

دور التدقيق الداخلي وفقا لمؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة / دراسة تطبيقية

حسام جبار جاسم / باحث / ahsamjabar551@gmail.com

أ.م.د. الاء شمس الله نور الله/الجامعة المستنصرية/كلية الإدارة والاقتصاد/dr_alaa-sh@uomustansiriyah.edu.iq

P: ISSN : 1813-6729

<https://doi.org/10.31272/jae.i140.1061>

E : ISSN : 2707-1359

المستخلص

يهدف البحث الى بيان دور التدقيق الداخلي وفقا لمؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ، وذلك بالتطبيق على عينة من الاقسام المتمثلة بقسم التدقيق وقسم الحسابات في دائرة صحة بغداد الرصافة ، و تم استخدام الاستبانة في البحث للتوصل الى النتائج التي يروم البحث التوصل اليها بتحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية من خلال أجابات الموظفين على أسئلة الاستبانة ، ومن أهم الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث بيان مدى التزام الوحدات الاقتصادية بالقوانين والتعليمات والنشريات ، ومن اهم التوصيات التي توصل اليها الباحث تكمن في التوصية بتوسيع نطاق البحث من خلال البحث عن مؤشرات جديدة للتدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار (403) الصحة والسلامة المهنية والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة .

الكلمات المفتاحية : التدقيق الداخلي ، الصحة والسلامة المهنية ، البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة .



مجلة الإدارة والاقتصاد

مجلد 48 العدد 140 / أيلول / 2023

الصفحات : 63 - 76

المقدمة

تشهد حقول وظيفة المحاسبة والتدقيق تطورات عديدة حديثة ومعاصرة عكست توجهات جديدة للوحدة الاقتصادية تتمثل أحداها بالتنمية المستدامة حيث بدأت العديد من الوحدات على مستوى العالم التوجه نحو تبني مؤشرات ومبادرات عالمية لأعداد التقارير السنوية وغيرها وفق مبدأ الاستدامة ، ومن أهم تلك المبادرات على المستوى العالمي معايير المبادرة العالمية للتقرير عن التنمية المستدامة (GRI) ، ويعد مفهوم التنمية المستدامة هو احد المفاهيم الحديثة بالنسبة للوحدة الاقتصادية ، وتم استخدام معيار (403) الصحة والسلامة المهنية من ضمن مؤشرات المبادرة العالمية للتنمية المستدامة ، ونالت التنمية المستدامة الكثير من الاهتمام سواء من الناحية البيئية والاجتماعية والاقتصادية او المؤسساتية ، حيث تهدف الى تحقيق العدالة بين الاجيال المختلفة في توزيع الموارد الطبيعية ضمنا للتواصل عملية التنمية ، من خلال البعد الاقتصادي والبيئي والاجتماعي والمؤسسي ، وتعد الوحدات الاقتصادية الشريك الاساس في التنمية المستدامة من خلال مسؤوليتها الاجتماعية تجاه كل من عمالها وعمالها من جهة والمجتمع والبيئة اللذان تنشط فيهما من جهة اخرى .ولضمان مواكبة التغيرات التي طرأت اصبح من الضروري على تلك الوحدات الحرص على العنصر البشري وضمان سلامته من مخاطر مهنته من اجل تحقيق التقدم الحضاري والتطور التكنولوجي وفق المسؤولية الاجتماعية المشتركة ، حيث هنا برز دور التدقيق الداخلي باعتباره صمام الامان داخل الوحدات الاقتصادية من خلال كشف الاخطاء والاحتيايل ويقوم بتقديم الاستشارات لتلك الوحدات ، مع التأكد بالالتزام بالسياسات والقوانين والتشريعات الموضوعية من الادارة العليا والعمل على تطبيقها من قبل تلك الوحدات الاقتصادية بما يحقق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة لتحقيق اهدافها .

المحور الاول

منهجية البحث ودراسات سابقة

أولا : مشكلة البحث

تواجه اجهزه التدقيق والرقابة الداخلية بعض التحديات والمشكلات عند سعيه لتحقيق التنمية المستدامة والتي يمكن ان يكون سببها مظاهر الخلل وسوء الادارة ، وان عدم تفعيل دور التدقيق الداخلي لتحقيق التنمية المستدامة وفق مؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية للبعد الاجتماعي ضمن كل وزارة او قطاع ، سيؤدي الى الحاق الضرر بالأجيال القادمة بسبب استنزاف الموارد الطبيعية ، لذا فان مشكلة البحث الحالي تمثل واقع فعلي وحقيقي تعيشه الوحدات الاقتصادية ، لذا ينبغي تسليط الضوء عليها والقيام بدراساتها ومعالجتها من جذورها نتيجة ضعف عمليات التدقيق الداخلي في تغطيته لجميع المسؤوليات .

ثانيا : أهمية البحث

يستمد البحث اهميته من المتغيرات التي يتعامل معها ، اذ يعالج موضوعا على قدر كبير من الاهمية من خلال ابراز دور التدقيق الداخلي وفق مؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ، ومدى التزام الوحدات الاقتصادية بتوفير مقومات الرقابة التي تساعد على تحقيق التنمية المستدامة ، ومتابعة العوامل البيئية وتنفيذ الاجراءات الاستراتيجية المتخذة ، والالتزام والامتثال للقوانين والتعليمات لاتخاذ الاجراءات المناسبة لتحقيق البعد الاجتماعي للوحدة الاقتصادية من خلال تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية بصورة مناسبة على العاملين ، واجراء دورات للعاملين والتقليل من الحوادث والاصابات .

ثالثا : اهداف البحث

يتم تسليط الضوء في هذا البحث على :

- 1 - مفهوم التدقيق الداخلي .
- 2 - نظام الصحة والسلامة المهنية وفق مؤشرات معيار (403) .
- 3 - البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة .

رابعا : فرضيات البحث

- 1 - توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية ومؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية .
- 2 - يسهم معيار (403) الصحة والسلامة المهنية في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة .
- 3 - هناك دور للتدقيق الداخلي وفق مؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية بتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة .

خامسا : مجتمع البحث وعينته

يتمثل مجتمع البحث بدائرة صحة بغداد الرصافة بوصفها مجتمع البحث ، اما عينه البحث تمثلت بقسم التدقيق وقسم الحسابات التابعة الى دائرة صحة بغداد الرصافة بكافة اقسامها وشعبها ، وجاء اختيار عينه البحث لكون قسم التدقيق يمثل اعلى سلطة تدقيقية على كافة مفاصل دائرة صحة بغداد الرصافة .

سادسا : حدود البحث

- أ - الحدود المكانيّة : تمثلت بدائرة صحة بغداد الرصافة بقسم التدقيق والحسابات وشعبها
ب - الحدود الزمانيّة : تمثلت بالفترة ما بين 2023/1/16- 2023/1/31
الدراسات السابقة :
الدراسات العربية :

1 - دراسة (الغرباوي ، علي ، 2020)

دراسة بعنوان (دور التدقيق الداخلي في تعزيز تقارير الاداء الاجتماعي في الوحدات الاقتصادية).
تهدف الدراسة الى بيان تأثير التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية من خلال تعزيز تقارير الاداء الاجتماعي ، ومن اهم الاستنتاجات يقوم التدقيق الداخلي بتقديم مجموعة من الخدمات التي تسهم بتطوير تقارير الاداء الاجتماعي ويلعب دور مهم في اعدادها وتطوير انظمتها .

2 - دراسة (النعامي ، واخرون ، 2013)

دراسة بعنوان (مدى مساهمة التدقيق الداخلي في ضبط الاداء المالي والاداري في هيئات الحكم المحلي بقطاع غزة)

تهدف الدراسة الى التعرف على امكانية مساهمة التدقيق الداخلي كوظيفة اساسية داخل الوحدة الاقتصادية لضبط أداء الوحدة ماليًا واداريًا ، ومن اهم استنتاجات وضوح دور التدقيق الداخلي كمهنة اساسية في ضبط أداء الوحدة الاقتصادية ماليًا واداريًا مع الالتزام بتطبيق كافة اجراءات التدقيق الداخلي بما يضمن دقة وصحة البيانات المالية .

الدراسات الاجنبية

1 - دراسة (Alaska & hamdan,2016)

عنوان الدراسة (مدى التنسيق بين ديوان المحاسبة والمدققين الداخليين في الاردن)
تهدف الدراسة الى قياس مدى التنسيق والتعاون بين ديوان المحاسبة والمدققين الداخليين في القطاع الحكومي الاردني ، توصلت الدراسة الى وجود علاقة وتنسيق بين ديوان المحاسبة والمدققين الداخليين في الاردن من خلال الالتزام والاتصال والفهم المتبادل والثقة .

2 - دراسة (Albitar&et al,2020)

عنوان الدراسة (التدقيق في اوقات التباعد الاجتماعي : تأثير COVID-19 على جودة التدقيق)
تهدف الدراسة الى مناقشة التأثير النظري لتطبيق التباعد الاجتماعي لCOVID-19 على جودة التدقيق ، ومن اهم استنتاجات ان اثار جائحة COVID-19 ستكون التحدي الاصعب للمدققين وعملاتهم ، وان التباعد الاجتماعي يمكن ان يؤثر بشكل كبير على التدقيق واجراءات التدقيق وجهود التدقيق .

المحور الثاني

مفهوم التدقيق الداخلي ومعيار (403) الصحة والسلامة المهنية والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة

أولا : مفهوم التدقيق والتدقيق الداخلي

يقصد بالتدقيق لفظا Audit المشتق من الكلمة اللاتينية Audire ومعناها " يستمع " لان الحسابات كانت تتلى على المدقق <https://uomustansiriyah.edu.iq>.

وعرف (AAA) التدقيق على انه اجراء منظم ومتسلسل ودقيق يعمل على تقييم وجمع الادلة بشكل موضوعي ذات الصلة بنشاط الوحدة الاقتصادية (ثورية ، 2017:3).

ان معهد المدققين الداخليين (IIA) هو اول منظمة مهنية انشأت عام 1941م للارتقاء بوظيفة التدقيق الداخلي ووضع المعايير المنظمة للوظيفة ، قام بتعريف التدقيق الداخلي حديثا على انه : نشاط يتسم بالاستقلال والموضوعية ، مهمته تقديم خدمات استشارية وتأكيدات بغرض اضافة قيمة وتحسين العمليات والمساعدة في تحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية بأتباع اسلوب يتصف بالتنظيم والمنهجية لتقييم وتحسين فاعلية الرقابة وعمليات الحوكمة وادارة المخاطر (الوردات ، 2014:28).

وتعددت التعاريف المقدمة لمفهوم التدقيق الداخلي حسب العديد من الباحثين نوجزها فيما يلي :

حسب معهد المدققين الداخليين (IIA) عرف التدقيق الداخلي بأنه (نشاط مستقل وموضوعي يقدم تأكيدات وخدمات استشارية بهدف اضافة قيمة للوحدة الاقتصادية ، وتحسين عملياتها ، وتساعد هذه الوظيفة في تحقيق اهداف الوحدة من خلال اتباع اسلوب منهجي لتقييم وتحسين فعالية عمليات الرقابة (عبدالله وآخرون 2016:62) .

كما عرف (ابراهيم، 2016 :19) التدقيق الداخلي بأنه : وظيفة تقييم مستقلة تنشأ ضمن الوحدة لفحص وتقييم انشطتها تهدف لمساعدة الافراد في أداء مسؤولياتهم بفعالية ، ويتضمن المفهوم الحديث للتدقيق الداخلي كونه نشاطا تقييميا ومستقلا داخل الوحدة وكونها وظيفة استشارية ، بالإضافة الى امتداد نشاطه الى جميع أنواع الرقابة الادارية
، ومن هنا نجد ان وظيفة التدقيق الداخلي لا تقتصر على الرقابة الادارية فقط بل شملت الرقابة المحاسبية والضبط الداخلي ، وهي وظيفة استشارية اكثر من كونها تنفيذية .

ثانيا : اهمية التدقيق الداخلي

يعد التدقيق الداخلي مهم جدا داخل الوحدات الاقتصادية حيث انه يعتبر كعنصر اساسي في تطبيق نظام الرقابة الداخلي التي بدورها تساعد في تقييم عمل الوحدات (Mohammed,2009:3) .
وتساعد كفاءة التدقيق الداخلي على تطوير عمل الوحدات الاقتصادية استنادا على التقارير المالية التي تعكس جودة التدقيق الداخلي وان التدقيق الداخلي جزء من الهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية (Jacque,2010:143) .

ويعتبر التدقيق الداخلي وظيفة تحدد مواضع الانحراف بين الواقع والمعايير الموضوعية مسبقا ، بالإضافة لكونه وسيلة تمنع وقوع الاخطاء والتظليل ، وان توصيات التدقيق الداخلي تساهم بتحديد التحسينات اللازمة (Kagermann,et.at.,2008:3) .

وقد بين (رفاعه ،2017:11) اهمية التدقيق الداخلي تكون واضحة وجلية بالنسبة للوحدات الاقتصادية المختلفة ، لا سيما المصارف والمؤسسات المالية لما تقدمه المصارف من قروض للوحدات الاقتصادية ، حيث ان الاطمئنان

وهناك العديد من العوامل التي تضافرت وساعدت على نمو وازدياد اهمية التدقيق الداخلي (الصانع 2013:19):-

- اولا - كبر حجم الوحدات الاقتصادية وتعقد عملياتها.
- ثانيا - التناثر الجغرافي وتزايد نطاق العمليات الدولية .
- ثالثا - التوسع في احتياجات الادارة ، وتوفير معلومات للوحد الاقتصادية .
ويمكن تلخيص اهمية التدقيق الداخلي بعدة نقاط ومن مصادر عدة :
- 1- ترجع اهمية التدقيق الداخلي كونه يعتبر اداة ادارية لا يمكن الاستغناء عنها تعمل على تقييم وتحسين نظام الرقابة الداخلي لاتخاذ مجموعة من التصحيحات المناسبة (المعموري ، وآخرون ،2021:118).
- 2- دعم الادارة على تنظيم وتحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية بما يتلائم مع اصحاب المصالح (دغة ، وآخرون 2019:4) .
- 3- تزويد الوحدة الاقتصادية بالمعلومات الصحيحة وفي الوقت المناسب وان تتسم بالمصادقية لغرض اتخاذ القرارات السليمة وتخفيض المخاطر والاطفاء (سلامة ،2010:30).
- 4- التغلب على الصعوبات التي تترتب على الوحدة الاقتصادية ويصبح التدقيق الداخلي اداة رقابية تساعد الادارة العليا على مواجهة الظروف (شادي ،2012:22).

ثالثا : معوقات التدقيق الداخلي

كثير من الاحيان يعمل المدققين الداخليين في ظروف عمل سيئة ، وفي بعض الاحيان تفشل الادارة في دعم جهودهم او يتم التقليل من دورهم في الوحدة الاقتصادية ، وتفشل في توفير الموارد الكافية لعمل التدقيق الداخلي ، حيث ان الاهتمام الغير الكافي من الادارة العليا يؤثر بشكل سلبي على أداء المدققين ويؤدي الى ضعف عمل الوحدة الاقتصادية .

وهناك مجموعة من النقاط التي تعتبر معوقات لنجاح التدقيق الداخلي (طاحون ،-2013:3-2) :

- 1 - لا تقوم بعض الادارات باعلام التدقيق الداخلي بالتطورات والاحداث التي تحدث داخل الوحدة الاقتصادية مما يؤثر على خطة عمل التدقيق .
- 2 - اغلب الادارات تعتبر وظيفة التدقيق الداخلي وظيفة ثانوية وتهتم بتحقيق الاهداف المالية مما يؤدي الى ضعفها.
- 3 - ان عدم قيام الادارة العليا وللجان المشتركة بدعم موظفي التدقيق الداخلي يؤدي الى السيطرة والهيمنة على هذه الوظيفة من قبل الادارة العليا ويؤدي الى افتقار المدققين للموضوعية والاستقلالية عند قيامهم بأعمالهم .

4 - ان قلة ادراك الموظفين والادارة العليا في الوحدة الاقتصادية لأهمية التدقيق الداخلي ، حيث ان التدقيق الداخلي يعتبر صمام الامان للوحدة الاقتصادية .

رابعا : مفهوم معيار (GRI 403) الصحة والسلامة المهنية ومؤشراته

ويعترف بالحق في مكان عمل صحي وأمن بوصفه حقا من حقوق الانسان وتعالجه مختلف الصكوك الدولية الموثوقة . وتشمل مبادئ نظم الصحة والسلامة المهنية وضع سياسة وتحليل ومراقبة مخاطر الصحة والسلامة وتوفير التدريب وتسجيل حوادث الصحة والسلامة والتحقق فيها . كما تشمل الصحة والسلامة في العمل كلا من منع الضرر وتعزيز الصحة والرفاه . يوفر الاصحاح في هذا المؤشر معلومات عن تأثير الشركة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية وكيفية ادارتها له . ويحتوي اربعة مؤشرات هي :

المؤشر الاول : (GRI 403.1) العمال الذين يمثلون لجان الصحة والسلامة الرسمية المشتركة بين الادارة والعمال ، يعطي هذا المؤشر مقياسا لمدى مشاركة القوى العاملة الانشطة في مجال الصحة والسلامة .

المؤشر الثاني : (GRI 403.2) نوع ومعدلات الاصابة والامراض المهنية ، وايام العمل الضائعة والتغيب عن العمل واجمالي عدد الوفيات المتعلقة بالعمل ، ويبين هذا المؤشر ما اذا كانت ممارسات ادارة الصحة والسلامة تؤدي الى عدد اقل من حوادث الصحة والسلامة المهنيين

المؤشر الثالث : (GRI 403.3) العمال ذوو نسبة الاصابة المرتفعة او مخاطر الاصابة المرتفعة بالأمراض المتعلقة بمهنتهم ، ولهذا المؤشر اهمية خاصة بالنسبة للمهن التي لديها نسبة عالية من امراض محددة .

المؤشر الرابع (GRI 403.4) موضوعات الصحة والسلامة التي تغطيها الاتفاقيات الرسمية مع نقابات العمال ، ويبين هذا المؤشر مدى مشاركة العمال بشكل فعال في الاتفاقيات الرسمية بين الادارة والعمال والتي تحدد ترتيبات ادارة الصحة والسلامة .

اصبحت معظم المنشآت الخدمية في هذه الأونة في حاجة ماسة الى تشريعات وقوانين تتعلق بتحسين بيئة العمل ، مما اجبر منظمة العمل الدولية ILO على تعميم اللوائح المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة بشتى مجالات الحياة ليظهر مصطلح جديد يعرف بالصحة والسلامة المهنية، اذ عرف بأنه المجال الذي يقوم على تطبيق الضوابط المعنية بتوفير الحماية الشخصية الناجمة عن ظروف العمل

ويشمل هذا المصطلح على شقين متشابهين في المعنى ، مختلف في المضمون ، والاهمية ، والاجراءات وهما :
الشق الاول : الصحة المهنية Occupational Health اذ وصفتها اللجنة المشتركة من منظمي العمل الدولية والصحة العالمية ILO-WHO في اجتماعها الاول عام 1950 بأنها فرع من فروع الصحة العامة الذي يهدف الى الارتقاء بصحة العامل نفسيا ، بدنيا ، اجتماعيا ، مع الحد من الانحرافات الصحية الناجمة عن طبيعة عمله.

اما الشق الثاني : السلامة المهنية Occupational Safety عرفت بأنها المجال الذي يقوم على حماية العامل من التعرض للأصابات والحوادث ابان قيامه بعمله.

ويتم تعريف مفهوم الصحة والسلامة المهنية بأنها : العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان ، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث والاصابات والامراض المهنية ، او بعبارة اخرى هي مجموعة من الاجراءات والقواعد والنظم في اطار تشريعي تهدف الى الحفاظ على الانسان من خطر الاصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع ، وتدخل الصحة والسلامة المهنية في كل مجالات الحياة وليس فقط الصحية والادارية .

خامسا : اهمية الصحة والسلامة المهنية

استمدت الصحة والسلامة المهنية اهميتها من الاحصائيات المتعلقة بالمخاطر الناجمة عن طبيعة العمل والاحداث المفاجئة ، كما تقدر منظمة العمل الدولية ILO اجمالي حالات الاصابة بالأمراض المهنية بنحو 264 مليون حالة سنويا ، وبناء على ذلك اتضح ان للصحة والسلامة المهنية اهمية بالغة في التعرف على المخاطر الصحية المحتملة ، ولا سيما العاملين بمستشفيات الصحية ، لكون طبيعة العمل بها محفوفة بالمخاطر المختلفة لا سيما تفادي الحرائق .

ويعتبر معيار ISO 45001 اول معيار عالمي كنظام لأدارة الصحة والسلامة المهنية ، تصدره المنظمة الدولية للمواصفات ISO في مارس 2018 لتعزيز المشاركة في عمليات تحسين اداء الصحة والسلامة المهنية ، والتزام الادارة العليا بالامتثال للتشريعات والقوانين ذات الصلة والاستجابة الفورية لحالات الطوارئ وفق اجراءات معينة .

وتتضح أهمية الصحة والسلامة المهنية في ما يأتي (المعنى، 2006:17) :-

1- توفير نظام عمل مناسب من خلال توفير الاجهزة ومعدات حماية واستخدام السجلات المناسبة وتسجيل اي اصابة او حادث او مرض .

- 2- توفير بيئة عمل صحية ومنخفضة المخاطر ، حيث ان الادارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب وخال من المخاطر .
- 3- حماية العاملين من خلال تقليل الامراض والحوادث المهنية او القضاء عليها وزيادة وعي العاملين حول مخاطر الصحة والسلامة المهنية .
- 4 - دعم العلاقات الانسانية بين الادارة والافراد والعاملين من خلال خلق بيئة عمل انسانية بين العاملين .
- 5- الامتثال للقوانين وفرض العقوبات في حالت انتهاك قوانين الصحة والسلامة المهنية ، بما في ذلك القضايا المدنية والدعوى القضائية والملاحقات الجنائية .

سادسا : معوقات الصحة والسلامة المهنية

من أهم هذه المعوقات : عدم وضع الصحة والسلامة المهنية ضمن الاهداف الاستراتيجية لأية منشأة ، وكذلك قلة رواتب العاملين في المنشآت ، بالإضافة الى الحالة الاقتصادية السائدة بمعظم دول العالم متدنية للغاية ، اذ قدرت المنظمة الدولية للمواصفات ISO اجمالي الاصابات والامراض المهنية بـ 94.3% من اجمالي الناتج المحلي للدول العالم ، اي تمثل 99,2 تريليون دولار امريكي كخسائر اقتصادية ناجمة عنها سنويا ، كذلك ضعف البيانات التفصيلية المتعلقة بمؤشرات وقوع الحوادث المهنية ، ولا سيما بمعظم الدول العربية (منظمة الصحة العالمية، 2019) .

سابعا : مفهوم البعد الاجتماعي في التنمية المستدامة

ان البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة يرى ان الانسان هو جوهر التنمية وهدفها النهائي ، ويهتم بالعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر ، ويحتاج هذا الى تغيرات جوهرية في الانظمة الاقتصادية على الاخص ، ولكن هذا التغيير لا يمكن تان يتم فقط من خلال قرارات تصدر من السلطة الحاكمة ، بل من خلال التنظيم الشعبي الاجتماعي الذاتي ، والتعاون بين القطاعات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة ، وممارسة الديمقراطية الاقتصادية من خلال عملية تشاورية تشاركية تتضمن كل قطاعات المجتمع ، وتسهم في التنمية الاجتماعية التي هي عملية تغيير حضاري تتناول افاقا واسعة من المشروعات التي تهدف الى خدمة الانسان ، وهذه التنمية تعمل بصورة عامة على استخدام الطاقات البشرية من اجل رفع مستوى المعيشة ومن اجل خدمة اهداف التنمية. وتم تعريف مفهوم البعد الاجتماعي بأنه يرتبط بأهمية المعلومات المتعلقة بتأثير أنشطة الوحدات وعملياتها على المجتمع لكونه يهدف الى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توزيع الموارد الطبيعية والاقتصادية وتنمية الثقافات واحترام حقوق الانسان والتنوع والمشاركة والتي يمكن اعتبارها كمؤشرات للبعد الاجتماعي لان العدالة الاجتماعية " مؤشر يعكس وبدرجة كبيرة نوعية الحياة التي يمكن قياسها من خلال معرفة السكان الذين يعيشون تحت مستوى خط الفقر وكذلك نسبة العاطلين عن العمل والصحة العامة والتعليم وحماية الناس من الجرائم ومعدلات النمو السكاني فهناك ارتباط وثيق مع التنمية المستدامة .

ثامنا : اهمية وخصائص البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة

ان اهمية البعد الاجتماعي تبرز من خلال تأثيره على الوحدة الاقتصادية واصحاب المصلحة ونيل ثقة الموظفين وتطوير مهاراتهم وخبراتهم العملية والعلمية وغيرها والمساواة بينهم داخل الوحدة (Szcuka,2015:4802).

وأن للبعد الاجتماعي عدة خصائص :

- 1- للبعد الاجتماعي معنى يعتمد على ابعاد الاخرى للاستدامة ، بحيث ينظر الى الاستدامة كعملية للتوافق بين العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والبيئية.
- 2- يعد البعد الاجتماعي الحافز للتقدم البيئي والاقتصادي .
- 3 - يعد بمثابة قيود على البعد البيئي والاقتصادي للاستدامة للوحدة الاقتصادية .

والبعد الاجتماعي اشتمل على عدة عناصر منها العنصر الاقتصادي اي ان تكون الوحدة نافعة ومقبولة اقتصاديا وتوفر الطمأنينة للآخرين وتنفيذ الاعمال بفاعلية وكفاءة للوصول الى تحقيق اهداف الوحدة الاقتصادية ، والعنصر القانوني من خلال التزام الوحدة بالقوانين والتعليمات والتشريعات وعدم التفرقة بين افراد الوحدة الاقتصادية ، والعنصر الاخلاقي اي تكون مبنية على الاسس الاخلاقية والقيام بالأعمال الصحيحة ، والعنصر الانساني اي تكون الوحدة الاقتصادية تعمل على تطوير المجتمع وتحسين نوعية العمل .

تاسعا : العلاقة بين التدقيق الداخلي والصحة والسلامة المهنية لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة

يعتبر التدقيق الداخلي للصحة والسلامة المهنية من بين الاساليب التي يتوجب على المؤسسات الصحية اعتمادها لتعزيز سياساتها ، حيث يعتبر كأداة يمكن استخدامها لتحديد مخاطر السلامة المهنية والصحة المهنية ، التي يمكن ان يواجهها ويقومها ويقدم التوصيات اللازمة في الوقت المناسب بشأنها والتي من خلالها تساعد على منع

او التقليل من اثارها من اجل توفير ظروف عمل صحية ، حتى يتمكن العاملون من اداء اعمالهم على اكمل وجه دون تعرضهم للخطر .

ويستخدم التدقيق الداخلي في كافة انواع الوحدات من القطاعات والانشطة ومنها المؤسسات الصحية حيث يقصد بالتدقيق الداخلي للصحة والسلامة المهنية جمع وتقييم المعلومات حول كفاءة وفعالية وموثوقية نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية واقتراح ادخال تحسينات على النظام من خلال تقديم التوصيات المناسبة الى الادارة العليا ويسعى التدقيق الداخلي من خلال نظام الصحة والسلامة المهنية في تقديم التوصيات في ما اذا كانت الادوار والمسؤوليات واضحة وما اذا كانت كافية تتوافق مع العاملون من خلال مطابقة اعمالهم للمهن المكلفين بها ، ويهدف التدقيق الداخلي الى تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة من خلال التطبيق السليم للقوانين والاجراءات والقواعد المتخذة بخصوص الصحة والسلامة المهنية بما يعزز من التكامل الاجتماعي المتمثلة بحقوق الانسان وتلبية احتياجات الاجيال القادمة دون الاخلال باحتياجات الاجيال الحالية .

وأن الهدف من وظيفة التدقيق الداخلي كانت دائما تحسين العمليات داخل الوحدات الاقتصادية التي تؤدي الى تحسين استخدام الموارد وتخفيض المخاطر وعلية تعد وظيفة التدقيق الداخلي ركيزة أساسية وضرورية لتحقيق التنمية المستدامة .

ويمكن تحديد جوانب اساسية لعمل التدقيق الداخلي وفق البعد الاجتماعي في خبرات ومؤهلات الموارد البشرية العاملة والتعاون بين الادارة والمدقق وباقي اقسام الوحدة لتحقيق البعد الاجتماعي بما يكفل التعاون بينهم حيث تتعكس هذه العلاقة والتعاون على تحقيق الرضا والاداء الاجتماعي الجيد بين الوحدة والافراد العاملين فيها والمجتمع.

كما ان الادارة دور مهم في تحسين العمل التدقيقي في الوحدة الاقتصادية من خلال توافر بيئة عمل امنة ومناسبة وأدوات وأساليب تكنولوجية ، وتعيين موظفين ذوو خبرات مؤهلات علمية ، وايضا ضمان استقلالية التدقيق الداخلي

ولم تقتصر التنمية المستدامة على البعد الاقتصادي بل اخذ البعد الاجتماعي حيزا كبيرا في مفاهيم التنمية وخاصة البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ، ويركز البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة على ان الانسان يشكل جوهر التنمية وهدفها النهائي من خلال الاهتمام بتوفير الخدمات الاجتماعية المتمثلة بالصحة والتعليم ، وان عملية التنمية المستدامة تتضمن تنمية بشرية تهدف الى تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم ، حيث يشكل الانسان محور التنمية المستدامة وان التنمية هي : عملية الانتقال بالمجتمعات من حالة ومستوى ادنى الى حالة ومستوى افضل وبما يؤدي الى تطوير البعد الاجتماعي للمؤسسات ويحقق التعاون بين الافراد بما يعزز من اجراءات ادارة الصحة والسلامة المهنية .

وللتدقيق الداخلي في نظام الصحة والسلامة المهنية مجموعة من الاهداف التي يسعى اليها لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة تتمثل في :

- 1- تحديد ما اذا كانت المهام والمسؤوليات واضحة وتحديد الاسباب الحقيقية للحوادث والامراض المهنية
- 2- اقتراح تدابير تصحيحية واهداف جديدة لمزيد من التحسينات بما يحقق الابعاد الانسانية والاجتماعية للوحدة .
- 3- متابعة مدى كفاية وفعالية تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات من خلال توجيه فريق للتأكد من تطبيق البرامج داخل المؤسسة .
- 4- مراقبة مدى الامتثال للقوانين واللوائح والتعليمات ، والتأكد من ان المؤسسات تضع وتطبق معايير الصحة والسلامة المهنية .

المحور الثالث

أولا : التحليل الاحصائي

تم تحليل البيانات التي جمعت بوساطة الاستبانة بالاستعانة بنتائج التحليل الاحصائي للاستبانة باستخدام برنامج STATA V.17 ، والنسب المئوية والاوزان المحاسبية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية ، واستخدام برنامج (SPSS V25) لبيان الاجابات على فقرات ومحاور الاستبانة ، وتوظيفها في الافصاح عن مستوى الاجابات اجراءات التدقيق الداخلي بوصفه المتغير المستقل وفقرات مؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية بوصفه المتغير الوسيط ، وفقرات البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة بوصفه المتغير التابع . إن مفهوم الثبات وإن كان يتمثل بالدقة والاتساق في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج عبر الزمن، فإن الاختبار الثابت يعطي النتائج نفسها إذا طبق على المجموعة نفسها من الأفراد مرة ثانية، وقد عرف الثبات إحصائياً بأنه نسبة التباين الحقيقي إلى التباين الكلي أو مربع معامل الارتباط بين المعاملات الحقيقية والمعاملات الظاهرية، لذلك تم استخراج معامل ثبات المقياس الخاص بالاستبانة بطريقة (الفا -كرون باخ)، إذ إن هذه

**دور التدقيق الداخلي وفقا لمؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية
في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة / دراسة تطبيقية**

الطريقة وان كانت من الطرائق المهمة والمستعملة في حساب معامل الثبات، ويوضح الجدول (1) التالي قيمة معامل الثبات لأبعاد ومحاور الاستبانة.

الجدول (1) معامل الثبات لأبعاد ومحاور الاستبانة

المحاور	معامل الثبات (معامل الفا-كرون باخ)
إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية	0.8059
مؤشرات المعيار 403 الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار	0.8166
إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدام	0.7687

المصدر: أعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة باستخدام برنامج Stata v.17

ثانياً : إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة

لبيان مدى توفر التنمية التي تلي حاجات الجيل الحاضر من دون التضحية، وكذلك العوامل المتعلقة بالعلاقات المتبادلة بين الناس والحياة في المجتمع، طرحت عدة أسئلة لهذا المحور، حيث يبين الجدول (2) التالي التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لفقراته (عباراته ومؤشراته الفرعية)، وكما يلي:

الجدول (2) المقاييس الإحصائية لفقرات محور إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.

الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة								المحور الثالث		
				لا اتفق بشدة		لا اتفق		غير متأكد		اتفق				اتفق بشدة
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
50.4	41.7	1.05	2.52	10.3	21	54.2	110	13.3	27	17.2	35	4.9	10	اتباع منهج حكومي شامل لمعالجة المشكلات والتحديات المجتمعية التي تتعرض اليها المؤسسات الصحية
51.4	35.4	0.91	2.57	2	4	62.6	127	15.8	32	16.3	33	3.4	7	التأكد من قيام دائرة صحة بغداد الرصافة بتوافر جميع الشروط والإمكانات المالية للعاملين في المؤسسات الصحية
50.6	34.4	0.87	2.53	1.5	3	65	132	15.3	31	15.3	31	3	6	هنالك تنسيق وتعاون بين لجان الصحة والسلامة والتدقيق الداخلي باشتراك موظفيهم في لجان مشتركة لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة
51.4	36.6	0.94	2.57	1	2	66	134	14.3	29	12.8	26	5.9	12	العمل بروح الفريق الواحد بين مدققي المؤسسات الصحية ولجان الصحة والسلامة المهنية لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة
74.8	18.7	0.70	3.74	1.5	3	4.9	10	17.2	35	70.9	144	5.4	11	يقوم مدير جهاز التدقيق الداخلي بالمساواة بين المدققين أثناء العمل لتحقيق البعد الاجتماعي للاستدامة العمل
49.6	38.3	0.95	2.48	3.9	8	66.5	135	12.8	26	10.8	22	5.9	12	يعمل مدير جهاز التدقيق الداخلي على تحسين خبرات المدققين وتشجيعهم في المشاركة بالندوات التدريبية بما يعزز من خبراتهم الاجتماعية
63.4	23.7	0.75	3.17	2	4	6.9	14	71.4	145	11.3	23	8.4	17	يقوم مدير جهاز التدقيق الداخلي باتباع أسلوب أو سلوك أخلاقي في تعاملته مع المدققين بما يعزز البعد الاجتماعي للاستدامة
75.2	18.9	0.71	3.76	1	2	6.4	13	14.8	30	71.4	145	6.4	13	يتسم العاملون في التدقيق الداخلي بالسلوك الأخلاقي والحسن في تعاملهم مع مدير جهاز التدقيق الداخلي
64.8	23.1	0.75	3.24	1	2	7.4	15	67.5	137	15.3	31	8.9	18	هنالك انسيابية للعمل وتعاون بين أفراد التدقيق الداخلي بما يحقق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة لديهم
63.8	21.9	0.70	3.19	1	2	5.4	11	74.4	151	11.3	23	7.9	16	القيام بعملية تقييم أداء المؤسسات الصحية بصورة مستمرة لتحقيق الاستدامة التي تطمح اليها الإدارة العليا
51.2	35.5	0.91	2.56	1	2	65	132	16.3	33	12.8	26	4.9	10	توفر الإدارة العليا الإمكانيات المادية ومعدات الحماية للجميع الأقسام والمؤسسات الصحية بما يلبي احتياجاتها الشخصية بما يحقق البعد

دور التدقيق الداخلي وفقا لمؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المعنية
في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة / دراسة تطبيقية

														الاجتماعي للتنمية المستدامة
50.8	39	0.99	2.54	6.4	13	58.1	118	14.8	30	15.8	32	4.9	10	تعاون الإدارة العليا مع لجان الصحة والسلامة المهنية والتدقيق الداخلي بما يحقق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسات الصحية
58.6	35.5	1.04	2.55	9.4	19	53.7	109	14.8	30	17.2	35	4.9	10	المؤشر الكلي

المصدر: أعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة باستخدام برنامج Stata v.17

1- نلاحظ من الجدول (2) أن إجابات العينة بالنسبة الى الفقرة الأولى اتجهت نحو عدم الاتفاق، حيث يرى ما نسبتهم (64.5%) من المبحوثين أن المنهج الحكومي الشامل المتبع لمعالجة المشكلات والتحديات المجتمعية التي تتعرض اليها المؤسسات الصحية ضعيف ولا يلبي الطموحات، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.52)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.05)، بما يدل على وجود تشتت ضعيف في إجابات أفراد العينة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (41.7%)، أما الأهمية النسبية لهذه الفقرة فقد كانت ضعيفة حيث بلغت (50.4%).

2- نلاحظ من الجدول (2) أن إجابات العينة بالنسبة الى الفقرة الثانية اتجهت نحو عدم الاتفاق، حيث يرى ما نسبتهم (64.6%) من المبحوثين أن هنالك عدم تأكد من قيام دائرة صحة بغداد الرصافة بتوافر جميع الشروط والإمكانات المالية للعاملين في المؤسسات الصحية، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.57)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.91)، وتشير قيمة معامل الاختلاف المعياري والتي بلغت (35.4%) الى تجانس في إجابات عينة الدراسة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الأهمية النسبية (51.4%) وهي نسبة ضعيفة لا تدعم هذه الفقرة.

3- بالنسبة للفقرة الثالثة، يرى (66.5%) من المبحوثين من خلال عدم الاتفاق وعدم الاتفاق بشدة أنه ليس هنالك تنسيق وتعاون بين لجان الصحة والسلامة والتدقيق الداخلي باشتراك موظفيهم في لجان مشتركة لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.53)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.87) مما يدل على وجود تشتت ضعيف في إجابات أفراد العينة، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (34.4%)، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (50.6%) وهي نسبة ضعيفة لا تدعم هذه الفقرة.

4- بالنسبة للفقرة الرابعة، يرى ما نسبتهم (67%) من المبحوثين من خلال عدم الاتفاق وعدم الاتفاق التام أنه هنالك ضعف في أسلوب العمل بروح الفريق الواحد بين مدققي المؤسسات الصحية ولجان الصحة والسلامة المهنية لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.57)، وانحراف المعياري (0.94)، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (36.6%)، أما الأهمية النسبية لهذه الفقرة فهي ضعيفة إذ بلغت (51.4%).

5- من الجدول (2) نلاحظ أن إجابات العينة بالنسبة الى الفقرة الخامسة من فقرات المحور الثاني اتجهت نحو الاتفاق، حيث يرى ما نسبتهم (76.3%) من المبحوثين أن مدير جهاز التدقيق الداخلي يقوم بالمساواة بين المدققين أثناء العمل لتحقيق البعد الاجتماعي للاستدامة العمل، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.74)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.70)، وتشير قيمة معامل الاختلاف المعياري والتي بلغت (18.7%) الى تجانس في إجابات عينة الدراسة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الأهمية النسبية (74.8%) وهي نسبة جيدة تحفز الإدارة العليا للمنظمة على دعم هذه الفقرة.

6- اتجهت إجابات العينة بالنسبة للفقرة السادسة من فقرات المحور الثاني نحو عدم الاتفاق، حيث يرى ما نسبتهم (70.4%) من المبحوثين من خلال عدم الاتفاق وعدم الاتفاق بشدة أن مدير جهاز التدقيق الداخلي لا يعمل على تحسين خبرات المدققين وتشجيعهم في المشاركة بالندوات التدريبية بما يعزز من خبراتهم الاجتماعية، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.48)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.95)، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (38.3%)، أما الأهمية النسبية فقد كانت ضعيفة حيث بلغت (49.6%).

7- اتجهت إجابات العينة بالنسبة للفقرة السابعة نحو عدم الاتفاق، حيث يرى (78.3%) من المبحوثين من خلال عدم التأكد وعدم الاتفاق أن مدير جهاز التدقيق الداخلي يتبع أسلوب أو سلوك أخلاقي في تعاملاته مع المدققين بما يعزز البعد الاجتماعي للاستدامة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.17)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.75)، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (23.7%)، أما الأهمية النسبية لهذه الفقرة فقد كانت متوسطة حيث بلغت (63.4%).

8- من الجدول (2) نلاحظ أن إجابات العينة بالنسبة الى الفقرة الثامنة اتجهت نحو الاتفاق، حيث يرى ما نسبتهم (77.8%) من المبحوثين إن العاملون في التدقيق الداخلي يتسم بالسلوك الأخلاقي والحسن في تعاملهم مع مدير جهاز التدقيق الداخلي، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.76)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.71)، بما يدل على وجود تشتت ضعيف في إجابات أفراد

العينة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (18.9%)، أما الأهمية النسبية لهذه الفقرة فقد كانت جيدة حيث بلغت (75.2%).

9- بالنسبة للفقرة التاسعة، يرى ما نسبتهم (24.2%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق بشدة أن هنالك انسيابية للعمل وتعاون بين أفراد التدقيق الداخلي بما يحقق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة لديهم، بينما لا يتفق على ذلك ما نسبتهم (8.4%)، وقد أشار ما نسبتهم (67.5) الى الاختيار محايد، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.24)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.75)، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (23.1%)، أما الأهمية النسبية لهذه الفقرة فقد كانت متوسطة إذ بلغت (64.8%).

10- بالنسبة للفقرة العاشرة، يرى ما نسبتهم (19.2%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق بشدة أن القيام بعملية تقييم لأداء المؤسسات الصحية بصورة مستمرة لتحقيق الاستدامة التي تطمح اليها الإدارة العليا، بينما لا يتفق على ذلك ما نسبتهم (6.4%)، وقد أشار ما نسبتهم (74.4) الى الاختيار محايد، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.19)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.70)، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (21.9%)، أما الأهمية النسبية لهذه الفقرة فقد كانت متوسطة إذ بلغت (63.8%).

11- من الجدول (2) نلاحظ أن إجابات العينة بالنسبة الى الفقرة الحادية عشر من فقرات المحور الثالث اتجهت نحو عدم الاتفاق، حيث يرى ما نسبتهم (66%) من المبحوثين إن الإدارة العليا لا توفر الإمكانيات المادية ومعدات الحماية لجميع الأقسام والمؤسسات الصحية بما يلبي احتياجاتها الشخصية بما يحقق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.56)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.91)، بما يدل على وجود تشتت ضعيف في إجابات أفراد العينة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (35.3%)، أما الأهمية النسبية لهذه الفقرة فقد كانت ضعيفة حيث بلغت (51.2%).

12- بخصوص الفقرة الثانية عشر، يرى ما نسبتهم (64.5%) من المبحوثين من خلال عدم الاتفاق وعدم الاتفاق بشدة أن الإدارة العليا لا تتعاون مع لجان الصحة والسلامة المهنية والتدقيق الداخلي بما يحقق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسات الصحية، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.54)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري .

(0.99)، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (39%)، أما الأهمية النسبية فقد كانت ضعيفة إذ بلغت (50.8%). بالنسبة الى المؤشر العام للمحور الثالث أشار ما نسبتهم (63.1%) من المبحوثين الى عدم الاتفاق وعدم الاتفاق بشدة، بينما أشار ما نسبتهم (22.1%) من المبحوثين الى الاتفاق والاتفاق بشدة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.55)، وانحراف المعياري (1.04)، وبلغت قيمة معامل الاختلاف المعياري (35.5%)، أما الأهمية النسبية لهذه الفقرة فقد كانت ضعيفة حيث بلغت (58.6%).

ثالثاً : اختبار فرضيات البحث

يتطلب تحليل مخطط الدراسة اختبار فرضياتها حسب ورودها في منهجية الدراسة، ويركز هذا المبحث على اختبار فرضيات البحث وكما يلي

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، ومؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار. لأجل التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية ومؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار، تم حساب معاملات ارتباط الرتب لسبيرمان لفحص وجود العلاقة، وكذلك تم إجراء اختبار (t) لاختبار معنوية العلاقة بين المحاور، كما مبين في الجدول (3) التالي:

الجدول رقم (3) قيم معاملات ارتباط سبيرمان واختبار (t) بين محاور الاستبيان

إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية			
P-value ¹	T	R	مؤشرات المعيار 403 الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار
0.001	12.38	0.49	

المصدر: أعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة باستخدام برنامج Stata v.17 من الجدول (3)، نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية ومؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار، قد بلغت (0.49) وهي علاقة ارتباط معنوية طردية عند مستوى معنوية (0.001)، أما قيمة المختبر الإحصائي (t) فقد بلغت (12.38) وبمستوى دلالة (0.001) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، بما يدل على معنوية الارتباط بين المحورين، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إجراءات التدقيق

**دور التدقيق الداخلي وفقا لمؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية
في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة / دراسة تطبيقية**

الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، ومؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية ومحور إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.

لأجل التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية ومحور إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، تم حساب معاملات ارتباط الرتب لسبيرمان لفحص وجود العلاقة، وكذلك تم إجراء اختبار (t) لاختبار معنوية العلاقة بين المحاور، كما مبين في الجدول (4) التالي:

الجدول رقم (4) قيم معاملات ارتباط سبيرمان واختبار (t) بين محاور الاستبيان

إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية			
P-value	T	R	إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة
0.001	7.42	0.321	

المصدر: أعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة باستخدام برنامج Stata v.17 من الجدول (4)، نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية ومحور إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، قد بلغت (0.321) وهي علاقة ارتباط معنوية طردية عند مستوى معنوية (0.001)، أما قيمة المختبر الإحصائي (t) فقد بلغت (7.42) وبمستوى دلالة (0.001) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، بما يدل على معنوية الارتباط بين المحورين، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية ومحور إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار وبين إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.

لأجل التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين مؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار وبين إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، تم حساب معاملات ارتباط الرتب لسبيرمان لفحص وجود العلاقة، وكذلك تم إجراء اختبار (t) لاختبار معنوية العلاقة بين المحاور، كما مبين في الجدول (5) التالي:

الجدول رقم (5) قيم معاملات ارتباط سبيرمان واختبار (t) بين محاور الاستبيان

مؤشرات المعيار 403 الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار			
P-value	t	R	إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة
0.01	4.58	0.249	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة باستخدام برنامج Stata v.17 من الجدول (5)، نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين مؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار وبين إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، قد بلغت (0.249) وهي علاقة ارتباط معنوية، أما قيمة المختبر الإحصائي (t) فقد بلغت (4.58) وبمستوى دلالة (0.01) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، بما يدل على معنوية الارتباط بين المحورين، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار وبين إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.

المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

- 1- من خلال هذا البحث تم إبراز دور التدقيق الداخلي وفق مؤشرات معيار (403) الصحة والسلامة المهنية لتحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، وبيان مدى التزام الوحدات الاقتصادية بتوفير مقومات الرقابة التي تساعدها على تحقيق التنمية المستدامة، والالتزام والامتثال للقوانين والتعليمات لاتخاذ الإجراءات المناسبة لتحقيق البعد الاجتماعي للوحدة الاقتصادية من خلال تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية بصورة مناسبة على العاملين وأجراء دورات للعاملين والتقليل من الحوادث والأخطار والإصابات.
- 2- ان قسم التدقيق يعمل على اكتشاف الانحرافات والاطفاء وتحديد المسؤولين عن هذه الاخطاء والانحرافات بشكل رئيس ، ويقوم بفحص ومتابعة الانشطة الادارية والمحاسبية لدائرة صحة بغداد الرصافة .
- 3- يرتبط نشاط قسم التدقيق بالادارة العليا ضمن الهيكل التنظيمي لدائرة صحة بغداد الرصافة ، ويقوم بتقديم استشارات ادارية عند الحاجة
- 4- تعمل أقسام التدقيق والحسابات على استقطاب الموظفين الكفاء وتطويرهم وظيفيا ، من خلال اشراكهم في الدورات بما يحقق أهداف الدائرة لتطوير خبراتهم .
- 5- أن معظم إجابات فقرات المحور الثالث (إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة) كانت بمستوى اقل من قيمة الوسط الفرضي، وهذا يعبر عن قلة اهتمام إدارة المنظمة العليا بهذا المحور.
- 6- من خلال حساب معاملات ارتباط سبيرمان (r) واختبار (t) تبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المحور الأول (إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية) والمحور الثاني (مؤشرات المعيار 403 الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار). وأن هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المحور الأول (إجراءات التدقيق الداخلي التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية) والمحور الثالث (إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة). كما تبين أن هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المحور الثاني (مؤشرات المعيار 403 الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها لنجاح المعيار) والمحور الثالث (إجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة)

ثانياً : التوصيات

- 1- نوصي بزيادة الاهتمام من قبل دائرة صحة بغداد الرصافة المتمثلة بالأدارة العليا بالتدقيق الداخلي لأنه يزيد من كفاءة وفاعلية الوحدات الاقتصادية .
- 2- نوصي ان يتم وضع برامج تطويرية وأكاديمية معينة لأجل تطوير مهارات وخبرات المدققين الداخليين في مجال الصحة والسلامة المهنية ، من خلال اقامة وورش تدريبية متخصصة في هذا الجانب منسجمة مع توجهات وطبيعة عمل الدائرة وبالتنسيق مع الجامعات .
- 3- نوصي الإدارة العليا للدائرة صحة بغداد الرصافة بالعمل على توفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية. وذلك لتجنب الأضرار المخاطر بسبب أداء العمل في أي مجال وحمائته، مع منع الخسائر في الأرواح والممتلكات.
- 4- نوصي بتوسيع نطاق البحث في الموضوع من خلال البحث عن مؤشرات جديدة للتدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.
- 5- بناءاً على النتائج المستحصل عليها من خلال اختبار معامل سبيرمان (r) واختبار (t) نوصي الادارة العليا للدائرة صحة بغداد الرصافة بتحسين وتطوير اجراءات التدقيق الداخلي في ظل مؤشرات المعيار 403 والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ، وذلك من خلال العمل على اضافة قيمة للوحدة الاقتصادية وتحسين عملياتها ، وكذلك عن انتهاز مدخل موضوعي وتحسين فاعلية ادارة المخاطر وفاعلية الرقابة الداخلية وفاعلية الحوكمة.

المصادر

أولاً : الرسائل العلمية والاطاريح

- 1 – الغريباوي ، علي داخل ، (2020) ، دور التدقيق الداخلي في تعزيز تقارير الاداء المستدام في الوحدات الاقتصادية العراقية – الية مقترحة ، جامعة بغداد ، كلية الادارة والاقتصاد ، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم المحاسبة .

- 2 – ثورية ، عبد الرحمان،(2017) ، تكامل التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي جودة المعلومات المحاسبية دراسة حالة مؤسسات اقتصادية ، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ، الجزائر .
- 3 – الصائغ ، هالة عبد الهادي (2013) ، اعادة هندسة وظيفة التدقيق الداخلي في ظل المعايير الدولية للتدقيق الداخلي بالتطبيق على شركة توزيع المنتجات النفطية ، فرع الموصل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .
- 4 – دغة ، ايمان وعنان ، رحمة ، " دور التدقيق الداخلي في تفعيل نظام الرقابة الداخلية " ، رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، الجزائر ، 2019 .
- 5 – شادي ، صالح ، دور المراجعة الداخلي في اداء المخاطر ، رسالة ماجستير في المحاسبة ، جامعة دمشق ، 2012.
- 6 – المغني ، فرست علي ، " تقييم اجراءات الصحة والسلامة المهنية لعدد من منظمات الصناعية في محافظة دهوك " ، المعهد الفني العمادية ، جامعة دهوك التقنية ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، مجلد (8) ، العدد (1) ، 2018 .

ثانياً : المجالات والدوريات

- 1- النعامي ، علي سليمان ، الخيسي ، عبد الباسط احمد ، عماد محمد (2013) ، مدى مساهمة وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الاداء المالي والاداري في هيئات الحكم المحلي بقطاع غزة – دراسة تطبيقية تحليلية ، بحث منشور في مجلة القدس المفتوحة للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد (1) ، العدد (2) .
- 2- الوردات ، خلف عبد الله ، " دليل التدقيق الداخلي وفق المعايير الدولية الصادرة عن AII " ، الطبعة الاولى ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2014.
- 3- عبد الله ، مايو ويزيد صالح ، واقع تطبيق معايير التدقيق الداخلي في الشركات الجزائرية ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية – العدد 9، 2016.
- 4- ابراهيم ، محمد عبد الله،(2016) ، تحديد اوجه التشابه والاختلاف بين معايير ال AII ودليل عمل وحدات التدقيق الداخلي في العراق ، بحث مقدم الى مجلة دراسات المحاسبية والمالية ، المجلد الثالث عشر ، العدد 43، الفصل الثاني .
- 5- رفاعة ، تامر ، 2017 ، جامعة فيلادلفيا ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الاردن .
- 6- المعموري ، علي محمد ثجيل ، والشريفي ، احمد عبد الامير ، " تقييم المدقق للتحريفات المكتشفة وانعكاسها على اجراءات الادارة / بحث تطبيقي في الشركة العامة لتصنيع الحبوب " ، مجلة دراسات محاسبية ومالية ، جامعة بغداد ، المجلد (1) ، العدد (54) ، لعراق ، 2021.
- 7- سلامة ، مصطفى صالح ، مفاهيم حديثة في الرقابة الداخلية والمالية ، دار البداية ، عمان – الاردن ، 2010 .
- 8- طاحون ، احمد مصطفى ، (2013) ، معوقات نجاح التدقيق الداخلي ، مجلة البيان .

ثالثاً : المصادر الاجنبية

The periodicals , Reports, and Websites:

- 1 – Hamdan.M & Alaska. M. Extent of Coordination and Cooperation between the Accounting bureau and internal auditors in the Jordanian public Sector 6(4), 2016.
- 2 – Albitar,k., Gerged,A.m.,kikhia.H.,&Hussainey,k.(2020).Auditing in times of social distancing: The effect of CovID – 19 on auditing Quality. International Journal of Accounting & In formation Management.
- 3 – Jacque renard,theorie et pratique de laudi internal, edition groupe Eyrolles , saint germsin,2010.
- 4 – ebrahim mohammed al – matari, Abdullah kaid al – swidi, faudziah hanim binti fadzil,the effect of the internal audit and firm performance , international review of management and marketing , university ultara malaysia , 20m

The role of internal audit according to the indicators of Occupational Health and Safety Standard (403) in achieving the social dimension of sustainable development.

Requester: Hossam Jabbar Jassim
Dr: Alaa shams Allah

Abstract

The research aims to explain the role of internal auditing according to the indicators of Occupational health and safety Standard (403) In achieving the social dimension of sustainable development , this is applied to a sample of the departments represented by the audit Department and the accounts Department In Baghdad Rusafa Health Department ,The questionnaire was used in the research to reach the results that the research aims to achieve by achieving the objectives of the economic unit through the employees answers to the questionnaire questions , one of the most important conclusions reached by the researchers is a statement of the extent to which economic units adhere to laws instructions and legislation, one of the most important recommendations reached by the researcher lies in expanding the scope of the research by searching for new indicators for internal auditing in light of the indicators of standard (403) occupational health and safety and the social Dimension of sustainable Development .

Keywords: internal audit , Occupational health and safety , the social dimension of sustainable development.
