

الجدول الموالي يوضح اختبارات التوزيع الطبيعي لمحور أداء العاملين.

الجدول رقم (46): إختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)، (Kolmogorov-Smirnov) لمحور أداء

العاملين

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			البيان
0.080	45	0.955	*0.200	45	0.070	أداء العاملين
* . Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.						
a. Correction de signification de Lilliefors.						

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (46) أن مستوى المعنوية لإختبار $Kolmogorov-Smirnov^a$

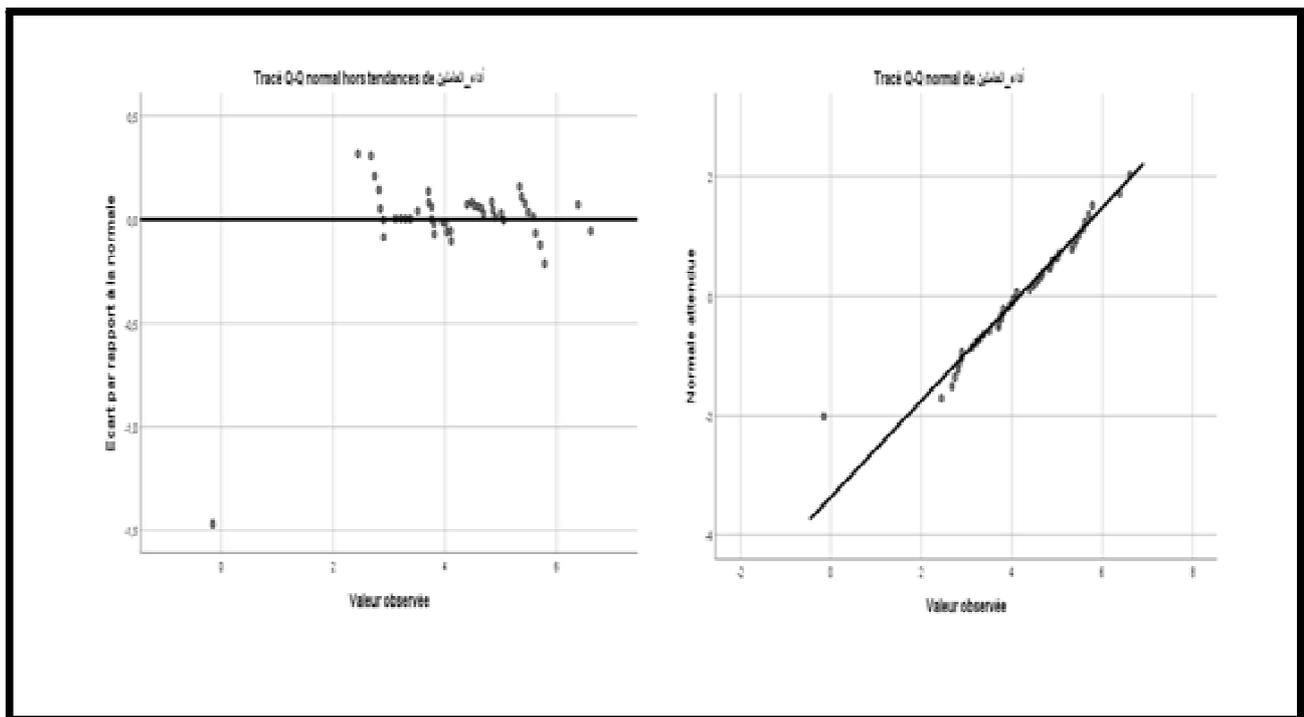
($\text{sig}=0.200$)، فهي قيمة أكبر من (0.05)، وأن مستوى المعنوية لإختبار **Shapiro-Wilk** ($\text{sig}=0.05$) \geq

($\text{sig}=0.080$)، وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أن البيانات تتوزع وفقا للتوزيع الطبيعي، ومنه

يمكن الحكم أن هذا المحور كمتغير تابع يتبع توزيعا طبيعيا، وبالتالي يمكن استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على الأسئلة والتأكد من صحة

الفرضيات التي تتعلق بهذا المحور. ويمكن تلخيص نتائج الجدول في الشكل الموالي:

الشكل رقم (41): التمثيل البياني لنقاط الانتشار لملاحظات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع- محور أداء العاملين



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

الفرع الثاني: إختبار الفرضيات:

لإختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية سونا طراك بولاية بسكرة". يجب إختبار الفرضتين الفرعيتين كما يلي:

1- إختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص هذه الفرضية على أنه: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية -سوناطراك- بولاية بسكرة". ولإختبار هذه الفرضية فقد تمت صياغتها في شكل فرضيات صفرية وبديلة على النحو التالي:

H₀: الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية -سوناطراك- بولاية بسكرة".

H₁: الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية -سوناطراك- بولاية بسكرة".

ولإختبار هذه الفرضية سنتبع الخطوات الآتية:

1.1. مدى ملائمة النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تم استخدام اختبار (Anova) تحليل التباين للانحدار للتأكد من مدى صلاحية النموذج من أجل إختبار الفرضية الفرعية الأولى، والجدول الموالي يوضح مدى صلاحية النموذج:

الجدول رقم (47): إختبار ANOVA^a تحليل التباين الانحدار بين القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين.

مستوى الدلالة Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.022 ^b	8.995	2.996	01	02.996	الانحدار
		1.502	43	64.574	الأخطاء
		//	44	67.570	المجموع
a: أداء العاملين.					
b: القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.					

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

من خلال النتائج الواردة في الجدول (47)، يتبين ثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الأولى، أي أن الانحدار معنوي بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (8.995) بقيمة احتمالية (0,022)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على

أن هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، وبناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع إختبار هذه الفرضية. وذلك باستخدام مقياس الإنحدار البسيط .

1.1. تحليل الانحدار البسيط

الجدول رقم(48): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين

مستوى الدلالة sig	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	قيمة F المحسوبة	قيمة اختبار t	معامل الإنحدار β	المتغير المستقل
0.022 ^b	0.292	0.540	8.995	6.042	5.011	القياس المحاسبي عن المسؤولية الاقتصادية

المتغير التابع: أداء العاملين.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

نلاحظ من خلال النتائج التي يتضمنها الجدول أعلاه، أن معامل الارتباط (بيرسون) بين القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية والمتغير التابع والمتمثل في أداء العاملين قد بلغت قيمته (**R=0.540**)، وهي قيمة موجبة، وهذا ما يدل على وجود علاقة معنوية وطرديّة موجبة بين المتغيرين، ومن قيمة معامل التحديد يتبين أن القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية (المتغير المستقل) يفسر ما نسبته (29.2%) من التباين الحاصل في أداء العاملين (المتغير التابع)، وهي نسبة متوسطة، كما يشير الجدول أن قيمة **F** بلغت (**8.995**) وهي أكبر من القيمة قيمتها الجدولية، في حين قيمة اختبار **t** تساوي (**6.042**)، كما يتضح أيضا أن قيمة (**sig=0.022**) فهي قيمة أقل من (**0.05**)، ووفقا لهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود أثر للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين عند مستوى الدلالة الإحصائية (**α=0.05**)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

H₁: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (**α=0.05**) للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة".

ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة (**β**) تقدر بـ(**5.011**)، ومنه يمكن صياغة معادلة الإنحدار الخطي البسيط للعلاقة بين القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، وفقا للعلاقة التالية:

$$Y=5.011X+0.229$$

Y: أداء العاملين.

X: القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.

وبناء على هذه المعادلة يمكن القول أن التغير في المتغير المستقل (القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير المتغير التابع (أداء العاملين) بمعدل (0.229).

2- إختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة". ولإختبار هذه الفرضية فقد تمت صياغتها في شكل فرضيات صفرية وبديلة على النحو التالي:

H₀: الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة".

H₁: الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة".

ولإختبار هذه الفرضية سنتبع الخطوات الآتية:

1.2. مدى ملائمة النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تم استخدام اختبار (Anova) تحليل التباين للإتحاد للتأكد من مدى صلاحية النموذج من أجل إختبار الفرضية الفرعية الثانية، والجدول الموالي يوضح مدى صلاحية النموذج:

الجدول رقم (49): إختبار ANOVA^a تحليل التباين الإتحاد بين الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين.

مستوى الدلالة Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
b 0.000	7.682	01.005	01	01.005	الانحدار
		1.571	43	67.564	الأخطاء
		/	44	68.569	المجموع

a: أداء العاملين.
b: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

من خلال النتائج الواردة في الجدول (49)، يتبين ثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الأولى، أي أن الإتحاد معنوي بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (7.682) بقيمة احتمالية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، وبناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع إختبار هذه الفرضية. وذلك باستخدام مقياس الإتحاد البسيط.

1.2. تحليل الانحدار البسيط

الجدول رقم(50): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة اختبار t	قيمة F المحسوبة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة sig
الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاقتصادية	4.128	5.470	7.682	0.572	0.327	0.000 ^b

المتغير التابع: أداء العاملين

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

نلاحظ من خلال النتائج التي يتضمنها الجدول أعلاه، أن معامل الارتباط (بيرسون) بين الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية والمتغير التابع والمتمثل في أداء العاملين قد بلغت قيمته ($R=0.572$)، وهي قيمة موجبة، وهذا ما يدل على وجود علاقة معنوية وطردية موجبة بين المتغيرين، ومن قيمة معامل التحديد يتبين أن الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية (المتغير المستقل) يفسر ما نسبته (32.7%) من التباين الحاصل في أداء العاملين (المتغير التابع)، وهي نسبة متوسطة، كما يشير الجدول أن قيمة F بلغت (7.682) وهي أكبر من القيمة قيمتها الجدولية، في حين قيمة اختبار t تساوي (5.470)، كما يتضح أيضا أن قيمة (sig=0.000) فهي قيمة أقل من (0.05)، ووفقا لهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود أثر للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سونا طراك - بولاية بسكرة".

ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة (β) تقدر بـ(4.128)، ومنه يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، وفقا للعلاقة التالية:

$$Y=4.128X+0.341$$

Y: أداء العاملين.

X: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.

وبناء على هذه المعادلة يمكن القول أن التغير في المتغير المستقل (الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير المتغير التابع (أداء العاملين) بمعدل (0.341).

3- إختبار الفرضية الرئيسية:

بعد أن تم إختبار الفرضيتين الفرعيتين، سيتم إختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية سونا طراك بولاية بسكرة". وإختبار هذه الفرضية فقد تمت صياغتها في شكل فرضيات صفرية وبديلة على النحو التالي:

H_0 : الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سونا طراك - بولاية بسكرة.

H_1 : الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سونا طراك - بولاية بسكرة.

ولاختبار هذه الفرضية سنتبع الخطوات الآتية:

1.3. مدى ملائمة النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية:

تم استخدام اختبار (Anova) تحليل التباين للإنحدار للتأكد من مدى صلاحية النموذج من أجل إختبار الفرضية الرئيسية، والجدول الموالي يوضح مدى صلاحية النموذج:

الجدول رقم (51): إختبار ANOVA^a تحليل التباين الانحدار بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	01.932	01	1.932	10.524	0.007 ^b
الأخطاء	65.638	43	1.526		
المجموع	67.570	44	/		

a: أداء العاملين.
b: محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

من خلال النتائج الواردة في الجدول (51)، يتبين ثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الأولى، أي أن الانحدار معنوي بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (10.524) بقيمة احتمالية (0.007)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على أن هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، وبناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع إختبار هذه الفرضية. وذلك باستخدام مقياس الانحدار البسيط.

1.3. تحليل الانحدار البسيط

الجدول رقم(52): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة اختبار t	قيمة F المحسوبة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة sig
محاسبة المسؤولية الاجتماعية	4.967	6.778	10.524	0.596	0.355	0.007 ^b

المتغير التابع: أداء العاملين

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (Spss.v26).

نلاحظ من خلال النتائج التي يتضمنها الجدول أعلاه، أن معامل الارتباط (بيرسون) بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية والمتغير التابع والممثل في أداء العاملين قد بلغت قيمته ($R=0.596$)، وهي قيمة موجبة، وهذا ما يدل على وجود علاقة معنوية وطردية موجبة بين المتغيرين، ومن قيمة معامل التحديد يتبين أن محاسبة المسؤولية الاجتماعية (المتغير المستقل) يفسر ما نسبته (35.5%) من التباين الحاصل في أداء العاملين (المتغير التابع)، وهي نسبة متوسطة، كما يشير الجدول أن قيمة F بلغت (10.524) وهي أكبر من القيمة قيمتها الجدولية، في حين قيمة اختبار t تساوي (6.778)، كما يتضح أيضا أن قيمة ($sig=0.007$) فهي قيمة أقل من (0.05)، ووفقا لهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود أثر لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة".

ومن الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة (β) تقدر بـ(4.967)، ومنه يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين، وفقا للعلاقة التالية:

$$Y=4.967X+0.215$$

Y : أداء العاملين.

X : محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

وبناء على هذه المعادلة يمكن القول أن التغير في المتغير المستقل (محاسبة المسؤولية الاجتماعية) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير المتغير التابع (أداء العاملين) بمعدل (0.215).

خلاصة الفصل:

بعد ما قمنا في هذا الفصل بتشخيص واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين من خلال عرض وقراءة التكاليف والأصول الاجتماعية، تبين أن المديرية تفصح في تقرير مالي اجتماعي عن التكاليف الاجتماعية فقط دون المراعاة إلى الأصول الاجتماعية المرتبطة بالعاملين، وعلى هذا المنطلق تم إعداد نموذج مقترح " قائمة الأداء الاجتماعي " يشمل كل من التكاليف والأصول الاجتماعية مع بعضهما البعض، وذلك من أجل إعطاء صورة واضحة عن كل ما يتعلق بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين.

وبعد استعمال أداة الاستبيان في الدراسة الميدانية، يمكن القول أن المديرية تتسم بوجود مستوى مرتفع لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، وكذا مستوى مرتفع جدا لأداء العاملين، كما أظهرت النتائج الدراسة الإحصائية إن العلاقة القائمة بين محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين كانت بدرجة متوسطة، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية وأبعادها (القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية) في تحسين أداء العاملين.

الختمة

تمهيد:

هدف هذه الدراسة بصفة أساسية إلى توضيح أثر استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تشخيص واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين على مستوى مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك-بسكرة، أما فيما يخص معرفة العلاقة بين متغيري الدراسة وتحليلها إحصائياً واختبار الفرضيات المتعلقة بها، تم الاعتماد على أداة الاستبيان، وتم توزيع الاستبيان على أفراد عينة الدراسة بالمؤسسة محل الدراسة التي شملت 45 مفردة، عن طريق التسليم المباشر.

وستتضمن الخاتمة أهم النتائج النظرية والميدانية التي تم التوصل إليها، والتي على أساسها تم اختبار الفرضيات المطروحة لهذه الدراسة، إضافة إلى عرض أبرز التوصيات والاقتراحات وتقديم آفاق مستقبلية لهذه الدراسة. ويمكن أن نوجزها في النقاط التالية:

أولاً: نتائج الدراسة:

فيما يلي سوف نحاول الإشارة إلى أبرز نتائج الدراسة التي تم تقسيمها إلى قسمين، نتائج نظرية وميدانية:

النتائج النظرية:

يمكن تلخيص أهم نتائج الجانب النظري في النقاط التالية:

- ✘ تعد المسؤولية الاجتماعية إلتزام المؤسسة بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية، والعمل على تحسين نوعية الحياة المعيشية لإفراد مجتمعها الداخلي (العمال وأسرههم)، وكذلك حل المشاكل التي يعاني منها المجتمع الخارجي (أفراد المجتمع المحلي، البيئة).
- ✘ إن تبنى المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية يساهم في تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي خصوصاً لدى الزبائن والعاملين وأفراد المجتمع بصفة عامة.
- ✘ إن التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية يساهم في تعظيم عوائد الدولة، وذلك بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية.
- ✘ إن الأسباب التي تعيق التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية هي غياب ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسة، وغياب التنظيم لجهود أغلب المؤسسات، إضافة إلى غياب الخبرة والقدرة العلمية على وضع معايير لقياس المجهودات.
- ✘ تعد محاسبة المسؤولية الاجتماعية من أحدث وأخير الفروع المحاسبية، وتتمثل في مجموعة من الإجراءات المحاسبية التي تتعلق بقياس النشاط الاجتماعي للمؤسسات (الأنشطة إلزامية أو اختيارية)، والإفصاح عنها ضمن تقارير مالية، توضح طبيعة أداء المؤسسة من منظور اجتماعي.
- ✘ يعد الإفصاح المحاسبي عن الأنشطة الاجتماعية من أبرز أهداف محاسبة المسؤولية الاجتماعية، حيث يسمح بإظهار المعلومات الملائمة عن الأداء الاجتماعي للمؤسسة، إضافة توضيح مدى مساهمة المؤسسة في تحقيق الأهداف الاجتماعية.
- ✘ هنالك ثلاثة اتجاهات محاسبة المسؤولية الاجتماعية، حيث تعد هذه الأخيرة وفقاً للاتجاه الثالث فرعاً متميزاً له خصوصياته داخل الإطار العام للمحاسبة، مثله مثل الفروع المحاسبية الأخرى.
- ✘ يحقق نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية مجموعة من الفوائد، حيث يعمق الدور الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية وتحفيزها على خدمة البيئة التي تزاوّل فيها نشاطها.

- ✘ إن أداء العاملين يعد أحد مصادر الأداء الإجمالي للمؤسسات، وهو ناتج كل الجهود والإنجازات والسلوكيات التي يمارسها العاملون من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.
- ✘ هناك عدة محددات تؤثر على أداء العامل في المؤسسة، منها محددات داخلية كالجهد، القدرات وإدراك الدور أو المهنة، كما يتأثر بالمحددات الخارجية مثل: متطلبات العمل، البيئة التنظيمية والبيئة الخارجية.
- ✘ يوجد العديد من الطرق لعملية تقييم أداء العاملين، منها ما هي تقليدية كطريقة الترتيب البسيط، المقارنة المزدوجة، التوزيع الإجباري، إضافة إلى طريقة التدرج البياني وطريقة القوائم، ومنها ما هي حديثة مثل طريقة الاختبار الإجباري، طريقة الأحداث الجوهرية وطريقة الإدارة بالأهداف.
- ✘ عملية تحسين وتطوير العاملين تعد واحدة من أهم أهداف تقييم الأداء، لأن من خلالها تتضح نقاط الضعف في أداء العمال، ومعرفة سبل تحسين ذلك القصور.

📌 النتائج الميدانية: توصلت الدراسة الميدانية إلى النتائج التالية:

- ✘ تطبق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المديرية على مستوى ثلاث مجالات فقط (مجال العاملين، مجال البيئة والمجتمع المحلي)، ومن خلال ذلك إتضح أن واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المديرية محل الدراسة كان مرتفعا في مجال العاملين مقارنة بمجال البيئة والمجتمع المحلي.
- ✘ نظرا لأهمية محاسبة المسؤولية الاجتماعية على مستوى المؤسسات الاقتصادية، إلا إنها لا تعد من أولويات المديرية محل الدراسة.
- ✘ تملك المديرية محل الدراسة أصول اجتماعية تخص مجال العاملين (مباني، معدات نقل ومراكز لرعاية الصحية... الخ).
- ✘ تقوم المديرية بالمعالجة المحاسبية لكافة الأنشطة المرتبطة بالمجال الاجتماعي والبيئي.
- ✘ تفصح المديرية على المساهمات المقدمة لصالح العاملين ضمن تقارير مالية اجتماعية بشكل شهري وسنوي.
- ✘ قيام المديرية بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يساهم في جذب العاملين الأكفاء إليها.
- ✘ إن تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المديرية يساهم في تقييم أدائها من منظور اجتماعي (وجهة نظر المجتمع).
- ✘ أن صعوبة القياس المحاسبي لأنشطة الاجتماعية يقلل من اهتمام المديرية بتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- ✘ قيام المديرية بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يجعل قوائمها أكثر شمول.
- ✘ تتحصل المديرية على مزايا جبائية نتيجة قيامها بالإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.
- ✘ تقدم المديرية مجموعة من الخدمات الاجتماعية لعمالها وأسرتهم، وبدورها تساعدهم في تقديم أداء جيد في عملهم.
- ✘ يحرص العمال على تحقيق أهداف المديرية بكل كفاءة وفعالية.
- ✘ اعتماد المديرية على الإدارة بالأهداف كطريقة لتقييم أداء عاملها.
- ✘ وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة.
- ✘ وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة.

✘ وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة".

ثانيا: نتائج إختبار الفرضيات:

❖ الفرضية الأولى: التي تنص على: "تستخدم مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك - بسكرة محاسبة المسؤولية الاجتماعية"، تم تأكيد هذه الفرضية في المبحث الثاني من الفصل الرابع، وذلك من خلال تشخيص واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المديرية محل الدراسة، حيث تبين أن هذه الأخيرة تستخدم محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وذلك من خلال قيامها بالمعالجة المحاسبية للجانب الاجتماعي وعرض تقارير مالية اجتماعية تخص بالدرجة الأولى مجال العاملين، وبالإضافة إلى ذلك نجد أن إجابات عينة الدراسة تشير أيضا إلى أن المؤسسة تطبق محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

❖ الفرضية الثانية: التي تنص على: "تفصح المؤسسة محل الدراسة على كافة المعلومات الخاصة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في تقرير مالي اجتماعي"، من خلال تشخيص واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المبحث الثاني من الفصل الرابع، نجد أن المديرية محل الدراسة تفصح عن تكاليف المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين فقط في تقرير مالي اجتماعي، أما فيما يخص تكاليف المجالات الأخرى (البيئة، المجتمع المحلي)، تفصح عن تكاليفهم بطريقة ضمنية في قوائمهم المالية، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

❖ الفرضية الثالثة: التي تنص على: "تقوم المؤسسة محل الدراسة بتقييم أداء عاملها بالاعتماد على طريقة الإدارة بالأهداف"، من خلال إجابات عينة الدراسة في المبحث الرابع من الفصل الرابع، إتضح أن المديرية تتبع طريقة الإدارة بالأهداف في تقييم عاملها، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

❖ الفرضية الفرعية الأولى: التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة"، بعد إختبار هذه الفرضية عن طريق الانحدار الخطي البسيط واختبار (T)، توصلنا إلى أنه هناك ارتباط إيجابي قوي بين المتغيرين، وجود علاقة خطية طرية، وهذا ما يدل وجود تأثير بين المتغيرين، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية (المطروحة) وقبول الفرضية البديلة لها.

❖ الفرضية الفرعية الثانية: التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة"، بعد إختبار هذه الفرضية عن طريق الانحدار الخطي البسيط واختبار (T)، توصلنا إلى أنه هناك ارتباط إيجابي قوي بين المتغيرين، وجود علاقة خطية طرية، وهذا ما يدل وجود تأثير بين المتغيرين، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية (المطروحة) وقبول الفرضية البديلة لها.

❖ الفرضية الرئيسية: التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة"، وبعد إختبار الفرضيتين الفرعيتين المكونتين للفرضية الأساسية توصلنا إلى أنه يوجد أثر إيجابي للمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية - سوناطراك - بولاية بسكرة، وهذا ما يؤكد رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة لها.

ثالثا: التوصيات والاقتراحات:

- من خلال هذه الدراسة والنتائج المتوصل إليها يمكن تقديم بعض التوصيات العلمية التي قد تساهم في تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة وتحسين الاستفادة منها، وتمثل فيما يلي:
- ✘ يجب على المديرية أن تخصص برامج تدريبية وتعليمية للمسؤولين في قسم المحاسبة حول كيفية القياس والإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية.
 - ✘ العمل على وضع نظام محاسبي خاص بالمسؤولية الاجتماعية، ليساعد المؤسسة على إعداد وعرض معلومات محاسبية اجتماعية ضمن تقارير مالية تشمل كل أبعاد المسؤولية الاجتماعية (العاملين، البيئة والمجتمع المحلي).
 - ✘ الحدوث على تنظيم منتديات وملتقيات بشكل دوري تخص المؤسسات، من أجل توعيتها بأهمية محاسبة المسؤولية الاجتماعية. وانعكاساتها على القوائم المالية وأثر ذلك على عملية اتخاذ القرار للأطراف المستخدمة.
 - ✘ نظرا لعدم الاهتمام التام بموضوع محاسبة المسؤولية الاجتماعية على مستوى الجامعات والكليات، يجب على المؤسسات الجامعية إدراجها ضمن المناهج الدراسية لطلاب المحاسبة، لكي لا تكون لديهم أي صعوبات في حالة قيامهم بدراسات وأبحاث ميدانية على مستوى المؤسسات الاقتصادية.
 - ✘ يجب على الدولة وضع قوانين وتشريعات تلزم من خلالها جميع المؤسسات الاقتصادية بالقيام بالمسؤولية الاجتماعية وقياسها والإفصاح عنها ضمن قوائم مالية اجتماعية.
 - ✘ يجب على المديرية تبني نماذج تتعلق بالإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية باتجاه العاملين، المقترحة من طرف الباحثين والمختصين في مجال محاسبة المسؤولية الاجتماعية.
 - ✘ يجب على المديرية العمل على زيادة الاهتمام بالجانب البيئي وعرض المعلومات الخاصة به ضمن قوائم وتقارير خاصة.
 - ✘ العمل على تطوير القوائم المالية وجعلها تتلاءم مع المعلومات الخاصة بأنشطة المسؤولية الاجتماعية.
 - ✘ على المديرية أن توضح أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجهها خلال قيامها بعملية القياس والإفصاح المحاسبي عن الأنشطة الاجتماعية.
 - ✘ ضرورة إعادة النظر في النظام المحاسبي المالي (SCF) لإضافة عدة نقاط ومعلومات جديدة تتعلق بكيفية تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية.
 - ✘ حث المؤسسات الاقتصادية على الإفصاح عن المعلومة المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية بطريقة مدجة في قائمة واحدة وذلك لإعطاء صورة أوضح عن أدائها الاجتماعي.
 - ✘ تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث يساعد هذا المفهوم على استغلال الموارد البشرية، ويخدم متطلبات المؤسسات الاقتصادية.

رابعا: آفاق الدراسة:

وفي نهاية هذه الدراسة التي تم من خلالها محاولة دراسة ومعالجة الموضوع المتمثل في "استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية لتحسين أداء العاملين"، وبحكم اتساع هذا الموضوع وارتباطه بعدة جوانب، إلا أن دراستنا اقتصرنا على معالجته من جانب معين فقط، وهذا ما يبقى المجال مفتوحا أمام الباحثين لإجرائهم لدراسات قادمة، يتم من خلالها معالجة هذا الموضوع من مختلف أجزائه والتعمق فيه

بشكل أدق، والتي يمكن أن تسهم أكثر في إثراء البحث العلمي في هذا المجال، ومضاعفة الاستفادة منه. وعلى هذا الأساس ارتأينا إلى طرح

مجموعة من المواضيع المقترحة التي من الممكن أن تكون بحوثا لدراسات مستقبلية ألا وهي:

- ✓ واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- ✓ علاقة محاسبة المسؤولية الاجتماعية بمحاسبة الموارد البشرية.
- ✓ دور القوائم المالية الاجتماعية في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- ✓ تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية وفق المعايير المحاسبية الدولية.
- ✓ أثر تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية على أبعاد التنمية المستدامة.
- ✓ محاسبة المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحسين جودة القوائم المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- ✓ مساهمة تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- ✓ أثر استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية على عملية التدقيق في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	البسمة
--	أية قرآنية
--	الإهداء
--	شكر وتقدير
--	الملخص باللغة العربية
--	الملخص باللغة بالانجليزية
I	قائمة الجداول
III	قائمة الأشكال
IV	قائمة الاختصارات
V	قائمة الملاحق
أ - ظ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار العام للمحاسبة
03	المطلب الأول: مفهوم المحاسبة وأهميتها
05	المطلب الثاني: أهداف المحاسبة ووظائفها
08	المطلب الثالث: فروع المحاسبة ومبادئها
15	المبحث الثاني: ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
15	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
20	المطلب الثاني: أنواع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومبادئها
23	المطلب الثالث: أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومداخلها
25	المطلب الرابع: مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات واستراتيجياتها
31	المبحث الثالث: ماهية محاسبة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
31	المطلب الأول: مفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
38	المطلب الثاني: أهداف محاسبة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأهميتها
39	المطلب الثالث: إيجابيات ومداخل محاسبة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
42	المطلب الرابع: نظام محاسبة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومزايا تطبيقه
47	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الإطار النظري لأداء العاملين

49	تمهيد:
50	المبحث الأول: ماهية الأداء
50	المطلب الأول: مفهوم الأداء وخصائصه
52	المطلب الثاني: مكونات الأداء ومستوياته
55	المطلب الثالث: أنواع الأداء والعوامل المؤثرة فيه
61	المبحث الثاني: عموميات حول أداء العاملين
61	المطلب الأول: مفهوم أداء العاملين
65	المطلب الثاني: تصنيفات أداء العاملين وعناصره
67	المطلب الثالث: محددات والعوامل المؤثرة على أداء العاملين
70	المبحث الثالث: تقييم أداء العاملين
70	المطلب الأول: تعريف وأهداف تقييم أداء العاملين
73	المطلب الثاني: مبادئ تقييم أداء العاملين ومعاييرهم
76	المطلب الثالث: طرق تقييم أداء العاملين ومسؤولياته
83	المطلب الرابع: مراحل ومشكلات تقييم أداء العاملين
88	المطلب الخامس: تحسين أداء العاملين
95	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: محاسبة المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بأداء العاملين

97	تمهيد
98	المبحث الأول: عموميات حول القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
98	المطلب الأول: ماهية القياس المحاسبي
104	المطلب الثاني: القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
107	المطلب الثالث: أساليب ومؤشرات قياس المسؤولية الاجتماعية
115	المطلب الرابع: مشاكل القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
117	المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
117	المطلب الأول: ماهية الإفصاح المحاسبي
125	المطلب الثاني: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
128	المطلب الثالث: النظريات المفسرة للإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية والعوامل المؤثرة فيه

132	المطلب الرابع: أساليب والطرق ونماذج مقترحة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
141	المبحث الثالث: مؤشرات ونماذج قياس أداء العاملين والإفصاح عنها بتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية
141	المطلب الأول: مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء العاملين
143	المطلب الثاني: أدوات ونماذج القياس أداء العاملين والمؤشرات المستخدمة
156	المطلب الثالث: أثر الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين
158	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: تحسين أداء العاملين في ظل استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية	
160	تمهيد:
161	المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
161	المطلب الأول: التعرف بمجمع سوناطراك-الجزائر
164	المطلب الثاني: مديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك-بسكرة.
173	المبحث الثاني: واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المديرية محل الدراسة
173	المطلب الأول: واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في المديرية محل الدراسة
196	المطلب الثاني: واقع محاسبة المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة والمجتمع في المديرية محل الدراسة
200	المبحث الثاني: مؤشرات ونماذج قياس أداء العاملين بتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية
201	المطلب الأول: عرض التكاليف والأصول المتعلقة بالأداء الاجتماعي للعاملين
204	المطلب الثاني: قياس مؤشرات المسؤولية الاجتماعية في مجال العاملين
208	المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين - نموذج مقترح-
210	المبحث الرابع: محاسبة المسؤولية الاجتماعية وأثرها في تحسين أداء العاملين- دراسة إحصائية-
210	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة
213	المطلب الثاني: تحليل بيانات الإستبيان
232	المطلب الثالث: تحليل واختبار الفرضيات
243	خلاصة الفصل
245	خاتمة
251	فهرس المحتويات
255	قائمة المراجع
273	قائمة الملاحق

قائمة المراجع

1. المراجع باللغة العربية

❖ مجلات علمية:

01. إبراهيم بن يحيى. (2017). أداء الموارد البشرية في ظل إدارة الموارد البشرية. مجلة الاقتصاد الصناعي، 07 (03)، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1، الجزائر، الصفحات 255-265.
02. إبراهيم خليل حيدر السعدي. (2009). مشكلات القياس المحاسبي الناجمة عن التضخم وأثرها على استبدال الأصول. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 10 (21)، بغداد، العراق. الصفحات 105-132.
03. إبراهيم عبد الحفيظ عبد الهادي وآخرون. (2018). دراسة العلاقة بين الملكية العائلية ومستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وأثرها على أسعار أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية. مجلة الفكر المحاسبي، 22 (03)، عين شمس، مصر. الصفحات 944-980.
04. إبراهيم مسلم. (2016). دور معايير المحاسبة الدولية في تطوير المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية. مجلة دفتار الاقتصادية، 07 (01)، جامعة زياني عشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 145-158.
05. إسماعيل مولوج، و كمال مولوج. (2017). أثر الإفصاح عن الأداء الاجتماعي على الأداء المالي للشركات. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 14 (08)، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، الجزائر، الصفحات 125-146.
06. إكرامي سعيد مختار. (2015). محددات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية. مجلة الفكر المحاسبي، 19 (03)، جامعة عين شمس، مصر، الصفحات 524-587.
07. إلياس شرشافة، و بلال كيموش. (2018). الإفصاح الاجتماعي - متطلباته وآثاره الإيجابية. مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، 04 (02)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الصفحات 193-217.
08. إيمان عميرات، و الرشيد سامي. (2017). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال بين الواجب القانوني والتحفيز الجبائي. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 06 (11)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 55-66.
09. إيمان نورة، و حمزة العرابي. (2017). الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بين النظرية والتطبيق. مجلة معارف، 12 (23)، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، الصفحات 288-295.
10. أبو بكر بوسالم، وهدى شهيد. (2017). دور أسلوب كايزن في تحسين أداء المؤسسة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 04 (02)، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، الجزائر. الصفحات 256-275.
11. أبو بكر مفتاح شابون. (2015). محاسبة المسؤولية الاجتماعية والرفاه الاجتماعي. مجلة جامعة سبها (العلوم البحتة و التطبيقية)، 14 (01)، جامعة سبها، ليبيا. الصفحات 84-95.
12. أحمد الصالح سباع، و محمد الهادي ضيف الله. (2018). إشكالية القياس بالقيمة العادلة في البيئة المحاسبية الجزائرية. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. 11 (02). جامعة محمد بوضياف، المسلية، الجزائر. الصفحات: 52-68.
13. أحمد عباس حمادي. (2019). توظيف تقاسم المعرفة في عملية تحسين الأداء. مجلة تنمية الرافدين، 38 (124)، جامعة الموصل، العراق، الصفحات 82-104.
14. أحمد قايد نور الدين، و بن زاف لبنى. (2018). دور الإفصاح المحاسبي في تحسين المعلومة المحاسبية للقوائم المالية. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 11 (01)، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، بسكرة، الصفحات 126-138.
15. أحمد قايد نور الدين، و هلايلي إسلام. (2019). دور نظام المعلومات المحاسبية في تحسين جودة المعلومات المحاسبية في المؤسسة. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 04 (01)، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، الصفحات 241-252.
16. أحمد نوار نصيف جاسم. (2017). الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 04 (40)، جامعة تكريت، الصفحات 27-47.
17. أسماء مزيمش وآخرون. (2018). تحديات القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية البيئية. مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 01، العدد 02، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، الصفحات 123-136.
18. أفنان عبد علي الأسدي. (2014). أثر الدعم القيادي المدرك في إطار أبعاد تمكين العاملين لتعزيز الكفاءة التنظيمية. مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، 10 (31)، جامعة الكوفة، العراق. الصفحات 194-226.
19. أمال مهري أمال، وشفيفة مهري. (2020). أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحسين تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل رهان التنمية المستدامة - المؤشرات المحددة والآثار -، مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، 02 (01)، جامعة أحمد زيانة، غليزان الجزائر، الصفحات 101-125.

20. الغالي بوخروبة، و بلقاسم دواح. (2018). مساهمة حوكمة الشركات في تحقيق جودة المعلومة المحاسبية والإفصاح المحاسبي. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 02 (02)، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، الصفحات 331-347.
21. الشيخ الداوي. (2009). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. مجلة الباحث، 07 (07)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 217-227.
22. الهام بروبية. (2017). المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق الشفافية وترشيد اتخاذ القرار بالمؤسسة الاقتصادية. مجلة العلوم الإنسانية، 17 (02)، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، الصفحات 425-442.
23. الهاني عاشور. (2016). أداء العاملين داخل المؤسسة والعوامل المتحكمة فيه. مجلة العلوم الإنسانية، 16 (02)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الصفحات 583-601.
24. الهادي براوي. (2014). بطاقة الأداء المتوازن وعلاقتها بأنشطة التسويق البنكي. مجلة الاقتصاد والتنمية، 02 (01)، جامعة يحي فارس، المدينة، الجزائر، الصفحات 142-163.
25. أمينة ناجي، و كريمة أخذ يري. (2017). الضغوط المهنية وأثرها على أفراد المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الشلاله. المجلة الجزائرية للموارد البشرية، 03 (01)، جامعة مصطفى سطمبولي، معسكر، الجزائر، الصفحات 06-22.
26. بابموت بوغرطة، و علي دبي. (2016). تقييم فعالية لوحة القيادة للموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية. مجلة معارف، 11 (21)، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، الصفحات 376-395.
27. بختة بطاهر، و بوطلاحة محمد. (2018). أهمية القيام بتحليل الإستراتيجي الداخلي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، 05 (01)، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، الصفحات 172-184.
28. بسعيد أسامة نبيل، و شعيب بغداد. (2017). تقويم أداء المؤسسة باستعمال بطاقة القياس المتوازن. مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، 01 (02)، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، الصفحات 353-366.
29. بشير عبد العالي، و بوعلام مسعودي. (2017). أسس محاسبة الموارد البشرية -مقاربة نظرية-. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، 01 (02)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 142-151.
30. بكحيل عبد القادر، و بريري محمد أمين. (2019). دور النظام المحاسبي المالي في تعزيز الإفصاح بالمؤسسة الاقتصادية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية -دراسات اقتصادية، 13 (37)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 158-173.
31. بلال فايز عمر وآخرون. (2014). أثر الإفصاح عن محاسبة المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية. دراسات العلوم الإدارية، 41 (02)، جامعة الأردن، الأردن، الصفحات 240-258.
32. بلال كامل عودة رشيد. (2018). أثر إستراتيجية إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين. مجلة الدراسات العليا، 11 (43)، جامعة النيلين، السودان، الصفحات 124-143.
33. بلال مراكش، و نسيم حمودة. (2017). أثر التدريب على الأداء الوظيفي لإطارات مؤسسة ميناء جن جن جيجل. مجلة الأفق للدراسات الاقتصادية، 02 (02)، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، الصفحات 51-63.
34. بلقايد محمد جواد، و محمد سعيداني. (2018). المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي. مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، 01 (01)، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، الصفحات 211-222.
35. بوحزام سيد أحمد وآخرون. (2017). محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مجلة البحوث في العلوم المالية المحاسبية، 02 (03)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بوضياف، المسيلة، الجزائر، الصفحات 76-95.
36. جعفر سعدي، رشيد مناصرية. (2019). أهمية الشراكة الإستراتيجية في تحسين الأداء الاقتصادي في مجتمع صيدال. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 02 (15)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 51-72.
37. جمال حواوسة. (2018). دور العلاقات العامة في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية. مجلة العلوم الاجتماعية، 12 (03)، جامعة عمار تليجي الاغواط، الجزائر، الصفحات 161-173.
38. جمعة خير الدين، و جمال خنشور. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة. مجلة رؤى اقتصادية، 09 (02)، جامعة الشهيد حمي لخضر، الوادي، الجزائر، الصفحات 243-259.
39. جمعة هوام، و فاطمة بن العايش. (2016). دور القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لتحقيق تنمية مستدامة نموذج مقترح. مجلة رماح للبحوث والدراسات، 30 (19)، الأردن، الصفحات 01-33.
40. جميلة بن زاف. (2015). العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل في المؤسسة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 07 (21)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 59-70.
41. حافظ سماح طارق أحمد. (2016). العلاقة التأثيرية بين آليات الحوكمة والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وانعكاسها على القيمة المنشأة. 20 (02)، مجلة الفكر المحاسبي، جامعة عين شمس، مصر، الصفحات 03-48.

42. حسن عبد السلام علي عمران. (2017). التمكين الإداري وأثره في تحسين مستوى الأداء المنظمي. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 04 (08)، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، الجزائر، الصفحات 108-124.
43. حسناء مشري. (2014). دراسة أثر نظام المحاسبة الاجتماعية في تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 14 (14)، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، الصفحات 239-268.
44. حسين بلعجوز، و الأخضر لقليطي. (2017). أثر الإفصاح المحاسبي على اتخاذ القرارات الاستثمارية في سوق الأوراق المالية. مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، 01 (01)، جامعة المسيلة، الجزائر، الصفحات 118-126.
45. حسين بومنجل، داود معمر. (2017). دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 23 (02)، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، الصفحات 132-150.
46. حسين جميل غافل البديري. (2017). أثر جودة المعلومة المحاسبية في القوائم المالية على قرارات مستخدميها. مجلة الغري لعلوم الاقتصادية والإدارية، 14 (01)، جامعة الكوفة، العراق، الصفحات 355-385.
47. حسين هادي عنيزة، و ماهر ناجي علي. (2010). تأثير الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بالقوائم المالية في قرارات مستخدمي هذه القوائم. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 09 (26)، جامعة الكوفة، العراق، الصفحات 153-189.
48. حكيم براضية، بن علي بلعزوز. (2015). أهمية الإفصاح وفق معايير المحاسبة المالية الإسلامية لدعم الحوكمة بالمؤسسات المالية الإسلامية. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 09 (14)، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، الصفحات 74-97.
49. حكيمة بوسلمة. (2018). قياس مدى التزام شركات المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات الإفصاح المحاسبي. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 19 (02)، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، الصفحات 65-82.
50. حمزة بن خلفه. (2018). إمكانية استخدام المحاسبة الدولية (IAS/IFRS) في القياس والإفصاح عن محاسبة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية. مجلة العلوم الإدارية والمالية، 02 (02)، جامعة الشهيد حمى لخضر، الوادي، الجزائر، الصفحات 60-70.
51. حمزة ضويفي. (2011). فعالية النظام المالي والمحاسبي المعتمد في دعم مقومات الإفصاح والشفافية وأثره على المؤسسات الاقتصادية. مجلة المعيار، 02 (04)، المركز الجامعي تسمسليت، الجزائر، الصفحات 197-208.
52. حمود حمير. (2018). أهمية عملية تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات ومعوقاتها. مجلة حوليات في العلوم الاقتصادية، 05 (01)، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، الصفحات 330-350.
53. حمود حمير. (2019). معوقات تحسين أداء الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، 05 (01)، مليه، الجزائر، الصفحات 142-173.
54. حنان صحبت عبد الله، و نجوى محمود عودة. (2016). دور حوكمة الشركات في تقويم الأداء الاجتماعي للوحدات الاقتصادية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23 (97)، جامعة بغداد، العراق، الصفحات 493-525.
55. حياة بلعيد. (2021). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات خلال تداعيات جائحة كورونا. مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، 09 (03)، مركز الحكمة، الجزائر، الصفحات 80-91.
56. حيدر حمزة جودي الدليمي، و إسرائ مسلم أحنية الكعبي. (2016). إدارة علاقات الزبون وأثرها في الأداء المالي. مجلة الإدارة والاقتصاد، 50 (108)، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق، الصفحات 143-161.
57. خالد الخطيب. (2002). الإفصاح المحاسبي في التقارير المالية للشركات المساهمة العامة الأردنية في ظل معيار المحاسبة الدولي رقم (01). مجلة جامعة دمشق، 18 (02)، جامعة دمشق، سوريا، الصفحات 143-183.
58. خالد رجم وآخرون. (2019). تحليل العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية. مجلة البشائر الاقتصادية، 05 (01)، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، الصفحات 827-846.
59. خالد رجم وآخرون. (2018). تحليل العلاقة بين نظام تقييم العامل وأدائه في المؤسسة الاقتصادية. مجلة التنظيم والعمل، 07 (02)، جامعة مصطفى سطمبولي، معسكر، الجزائر، الصفحات 07-30.
60. خالد فضالة، و قرومي حميد. (2017). دور تبني المسؤولية الاجتماعية والبيئية في المؤسسة الاقتصادية للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة. مجلة معارف، 12 (22)، جامعة أكي محمد، البويرة، الجزائر، الصفحات 39-57.
61. خامسة لارقو، و عمر بن جيمة. (2018). دور إدارة الصراع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. مجلة البشائر الاقتصادية، 04 (03)، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، الصفحات 146-162.
62. خلف الله بن يوسف. (2017). أهمية الإفصاح والقياس المحاسبي في القوائم المالية في ظل النظام المحاسبي المالي وأثره على الممارسات المحاسبية في المؤسسات الاقتصادية. مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، 02 (03)، جامعة محمد بوضياف المسلية، الجزائر، الصفحات 44-67.

63. خليل عبد الرزاق، و عادل نقموش. (2016). تطبيق نموذج ESTEO للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية. مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 10 (16)، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، الصفحات 97-107.
64. خيرة معمري، و قورين حاج قويدر. (2019). جودة المعلومات المحاسبية وأثرها على الإفصاح المحاسبي. مجلة اقتصاديات شمال اقتصاديات، 15 (02)، جامعة حسية بن بو علي، الشلف، الجزائر، الصفحات 239-260.
65. رباب زراع، و أحمد توفيق بورحلي. (2019). دور إدارة الكفاءات البشرية في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي. مجلة البشائر الاقتصادية، 05 (02)، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، الصفحات 381-404.
66. رباب عدنان الربيعي وآخرون. (2018). العوامل المؤثرة على مستوى الإفصاح المحاسبي للمعلومات البيئية في القوائم المالية. مجلة الدنانير، 01 (13)، الجامعة العراقية، العراق، الصفحات 209-232.
67. زكار علي أحمد وآخرون. (2018). المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحسين نوعية الخدمات المصرفية. المجلة العلمية لجامعة جيهان، 02 (01)، جامعة جيهان- السليمانية، العراق، الصفحات 111-130.
68. رشيد مناصرية، و فريد بن ختو. (2016). سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته في تحسين أداء العاملين. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 04 (02)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 221-231.
69. رفيق نزار، و سبرية مانع. (2019). المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية- البنية مفاهيم ونماذج. مجلة أفاق للعلوم، 04 (03)، جامعة زيان عاشور- الجلفة-، الجزائر، الصفحات 543-559.
70. ريم مهند حميد. (2016). انعكاس سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء العاملين. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22 (90)، جامعة بغداد، العراق، الصفحات 330-347.
71. زكريا صديق. (2019). أثر تحفيز العاملين من قبل القائد الإداري على أداء مؤسسات أوريدو بالجنوب الغربي الجزائري. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية- بحوث ودراسات، 05 (14)، جامعة علي لونيبي، البليدة2، الجزائر، الصفحات 92-113.
72. زكريا صديق، و عمر بن جيمة. (2018). دور القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة الاقتصادية. مجلة البشائر الاقتصادية، 04 (01)، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، الصفحات 168-184.
73. سعاد بعجي. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. مجلة البشائر الاقتصادية، 05 (02)، جامعة طاهري محمد، الجزائر، الصفحات 514-534.
74. سعود جايد مشكور، و علي نعيم جاسم. (2011). القياس والإفصاح المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية في الوحدات الاقتصادية. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 01 (01)، جامعة المثنى، العراق، الصفحات 202-237.
75. سعيد مخلد النعيمات، و فارس جميل حسين. (2011). دور محاسبة المسؤولية الاجتماعية ومدى تطبيقها على قطاع البنوك التجارية في الأردن. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 20 (28)، العراق، الصفحات 145-182.
76. سلام عبد الرزاق، و هيبية ختيري. (2018). دور القيادة والرقابة الإدارية في تحسين أداء العاملين. المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، 09 (01)، جامعة ابراهيم سلطان شيبوط، الجزائر، الصفحات 122-144.
77. سمية أحمد ميلي، و حسين بلعجوز. (2016). محاسبة التسيير ودورها قياس وتقييم الأداء بالتطبيق على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر. مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 10 (16)، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، الصفحات 317-333.
78. سناء عبد الرحيم سعيد، و زينب جعفر جابر. (2020). تأثير Six Sigma في تحسين أداء أطباء الأسنان في المركز التخصصي لطب الأسنان في البلديات. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، 119 (26)، جامعة بغداد، العراق، الصفحات 141-163.
79. شاهد إلياس، و عبد النعيم دفرور. (2016). الإفصاح المحاسبي عن القوائم المالية وفق نظام المحاسبة المالية وفق المعايير المحاسبية الدولية. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 03 (01)، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، الجزائر، الصفحات 148-160.
80. صالح محرز. (2016). فعالية نظام الحوافز في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية الجزائرية. مجلة الاقتصاد الصناعي، 06 (01)، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، الصفحات 172-200.
81. صلاح حواس، و محمد بولصنام. (2011). الإفصاح الاجتماعي في شركات الاتصالات. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 07 (09)، جامعة حسية بن بو علي، الشلف، الجزائر، الصفحات 113-135.
82. عامر حاج دحو، و نرجس حميمش. (2016). دور لوحة القيادة في تقييم الأداء الداخلية في المؤسسة العمومية الاقتصادية. مجلة التكامل الاقتصادي، 04 (03)، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، الصفحات 445-462.
83. عامر محمد سلمان، و زكار علي أحمد. (2015). تحديات القياس المحاسبي للموجودات غير الملموسة لنشوء قيمة إضافية للشركة وسبل مواجهتها. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 21 (85)، جامعة بغداد، العراق، الصفحات 424-452.

84. عائشة قسمة، و مقدم عبيرات. (2016). الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية للمؤسسات في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي. مجلة دراسات الاقتصادية، 10 (01)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 371-383.
85. عباس حميد يحيى التميمي، و عبد الحسين عبد دجلة. (2015). عرض وتحليل وتقييم بدائل مختارة من النماذج المستخدمة في القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 21 (83)، جامعة بغداد، العراق، الصفحات 381-419.
86. عبد الحق زياني، و خيرة مجدوب. (2013). تقدير الجودة الكلية للمعلومات المحاسبية الناتجة عن تطبيق النظام المحاسبي المالي في الجزائر. مجلة الاقتصاد والمناجمنت، 12 (01)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، الصفحات 05-03.
87. عبد الحق سعدي. (2020). القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية. مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، 05 (03)، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، الصفحات 27-48.
88. بد الحميد بورحومة، و أمينة بودراع. (2016). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، 05 (10)، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، الصفحات 197-217.
89. عبد الرزاق فوزي، حسناوي بلبال. (2015). إدارة المعرفة وإشكالية تحسين أداء المنظمات في ظل الرهانات المعاصرة - رؤية مستقبلية. مجلة العلوم الإنسانية، 15 (02)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الصفحات 371-390.
90. عبد الزهرة عطية عودة الأسدي، و أشرف عبد ربه أحمد. (2017). مدى إمكانية تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصحية. مجلة جامعة ذي قار، 12 (03)، جامعة ذي قار، العراق، الصفحات 233-264.
91. عبد السلام عقون، و نجاة بن تركية. (2018). آليات القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية. مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، 40 (69)، جامعة كاي، سوريا، الصفحات 88-96.
92. عبد القادر حوة. (2021). أبعاد ومعوقات محاسبة المسؤولية الاجتماعية والأساليب المحاسبية للإفصاح عنها. مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، 07 (01)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 339-360.
93. عبد القادر حوة، و فتيحة بكطاش. (2019). أثر القياس والإفصاح عن الأدوات المالية في القوائم المالية ومتطلباتها وفق معايير الإبلاغ المالي الدولي والنظام المحاسبي المالي. مجلة آفاق للعلوم، 04 (03)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 605-631.
94. عبد القادر عيادي. (2013). مدى توافق النظام المحاسبي المالي (Scf) مع المرجع المحاسبي الدولي في إعداد القوائم المالية. مجلة الاقتصاد التطبيقي والإحصاء، 10 (02)، المدرسة العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، الصفحات 51-69.
95. عبد الكريم البشير، و بوخاري بولرباح. (2011). إقتراح نموذج لقياس أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والأسلوب الإحصائي الأنسب لتقديره. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، 02 (24)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 187-214.
96. عبد الله بسايسة، و محمد بلخضر. (2014). الميزانية الاجتماعية كأداة لتشخيص الوضع الاجتماعي للمؤسسة. مجلة البديل الاقتصادي، 01 (01)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 78-90.
97. عبد المالك مزهودة. (2001). الأداء بين الكفاءة والفعالية - مفهوم والتقييم. مجلة العلوم الإنسانية، 01 (01)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2001، الصفحات 85-100.
98. عبد المجيد مزارين، و محمد أمين بربري. (2018). القياس المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي في ظل التضخم الاقتصادي. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 10 (01)، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف، الجزائر، الصفحات 57-67.
99. بد الوهاب برحال، و على دبي. (2015). أثر عمليات إدارة المعرفة في أداء المؤسسة من منظور بطاقة الأداء المتوازن. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية-دراسات اقتصادية، 09 (03)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 330-345.
100. عيلة بن عرامة، و عبد الحليم بليزك. (2018). إستراتيجية تطبيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه أصحاب المصالح في المستشفيات الجزائرية. مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، 02 (02)، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، الصفحات 138-163.
101. عبيد خيون علي الخفاجي. (2015). نظام المعلومات المحاسبية ودوره في تعزيز القدرة التنافسية في شركات القطاع الصناعي العام في العراق. مجلة دراسات محاسبية ومالية، 10 (30)، جامعة بغداد، العراق، الصفحات 171-203.
102. عبيد بكرى سر الختم. (2019). دور المحاسبة القضائية في التدقيق والتحكم المالي في المملكة العربية السعودية. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 06 (03)، جامعة الملك خالد، السعودية، الصفحات 486-495.
103. عتيقة حرايرية. (2015). الأداء الوظيفي للعاملين. مجلة الدراسات دراسات في علم اجتماع المنظمات، 04 (01)، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر - 2، الجزائر، الصفحات 59-78.
104. عزابيزية سارة وآخرون. (2017). المعوقات المؤثرة على استخدام بطاقة الأداء المتوازن. مجلة الباحث، 17 (17)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 365-374.

- 105.عزيز محمد عزيز. (2018). دور الإفصاح المحاسبي عن التكاليف البينية في الشركات الصناعية العراقية. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 08 (04)، جامعة المثنى، العراق، الصفحات 152-170.
- 106.علي بن قطيب، و دلال حطاب. (2019). أهمية إعداد وعرض القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية. مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، 04 (01)، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، الصفحات 01-23.
- 107.علي دومة طهراوي، و نور الدين صولحي. (2019). دراسة تحليلية لتأثير تكاليف المسؤولية الاجتماعية على أداء الشركات. مجلة الواحات للبحوث والدراسات، 12 (01)، جامعة غرداية، غرداية، الجزائر، الصفحات 55-77.
- 108.علي عبد الله، و نذير بوسهرة. (2010). العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، 01 (01)، جامعة علي لونيس، البليدة2، الجزائر، الصفحات 129-147.
- 109.علي عبد المنعم مهدي، و أحمد عبد الأمير ناصر. (2017). نظام تقييم الأداء الالكتروني ودوره في تحفيز الكادر التدريسي على الإنجاز العلمي المتميز، مجلة واسط للعلوم الإنسانية، 13 (36)، جامعة العراق، الصفحات 327-387.
- 110.علي قاسم حسن العبيدي وآخرون. (2010). أثر عملية خفض كلفة المزيج التسويقي في تقويم أداء منظمات الأعمال. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 18 (02)، جامعة بابل، العراق، الصفحات 01-35.
- 111.علي محمد السويح، و سليمان علي النعاس. (2017). مدى إدراك أهمية محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المصاريف التجارية للبيئية. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 05 (03)، جامعة مصراته، ليبيا، الصفحات 115-133.
- 112.عماد سحمدي، و زين الدين بروش. (2018). أثر تطبيق عمليات إدارة المعرفة على تطوير الأداء المستدام. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 12 (01)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 389-402.
- 113.عمار بن عيشي، و لحسن ددوري. (2017). الإفصاح المحاسبي ودوره في دعم نظام الرقابة الداخلية بالشركات المساهمة الجزائرية. مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 02 (04). الصفحات 49-65.
- 114.عمر مصباح المزوغي، و مختار الهادي الطويل. (2017). دور المحاسبة الاجتماعية في قياس مجالات التنمية المستدامة في الشركات الصناعية. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 05 (02)، جامعة مصراته، ليبيا، الصفحات 181-202.
- 115.عوض الله جعفر الحسين أبو بكر. (2011). أهمية وجودة الإفصاح عن المعلومات المحاسبية. مجلة العلوم و التقنية، 12 (02)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، الصفحات 112-125.
- 116.عوض خلف دلف العيساوي وآخرون. (2008). دور الإفصاح المحاسبي في حوكمة الشركات. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 04 (11) جامعة تكريت، العراق، الصفحات 127-144.
- 117.عيسى زاوي، و شعيب شنوف. (2019). دور تطبيق أساليب محاسبة التضخم في تحسين مصداقية القوائم المالية. مجلة آفاق للعلوم، 04 (02)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 294-304.
- 118.غانم ارزوقي العزاوي، و حسين وليد حسين. (2012). علاقة وأثر تحليل الوظائف بأداء العاملين. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 18 (68)، جامعة بغداد، العراق، الصفحات 54-70.
- 119.فاتح بريحة. (2020). مشاكل الاعتراف والقياس المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية حسب النظام المحاسبي المالي. مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، 02 (01)، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان، الصفحات 277-299.
- 120.فارس بله باسي آخرون. (2019). أثر استخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة القوائم المالية. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 12 (01)، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، الصفحات 84-100.
- 121.فارس بن يدير وآخرون. (2016). واقع الالتزام بمتطلبات الإفصاح عن السياسات المحاسبية في الجزائر. مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، 02 (01)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 221-239.
- 122.فاطمة الزهراء رقايقية. (2018). مساهمة دقة القياس والإفصاح المحاسبي في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 19 (01)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، الصفحات 01-19.
- 123.فاطمة بن العايش. (2018). مدى تطبيق القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. مجلة دفاتر اقتصادية، 10 (02)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 39-56.
- 124.فاطمة بن العايش، و جمعة هوام. (2020). مستوى تطبيق الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، 05 (02)، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، الصفحات 33-57.
- 125.فريد خميلي. (2014). التدريب كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية. مجلة الإستراتيجية والتنمية، 04 (06)، جامعة ابن باديس، مستغانم، الجزائر، الصفحات 62-85.

126. فضل الله أحمد عبد ال حبيب. (2018). مدى التزام الشركات المالية المساهمة العامة الأردنية بالإفصاح عن تكاليف محاسبة المسؤولية الاجتماعية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، 19 (26)، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح عمان، الأردن، الصفحات 21-39.
127. كلثوم واكلي، و نشيدة معزوز. (2019). الالتزام بتطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية وأثرها على أدائهم في المؤسسة. مجلة "دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية"، 08 (01)، جامعة ابراهيم سلطان شبيوط- الجزائر-3، الجزائر، الصفحات 373-398.
128. كمال بن يخلف، و عبد الحميد زعباط. (2008). المفاضلة بين أساليب القياس المحاسبي في ظل التضخم الاقتصادي. مجلة دراسات اقتصادية، 02 (06)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 33-50.
129. كوثر رامي، و مراد كواشي. (2018). دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية (من منظور التعلم والنمو). مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، 04 (01)، جامعة، ميلة، الجزائر، الصفحات 513-533.
130. لخضر مداح وآخرون. (2020). التمييز في الأداء من خلال مدخل إدارة الجودة الشاملة. مجلة آفاق للعلوم، 05 (01)، جامعة زيان عاشور، الجزائر، الصفحات 380-391.
131. لطيف زيود وآخرون. (2007). دور الإفصاح المحاسبي في سوق الأوراق المالية في ترشيد قرار الاستثمار. مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، 29 (01)، جامعة تشرين، سوريا، الصفحات 177-194.
132. لعلى بوكيمش. (2010). طرق تقييم أداء العاملين. مجلة الحقيقة، 09 (04)، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، الصفحات 92-124.
133. لقمان محمد أيوب الدباغ. (2006). تقويم مدى ملاءمة معايير المحاسبة الدولية في تطوير المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية. مجلة بحوث مستقبلية، 04 (15)، جامعة الحدباء، العراق، الصفحات 41-56.
134. ليلى بو حديد، و كمال عايشي. (2015). دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية في المؤسسة الصناعية. مجلة دراسات وأبحاث، 07 (19)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 203-221.
135. ليلى بوحديد. (2015). دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة. مجلة الباحث الاقتصادي، 03 (03)، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، الصفحات 45-59.
136. ليلى مطالي، و دليلة مسدوي. (2021). المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية. مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، الصفحات 115-132.
137. مائدة حسن ماضي، و نهلة عبيس طلال. (2018). أهمية تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المصاريف الإسلامية العراقية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، 10 (04)، جامعة بابل، العراق، الصفحات 457-475.
138. مجيد نبو، و فوزي لوالبية. (2021). إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة الاقتصادية. مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعقدة، 04 (01)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 245-258.
139. محمد الأمين بوعزة وآخرون. (2017). التكامل بين المحاسبة القضائية وحوكمة الشركات كمدخل لمكافحة الفساد على مستوى المؤسسات الاقتصادية. مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، 02 (03)، جامعة محمد بوضياف، المسلية، الجزائر، الصفحات 68-75.
140. محمد الأمين خنيوة محمد. (2019). دور نظام المعلومات المحاسبية في الحد من الفساد المالي والإداري في البنوك التجارية. مجلة البشائر الاقتصادية، 05 (01)، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، الصفحات 234-252.
141. محمد السعيد سعيداني، و بوبكر رزيقات. (2018). مدى توافق النظام المحاسبي المالي (scf) مع المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS). مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 02 (01)، المركز الجامعي الوتريسي، تيسمسيلت، الجزائر، الصفحات 250-269.
142. محمد الصالح زويتة. (2012). دور حساب النتائج حسب الطبيعة في قياس أداء المؤسسة. مجلة الاقتصاد الجديد، 03 (02)، جامعة الجبلاي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، الصفحات 245-251.
143. محمد الصالح فروم. (2018). معوقات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية من وجهة نظر متخذي القرار. مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، 02 (01)، جامعة عبد الحق بن حمود، جيجل، الجزائر، الصفحات 172-188.
144. محمد الصغير قريشي. (2014). المسؤولية الاجتماعية والبيئة القطاع المصرفي دراسة تقييمية لمجموعة من البنوك العاملة في الجزائر. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 03 (02)، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 39-56.
145. محمد المعزز المجتبي إبراهيم، و رانية نور الدين عثمان محمد. (2016). أثر القياس الإفصاح لأنشطة المسؤولية الاجتماعية على فاعليته وجوده التقارير. مجلة أمارا باك، 07 (21)، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، الصفحات 101-124.
146. محمد الهادي ضيف الله، و هشام لبزة. (2017). أثر سياسات المسؤولية الاجتماعية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية. مجلة رؤى اقتصادية، 07 (02)، جامعة الشهيد حمي لخضر، الوادي، الجزائر، الصفحات 149-164.
147. محمد بوخاري. (2017). فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ في المدرسة الجزائرية. مجلة آفاق للعلوم، 02 (08)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 360-373.

148. محمد بولصنام. (2014). محددات الإفصاح الاجتماعي للشركات. المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، 01 (01)، جامعة يحي فارس، المدينة، الجزائر، الصفحات 135-156.
149. محمد سفير وآخرون. (2018). آليات قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات وطرق الإفصاح عنه. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، 02 (02)، جامعة زيان عاشور الجلفة، الصفحات 01-14.
150. محمد طرشي، و إيمان يخلف. (2017). الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية من منظور محاسبي. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 03 (02) جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف، الجزائر، الصفحات 99-117.
151. محمد عبد القادر حساني، و محمد الأمين شربي. (2018). المسؤولية الاجتماعية للشركات النفطية في قطاع المحروقات الجزائري. مجلة الباحث، 18 (01)، جامعة، قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 307-319.
152. محمد علاء الدين جناني، و محمد براق. (2018). محددات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الاقتصادية بالجزائر. مجلة دفاتر اقتصادية، 09(01)، جامعة زيان عشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 111-127.
153. محمد غردي. (2013). دور ومبادئ وأسس الحوكمة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية. مجلة الاقتصاد الجديد، 04 (02)، جامعة الجليلي بونعام، خميس مليانة، الجزائر، الصفحات 59-76.
154. محمد فضل المولى عبد الوهاب حماد. (2019). أثر تطوير نظم المعلومات المحاسبية في الحد من مخاطر التمويل المصرفي. مجلة اقتصاديات شمال اقتصاديات شمال إفريقيا، 15 (01)، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف، الجزائر، الصفحات 99-118.
155. محمد قبيلي. (2018). نظام المعلومات المحاسبية كمحدد لميكانيزمات قياس الأداء على مستوى المؤسسة. مجلة الأبحاث الاقتصادية، 13 (02)، جامعة علي لونيبي، البلدة-2، الجزائر، الصفحات 195-213.
156. محمد قريشي. (2018). التغيير التكنولوجي وأثره على أداء المؤسسات الاقتصادية. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 12 (04)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الصفحات 197-224.
157. محمد قطاب، و محمد يحيوي. (2016). دور التخطيط الاستراتيجي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن في تحين أداء المؤسسة الرياضية. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 08 (01)، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف، الجزائر، الصفحات 98-109.
158. محمد لمين مراكشي، و حسن توفيق محمود. (2011). الاستثمار في الحوافز كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية. مجلة الإبداع، 01 (01)، جامعة لونيبي علي، البلدة2، الجزائر، الصفحات 77-94.
159. محمد محمد إبراهيم مندور. (2013). دراسة واختبار العلاقة السببية بين جودة الإفصاح الاختياري عن المسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء المالي بالتطبيق على البنوك التجارية اللبنانية. مجلة المحاسبة والمراجعة، المجلد 01، العدد 01، جامعة بنى سويف، 01-42.
160. محمد معتصم إبراهيم حمد، و إسماعيل محمد النجيب. (2015). بدائل القياس المحاسبي ودورها في إدارة الأرباح في المنشآت الصناعية. مجلة العلوم الاقتصادية، 16 (01)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، الصفحات 137-155.
161. محمد منير قاسمي، و عبد اللطيف مصيطفي. (2019). أثر إدارة المعرفة على تطوير الأداء المؤسسي بجامعة غرداية. مجلة آفاق علمية، 11 (03) ، المركز الجامعي أمين العقال الحاج موسى، الجزائر، الصفحات 782-807.
162. محمد نواف عابد، و اباد سليم زملط. (2018). أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للمصارف المدرجة في بورصة فلسطين. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 05 (02)، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، الصفحات 13-47.
163. محمود السيد إمام. (2018). أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 02 (03)، المركز الجامعي ميلة، الجزائر، الصفحات 333-350.
164. محمود جمام، أميرة دباش. (2017). أثر عدالة الإفصاح المحاسبي في ترشيد القرارات الاستثمارية. مجلة دراسات وأبحاث، 08 (26)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 123-140.
165. محمود سمايلي وآخرون. (2019). أساليب الحديثة في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، 05 (02)، المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف، ميلة، ميلة، الجزائر، الصفحات 106-133.
166. مراد رايح كواشي. (2013). آليات نجاح عملية تقييم أداء المؤسسة. مجلة العلوم الاقتصادية، 09 (33)، جامعة البصرة، العراق، الصفحات 166-190.
167. مراد سكاك. (2011). تدقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 11 (11)، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، الصفحات 195-220.
168. مراد محمد النمشي، و منى صالح الغشمي. (2020). أثر أداء العاملين في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة الدراسات الاجتماعية. 26 (01)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، الصفحات 81-108.

169. مزريق عاشور . (2013). بطاقة الأداء المتوازن كمنهج لقياس وبناء ثقافة الأداء الاستراتيجي المتميز لمنظمات الأعمال . مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة ، 17 (06)، جامعة إبراهيم سلطان شيبوط، الجزائر، الصفحات 51-92
170. مصطفى جوحو، و أمنة بوخلط. (2018). بطاقة الأداء المتوازن كأداة فعالة لقياس رأس المال الفكري في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الباحث، 18 (01)، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، الصفحات 341-356.
171. مصطفى رديف وآخرون. (2019). واقع الأداء والسلوك التنظيمي في المؤسسات العمومية الجزائرية. مجلة دراسات وأبحاث، 11 (04)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 17-33.
172. مليكة داشير، و عبد الرؤوف يخلف. (2021). الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في القوائم والتقارير المالية السنوية. مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، 06 (01) ، جامعة زيان عاشور، المسيلة، الجزائر، الصفحات 88-103.
173. مليكة علالي. (2017). دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين تنافسية المؤسسات الاقتصادية. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 12 (02)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الصفحات 273-296.
174. منى لطفي بيطار، منى خالد فرحات. (2013). الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في المصاريف الإسلامية. مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، المجلد 13، العدد 08، مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية، سوريا، الصفحات 43-62.
175. مهند جعفر حسن حبيب، و محمد موسى أحمد عباس. (2017). دور المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية في القياس المحاسبي للتكاليف الاجتماعية. مجلة الشرق للدراسات والبحوث العلمية، 08 (02)، جامعة الشرق الأهلية، كسلا، السودان، الصفحات 01-25.
176. مؤيد الساعدي وآخرون. (2013). دور استراتيجيات الإبداغ الإداري في تحسين الأداء الوظيفي. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15 (03) جامعة القادسية، العراق، الصفحات 25-49.
177. ميلاد رجب اشميلة. (2014). إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية. المجلة العلمية للجامعة، 03 (16)، الجامعة الاسمرية الإسلامية، ليبيا، الصفحات 127-162.
178. نبيل بن عامر، و حسام لعشم. (2015). تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية للتسويق في ترقية الخدمة الصحية. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 02 (01)، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، الجزائر، الصفحات 175-193.
179. نسرين مفتاح الواعر. (2020). الإفصاح المحاسبي عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية وأثرها على جودة التقارير المالية. مجلة إقتصاد المال والأعمال، 05 (01)، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، الصفحات 23-38.
180. نعيمة يحيوي، و عبلة بن عرامة. (2017). دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاستشفائية. مجلة الاقتصاد الصناعي، 07 (02)، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، الصفحات 201-221.
181. نعيمة يحيوي، و السعيد بريش. (2012). أهمية التكامل بين أدوات مراقبة التسيير في تقويم أداء المنظمات وزيادة فعاليتها. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 01 (01)، جامعة قاصدي مرياح، الجزائر، الصفحات 27-47.
182. نوار محمد، و مليكة حفيظ شيايكي. (2016). مدى توافق الإفصاح وفق النظام المحاسبي المالي (scf) مع متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم 1. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات اقتصادية-، 10 (02)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 52-67.
183. نوال ضيافي. (2014). محاسبة المسؤولية الاجتماعية توجه جديد في عصر حديث. مجلة الأبحاث الاقتصادية، 09 (10)، جامعة لونيبي علي، البلدة 2، الجزائر، الصفحات 281-298.
184. نور الدين عسلي. (2018). دراسة أثر الإدماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 11 (01)، جامعة عبد الحفيظ بو الصوف، ميلة، الجزائر، الصفحات 142-153.
185. نوري علي قراطي وآخرون. (2013). الإفصاح عن معلومات المسؤولية الاجتماعية في التقارير السنوية للمصاريف التجارية العاملة في ليبيا. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، 07 (02)، جامعة المرقب، ليبيا، الصفحات 192-227.
186. هاجر ديدوش، و حريري عبد الغني. (2020). دراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء المالي للشركات. مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، 02 (01)، جامعة أحمد زيانة، غليزان، الجزائر، الصفحات 185-209.
187. هشام شلغام، و عبد الهادي خمقاني. (2019). أخلاقيات الأعمال وإرتباطها بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية - دراسة تحليلية -، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، 02 (04)، المركز الجامعي - غليزان، الجزائر، الصفحات 115-132.
188. هشام عمر حمودي عبد نينوي، و عزيزة بن سميثة. (2018). دور نظام المعلومات المحاسبية في تكوين قاعدة بيانات عن المورد البشري تفيد متخذ القرار. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 02 (01)، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي الوشرسي، تسمسليت، الجزائر، الصفحات 204-213.
189. وائل محمد جبريل. (2018). واقع ممارسة الاجتماعية لفروع الصيرفة الإسلامية لمصرف الجمهورية بالمنطقة الشرقية في ليبيا. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 05 (02)، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، الجزائر، الصفحات 333-359.

190. وسام مهيبيل. (2019). دور تسيير وتطوير الكفاءات في تحسين أداء المؤسسة. مجلة "دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية"، 08 (01)، جامعة ابراهيم سلطان شيبوط، الجزائر، 3، الصفحات 243-260.
191. وفاء رايس. (2019). دور بطاقة الأداء المتوازنة في تحسين أداء المؤسسات الاستشفائية - عرض التجربة الأمريكية-. مجلة التكامل الاقتصادي، 07 (02)، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، الصفحات 272-288.
192. وهيبة قدم، و بلقاسم زايري. (2013). المسؤولية الاجتماعية للشركات: أداة لتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية في الدول العربية. مجلة دفاتر اقتصادية، 04 (07)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، الصفحات 172-192.
193. ياسمينة طويل. (2019). دور التركيز على احتياجات العاملين في تحسين أداء العاملين في البنوك. مجلة المنهل الاقتصادي، 02 (02)، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي الجزائر، الصفحات 105-116.
194. ياسمينة عامرة، و خديجة بلجيباني. (2018). أهمية الإفصاح المحاسبي للقوائم المالية في ظل النظام المحاسبي المالي (scf). مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، 01 (01)، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، الصفحات 01-09.
195. يحي عبد اللوي. (2020). المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في القوائم المالية. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، 03 (01)، جامعة، الجزائر، 2020، الصفحات 127-141.
196. يوسف محمد جربوع. (2007). مدى تطبيق القياس والإفصاح في المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية بالقوائم المالية في شركات قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، 15 (01)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، الصفحات 01-44.
197. يوسف هارون خميس محمد، و فاطمة عامر حماد. (2015). تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للشركات. مجلة العلوم الاقتصادية، 16 (02)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، الصفحات 131-147.

الكتب:

01. إبراهيم جابر السيد. (2014). الإفصاح المالي أثره وأهميته في نمو الأعمال التجارية العربية داخل البلاد الأجنبية. عمان. الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
02. إبراهيم عباس الحلالي. (2013). تنمية الموارد البشرية واستراتيجيات تخطيطها. القاهرة. مصر: دار الفكر العربي للطبع والنشر.
03. إسماعيل حجازي، وسعاد معاليم. (2013). تيسير الموارد البشرية من خلال المهارات. عمان. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
04. إسماعيل يحيى التكريتي. (2006). محاسبة التكاليف بين النظري والتطبيق. عمان. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
05. أحلام خان. (2018). إعادة هندسة الموارد البشرية عمان. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، نبلاء ناشرون وموزعون.
06. أحمد أبو السعود محمد. (2004). الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين. الإسكندرية. مصر: منشأة المعارف للنشر.
07. أحمد خليل مسلم الفنجري. (2014). دليل إدارة الموارد البشرية وشؤون الموظفين في الأردن. عمان. الأردن: دار المعتر للنشر والتوزيع.
08. أحمد محمد علوان الهلباوي، وإبراهيم جابر السيد أحمد. (2019). المحاسبة الإبداعية. زرالدة، الجزائر: دار العلم والإيمان، ودار الجديد للنشر والتوزيع.
09. أسامة سميح شعبان، وسمير إبراهيم البرغوثي. (2012). مبادئ المحاسبة المالية. عمان. الأردن: دار زمزم للنشر والتوزيع.
10. أكرم أحمد الطويل، وياسمين طه عبد الرزاق الدباغ. (2016). إدارة الجودة الشاملة للبيئة والمسؤولية الاجتماعية. الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن.
11. أمين السيد أحمد لطفي. (2006). نظرية المحاسبة. الإسكندرية. مصر: الدار الجامعية للنشر.
12. بالكبير بومدين. (2013). دراسات ميدانية في إدارة الأعمال. عمان. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
13. براء رجب تركي. (2015). نظام الحوافز الإدارية ودورها في تمكين وصقل قدرات الأفراد. عمان. الأردن: دار الياض للنشر والتوزيع.
14. بيسوني محمد البرادعي. (2008). تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين. القاهرة. مصر: ابتراك للنشر والتوزيع.
15. تامر خميس. (2019). اتجاهات تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة في مصر في ضوء التشريعات ذات العلاقة. الجيزة. القاهرة: دار تويته للنشر والتوزيع.
16. تامر ياسر البكري. (2009). التسويق والمسؤولية الاجتماعية. (الإصدار 02). عمان. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
17. جاب الرب سيد محمد. (2015). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية. (الإصدار 02). القاهرة. مصر: دار النهضة العربية للنشر.
18. جمال درهم زيد. (2016). أخلاقيات منظمات الأعمال ومسؤوليتها الاجتماعية في ظل مبادئ الحوكمة. صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا.
19. حسام الدين الخداح وآخرون. (2014). أصول المحاسبة المالية. (الإصدار 09). عمان. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
20. حسين القاضي، ومأمون حمدان. (2013). نظرية المحاسبة. سوريا: منشورات جامعة دمشق.
21. حسين بلعجوز. (2006). نظام المعلومات المحاسبي ودوره في اتخاذ القرارات الإنتاجية. الإسكندرية. مصر: مؤسسة الثقافة الجامعية للنشر.
22. حسين محمد الحراشنة. (2014). إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي. عمان. الأردن: دار جليس الزمان.

23. حسين وليد حسين عباس. (2015). استراتيجية إدارة الموارد البشرية المدخل الحديث لاستدامة الميزة التنافسية. عمان. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
24. حمزة درادكة وآخرون. (2014). مبادئ محاسبة المنشآت السياحية والفندقية. عمان. الأردن: دار الاعتصام ومكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
25. حنا نصر الله خالد. (2013). إدارة الموارد البشرية. عمان. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
26. حنيفة بن ربيع. (2010). الواضح في المحاسبة المالية وفق المعايير الدولية (IAS/IFRS). الجزائر: دار هومة للنشر.
27. حيدر محمد علي بني عطا. (2007). مقدمة في نظرية المحاسبة والمراجعة. عمان. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
28. خالد عبد الرحيم مطر الهيبي. (2005). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. (الإصدار 02). عمان. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
29. خضرة صديقي. (2019). المسؤولية الاجتماعية في ظل حوكمة الشركات. مصر: المعهد المصري للدراسات.
30. خيرة بن يمينة، و فاطمة الزهراء بن يمينة. (2019). التدقيق الاجتماعي كآلية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة. كتاب جماعي حول: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. برلين. ألمانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية للنشر.
31. ديفيد العجروي. (2011). إدارة منظمات الأعمال الخاصة. القاهرة. مصر: المكتب العربي للمعارف للنشر.
32. رحاب محمد عبد الرحمن. (2015). أثر الإدارة بالقيم على أداء المتوازن. الجزائر: الدار الجزائرية للنشر والتوزيع.
33. رضا فولى عثمان ثابت حسن. (2019). التطورات العلمية والأطر النظرية للمسؤولية الاجتماعية. كتاب جماعي حول: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات. برلين. ألمانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية للنشر.
34. رضوان حلوة حنان وآخرون. (2004). أسس المحاسبة المالية. عمان. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
35. رضوان حلوه حنان. (2003). بدائل القياس المحاسبي المعاصر. عمان. الأردن: دار وائل للنشر.
36. رضوان محمد العناتي. (2006). مبادئ المحاسبة وتطبيقاتها. (الإصدار 06). عمان. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
37. زاهر عبد الرحيم عاطف. (2009). الرقابة على الأعمال الإدارية. عمان. الأردن: دار الزاوية للنشر والتوزيع.
38. سعد نانف برونطي. (2007). إدارة الموارد البشرية. عمان. الأردن: دار وائل للنشر.
39. سعد زناد دروش، مصطفى أحمد مصطفى. (2018). إعداد قيادات الصف الثاني ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية. القاهرة. مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
40. سعد عامر أبو شندي. (2011). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. عمان. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
41. سعيد بن يمينة. (2015). تنمية الموارد البشرية. المسيلة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
42. سلوى عمر عبد الرحمن. (2015). الإدارة بالأداء كمدخل لتقييم العاملين. الجزائر: الدار الجزائرية للنشر والتوزيع.
43. سليمة طبايبي. (2016). النظرية المحاسبية. عمان. الأردن: مركز البحث والتطوير الموارد البشرية.
44. سمية أمين علي. (2020). المحاسبة المتوسطة. مصر: جامعة القاهرة.
45. سمير عبد الغنى محمود. (2016). المحاسبة الاجتماعية للوحدات الاقتصادية. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
46. سمير كامل، و كمال الدين الدهراوي. (1999). مدخل معاصر في نظم المعلومات المحاسبية. الإسكندرية. مصر: الدار الجامعية.
47. سمير محمد عبد الوهاب، ولبلى مصطفى البرادعي. (2008). إدارة الموارد البشرية. القاهرة. مصر: مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة للنشر.
48. شاكر جار الله الخشالي. (2015). موضوعات إدارية معاصرة. عمان. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
49. شراره مجدي عبد الله. (2019). الاتجاهات والأدوار الحديثة في إدارة الموارد البشرية. عمان. الأردن: دار صفاء للنشر.
50. شوقي ناجي جواد. (2016). الإدارة الدولية. عمان. الأردن: دار دجلة للنشر والتوزيع.
51. صالح الحموري، و رولا المعاينة. (2015). المسؤولية المجتمعية للمؤسسات. عمان. الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
52. صالح مهدي محسن العامري، و طاهر محسن منصور الغالبي. (2008). الإدارة والإعمال. (الإصدار 02). عمان. الأردن: دار وائل للنشر.
53. صلاح هادي الحسيني، و اعتصام الشكرجي. (2015). القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية استراتيجيا. عمان. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
54. طاهر محسن منصور الغالب، و صالح مهدي محسن العامري. (2010). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. (الإصدار 03). عمان. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
55. عادل حرحوش صالح، و مؤيد سعيد السالم. (2002). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عمان. الأردن: عالم الكتب الحديث وجدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع.
56. عادل محمد محمد حسن. (2015). القياس والإفصاح ودورهما في محاسبة تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي. مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

57. عاطف جابر طه. (2014). نظم المعلومات للموارد البشرية. مصر: الدار الأكاديمية للعلوم.
58. عايد عبد الله العصيمي. (2015). المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة. عمان. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
59. عباس مهدي الشيرازي. (1990). نظرية المحاسبة. الأردن: دار السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع.
60. عباسي صابر، و زفودة إيمان. (2021). مشاكل محاسبية معاصرة. تلمسان. الجزائر: النشر الجامعي الجديد.
61. عبد الباري إبراهيم درة. (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات. القاهرة. مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
62. عبد الباري إبراهيم درة، و زهير نعيم الصباح. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. عمان. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
63. عبد الحميد الخليل. (2018). إدارة الموارد البشرية. سوريا: منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
64. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2012). الاتجاهات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية. المنصورة. مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
65. عبد الرحمن سيار. (2014). إدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي. الإسكندرية. مصر: مؤسسة عالم الرياضة للنشر.
66. عبد الرزاق قاسم الشحادة، و خالد راغب الخطيب. (2017). قضايا محاسبية معاصرة. عمان. الأردن: دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.
67. عبد الستار الكبيسي. (2008). الشامل في مبادئ المحاسبة. عمان. الأردن: دار وائل للنشر.
68. عبد العزيز بدر الندوي. (2009). عولمة إدارة الموارد البشرية. عمان. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
69. عبد المجيد أونيس وآخرون. (2013). مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين. عمان. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
70. عبد الناصر إبراهيم نور. (2005). أصول المحاسبة المالية. (الإصدار 03). عمان. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
71. عبد الوهاب رميدي، و علي سماوي. (2016). المحاسبة المالية وفق النظام المحاسبي المالي. (الإصدار 02). الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع.
72. علي عبد الله شاهين. (2011). نظرية المحاسبة. الأردن: مكتبة الأفق للطباعة والنشر والتوزيع.
73. عليان الشريف وآخرون. (2000). مبادئ المحاسبة المالية. عمان. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
74. عمار بن عيشي. (2012). اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد. عمان. الأردن: دار أسامة للنشر.
75. عمار بن عيشي. (2019). مشاكل القياس والإفصاح عن القضايا المحاسبية المعاصرة. عمان. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
76. عمر وصفي عقيلي. (2013). تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة. عمان. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
77. فؤاد الشرايبي. (2008). نظم المعلومات الإدارية. عمان. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
78. فواز رطروط، و خاتم سالم الشنيكات. (2019). أثر برامج حوارية مجتمعي المسؤولية المجتمعية للمؤسسات في التشريع لتنظيم مبادراتها وتمويل أنشطتها بالأردن. كتاب جماعي حول: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. برلين. ألمانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية للنشر.
79. فيصل حسونه. (2008). إدارة الموارد البشرية. عمان. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
80. كامل أحمد أبو ماضي. (2018). بطاقة الأداء المتوازن كأداة لأداء المؤسسات الحكومية وغير حكومية. غزة. فلسطين: مكتبة نيبان للطباعة والنشر.
81. كامل بربر. (2008). إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات. بيروت. لبنان: دار المنهل اللبناني للنشر.
82. كمال بو الشرش. (2015). الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية. عمان. الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
83. كمال حسن جمعة الربيعي، و فارس جميل حسين الصوفي. (2017). النظرية المحاسبية. عمان. الأردن: الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
84. كمال عبد العزيز النقيب. (2004). مقدمة في نظرية المحاسبة. عمان. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
85. مجيد الكرخي. (2013). إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي. عمان. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
86. مجيد الكرخي. (2015). مؤشرات الأداء الرئيسية. عمان. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
87. محسن بابقي عبد القادر. (2013). المحاسبة الدولية. صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا.
88. محمد الرئيس العامري. (2015). نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الأداء الوظيفي للعاملين. مصر. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
89. محمد الصيرفي. (2014). التحليل المالي وجهة نظر محاسبية إدارية. القاهرة. مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
90. محمد الفاتح محمود بشير الغربي. (2016). إدارة الموارد البشرية. عمان. الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
91. محمد المبروك أبو زيد. (2005). المحاسبة الدولية وانعكاساتها على الدول العربية. مصر: دار ابتراك للنشر والتوزيع.
92. محمد جاسم الشعلان، و محمد صالح الابعج. (2014). إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الأساليب العملية الحديثة الجودة الشاملة. عمان. الأردن: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
93. محمد حسن عبد العظيم وآخرون. (2017). مبادئ المحاسبة المالية في منشأة الأعمال الفردية. مصر: جامعة القاهرة.
94. محمد سامي راضي. (2010/2011). مبادئ المحاسبة المالية. مصر: جامعة طنطا، مصر.
95. محمد سيد فهمي. (2015). المسؤولية الاجتماعية. مصر: المكتب الجامعي الحديث للنشر.

96. محمد عبد الوهاب حسن عشاوي. (2013). دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية. القاهرة. مصر: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات (الناشر).
97. محمد فلاق. (2016). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، عمان. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
98. محمد لمين علون. (2019). نظام المعلومات المحاسبية والتدقيق الداخلي، عمان. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
99. محمد محمد إبراهيم. (2010). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية. مصر: دار الجامعة للنشر.
100. محمد مطر. (2004). التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية. عمان. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
101. محمد نجيب إسماعيل. (2014). تطوير المعارف المحاسبية وجمعها. الإسكندرية. مصر: مكتبة وفاء للنشر (دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر).
102. محمود عبد الفتاح رضوان. (2013). الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية. القاهرة. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
103. مدثر حماد الشيخ التيجاني. (2015). أثر الدافع على أداء العاملين. الجزائر: دار الجزائرية للنشر والتوزيع.
104. مدحت أبو النصر. (2008). الأداء الإداري المتميز. القاهرة. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
105. مدحت محمد أبو النصر. (2015). المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات. الأردن: مجموعة العربية للتدريب والنشر.
106. مدني عبد القادر علاقي. (2015). إدارة الموارد البشرية. (الإصدار 05). السعودية: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
107. مسعود صديقي وآخرون. (2014). المحاسبة المالية طبقاً للنظام المحاسبي المالي الجزائري. عين مليلة. الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع.
108. مصطفى شلابي، و علاء محمد شكري. (2013). دور المسؤولية الاجتماعية في زيادة القدرة التنافسية. القاهرة. مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
109. مصطفى يوسف كافي. (2013). إدارة الموارد البشرية من منظور إداري - تنموي - تكنولوجي - عولمي. عمان. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
110. مصطفى يوسف كافي، و هبة مصطفى كافي. (2017). التسويق الأخضر كمدخل لحماية البيئة المستدامة في منظمات الأعمال. قسنطينة. الجزائر: دار ألفا للنشر وتوزيع.
111. مصطفى يوسف. (2018). إدارة الأداء. عمان. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
112. معراج هواري، و آدم حديدي. (2017). مدخل إلى محاسبة القيمة العادلة. عمان. الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
113. منال محمد عباس. (2014). المسؤولية الاجتماعية بين الشراكة وأفاق التنمية. الإسكندرية. مصر: دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع.
114. منصور حامد محمود وآخرون. (2018/2017). أصول المحاسبة المالية في المشروع التجاري الفردي. القاهرة. مصر: جامعة القاهرة.
115. مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، و محمد السيد بشير محمد. (2015). العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية. مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
116. مؤيد راضي خنفر، و غسان فلاح المطارنة. (2006). تحليل القوائم المالية مدخل نظري وتطبيقي. (الإصدار 02). عمان. الأردن: دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة.
117. مؤيد سعيد السالم. (2009). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي. عمان. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
118. مي عبد ربه الجرجاوي. (2015). مبادئ المحاسبة المالية (1). فلسطين: جامعة الإسماعيلية، فلسطين.
119. ميسر إبراهيم الجبوري، و أسيل زهير رشيد التاك. (2014). المسؤولية الاجتماعية والالتزام بالجودة وانعكاساتها على القيم المنظمة. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة. مصر: جامعة الدول العربية.
120. نادر أحمد أبو شيخة. (2010). إدارة الموارد البشرية. عمان. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
121. نبيلة عدان. (2019). ضغوط العمل والأداء الوظيفي، عمان. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي للنشر.
122. نجم عبد الله العزاوي، و عباس حسين جواد. (2010). الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية. عمان. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
123. نزار عوني اللبدي. (2015). إدارة الموارد البشرية وتنميتها. عمان. الأردن: دار دجلة للنشر والتوزيع.
124. نصر الدين بوريش. (2017). تحسين مؤشرات أداء نظام الإنتاج لأقلية المؤسسة الصناعية مع تحولات المحيط. القاهرة. مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
125. النمري مجبور جابر محمود وآخرون. (2011). مبادئ المحاسبة. (الإصدار 02). جدة. السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
126. نواف فخر. (2011/2010). المشكلات المحاسبية المعاصرة. سوريا: منشورات جامعة دمشق.
127. نوري منير. (2014). تفسير الموارد البشرية. (الإصدار 02). الأردن: ديون المطبوعات الجامعية.
128. هادي رضا الصفار. (2006). مبادئ المحاسبة المالية. عمان. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

129. هبة مصطفى كافي، و مصطفى يوسف كافي. (2017). التسويق الأخضر كمدخل لحماية البيئة المستدامة في ظل منظمات الأعمال، قسنطينة. الجزائر: ألفا للوثائق لنشر والتوزيع.
130. هشام مصطفى عبد الواحد. (2018). المصاريف الإسلامية، القاهرة. مصر: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
131. وائل محمد صبحي إدريس، و طاهر محسن منصور ألبالي. (2009). أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن. الأردن: دار وائل للنشر.
132. وفاء رايس. (2016). نظام التسيير بالأهداف في المؤسسات العامة بين النظرية والتطبيق. عمان. الأردن: دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع.
133. وليد حميد رشيد الأمير. (2009). تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين. عمان. الأردن: دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع.
134. وليد ناجي الحياي. (2007). نظرية المحاسبة، الدنمارك: منشورات الأكاديمية العربية المفتوحة.
135. يحيى قللي. (2004). مبادئ المحاسبة المالية. مصر: دار ايتراك للنشر والتوزيع.
136. يوسف حجيم الطائي، و هاشم فوزي العبادي. (2015). إدارة الموارد البشرية (قضايا معاصرة في الفكر الإداري). عمان. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الملتقيات العلمية:

01. إسماعين جوامع ، وسميرة بوعكاز. (2016). مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك، الملتقى الوطني الخامس حول: تسيير الموارد البشرية "محاسبة الموارد البشرية" (الصفحات 01-21)، بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
02. أحسين عثمانى، الزين عمران. (2017). دور المحاسبة البيئية في تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي الثالث حول الاتجاهات الحديثة في المحاسبة- مقاربات علمية وعملية (الصفحات 326-341)، أم البواقي، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي.
03. الصديق سالم اقبير وآخرون. (2017). مدى التزام الشركات الليبية العام بالإفصاح عن بنود محاسبة المسؤولية الاجتماعية، المؤتمر الاقتصادي الأول للاستثمار والتنمية في منطقة الخمس (الصفحات 01-30)، ليبيا: جامعة ليبيا.
04. براق محمد، و موساوي ياقوت. (2013). المسؤولية الاجتماعية في إطار حوكمة الشركات، الملتقى العلمي الدولي حول آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة (الصفحات 250-265)، ورقلة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.
05. بلال شيخي وآخرون. (2017). نماذج القياس المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية. الملتقى الدولي الثالث حول الاتجاهات الحديثة في المحاسبة (الصفحات 01-17)، أم البواقي، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي.
06. جبار بوكثير، و فاطمة الزهراء قوفي. (2017). التوجه نحو صياغة النظرية المحاسبية- بين الحاجة والمنفعة-، المؤتمر الدولي الثالث حول الاتجاهات الحديثة في المحاسبة- مقاربات علمية وكمية-(الصفحات 447-464)، أم البواقي، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي.
07. خالد فراج، و سوريا زاوي. (2017). واقع محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، الملتقى الدولي الثالث حول الاتجاهات الحديثة في المحاسبة- مقاربات علمية وعملية-(الصفحات 307-325)، أم البواقي، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي.
08. زهير سعدي، و نبيلة قدور. (2017). محاسبة المسؤولية الاجتماعية: إشكالية القياس والإفصاح والتطبيق في المؤسسة الاقتصادية. الملتقى الدولي الثالث حول الاتجاهات الحديثة في المحاسبة- مقاربات علمية وعملية(الصفحات 543-562)، أم البواقي، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي.
09. سوسن زيرق، و صبري مقيح. (2017). القياس والإفصاح عن التكاليف البيئية. الملتقى الدولي الثالث حول الاتجاهات الحديثة في المحاسبة- مقاربات علمية وعملية-(الصفحات 453-473)، أم البواقي، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي.
10. صراح حمدي بو بزاري. (2009). لوحة القيادة الاجتماعية أساس اتخاذ القرار لإدارة الموارد البشرية. الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية (01-15)، المسيلة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف.
11. طارق راشي. (2013). دور تبني مقارنة المسؤولية الاجتماعية في خلق وتدعيم ريادة وتنافسية منظمات الأعمال. المؤتمر العلمي العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي المنظم بعنوان: النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي (الصفحات 01-22)، اسطنبول، تركيا.
12. عائشة سلمى كبحلي، و راضية كروش. (2013). أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على جودة المعلومة المحاسبية والإفصاح المحاسبي. الملتقى العلمي الدولي حول آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة (الصفحات 730-751)، ورقلة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.
13. عبد الحميد لخديمي، و عبد اللطيف أولاد حيمودة. (2012). مؤشرات التنمية المستدامة والأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال. الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية (الصفحات 01-14)، بشار، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد طاهري.

14. عبد الغفور دادن، رشيد حفصي. (2012). المؤسسة بين تحقيق التنافسية ومحددات المسؤولية الاجتماعية والبيئية. المؤتمر الدولي حول: سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية (الصفحات 404-419)، ورقلة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.
15. عبد الله خبابه، و صهيب خبابه. (2012). المسؤولية المجتمعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية (الصفحات 01-23)، بشار، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد.
16. عبد المليك مزهودة. (2005). المقاربة الإستراتيجية للأداء مفهومًا وقياسًا. المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات (الصفحات 486-494)، ورقلة، الجزائر: كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح.
17. عبد الوهاب دادن وآخرون. (2013). أثر حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح المحاسبي في البيانات المالية، الملتقى العلمي الدولي الأول حول: آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة (الصفحات 01-17)، ورقلة، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.
18. علية محمد، و عبد الرحيم شنيبي. (2010). فعالية محاسبة المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال. الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية (الصفحات 01-18)، بشار، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد.
19. عمار بلعادي، و رضا جاوحدو. (2010). دور حوكمة الشركات في إرساء قواعد الشفافية والإفصاح، الملتقى الدولي الأول حول: الحوكمة المحاسبية للمؤسسة - واقع، رهانات وأفاق -، أم البواقي، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (الصفحات 01-12)، جامعة العربي بن المهدي.
20. عمار بن عيشي، و بشير بن عيشي. (2012). أثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، الملتقى العلمي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية (الصفحات 01-15)، بشار، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد.
21. عمر قريد، و ياسين بوبكر. (2016). أثر الإفصاح المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية على التقارير المالية الداخلية والخارجية. الملتقى الوطني الخامس حول: تسيير الموارد البشرية - محاسبة الموارد البشرية (الصفحات 01-15)، بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
22. فارس فضيل، و حمزة ضويفي. (2011). المحاسبة البيئية كألية لدعم وتحسين الأداء البيئي في ظل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة. الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات (الصفحات 247-263)، ورقلة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.
23. لويزة فرحاتي. (2019). التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية. الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية " تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال (الصفحات 261-278)، بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
24. محمد بولصنام، و زوينة بن فرج. (2012). العوامل المؤثرة على الإفصاح الاجتماعي. الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية (الصفحات 01-21)، بشار، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد.
25. محمد طرشي، و إيمان يخلف. (2016). الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية من منظور محاسبي. المؤتمر الدولي الثالث عشر حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة (الصفحات 01-18)، الشلف، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسبية بن بوعلي.
26. محمد عبد الحليم عمر. (1997). المعالجة المحاسبية لآثار التضخم على الحقوق والالتزامات بالتطبيق على البنوك الإسلامية. دراسة مقدمة إلى حلقة العمل الثالثة من ندوة التضخم وآثاره على المجتمعات - الحل الإسلامي - (الصفحات 01-30)، البحرين: مجمع الفقه الإسلامي.
27. محمد لزرق. (2017). معوقات عدم الالتزام بالتطبيق الإفصاح المحاسبي وفق المعايير المحاسبية للحد من المخاطر البيئية للمؤسسات في الجزائر. المؤتمر الدولي الثالث حول: الاتجاهات الحديثة في المحاسبة (الصفحات 30-315)، أم البواقي، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهدي.
28. مدحت فوزي وادي، و خالد محمد نصار. (2016). انعكاسات الالتزام بالإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية على اتخاذ القرارات الإستثمارية. المؤتمر العلمي الأول لكلية إدارة المال والأعمال حول: المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص وانعكاساتها على المجتمع الفلسطيني (الصفحات 01-24)، فلسطين: جامعة القدس.
29. منال جبار سرور. (2014). استعمال المقاييس المالية وغير المالية لتكاليف الجودة في تقويم الأداء الاستراتيجي. المؤتمر العلمي الثالث حول تقويم الأداء رؤية إستراتيجية للأداء المنظم" (الصفحات 01-25)، العراق: ديوان الرقابة المالية الاتحادي، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية - للدراسات العليا، جامعة بغداد.
30. نصر الدين بن مسعود، و محمد كنوش. (2012). واقع وأهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، (الصفحات 01-13)، بشار، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة طاهري محمد.

31. نعيمة زعرور وآخرون. (2016). القياس المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية من وجهة نظر محافظي الحسابات والخبراء المهنيين والأكاديميين ولاية بسكرة، الملتقى الوطني الخامس حول: تسيير الموارد البشرية " محاسبة الموارد البشرية" (الصفحات 01-15)، بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
32. نوال شيشة، و فريدة زيني. (2009). قياس وتقييم أداء العاملين في منظمات الأعمال. الملتقى العلمي الوطني حول: إستراتيجيات التدريب في ظل إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية (الصفحات 01-20)، سعيدة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الطاهر مولاي.
33. نور الدين حامد، و نور الهدى بورعدة. (2016). الاهتمام للبعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية من قبل منظمات الأعمال والحكومات في ظل تبني مفهوم التنمية المستدامة، المؤتمر الدولي الثالث حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة (الصفحات 01-15)، الشلف، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بو علي.
34. وهيبة مقدم. (2011). سياسات و برامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال. الملتقى الدولي الخامس: حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة (الصفحات 01-22)، الشلف، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بو علي.
35. وهيبة مقدم. (2012). الحاجة إلى تصميم لوحة القادة من أجل دمج المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال وقياس الأداء تجاهها. المؤتمر العلمي الدولي الأول حول: سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية (الصفحات 01-26)، ورقلة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.

الأطروحات والرسائل:

01. أنيس كشاط. (2019). دور إدارة الكفاءات في ترقية المسؤولية المجتمعية والأداء المستدام لمنظمات الأعمال (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر، سطيف: جامعة فرحات عباس.
02. بكوش لطيفة. (2016). مساهمة التسيير على أساس الأنشطة في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية (أطروحة الدكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
03. بن تركي وليد. (2018). أثر التركيز الصناعي على أداء المؤسسة في الصناعة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
04. بن عرامة عبلة. (2017). أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، باتنة: جامعة الحاج لخضر.
05. بو حديد ليلي. (2014). دور لوحة القيادة في تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، باتنة: جامعة الحاج لخضر.
06. تفرقنيت زليخة. (2015). تفاعل إدارة المعرفة والذكاء الاقتصادية لتحقيق المزايا التنافسية للمؤسسة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
07. تيجاني بالرقى. (2006/2005). دراسة أثر التضخم على النظرية التقليدية للمحاسبة مع نموذج مقترح لاستبعاد اثر التضخم على القوائم المالية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، سطيف: جامعة فرحات عباس.
08. حبة ودیعة. (2017). العوامل المؤثرة في سلوكيات المواطنة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
09. حمود حمير. (2018). تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، سطيف: جامعة فرحات عباس.
10. خالد صبحي حبيب. (2011). مدى ادراك المصاريف لأهمية والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية (رسالة ماجستير). كلية التجارة، فلسطين، غزة: الجامعة الإسلامية.
11. دريدي أحلام. (2018). دور استخدام أساليب بحوث العمليات في تحسين أداء المؤسسات الجزائرية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
12. رفيقة شمالي. (2019). أثر تمكين العاملين على تحسين الأداء في المؤسسة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر -3- : جامعة دالي ابراهيم.
13. سي محمد لخضر. (2016). أسس وقواعد التقييم المحاسبي (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، باتنة: جامعة الحاج لخضر.

14. شريف بوقصبة. (2016). انعكاسات تحليل البيئة الخارجية الدولية على التسيير الاستراتيجي للمؤسسة الاقتصادية في ظل العولمة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
15. الطاهر خامرة. (2007). المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة (رسالة ماجستير). كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، الجزائر، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
16. فوزية برسولي. (2017). أثر التمكين في الأداء البشري (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
17. قرفي شافية. (2016). دور المسؤولية الاجتماعية في ترقية الميزة التنافسية في المؤسسة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، سطيف: جامعة فرحات عباس.
18. لصاق حيزية. (2015). أثر تطبيق القياس المحاسبي للتكاليف البيئية على التنمية المستدامة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة ابراهيم سلطان شيبوط.
19. لطرش وليد. (2018). دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء الاستراتيجي (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
20. لعقون سليم. (2018). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية (أطروحة لدكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
21. ماهر محمد عطيه. (2015). أثر الحوكمة ومحاسبة المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان (أطروحة دكتوراه). كلية الدراسات العليا، الأردن، عمان: جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
22. محمد سالم اللولو. (2009). مدى إمكانية تطبيق المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية من قبل الشركات المساهمة العامة (رسالة ماجستير). كلية التجارة، فلسطين، غزة: الجامعة الإسلامية.
23. محمد فلاق. (2013). مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في منظمات الأعمال (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، الشلف: جامعة حسيبة بن بوعلي.
24. محمد قريشي. (2014). التغيير التكنولوجي وأثره على أداء المؤسسات الاقتصادية من منظور بطاقة الأداء المتوازن (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
25. مقدم وهيبة. (2013). تقييم استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، وهران: جامعة محمد بن أحمد.
26. موسى بشير محمد نور. (2018). المحاسبة القضائية ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري (أطروحة دكتوراه). كلية الدراسات العليا، السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
27. نوبلي نجلاء. (2016). استخدام أدوات المحاسبة الإدارية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
28. نوفان حامد محمد العليمات. (2010). القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في القوائم المالية الختامية (أطروحة دكتوراه). كلية الاقتصاد، سوريا: جامعة دمشق.

التقارير والمواقع:

01. فؤاد محمد عيسى . (2010). المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في مصر " دراسة حالة تطبيقية لقياس وتقييم المسؤولية الاجتماعية. بحث، الموقع: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2010/05>، تاريخ الاطلاع: 2020/07/22، الصفحات من 02-47.
02. حسين عبد الجليل آل غزوي. (2010). المشاكل المحاسبية المعاصرة. بحث لمادة المشاكل المحاسبية المعاصرة. الأكاديمية العربية في الدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، الصفحات 01-121.

03. **SONATRACH** (2019): Rapport Annuel p:17.

04. <https://sonatrach.com/exploration-production>(2021/05/24) .

05. <https://sonatrach.com/organisation>(2021/05/24) .

06. <https://sonatrach.com/exploration-production>.2021/05/24) .

07. <https://sonatrach.com/transport-par-canalisation>(2021/05/24)

08. <https://sonatrach.com/liquefaction-et-separation>(2021/05/29) .

09. <https://sonatrach.com/raffinage-et-petrochimie>(2021/05/29) .

10. <https://sonatrach.com/commercialisation>(2021/05/29) .

2. المراجع باللغة الأجنبية

01. Abdus Salam Sarker. (2017). **Human Resource Management Practices and Employee Performance in Banking Sector of Bangladesh**. Journal Of Human Resource Management, 20(01).pp. 68-80.
02. Abhishek Tripathi & Anupama Bains.(2013). **Evolution of Corporate Social Responsibility A journey from 1700 BC till 21st century**. International Journal Of Advanced Research, 01(08). pp. 788-796.
03. Adil Chekaoui & Yasmina Bennis Bennani. (2015). **La Responsabilité Sociétale Des Entreprises, Un Concept Controversé**. Revue économie, Gestion et Société, (01) 03 .pp. 01-13.
04. Barakat Abdullah & Samhan Al-Nsoor Omar.(2014). **Accounting Social Responsibility In Islamic Banks** . International Of Economics , Commerce And Management , 02(10). pp. 01-15.
05. Masooma zaidi. (2012). **Social Accounting In India**. Global Journal of Commerce & Management Perspective, 01(01), pp. 01-18.
06. Menel Ibtissem Mankouri & Abdelam Bendiabellah. (2015). **Ethique des affaires et responsabilité sociale des entreprises**. Revue des performances des entreprises algériennes, 04(07), Université kasdi merbah de Ouagla, Algérie, pp. 11-26.
07. Mhammed Nma Ahmed & athors. (2016). **Corporate Social Responsibility Disclosure and Financial Performance of Listed Manufacturing Firms in Nigeria** .Research Journal of Finance and Accounting, 07 (04). pp. 47-58.
08. Nastasia Axjonow & athors.(2018). **The Impact of Corporate Social Responsibility Disclosure on Corporate Reputation:A Non-professional Stakeholder Perspective**. Journal of Business, 151 (03), pp. 429-450.
09. Nicoleta Farcane & Eusebiu Bureana. (2015). **History of" Corporate Social Responsibility" concept**. Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica, 17 (02), p.01-16.
10. Parmanand barodiya. (2015). **Accounting for Social Responsibility of Business**. International Journal of Management Research and Social Science(IJMRSS), 02 (01), pp. 01-03.
11. Prayoga Setia Darma & Achmad Sani Supriyanto. (2017). **The Effect of compensation on satisfaction and Employee performance**. Management and Economics Journal, 01 (01), pp.30-54.
12. Sadoon MAL Saki & others. (2014). **Social Responsibility Accounting and its Role in the Assessment of the Social Performance of the Business Organisations**. European Journal of Business and Management,06(19), pp. 59-69.
13. Sara Bahlouli.(2015). **Corporate Social Responsibility in Algeria**. Roa Iktissadia,03 (09), University of Echahid Hamma Lakhdar, Eloued, Algeria, pp. 343-356.
14. Suleiman Abu sabha & Younis Shoubaki.(2013).**The Importance Of Implementing Social Responsibility Accounting(SRA) in Public Shareholding Companies in Jordan And Its Impact On their Sustainability**. International Journal Of Business and Social Science,04 (06), pp. 270-288.
15. Toukabri Mouhamed & others. (2014) **Corporate Social Disclosure: Explanatory theories and conceptual Framework**. International journal of academic research in management. 03 (02), pp. 208-225.
16. Zakaria Ali Aribi & Simon Gao.(2010). **Corporate social responsibility Disclosure A comparison between Islamic and conventional financial institutions**. Journal of financial Reporting and accounting, 08 (02), pp. 72-91.

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة العمليات المحاسبية (مجال العاملين)

SONATRACH
OEUVRE SOCIALE

Page : 1

BORDEREAU DES OPERATIONS DI VERSES

N° Bordereau : 016489

Carte : 60 Unité : 0090 Période : 05/2021 Journal : 08

P	Ln	N° Enr	Compte	Gen.	Ana/ Tier	Débit	Crédit	Libellé
1	1	016489	6562		158312	2 450 000.00	0.00	A. VEUV. DI V. BEN.
1	2	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BOUSSADI REGUI A
1	3	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	HERCHI ZOIRA
1	4	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	ACHERZEGAG HAFI ZA
1	5	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BOUCHARIE ZI NEB
1	6	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BABA HENI CHAHIN
1	7	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	HARRA FAHI MA
1	8	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	LAALA MEBARKA
1	9	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	MADJOURI CHI KHA
1	10	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	DI LAB FATMA
1	11	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	LEBBAR SAFIA
1	12	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	NAI LI NOUA
1	13	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	ABDELHAM D FATMA
1	14	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	HASNAGUI ALCHA
1	15	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	ZAI MECHE AZI ZA
Observations :							EM S PAR	
							CONTROLE PAR	
							APPROUVE PAR	

SONATRACH
OEUVRE SOCIALE

Page : 2

BORDEREAU DES OPERATIONS DI VERSES

N° Bordereau : 016489

Carte : 60 Unité : 0090 Période : 05/2021 Journal : 08

P	Ln	N° Enr	Compte	Gen.	Ana/ Tier	Débit	Crédit	Libellé
2	1	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	ALOUANE FATI MA
2	2	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	GUITTOUN FATI HA
2	3	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	HAZHAZI CHI KHA
2	4	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	HASSANI CHERI FA
2	5	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BOUZEGARA YAMINA
2	6	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	DRI SS SABAH
2	7	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	SARRI SAM RA
2	8	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	HACHANI HADDA
2	9	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BENAMOR HADDOUDA
2	10	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	ALLOUI ISMAHANE
2	11	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	CHI H LOUJAZNA
2	12	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	MERNIZ DELLOULA
2	13	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	LACHEHAB RI ME
2	14	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BAKHOUCHE FATMA
2	15	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	MADOU I MDUFI DA
Observations :							EM S PAR	
							CONTROLE PAR	
							APPROUVE PAR	

SONATRACH
OEUVRE SOCIALE

Page : 3

BORDEREAU DES OPERATIONS DI VERSES

N° Bordereau : 016489

Carte : 60 Unité : 0090 Période : 05/2021 Journal : 08

P	Ln	N° Enr	Compte	Gen.	Ana/ Tier	Débit	Crédit	Libellé
3	1	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BARI BARKAHOM
3	2	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BARI RABI A
3	3	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BEY MESSAOUDA
3	4	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BOUGUEZZOULA KHAMA
3	5	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	I TAOUA LAAMRI A
3	6	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BOUSBAA ZAARAA
3	7	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	RAHMOUNI ALCHA
3	8	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	BEN KHI REDDI NE DJA
3	9	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	NABI FATI MA ZOHRA
3	10	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	MEZELI HANI FA
3	11	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	HAMMUD CHERI FA
3	12	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	DI F NOURA
3	13	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	MANSOURI SOUAD
3	14	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	HADDAD FATI MA
3	15	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	LOUNASA REBAI A
Observations :							EM S PAR	
							CONTROLE PAR	
							APPROUVE PAR	

BORDEREAU DES OPERATIONS DI VERSES

N° Bordereau : 016489

Carte : 60 Unité : 0090 Période : 05/2021 Journal : 08

P	Ln	N° Enr	Compte	Gen.	Ana/ Tier	Débit	Crédit	Libellé	
4	1	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	MI MOUNE RACHI DA	
4	2	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	SELM FARI DA	
4	3	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	LEKHNECHE FATMA	
4	4	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	OUADAH YAM NA	
4	5	028410	401060		145211	0.00	50 000.00	DAGHMUS NAOUARA	
4	6	016489	6562		158330	400 000.00	0.00	CAS. SOC. DI V. BEN.	
4	7	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	HASNAOUI AI CHA	
4	8	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	GUITTOUN FATI HA	
4	9	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	HAZHAZI CHI KHA	
4	10	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	DRI SS SABAH	
4	11	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	SARRI SAM RA	
4	12	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	HACHANI HADDA	
4	13	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	BENAMDR HADDOUDA	
4	14	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	BOUSSADI REGUI A	
4	15	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	HERCH ZOHR A	
Observations :								EMS PAR	
.....								CONTROLE PAR	
.....								APPROUVE PAR	

BORDEREAU DES OPERATIONS DI VERSES

N° Bordereau : 016489

Carte : 60 Unité : 0090 Période : 05/2021 Journal : 08

P	Ln	N° Enr	Compte	Gen.	Ana/ Tier	Débit	Crédit	Libellé	
5	1	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	BOUCHAREB ZI NEB	
5	2	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	BARA HENI NI CHAH N	
5	3	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	HARRA FAH MA	
5	4	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	LAALA MEBARKA	
5	5	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	MADOURI CHI KHA	
5	6	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	DI AB FATMA	
5	7	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	LEBBAR SAFI A	
5	8	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	NALI NOUA	
5	9	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	ABDELHAME D FATMA	
5	10	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	BEN KHI REDDI NE DJ A	
5	11	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	NABI FATI MA ZOHR A	
5	12	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	MEZELI HANIFA	
5	13	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	HAMMOUD CHERI FA	
5	14	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	DI E NOURA	
5	15	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	MANSOURI SOUAD	
Observations :								EMS PAR	
.....								CONTROLE PAR	
.....								APPROUVE PAR	

BORDEREAU DES OPERATIONS DI VERSES

N° Bordereau : 016489

Carte : 60 Unité : 0090 Période : 05/2021 Journal : 08

P	Ln	N° Enr	Compte	Gen.	Ana/ Tier	Débit	Crédit	Libellé	
6	1	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	HADDAD FATI MA	
6	2	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	MI MOUNE RACHI DA	
6	3	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	SELM FARI DA	
6	4	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	LEKHNECHE FATMA	
6	5	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	OUADAH YAM NA	
6	6	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	DAGHMUS NAOUARA	
6	7	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	CHI H LOUJAZNA	
6	8	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	ITAOUJA LAAMRI A	
6	9	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	RAHMOUNI AI CHA	
6	10	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	BAKHOUCHE FATMA	
6	11	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	MADOURI MOUFI DA	
6	12	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	MERNI Z DELLOULA	
6	13	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	BARI BARKAHOUM	
6	14	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	BARI KABI A	
6	15	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	BEY MESSAOUDA	
Observations :								EMS PAR	
.....								CONTROLE PAR	
.....								APPROUVE PAR	

BORDEREAU DES OPERATIONS DI VERSES

Carte : 60

Unité : 0090

Période : 05/2021

Journal : 08

P	Ln	N° Enr	Compte	Gen.	Ana/ Tier	Débit	Crédit	Libellé			
7	1	028410	401060		145211	0.00	10 000.00	LACHEHAB RI ME			
7	2	016489	6562		158331	206 100.00	0.00	A. SEC. DI V. BEN.			
7	3	028410	401060		145211	0.00	7 500.00	FATAH MDUFI DA			
7	4	028410	401060		145211	0.00	43 800.00	AKSA SALAH			
7	5	028410	401060		145211	0.00	40 000.00	ATI A AM NA			
7	6	028410	401060		145211	0.00	5 400.00	BEHLOUL KADDOUR			
7	7	028410	401060		145211	0.00	5 400.00	ALOUI OUAHI BA			
7	8	028410	401060		145211	0.00	34 000.00	HACHEM MOULOUD			
7	9	028410	401060		145211	0.00	70 000.00	MERAD LI LI A			
7	10	016489	6562		158321	40 000.00	0.00	CAD. RET. BI SKRI HADJ			
7	11	028410	401060		145211	0.00	40 000.00	CAD. RET. BI SKRI HADJ			
7	12	016489	6562		158321	40 000.00	0.00	CAD. RET. CHENAFI KAME			
7	13	028410	401060		145211	0.00	40 000.00	CAD. RET. CHENAFI KAME			
7	99	Totaux					3 136 100.00	3 136 100.00	NOM	DATE	VI SA
Observations :							E M S PAR				
.....							CONTROLE PAR				
.....							APPROUVE PAR				
.....											

FI CHE ENREGI STREMENT N° 915746

Période : 11/2020

FOURNISSEUR : 145211	CLINIQUE SIDI THAMER
CPT GEN. : 401010	FOURNISSEURS DE SERVICES EN DINARS
MONTANT DA:	280 000.00
MONTANT DV:	0.00
NAT REF. DOCUMENT FRS	TYPE REF. DOCUMENT ENG
F 02/20 090520	0
	P/S RESP. DATE PT
	S 08 1011 0
	SENS : C
	CODE:

Li g	Cpt Gen.	An/ Tier	Débit	Crédit
1	622190	158214	280 000.00	0.00

Totaux	280 000.00	0.00
Net à Payer	280 000.00	

OBSERVATI ONS	NOM	DATE	VI SA
Comptabilisé par			
Contrôlé par			
Vérificateur			
Liquidateur			
Ordonnateur			

FI CHE ENREGI STREMENT N° 915747

Période : 11/2020

FOURNISSEUR : 148055	HOTEL ES-SALEM				
CPT GEN. : 401010	FOURNISSEURS DE SERVICES EN DINARS				
MONTANT DA: 29 797.21	SENS : C				
MONTANT DV: 0.00	CODE:				
NAT REF. DOCUMENT FRS	TYPE REF. DOCUMENT ENG	P/S	RESP.	DATE	PT
F 1939 270920	2 136/20	S	08	1311	0

Lig	Cpt Gen.	An/ Tier	Débit	Crédit
1	6255	158300	17 440.00	0.00
2	6256	158300	10 757.21	0.00
3	64529	158300	1 600.00	0.00

Totaux	29 797.21	0.00
Net à Payer	29 797.21	

OBSERVATI ONS	NOM	DATE	VI SA
Comptabilisé par			
Contrôlé par			
Vérificateur			
Liquidateur			
Ordonnateur			

FI CHE ENREGI STREMENT N° 915748

Période : 11/2020

FOURNISSEUR : 145211	SARL MEGDOUD
CPT GEN. : 401010	FOURNISSEURS DE SERVICES EN DINARS
MONTANT DA:	974 479.10
MONTANT DV:	0.00
NAT REF. DOCUMENT FRS	TYPE REF. DOCUMENT ENG
F 101/20 081020	0 73/19
	SENS : C
	CODE:
	P/S RESP. DATE PT
	S 04 2211 0

Li g	Cpt Gen.	An/ Tier	Débit	Crédit
1	6256	159115	974 479.10	0.00

Totaux	974 479.10	0.00
Net à Payer	974 479.10	

OBSERVATI ONS	NOM	DATE	VI SA
Comptabilisé par			
Contrôlé par			
Vérificateur			
Liquidateur			
Ordonnateur			

SOMATRACH ACT - OSL
DIRECTION DES ŒUVRES SOCIALES
REGION DE Biskra
S/CE FINANCES & JURIDIQUE

ACTIVITES	SOLDE AU		PRODUITS				DEPENSES				TOTAL DEPENSES	SOLDE AU					
	5790	477	(470)	NDR	(74)	70	(4893)	5813	(4890)	5810			Caisse	602	62	(66)	65
ENFANCE																	
JARDINS D'ENFANTS																	
-Charges locales		0,00															
-Soustractions		0,00															
-Jardins d'enfants (Extra-SH)		0,00															
-Restaurations																	
-Animation culturelle (frais d'organisations)																	
SOCIO - CULTURELLES																	
Sorties AEREEES		0,00															
ECOLEES de SPORT /Atelier Culturelles		0,00															
-Charges locales																	
-Ecoles de sports																	
-Ateliers culturels		0,00															
-Frais de Participations																	
WEEK END ADOLESCENTS																	
FESTIVAL ECOLES DE SPORT		0,00															
ACTIONS & PROTECTION SOCIALES		0,00															
AIDES EN FAVEUR AGENTS DCD																	
AIDES URGENTES																	
AIDES ANNUELLE AUX FAMILLES																	
TROUSSEAUX ORPHELINS																	
AIDES EN FAVEUR RETRAITES & INVALID		0,00															
CADEAUX FIN DE CARRIERE																	
AIDES ANNUELLES FAIBLE PENSIONS																	
STATIONS THERMALES RETRAITES																	
PRESTATIONS SCANNER		0,00															
CHIRURGIE DE LA CATARACTE																	
OMRA		0,00															
CAS SOCIAUX MALADES ET SINISTRES		0,00															
AIDES ET SECOURS																	
AIDES POUR SOINS A L'ETRANGER																	
FRAIS D'ASSISTANT																	
HEBERGEMENTS MALADES																	
AIDES AUX CAS SOCIAUX																	
AUTRES PRESTATIONS		0,00															
CIRCONCISIONS																	
MATELAS ALTERNATING																	
FAUTEUILS ROULANTS																	
TIERS PAYANT																	
CANNES ANGLAISES																	
Autres Recettes																	
DIVERSES REGULARISATIONS		0,00															
PRETS CONSTRUCTIONS																	
TOTAL		0,00															

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2017

RECAP GENERALE DES ACTIVITES

Rubriques	ENGAGEMENTS 2016		Budget retenu 2017		ALLOUE		REALISATION		RESTE A REALISER 6=1+2-5	%	Obs
	1	2	3	4	5=4*(N-1)	6=1+2-5					
DESIGNATIONS :											
JARDIN D'ENFANT	943 918,80	11 200 000,00	879 201,50	7 636 350,65	10 178,50	6 057 918,94	6 085 999,86	54%	O.K		
ECOLE DE SPORTS	320 312,50	2 700 000,00	0,00	1 488 465,70	0,00	1 816 548,90	1 203 763,60	67%	O.K		
ATELIERS CULTURELS	0,00	0,00	180 000,00	180 000,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
COLONIES DE VACANCES	0,00	800 000,00	249 372,80	1 058 745,60	107 278,50	107 278,50	692 721,50	13%	O.K		
SORTIES AEREE	0,00	457 100,00	0,00	170 000,00	0,00	47 918,50	409 181,50	10%	O.K		
WEEK-END ADOLESCENTS / CARAVANES 13/15 ANS	0,00	785 600,00	323 000,00	846 000,00	156 878,50	374 235,50	411 364,50	48%	O.K		
CARAVANES 13/15 ANS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
ACTIVITES SPORTIVES	2 997 869,02	2 030 000,00	941 978,50	1 539 707,40	37 000,00	3 693 440,27	1 334 428,75	182%	O.K		
ACTIVITES CULTURELLES	21 400,00	1 400 000,00	0,00	0,00	0,00	241 756,97	1 179 643,03	17%	O.K		
CAMPS DE TOILES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
CURES THERMALES	171 166,00	0,00	0,00	0,00	0,00	171 166,00	0,00	0%	O.K		
CURES EN TUNISIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
EXCURSIONS FAMILLES EN ALGERIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
SEJOURS A L'ETRANGER	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
SEJOURS OMRA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
CENTRE DE DETENTE FAMILIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
AIDES FINANCIERES HADJ	0,00	450 000,00	270 357,00	300 357,00	30 178,50	270 892,50	179 107,50	60%	O.K		
Aides Urgentes	0,00	3 000 000,00	1 050 000,00	2 550 000,00	400 000,00	2 250 000,00	750 000,00	75%	O.K		
Aides Annuelles faibles pensions	40 000,00	10 000 000,00	480 000,00	6 859 155,10	720 000,00	6 641 380,40	3 996 619,60	66%	O.K		
TROUSSEAUX ORPHELINS	0,00	800 000,00	150 000,00	1 069 643,00	230 000,00	380 357,00	419 643,00	48%	O.K		
Cadeaux de fin de carrière	0,00	7 200 000,00	400 000,00	1 900 000,00	40 059,50	1 041 249,50	6 158 750,50	14%	O.K		
Aides Annuelles faibles pensions	0,00	2 700 000,00	450 000,00	4 479 643,00	0,00	1 106 357,00	1 594 643,00	41%	O.K		
- Cures thermales retraites :	103 999,97	0,00	0,00	103 999,97	0,00	103 999,97	0,00	0%	O.K		
- Séjours OMRA retraites	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
Aides et Secours	0,00	3 000 000,00	470 321,50	2 752 440,50	217 659,50	1 699 563,90	1 300 456,10	57%	O.K		
Frais d'assistants	0,00	100 000,00	50 000,00	70 000,00	0,00	4 000,00	96 000,00	4%	O.K		
Hébergements malades	5 343,00	200 000,00	50 000,00	75 000,00	0,00	20 165,00	185 178,00	10%	O.K		
Aides aux cas sociaux	0,00	4 000 000,00	150 000,00	1 360 175,50	180 000,00	1 000 714,00	2 999 286,00	25%	O.K		
Circuncisions	0,00	45 000,00	0,00	45 000,00	0,00	45 000,00	0,00	100%	O.K		
prêts constructions	1 000 000,00	0,00	0,00	5 000 000,00	0,00	4 000 000,00	-3 000 000,00	0%	Depassement		
prêts sociaux	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
Tiers Payants	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
Pathologies Lourdes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
TOTAL	5 604 009,29	50 867 700,00	6 094 231,30	39 484 684,42	2 129 233,00	31 072 942,85	27 807 266,44	61%	O.K		

LE CHEF DE REGION P/1

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2017

RECAP GENERALE DES PARTICIPATIONS FINANCIERES										
PARTICIPATIONS FINANCIERES	RELIQUAT N-1	RECETTES		DEPENSES DU MOIS		DEPENSES CUMULEES		SOLDES		
		DU MOIS	CUMULE	REBOURS	REVERS	CUM REBOURS	CUMUL REVERS			
JARDINS D'ENFANTS	1 218 000,00	243 000,00	4 470 000,00	-	243 000,00	18 000,00	5 670 000,00	0,00		
ECOLEES DE SPORTS	115 000,00	68 000,00	417 000,00	-	68 000,00	3 000,00	529 000,00	0,00		
CENTRES DE VACANCES	-	-	414 000,00	-	-	-	414 000,00	0,00		
ACTIVITES SPORTIVES	-	-	-	-	-	-	-	0,00		
CAMPS DE TOILES	-	-	392 000,00	-	-	-	392 000,00	0,00		
CURES THERMALES AGENTS	-	55 000,00	328 000,00	-	55 000,00	5 000,00	323 000,00	0,00		
CURES EN TUNISIE	-	-	420 000,00	-	-	-	420 000,00	0,00		
EXCURSION FAMILLE EN ALGERIE	-	-	-	-	-	-	-	0,00		
SEJOURS A L'ETRANGER	153 000,00	-	1 740 000,00	-	-	85 000,00	1 893 000,00	-85 000,00		
SEJOURS OMRA AGENTS	-	-	3 750 000,00	-	-	70 000,00	3 720 000,00	0,00		
SEJOURS OMRA RETRAITES	-	-	940 000,00	-	-	40 000,00	900 000,00	0,00		
DIVERSES RECETTES	-	-	-	-	-	-	-	0,00		
CENTRE DE DETENTE FAMILIAUX	0,00	0,00	2 498 500,00	0,00	0,00	120 000,00	2 408 500,00	-30 000,00		
TOTAL	1 486 000,00	366 000,00	15 409 500,00	0,00	366 000,00	341 000,00	16 669 500,00	-115 000,00		

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2018

RECAP GENERALE DES ACTIVITES

Rubriques	ENGAGEMENTS 2017		Budget retenu 2018		ALLOUE		REALISATION		RESTE A REALISER	%	Obs
	1	2	3	4	5=4+(N-1)	6=1+2-5					
DESIGNATIONS :											
LARDIN D'ENFANT	1 769 411,66	11 489 145,90	1 950 000,00	4 339 411,66	1 528 164,95	5 102 612,64	8 155 944,92	44%	O.K		
ECOLE DE SPORTS	320 000,00	2 620 000,00	1 110 000,00	1 470 000,00	110 000,00	1 051 487,50	1 888 512,50	40%	O.K		
ATELIERS CULTURELS	0,00	240 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	240 000,00	0%	O.K		
COLONIES DE VACANCES	275 366,00	800 000,00	5 462,00	755 828,00	0,00	687 802,67	387 563,33	86%	O.K		
SORTIES AEREEES	0,00	474 600,00	60 000,00	136 000,00	10 000,00	96 367,00	378 233,00	20%	O.K		
WEEK-END ADOLESCENTS / CARAVANES 13/15 ANS	181 905,25	1 187 500,00	100 000,00	775 312,85	5 600,00	381 684,35	987 720,90	32%	O.K		
CARAVANES 13/15 ANS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
ACTIVITES SPORTIVES	390 433,00	1 450 000,00	315 077,05	738 010,05	176 389,27	612 003,11	1 168 429,89	42%	O.K		
ACTIVITES CULTURELLES	180 000,00	620 000,00	0,00	180 000,00	0,00	285 737,00	534 263,00	43%	O.K		
CAMP'S DE TOILES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
CURES THERMALES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
CURES EN TUNISIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
EXCURSIONS FAMILLES EN ALGERIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
SEJOURS A L'ETRANGER	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
SEJOURS OMRA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
CENTRE DE DETENTE FAMILIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
AIDES FINANCIERES HADJ	0,00	300 000,00	1 821,50	33 821,50	0,00	90 535,50	209 464,50	30%	O.K		
Aides Urgentes	0,00	2 750 000,00	800 000,00	2 600 000,00	200 000,00	2 150 000,00	600 000,00	78%	O.K		
Aides Annuelles faibles pensions	0,00	7 000 000,00	839 821,50	4 800 797,30	280 535,50	6 441 868,30	558 131,70	92%	O.K		
TROUSSEAUX ORPHELINS	0,00	330 000,00	0,00	0,00	0,00	110 178,50	219 821,50	33%	O.K		
Cadeaux de fin de carrière	0,00	614 000,00	120 000,00	200 000,00	40 059,50	160 119,00	455 881,00	26%	O.K		
Aides Annuelles faibles pensions	0,00	2 350 000,00	1 360 000,00	3 303 591,59	45 000,00	1 035 261,80	1 314 738,20	44%	O.K		
- Cures thermales retraites :	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
- Séjours OMRA retraites	0,00	33 201,00	33 379,50	33 379,50	0,00	33 379,50	-178,50	101%	Depassement		
Aides et Secours	0,00	2 500 000,00	16 406,70	1 415 397,80	13 293,55	2 496 886,85	3 113,15	100%	O.K		
Frais d'assistants	0,00	30 000,00	16 000,00	32 000,00	10 000,00	24 000,00	6 000,00	80%	O.K		
Hébergements malades	0,00	119 139,74	119 139,74	119 139,74	0,00	10 472,50	108 667,24	9%	O.K		
Aides aux cas sociaux	0,00	1 640 000,00	178,50	660 737,80	0,00	1 509 737,80	139 262,20	92%	O.K		
Circoncisions	0,00	33 915,00	0,00	0,00	0,00	30 178,50	3 736,50	89%	O.K		
prêts constructions	0,00	13 000 000,00	0,00	13 000 000,00	0,00	13 000 000,00	0,00	100%	O.K		
prêts sociaux	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
Tiers Payants	0,00	6 213 093,20	530 995,76	6 213 093,20	505 200,60	6 187 655,04	25 438,16	100%	O.K		
Pathologies Lourdes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K		
TOTAL	3 037 115,91	55 794 594,84	7 378 282,25	40 806 520,99	2 824 243,37	41 468 987,56	20 016 723,19	74%	O.K		

LE CHEF DE REGION

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2018

25 438,16

RECAP GENERALE DES PARTICIPATIONS FINANCIERES									
PARTICIPATIONS FINANCIERES	RELIQUAT N-1	RECETTES		DEPENSES DU MOIS		DEPENSES CUMULEES		SOLDES	
		DU MOIS	CUMULE	REMBOURS	REVERS	CUM REBOURS	CUMUL REVERS		
JARDINS D'ENFANTS	-	-	4 773 000,00	18 000,00	-	45 000,00	4 746 000,00	-18 000,00	
ECOLES DE SPORTS	-	36 000,00	187 000,00	-	36 000,00	-	187 000,00	0,00	
CENTRES DE VACANCES	-	-	276 000,00	-	-	4 000,00	274 000,00	-2 000,00	
ACTIVITES SPORTIVES	-	-	-	-	-	-	-	0,00	
CAMPS DE TOILES	-	-	424 000,00	-	-	-	424 000,00	0,00	
CURES THERMALES AGENTS	-	25 000,00	30 000,00	-	25 000,00	-	30 000,00	0,00	
CURES EN TUNISIE	-	-	580 000,00	-	-	-	580 000,00	0,00	
EXCURSION FAMILLE EN ALGERIE	-	-	36 000,00	-	-	-	36 000,00	0,00	
SEJOURS A L'ETRANGER	-	-	1 470 000,00	-	-	80 000,00	1 390 000,00	0,00	
SEJOURS OMRA AGENTS	-	-	4 368 000,00	-	-	368 000,00	4 000 000,00	0,00	
SEJOURS OMRA RETRAITES	-	120 000,00	910 000,00	-	120 000,00	30 000,00	880 000,00	0,00	
DIVERSES RECETTES	-	-	18 000,00	-	-	-	18 000,00	0,00	
CENTRE DE DETENTE FAMILIAUX	0,00	0,00	2 634 000,00	30 000,00	0,00	54 000,00	2 634 000,00	-54 000,00	
TOTAL	0,00	181 000,00	15 706 000,00	48 000,00	181 000,00	581 000,00	15 189 000,00	-74 000,00	

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2019

SITUATION BUDGET ŒUVRES SOCIALES FIN MOIS DÉCEMBRE 2019

ACTIVITE ENFANCE

Rubriques	ENGAGEMENTS 2018 1	Budget retenu 2019 2	ALLOUE		REALISATION		RESTE A REALISER 6=1+2-5	%	Obs
			DU MOIS 3	CUMULE(N) 3=2+(N-1)	DU MOIS 4	CUMULE(N) 5=4+(N-1)			
DESIGNATIONS :									
JARDIN D'ENFANT	2 220 371,12	17 590 000,00	3 513 572,00	15 547 858,48	2 878 840,50	14 169 097,18	5 641 273,94	81%	O.K
TOTAL 1	2 220 371,12	17 590 000,00	3 513 572,00	15 547 858,48	2 878 840,50	14 169 097,18	5 641 273,94	81%	Depassement

ACTIVITE ACTIVITE TRAVAILLEURS ET AVANTS DROITS

Rubriques	ENGAGEMENTS 2018 1	Budget retenu 2019 2	ALLOUE		REALISATION		RESTE A REALISER 6=1+2-5	%	Obs
			DU MOIS 3	CUMULE(N) 3=2+(N-1)	DU MOIS 4	CUMULE(N) 5=4+(N-1)			
DESIGNATIONS :									
ECOLE DE SPORTS	210 000,00	2 700 000,00	550 000,00	2 430 000,00	220 000,00	1 245 535,50	1 664 464,50	46%	O.K
ATELIERS CULTURELS	0,00	160 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	160 000,00	0%	O.K
COLONIES DE VACANCES	0,00	800 000,00	0,00	1 330 000,00	295 832,50	701 118,50	98 881,50	88%	O.K
SORTIES AEREEES	87 536,00	474 600,00	80 000,00	194 300,00	78 719,00	256 845,90	305 290,10	54%	O.K
WEEK-END ADOLESCENTS / CARAVANES 13/15	179 245,25	950 000,00	400 000,00	400 000,00	89 071,50	266 495,25	860 750,00	28%	O.K
CARAVANES 13/15 ANS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K
ACTIVITES SPORTIVES	231 100,01	1 100 000,00	115 000,00	890 400,01	439 949,00	752 551,01	578 549,00	68%	O.K
ACTIVITES CULTURELLES	227 166,90	630 000,00	100 000,00	327 166,90	137 207,00	444 878,83	412 288,07	71%	O.K
CAMPS DE TOILES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K
CURES THERMALES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K
CURES EN TUNISIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K
EXCURSIONS FAMILLES EN ALGERIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K
SEJOURS A L'ETRANGER	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K
SEJOURS OMRA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K
CENTRE DE DETENTE FAMILIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K
prêts constructions	0,00	9 000 000,00	0,00	9 000 000,00	0,00	7 000 000,00	2 000 000,00	78%	O.K
TOTAL 2	995 048,16	15 814 600,00	1 245 000,00	14 571 866,91	1 260 779,00	10 669 424,99	6 080 223,17	67%	O.K

LE CHEF DE SERVICE FINANCES

LE CHEF DE REGION

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2019

ACTIVITE ACTION ET PROTECTION SOCIALES APS

Rubriques	ENGAGEMENTS 2018 1	Budget retenu 2019 2	ALLOUE		REALISATION		RESTE A REALISER 6=1+2-5	%	Obs
			DU MOIS 3	CUMULE(N) 3=2+(N-1)	DU MOIS 4	CUMULE(N) 5=4+(N-1)			
Aide en faveur d'agents décédés	200 000,00	12 200 000,00	0,00	9 330 000,00	120 000,00	11 980 178,50	419 821,50	98% O.K	
Aides Urgentes	0,00	3 000 000,00	0,00	1 630 000,00	120 000,00	2 560 000,00	420 000,00	86% O.K	
Aides Annuelles aux veuves	80 000,00	8 000 000,00	0,00	6 500 000,00	0,00	8 080 000,00	0,00	101% O.K	
TROUSSEAUX ORPHELINS	120 000,00	1 200 000,00	0,00	1 200 000,00	0,00	1 320 178,50	-178,50	110% Depassement	
Aides en faveur d'agents retraités et invalides	140 000,00	3 075 000,00	90 000,00	1 475 000,00	0,00	2 492 000,00	723 000,00	81% O.K	
Cadeaux de fin de carrière	0,00	400 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	400 000,00	0% O.K	
Aides Annuelles faibles pensions	0,00	1 075 000,00	90 000,00	135 000,00	0,00	810 000,00	265 000,00	75% O.K	
- Cures thermales retraités :	0,00	100 000,00	0,00	100 000,00	0,00	42 000,00	58 000,00	42% O.K	
- Séjours OMIRA retraités	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K	
Aides aux cas sociaux	140 000,00	1 500 000,00	0,00	1 240 000,00	0,00	1 640 000,00	0,00	109% O.K	
Cas sociaux	108 667,24	3 645 000,00	870 000,00	4 463 565,75	865 919,81	3 337 114,52	416 552,72	92% O.K	
Aides et Secours	0,00	3 115 000,00	800 000,00	4 155 829,57	816 077,81	3 049 610,76	65 389,24	98% O.K	
Frais d'assistants	0,00	30 000,00	0,00	6 000,00	6 000,00	30 000,00	0,00	100% O.K	
Hébergements malades	108 667,24	500 000,00	70 000,00	301 736,18	43 842,00	257 503,76	351 163,48	52% O.K	
Autres prestations	0,00	13 757 072,81	3 486 414,19	13 757 072,81	3 486 414,19	13 757 072,81	0,00	100% O.K	
Circoncisions	0,00	71 400,00	0,00	71 400,00	0,00	71 400,00	0,00	100% O.K	
Aides financières hadj	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K	
prets sociaux	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K	
Tiers Payants	0,00	13 685 672,81	3 486 414,19	13 685 672,81	3 486 414,19	13 685 672,81	0,00	100% O.K	
Pathologies Lourdes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K	
TOTAL 3	448 667,24	32 677 072,81	4 446 414,19	29 025 638,56	4 472 334,00	31 566 365,83	1 559 374,22	97% O.K	
TOTAL 1+2+3	3 604 086,52	66 081 672,81	9 204 986,19	59 145 363,95	8 611 953,50	56 404 888,00	13 280 871,33	85% O.K	

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2019

RECAP GENERALE DES PARTICIPATIONS FINANCIERES FIN MOIS DÉCEMBRE 2019

PARTICIPATIONS FINANCIERES	RELIQUAT N-1	RECETTES		DEPENSES DU MOIS		DEPENSES CUMULEES		SOLDES
		DU MOIS	CUMULE	REMBOURS	REVERS	CUM REBOURS	CUMUL REVERS	
JARDINS D'ENFANTS	-	170 600,00	5 219 400,00	-	170 600,00	-	5 219 400,00	0,00
ECOLES DE SPORTS	-	93 000,00	250 000,00	-	93 000,00	-	250 000,00	0,00
CENTRES DE VACANCES	-	-	432 000,00	-	-	-	432 000,00	0,00
ACTIVITES SPORTIVES	-	-	-	-	-	-	-	0,00
CAMPS DE TOILES	-	-	409 000,00	-	-	-	409 000,00	0,00
CURES THERMALES AGENTS	-	15 000,00	117 000,00	-	15 000,00	-	117 000,00	0,00
CURES EN TUNISIE	-	-	620 000,00	-	-	65 000,00	555 000,00	0,00
EXCURSION FAMILLE EN ALGERIE	-	-	50 000,00	-	-	-	50 000,00	0,00
SEJOURS A L'ETRANGER	-	-	1 460 000,00	-	-	-	1 460 000,00	0,00
SEJOURS OMRA AGENTS	-	-	2 870 000,00	-	-	140 000,00	2 730 000,00	0,00
SEJOURS OMRA RETRAITES	-	-	590 000,00	-	-	70 000,00	520 000,00	0,00
DIVERSES RECETTES	-	45 000,00	499 000,00	n	45 000,00	454 000,00	45 000,00	0,00
CENTRE DE DETENTE FAMILIAUX	-	-	2 777 000,00	-	-	99 000,00	2 678 000,00	0,00
TOTAL	0,00	323 600,00	15 935 400,00	0,00	323 600,00	828 000,00	14 465 400,00	0,00

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2020

SITUATION BUDGET ŒUVRES SOCIALES FIN MOIS DÉCEMBRE 2020

ACTIVITE ENFANCE

Rubriques	ENGAGEMENTS 2019		Budget retenu 2020	ALLOUE		REALISATION		RESTE A REALISER	%	Obs
	1	2	2	DU MOIS	CUMULE(N)	DU MOIS	CUMULE(N)			
DESIGNATIONS :				3	3-2+(N-1)	4	5-4+(N-1)	6-1+2-5		
JARDIN D'ENFANT	2 282 345,70	15 250 000,00	0,00	6 809 345,70	1 273 351,16	10 003 373,86	7 528 971,84	66%	O.K	
TOTAL 1	2 282 345,70	15 250 000,00	0,00	6 809 345,70	1 273 351,16	10 003 373,86	7 528 971,84	66%	O.K	

ACTIVITE ACTIVITE TRAVAILLEURS ET AYANTS DROITS

Rubriques	ENGAGEMENTS 2019		Budget retenu 2020	ALLOUE		REALISATION		RESTE A REALISER	%	Obs
	1	2	2	DU MOIS	CUMULE(N)	DU MOIS	CUMULE(N)			
DESIGNATIONS :				3	3-2+(N-1)	4	5-4+(N-1)	6-1+2-5		
ECOLE DE SPORTS	425 625,00	2 590 000,00	0,00	1 225 625,00	0,00	1 016 291,40	1 999 333,60	39%	O.K	
ATELIERS CULTURELS	0,00	240 000,00	0,00	50 000,00	0,00	50 000,00	190 000,00	21%	O.K	
COLONIES DE VACANCES	0,00	900 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	900 000,00	0%	O.K	
SORTIES AEREEES	7 200,00	316 400,00	0,00	35 600,00	0,00	14 400,00	309 200,00	5%	O.K	
WEEK-END ADOLESCENTS / CARAVANES 13/15	194 374,00	475 000,00	0,00	194 374,00	0,00	194 731,00	474 643,00	41%	O.K	
CARAVANES 13/15 ANS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K	
ACTIVITES SPORTIVES	4 288 965,00	780 000,00	0,00	3 951 932,57	0,00	4 273 435,50	795 528,50	548%	O.K	
ACTIVITES CULTURELLES	0,00	700 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	700 000,00	0%	O.K	
CAMPS DE TOILES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K	
CURES THERMALES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K	
CURES EN TUNISIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K	
EXCURSIONS FAMILLES EN ALGERIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K	
SEJOURS A L'ETRANGER	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K	
SEJOURS OMRA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K	
CENTRE DE DETENTE FAMILIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	O.K	
prêts constructions	2 000 000,00	12 000 000,00	0,00	14 000 000,00	0,00	13 000 000,00	1 000 000,00	108%	O.K	
TOTAL 2	6 916 164,00	18 001 400,00	0,00	19 457 531,57	0,00	18 548 857,90	6 368 706,10	103%	O.K	

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2020
ACTIVITE ACTION ET PROTECTION SOCIALES APS

Rubriques	ENGAGEMENTS 2019		Budget retenu 2020		ALLOUE		REALISATION		RESTE A REALISER 6=1+2-5	%	Obs
	1	2	3	4	CUMULE(N)		CUMULE(N) 5=4+(N-1)				
					3=2+(N-1)	4					
Aide en faveur d'agents décédés	0,00	16 030 000,00	0,00	1 270 000,00	11 040 000,00	15 571 071,00	458 929,00	97% O.K			
Aides Urgentes	0,00	4 780 000,00	0,00	1 020 000,00	1 800 000,00	4 620 000,00	160 000,00	97% O.K			
Aides Annuelles aux veuves	0,00	9 750 000,00	0,00	250 000,00	8 000 000,00	9 450 178,50	299 821,50	97% O.K			
TROUSSEAUX ORPHELINS	0,00	1 500 000,00	0,00	0,00	1 240 000,00	1 500 892,50	-892,50	100% Depassement			
Aides en faveur d'agents retraités et invalides	0,00	3 425 000,00	0,00	90 000,00	2 735 238,00	2 596 130,50	828 869,50	76% O.K			
Cadeaux de fin de carrière	0,00	400 000,00	0,00	40 000,00	80 059,50	120 059,50	279 940,50	30% O.K			
Aides Annuelles faibles pensions	0,00	1 075 000,00	0,00	0,00	1 105 178,50	765 535,50	309 464,50	71% O.K			
- Cures thermales retraités :	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K			
- Séjours OMRA retraités	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K			
Aides aux cas sociaux	0,00	1 950 000,00	0,00	50 000,00	1 550 000,00	1 710 535,50	239 464,50	88% O.K			
Cas sociaux	0,00	2 540 000,00	0,00	378 813,04	998 087,34	2 030 317,03	509 682,97	80% O.K			
Aides et Secours	0,00	2 400 000,00	0,00	378 813,04	958 087,34	1 960 341,32	439 658,68	82% O.K			
Frais d'assistants	0,00	40 000,00	0,00	0,00	40 000,00	40 000,00	0,00	100% O.K			
Hébergements malades	0,00	100 000,00	0,00	0,00	0,00	29 975,71	70 024,29	30% O.K			
Autres prestations	0,00	19 647 144,15	8 039 055,33	8 039 055,33	19 647 144,15	19 647 144,15	0,00	100% O.K			
Circonsions	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K			
Aides financières hadj	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K			
prets sociaux	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K			
Tiers Peyants	0,00	19 647 144,15	8 039 055,33	8 039 055,33	19 647 144,15	19 647 144,15	0,00	100% O.K			
Pathologies Lourdes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0% O.K			
TOTAL 3	0,00	41 642 144,15	8 039 055,33	9 777 868,37	34 420 469,49	39 844 662,68	1 797 481,47	96% O.K			
TOTAL 1+2+3	9 198 509,70	74 893 544,15	8 039 055,33	11 051 219,53	60 687 346,76	68 396 894,44	15 695 159,41	91% O.K			

LE CHEF DE REGION

LE CHEF SERVICE FINANCES

Rapport d'exécution Mois:Décembre 2020

RECAP GENERALE DES PARTICIPATIONS FINANCIERES FIN MOIS DÉCEMBRE 2020

PARTICIPATIONS FINANCIERES	RELIQUAT N-1	RECETTES		DEPENSES DU MOIS		DEPENSES CUMULEES		SOLDES
		DU MOIS	CUMULE	REMBOURS	REVERS	CUM REMBOURS	CUMUL REVERS	
JARDINS D'ENFANTS	-	180 000,00	1 764 000,00	-	180 000,00	36 000,00	1 728 000,00	0,00
ECOLES DE SPORTS	-	-	55 000,00	-	-	-	55 000,00	0,00
CENTRES DE VACANCES	-	-	-	-	-	-	-	0,00
ACTIVITES SPORTIVES	-	-	-	-	-	-	-	0,00
CAMPS DE TOILES	-	-	-	-	-	-	-	0,00
CURES THERMALES AGENTS	-	-	21 000,00	-	-	-	21 000,00	0,00
CURES EN TUNISIE	-	-	265 000,00	-	-	-	265 000,00	0,00
EXCURSION FAMILLE EN ALGERIE	-	-	-	-	-	-	-	0,00
SEJOURS A L'ETRANGER	-	-	1 035 000,00	90 000,00	90 000,00	90 000,00	945 000,00	0,00
SEJOURS OIMRA AGENTS	-	-	2 310 000,00	-	-	-	2 310 000,00	0,00
SEJOURS OIMRA RETRAITES	-	-	590 000,00	-	-	40 000,00	550 000,00	0,00
DIVERSES RECETTES	-	-	-	-	-	-	-	0,00
CENTRE DE DETENTE FAMILIAUX	-	-	-	-	-	-	-	0,00
TOTAL	0,00	180 000,00	6 040 000,00	90 000,00	90 000,00	166 000,00	5 874 000,00	0,00

جامعة محمد خيضر - بسكرة -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبية



استبانة البحث

السلام عليكم

في إطار تحضير أطروحة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم المالية والمحاسبية، تخصص: محاسبة، تحت عنوان: "إستخدام محاسبة المسؤولية الاجتماعية لتحسين أداء العاملين" دراسة حالة: مديرية الشؤون الاجتماعية سونا طراك - بسكرة، أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المخصص لجمع المعلومات التي تتعلق بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين في مؤسستكم. لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على هذا الاستبيان وإبداء رأيكم بكل موضوعية بوضع إشارة (X) في المكان المناسب، وفقا لما ترونه مناسباً لحالة مؤسستكم. كما نحيطكم علماً بالأهمية الفائقة للإجابات المقدمة من طرفكم إلى دراستنا، ونؤكد لكم سريتها وعدم استخدامها خارج الأغراض العلمية.

شاكرين لكم حسن تعاونكم...

وتفضلوا قبول فائق الاحترام...

تحت إشراف الأستاذة:
أ.د/ زعرور نعيمة

الطالب:
سعدى عبد الحق

السنة الجامعية: 2021-2022

					11. عدم اهتمام المؤسسة بقياس المنافع الاجتماعية مقارنة بقياس التكاليف الاجتماعية.
					12. تجد المؤسسة عند القياس عن المسؤولية الاجتماعية صعوبة في فصل التكاليف الاجتماعية عن التكاليف الاقتصادية.
					13. يوجد ضعف في توعية المحاسبين بأهمية تطبيق القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.
					14. يتم تقديم عدة تحفيزات حكومية بمختلف أنواعها للمؤسسة في حال قيامها بالقياس المحاسبي عن الأنشطة الاجتماعية.
					15. وجود أنظمة وقوانين تلزم المؤسسة على القيام بعملية القياس المحاسبي لتكاليف المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.
					16. تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تكوينية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقها.
البعد الثاني: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية					
					17. تقوم المؤسسة بعملية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وفقا لجملة من الأنظمة والقوانين.
					18. تفصح المؤسسة عن التكاليف الاجتماعية ضمن التقارير المالية.
					19. تفصح المؤسسة على معلومات الأنشطة المسؤولية الاجتماعية ضمن قوائم إضافية خاصة ومنفصلة عن القوائم المالية.
					20. تقوم المؤسسة بالإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية في تقارير خاصة تختلف شكلا ومضمونا على القوائم المالية للمؤسسات الأخرى.
					21. المؤسسة ليست مجبرة على القيام بعملية الإفصاح الاجتماعي إذا ترك لها الخيار.
					22. اهتمام المؤسسة بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يزيد من سمعتها وتحسين صورتها لدى المحيط الخارجي التي تمارس فيه نشاطها.
					23. تركز المؤسسة في عملية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على كل المجالات (مجال العاملين، المجتمع، البيئة والمستهلكين).
					24. قيام المؤسسة بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يجعل قوائمها أكثر شمول، شفافية وثقة.
					25. تتحصل المؤسسة على مزايا جبايئة نتيجة قيامها بالإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.
					26. تلتزم المؤسسة بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية نتيجة عدة ضغوطات من قبل الأطراف المستخدمة للمعلومات المالية.
					27. الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يسهم في معالجة فشل القوائم المالية والقدرة على مقارنتها مع المؤسسات الأخرى.
					28. الإفصاح المحاسبي عن المعلومات الاجتماعية يساعد في تقييم أداء المؤسسة من منظور اجتماعي.
					29. للمؤسسة نظام محاسبي لا يفي باغراض الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.
					30. تنظم المؤسسة دورات تكوينية تسعى من خلالها إلى شرح الإطار العام للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقه.
					31. يساهم تطبيق المؤسسة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في دعم مركزها التنافسي في السوق.
					32. قيام المؤسسة بالإفصاح عن مدى وفائها بالتزاماتها الاجتماعية وإظهار أدائها الاجتماعي يساعد على تحفيزها نحو الأخذ بتلك الالتزامات.
					33. يساهم الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في جذب العاملين الأكفاء للمؤسسة.
					34. عدم وجود سياسة صارمة تلزم المؤسسة على تبني الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية.
					35. وجود معيار محاسبي خاص بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يساعد المؤسسة في إعداد قوائم اجتماعية.
المحور الثاني: أداء العاملين					
					36. يقوم العاملين في المؤسسة بالمهام والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه.
					37. ينجح العاملون عملهم في الوقت المحدد.
					38. يتحمل العاملون مسؤولية الأخطاء التي تنتج عن عملهم.

					39. يلتزم العاملون بأوقات العمل الرسمية.
					40. يعرف العاملون كل ما هو مطلوب منهم للقيام بأداء أعمالهم.
					41. تتناسب قدرات العاملين مع المهام الموكلة لهم.
					42. يسعى العاملون إلى تحقيق أهداف المؤسسة بكل كفاءة وفعالية.
					43. يلتزم ويتقيد العاملون بالقوانين الخاصة بالعمل.
					44. يأخذ العاملون بعين الاعتبار التعليمات والتوجيهات والأوامر الصادرة عن المشرفين عليهم.
					45. ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال.
					46. توجد قدرة للعاملين على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل.
					47. تعتمد المؤسسة مجموعة من الطرق لتقييم أداء العاملين.
					48. يوظف العاملون مهاراتهم وخبراتهم المناسبة لتأدية مهامهم.
					49. التزام المؤسسة بمبدأ العدالة في عملية تقييم الأداء يرفع من قدرات العاملين.
					50. توفر المؤسسة طرق وأدوات لضمان صحة وسلامة العاملين.
					51. اهتمام المؤسسة بجودة العمل يساعد العاملين في تحسين أدائهم.
					52. تقوم المؤسسة بإخضاع كافة العاملين لعملية التقييم دون التمييز بينهم.
					53. تعمل المؤسسة على توضيح معايير تقييم الأداء للعاملين من أجل فهمها واستيعابها.
					54. يتحسن ويتطور أداء العاملين في المؤسسة نتيجة تقييمه بشكل مستمر ومنظم.
					55. يعالج العاملون نقاط القصور ومحاولة تطوير نقاط قوتهم في المؤسسة.
					56. تقوم المؤسسة بقياس أداء العاملين على أساس النتائج التي تم تحقيقها.
					57. يواجه العاملون في تأدية مهامهم مجموعة من الصعوبات.
					58. تسعى المؤسسة إلى الحد من العوامل التي تؤثر على مستوى أداء العاملين.
					59. تهتم المؤسسة بكل السلوكيات والتصرفات العاملين التي تصدر منهم.
					60. تحاول المؤسسة تحديد قدرة العاملين واستطاعتهم على تحمل مسؤوليات أكثر في المستقبل.
					61. تسعى المؤسسة إلى ترصد ورقابة أداء العاملين وتقديم تقارير خاصة.
					62. تراعي المؤسسة في تقديم الحوافز التفاوت في القدرات والمواهب مما يساعدهم في تحسين أدائهم.
					63. تضع المؤسسة برامج تدريبية لرفع من أداء عاملها.
					64. تشجع المؤسسة على العمل الجماعي بين العاملين.
					65. تساهم نتائج عملية التقييم في منح مكافآت وحوافز للعاملين الممتازين لقاء أدائهم، ما يجعل العاملين الأقل مستوى بذل مجهود أكثر للوصول إلى المستوى المطلوب.
					66. تقوم المؤسسة بترقية عاملها على أساس الخبرات والمهارات المكتسبة لتحقيق فرص متساوية للترقية.
					67. تشارك المؤسسة عاملها في عملية إتخاذ القرار وحل المشاكل.
					68. تساهم المؤسسة بمنح مجموعة من الخدمات الاجتماعية للعاملين وأسرتهم، مما يساعدهم في تقديم أداء جيد في عملهم.

الملحق رقم (05): نتائج حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ

- ثبات عبارات المحور الأول : محاسبة المسؤولية الاجتماعية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,770	35

- ثبات عبارات البعد الأول : القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,670	16

- ثبات عبارات البعد الثاني: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,641	19

- ثبات عبارات المحور الثاني : أداء العاملين

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,891	33

- ثبات إجمالي عبارات الاستبيان

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,800	68

الملحق رقم (06): نتائج حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محاور الدراسة

• المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجمالي عبارات محاور الاستبيان

Rapport				
	القياس _ الاجتماعي	الإفصاح_ الاجتماعي	محاسبة_ المسؤولية_ الاجتماعية	أداء_ العاملين
Moyenne	3,8417	3,8300	3,8305	4,1542
N	45	45	45	45
Ecart type	,28411	,23071	,22665	,35918

الملحق رقم (07): نتائج حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الأول: محاسبة المسؤولية الاجتماعية

✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعببارات البعد الأول: القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
النظام المحاسبي المطبق في المؤسسة يسمح لها بالقيام بعملية القياس عن المسؤولية الاجتماعية.	45	3,98	,543
تهتم المؤسسة بقياس كل المجالات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية (مجال العاملين، البيئة، المجتمع، المستهلكين)...	45	4,00	,564
يتوفر لدى المؤسسة إشارات قادرة على تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية.	45	4,09	,358
تعتبر عملية القياس المحاسبي عن تكاليف المسؤولية الاجتماعية دليلاً على إدراك واقتناع المؤسسة بالقضايا الاجتماعية.	45	4,07	,495
صعوبة القياس المحاسبي للأنشطة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية يقلل من اهتمام المؤسسة بتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية.	45	3,82	,777
تقوم المؤسسة بالقياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وفقاً لمعايير محاسبية دولية.	45	4,04	,424
وجود مبادئ محاسبية محددة يتم استخدامها من طرف المؤسسة في عملية القياس عن المسؤولية الاجتماعية.	45	4,00	,213
تمتلك المؤسسة نماذج خاصة بالقياس المحاسبي عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية.	45	4,04	,475
تعتمد المؤسسة على مؤشرات كمية ونوعية واضحة لقياس مجالات المسؤولية الاجتماعية.	45	4,11	,532
تتبع المؤسسة أسلوب القياس الوصفي في مجال محاسبة المسؤولية الاجتماعية نظراً لصعوبة استخدام القياس النقدي.	45	3,67	,739
عدم اهتمام المؤسسة بقياس المنافع الاجتماعية مقارنة بقياس التكاليف الاجتماعية.	45	3,38	1,072

تجد المؤسسة عند القياس عن المسؤولية الاجتماعية صعوبة في فصل التكاليف الاجتماعية عن التكاليف الاقتصادية.	45	3,18	1,114
يوجد ضعف في توعية المحاسبين بأهمية تطبيق القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.	45	3,47	1,254
يتم تقديم عدة تحفيزات حكومية بمختلف أنواعها للمؤسسة في حال قيامها بالقياس المحاسبي عن الأنشطة الاجتماعية.	45	3,73	,654
وجود أنظمة وقوانين تلزم المؤسسة على القيام بعملية القياس المحاسبي لتكاليف المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.	45	3,96	,562
تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تكوينية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقها.	45	3,93	,330
N valide (liste)	45		

✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات البعد الثاني: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
تقوم المؤسسة بعملية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وفقا لجملة من الأنظمة والقوانين.	45	4,00	,640
تفصح المؤسسة عن التكاليف الاجتماعية ضمن التقارير المالية.	45	4,04	,520
تفصح المؤسسة على معلومات الأنشطة الاجتماعية ضمن قوائم إضافية خاصة ومنفصلة عن القوائم المالية.	45	3,93	,654
تقوم المؤسسة بالإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية في تقارير خاصة تختلف شكلا ومضمونا على القوائم المالية للمؤسسات الأخرى.	45	4,04	,601
المؤسسة ليست مجبرة على القيام بعملية الإفصاح الاجتماعي إذا ترك لها الخيار.	45	3,67	,674
اهتمام المؤسسة بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يزيد من سمعتها وتحسين صورتها لدى المحيط الخارجي التي تمارس فيه نشاطها.	45	4,02	,621
تركز المؤسسة في عملية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على كل المجالات (مجال العاملين، المجتمع، البيئة والمستهلكين)	45	3,93	,654
قيام المؤسسة بعملية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يجعل قوائمها أكثر شمول، شفافية وثقة.	45	4,11	,438
تتحصل المؤسسة على مزايا جانبية نتيجة قيامها بالإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.	45	4,07	,447
تلتزم المؤسسة بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية نتيجة عدة ضغوطات من قبل الأطراف المستخدمة للمعلومات المالية.	45	3,02	,657
الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يساهم في معالجة فشل القوائم المالية والقدرة على مقارنتها مع المؤسسات الأخرى.	45	3,56	,841
الإفصاح المحاسبي عن المعلومات الاجتماعية يساعد في تقييم أداء المؤسسة من منظور اجتماعي.	45	3,73	,720
للمؤسسة نظام محاسبي يفي بإغراض الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.	45	3,56	,785

تنظم المؤسسة دورات تكوينية تسعى من خلالها إلى شرح الإطار العام للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقه.	45	3,96	,424
يساهم تطبيق المؤسسة للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في دعم مركزها التنافسي في السوق.	45	3,80	,661
قيام المؤسسة بالإفصاح عن مدى وفائها بالتزاماتها الاجتماعية وإظهار أدائها الاجتماعي يساعد على تحفيزها نحو الأخذ بتلك الالتزامات.	45	3,73	,688
يساهم الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في جذب العاملين الأكفاء للمؤسسة.	45	3,76	,743
عدم وجود سياسة صارمة تلزم المؤسسة على تبني الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية.	45	3,71	,626
وجود معيار محاسبي خاص بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يساعد المؤسسة في إعداد قوائم اجتماعية.	45	3,96	,852
N valide (liste)	45		

الملحق رقم (08): نتائج حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني: أداء العاملين

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
يقوم العاملون في المؤسسة بالمهام والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه.	45	4,00	,879
ينجز العاملون عملهم في الوقت المحدد.	45	4,07	,720
يتحمل العاملون مسؤولية الأخطاء التي تنتج عن عملهم.	45	4,09	,821
يلتزم العاملون بأوقات العمل الرسمية.	45	4,18	,684
يعرف العاملون كل ما هو مطلوب منهم للقيام بأداء أعمالهم.	45	4,22	,420
تتناسب قدرات العاملون مع المهام الموكلة لهم.	45	4,20	,661
يسعى العاملون إلى تحقيق أهداف المؤسسة بكل كفاءة وفعالية.	45	4,07	,580
يلتزم ويتقيد العاملون بالقوانين الخاصة بالعمل.	45	4,27	,495
يأخذ العاملون بعين الاعتبار التعليمات والتوجيهات والأوامر الصادرة عن المشرفين عليهم.	45	4,18	,650
ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال.	45	4,16	,706
توجد قدرة للعاملين على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل.	45	4,00	,953
تعتمد المؤسسة مجموعة من الطرق لتقييم أداء العاملين.	45	4,27	,618
يوظف العاملون مهاراتهم وخبراتهم المناسبة لتأدية مهامهم.	45	4,47	,625
الالتزام المؤسسة بمبدأ العدالة في عملية تقييم الأداء يرفع من قدرات العاملين.	45	4,16	,999
توفر المؤسسة طرق وأدوات لضمان صحة وسلامة العاملين.	45	4,29	,458
اهتمام المؤسسة بجودة العمل يساعد العاملين في تحسين أدائهم.	45	4,33	,603

تقوم المؤسسة بإخضاع كافة العاملين لعملية التقييم دون التمييز بينهم.	45	4,11	,775
تعلم المؤسسة على توضيح معايير تقييم الأداء للعاملين من أجل فهمها واستيعابها.	45	4,31	,468
يتحسن ويتطور أداء العاملين في المؤسسة نتيجة تقييمه بشكل مستمر ومنظم.	45	4,13	,661
يعالج العاملون نقاط القصور ومحاولة تطوير نقاط قوتهم في المؤسسة.	45	4,11	,682
تقوم المؤسسة بقياس أداء العاملين على أساس النتائج التي تم تحقيقها.	45	3,96	1,065

يواجه العاملون في تأدية مهامهم مجموعة من الصعوبات.	45	3,84	,903
تسعى المؤسسة إلى الحد من العوامل التي تؤثر على مستوى أداء العاملين.	45	3,89	,859
تهتم المؤسسة بكل السلوكيات والتصرفات العاملين التي تصدر منهم.	45	4,02	,753
تحاول المؤسسة تحديد قدرة العاملين واستطاعتهم على تحمل مسؤوليات أكثر في المستقبل.	45	4,02	,723
تسعى المؤسسة إلى ترصد ورقابة أداء العاملين وتقديم تقارير خاصة.	45	4,22	,670
تراعي المؤسسة في تقديم الحوافز التفاوت في القدرات والمواهب مما يساعدهم في تحسين أدائهم.	45	4,07	1,074
تضع المؤسسة برامج تدريبية لرفع من أداء عاملها.	45	4,24	,857
تشجع المؤسسة على العمل الجماعي بين العاملين.	45	4,24	,712
تساهم نتائج عملية التقييم في منح مكافآت وحوافز للعاملين الممتازين لقاء أدائهم،	45	4,36	,743
تقوم المؤسسة بتدريبية عاملها على أساس الخبرات والمهارات المكتسبة لتحقيق فرص متساوية للترقية.	45	3,96	,999
تشارك المؤسسة عاملها في عملية اتخاذ القرار وحل المشاكل.	45	4,11	1,049
تساهم المؤسسة بمنح مجموعة من الخدمات الاجتماعية للعاملين وأسره، مما يساعدهم في تقديم أداء جيد في عملهم.	45	4,56	,503
N valide (liste)	45		

الملحق رقم (09): نتائج إختبار طبيعة التوزيع لمحاور الدراسة

التوزيع الطبيعي للمحور الأول: محاسبة المسؤولية الاجتماعية

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
محاسبة_المسؤولية_ الاجتماعية	,052	45	,200*	,988	45	,930

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

● التوزيع الطبيعي للمحور الثاني: أداء العاملين

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
أداء_العاملين	,070	45	,200*	,955	45	,080
* . Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.						
a. Correction de signification de Lilliefors						

● التوزيع الطبيعي للبعد الأول: القياس المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
القياس_الاجتماعي	,084	45	,200*	,963	45	,153
* . Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.						
a. Correction de signification de Lilliefors.						

● التوزيع الطبيعي للبعد الثاني: الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الإفصاح_الاجتماعي	,0111	45	,200*	,966	45	,206
* . Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.						
a. Correction de signification de Lilliefors						

● إختبار الفرضية الفرعية الأولى:

ANOVA ^a						
	Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,996	1	2,996	8,995	,022 ^b
	de Student	64,574	43	1,502		
	Total	67,570	44			
a. Variable dépendante : أداء_العاملين						
b. Prédicteurs : (Constante), القياس_الاجتماعي						

Coefficients ^a						
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	
	B	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	5,011	,623		6,042	,000
	القياس_الاجتماعي	,229	,092	,625	8,042	,022

a. Variable dépendante : أداء_العاملين

● إختبار الفرضية الفرعية الثانية:

ANOVA ^a						
	Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,005	1	1,005	7,682	,000 ^b
	de Student	67,564	43	1,571		
	Total	68,569	44			
a. Variable dépendante : أداء_العاملين						
b. Prédicteurs : (Constante), الإفصاح_الاجتماعي						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,128	,755		5,470	,000 ^b
	الإفصاح_الاجتماعي	,341	,198	,809	9,058	,000 ^b

● إختبار الفرضية الرئيسية:

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,932	1	1,932	10,524	,007 ^b
	de Student	65,638	43	1,526		
	Total	67,57	44			

a. Variable dépendante : محاسبة_المسؤولية_الاجتماعية

b. Prédicteurs : (Constante), أداء_العاملين

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,967	,513		6,778	,000
	أداء_العاملين	,215	,118	,169	0,215	,007