

تمهيد:

إن تطور التدقيق الاجتماعي ليأخذ الصورة التي هو عليها الآن كان نتاجا لتطور طويل خص التدقيق في المجال المالي والمحاسبي وما أثبتته من نتائج أبحرت الباحثين والمهنيين مما جعلهم يستخدمونه في المجال الاجتماعي.

I - ماهية التدقيق وتطوره:**1-1- لمحة تاريخية حول التدقيق:**

لقد نشأت مهنة التدقيق منذ القدم إذ نجد أن الحضارات القديمة قد مارست هذه المهنة ولكن بأسماء وكيفيات تختلف على ما هو الحال عليه الآن والغاية من هذه المهنة هي من أجل فرض الرقابة من طرف الزعماء ورؤساء القبائل أو الملاك على من يقوم بتحصيل أموالهم.

كما كان الفراعنة في مصر والإمبراطوريات القديمة في بابل وروما واليونان يمارسون هذه الوظيفة، إذ نجد أن العصر الروماني كانت تنفذ من قبل موظفين مختصين هم القضاة الذين يتم تكليفهم من طرف الإمبراطور بالذهاب إلى مختلف مقاطعات روما لمراقبة نشاط الإدارات العمومية، الحرفيين والتجار وكانت تتم هذه المراقبة بواسطة أسئلة شفوية، ويقوم القضاة في نهاية المهمة بتقديم تقرير شفوي للإمبراطور يهدف عادة لفرض عقوبات.

كما نجد أن العصر الإسلامي قد تمت ممارسة وظيفة التدقيق حيث أن الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه جعل مواسم الحج فرصة لعرض حسابات الولاة وتدقيقها وكان الغرض الرئيسي من هذه الوظيفة هو اكتشاف الغش والخطأ ومحاسبة المسؤولين عنها وقد لخصت أهداف التدقيق في ذلك الوقت لأجل التأكد من نزاهة الأشخاص المسؤولين عن الأمور المالية.

لقد تطورت وظيفة التدقيق عبر العصور خاصة منذ بداية القرن العشرين وهذا التطور راجع إلى تطور اقتصاد السوق وعند ظهور الثورة الصناعية في بريطانيا وتطور الصناعة والتجارة، والزيادة في أنشطة المؤسسات والشركات ذات الأسهم، وفي هذا الإطار أصدرت بعض الدول الصناعية الكبرى "و.م.أ"؛ بريطانيا وفرنسا خصوصا نصوصا تشريعية تلزم الشركات ذات الأسهم بتعيين خبراء مستقلين لمراجعة الوثائق المحاسبية والمالية والمصادقة عليها عن طريق إعداد تقرير كتابي يكون دوري ويتم بعد إنتهاء المؤسسة من إعداد الحسابات الختامية وييدي فيه المدقق رأيه الفني المحايد عن مدى صدق وعدالة الحسابات المالية.

و لقد اعترف كتاب المحاسبة و التدقيق بأهمية الرقابة الداخلية للمدقق الخارجي و أن التفاصيل التي يقوم بها المدقق الخارجي و العينات التي يعتمد عليها تتوقف على جودة نظام الرقابة الداخلية، إذا نستطيع القول بأن وظيفة التدقيق قد تم توسيع نطاقها لأنه كما أشرنا سابقا أن التدقيق كما يهدف إلى مراجعة الوثائق و المصادقة عليها و تطور الآن التدقيق حسب الأهداف و حسب المحتوى و أصبح يشمل جميع الوظائف الهامة داخل المؤسسة ابتداء من سنوات الثمانينات و أصبحت أكثر تخصصا خلال سنوات التسعينات و ما بعدها و تعالج مواضيع الساعة كالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، الإستراتيجية، التنمية المستدامة والحوكمة.

1-2- تعريف التدقيق:

كلمة تدقيق مشتقة من اللغة اللاتينية *Audir* التي تعني يستمع، حيث كما رأينا أنه قديما عندما كان الإمبراطور أو رب العمل يشك في و جود تلاعب و غش لذلك يعين شخص يقوم بالتحقيق في الحسابات من خلال الاستماع إلى المحاسب. عرف التدقيق على أنه " تلك العملية المنتظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الدالة على الأحداث الاقتصادية و تقييمها بطريقة موضوعية لغرض التأكد من مسيرتها للمعايير الموضوعية ثم توصيل النتائج للإطراف المعنية". من التعريف السابق نجد أن التدقيق يتضمن النقاط التالية:

- 1- التدقيق عملية منتظمة يعتمد على التخطيط المسبق؛
 - 2- الحصول على القرائن و الأدلة و تقييمها بطريقة موضوعية؛
 - 3- التزام العناصر محل الفحص للمعايير الموضوعية كأساس للتقييم و إبداء الرأي حولها؛
 - 4- إيصال النتائج للأطراف المعنية فهو وسيلة اتصال.
- ينظر البعض إلى أن التدقيق هو علم له قواعده و أصوله و فن له أساليبه وإجراءاته يهتم بالفحص الفني المحايد لحسابات و سجلات الوحدة محل المراجعة بقصد إبداء الرأي في مدى صحة الأرقام الواردة بالقوائم المالية المنشورة.
- كما عرف على أنه " فحص منتظم و مستقل للبيانات و القوائم و السجلات و العمليات و الفعالية المالية وغير المالية لأي منشأة بجمع الأدلة و القرائن و تقييمها و إبداء الرأي الفني من خلال التقرير". وهذا التعريف يؤكد على:

- 1- المعلومات محل التدقيق لا يجب أن تكون بالضرورة محاسبية و لكن يجب أن تكون هناك قابلية للإثبات؛
- 2- وجوب وجود أداة لقياسها؛
- 3- الشخص أن يكون فني و مستقل.

بالتالي يمكن تعريف التدقيق على أنه " فحص منتظم للمعلومات و السجلات و الدفاتر والمستندات للوصول إلى الأدلة و القرائن اللازمة لإبداء الرأي الفني المحايد عن مدى عدالة القوائم و كفاءة الإدارة في استخدام الموارد المتاحة". وبالتالي التدقيق يتضمن وظيفتين أساسيتين:

- 1- الفحص للدفاتر و المستندات؛
- 2- المنتج النهائي للتدقيق و المتمثل في التقرير الذي يضيف قيمة و المتمثلة في مساعدة مستخدم المعلومات على اتخاذ قرار حول جودة المعلومات و نوعيتها و كذا الرأي المحايد حول مدى التضارب بين مصالح الأطراف المعنية من مستخدم للمعلومات و من يعدها.

❖ يكون هناك إصرار أكثر على إجراء عملية تدقيق من شخص مستقل و محايد نظرا لـ:

- ✓ الأهمية النسبية للمعلومات محل الدراسة في عملية اتخاذ القرارات؛
- ✓ صعوبة المعلومات وتعقدها و تشعبها و عدم القدرة على استيعابها و اكتشاف الأخطاء فيها؛
- ✓ الفصل بين معد المعلومات و مستخدمها نظرا لعوامل الوقت و التكلفة تجعل من غير الممكن للمستخدم إجراء مراجعة و تقييم للمعلومات المقدمة إليه للحكم على مدى جودتها.

1-3- أهداف التدقيق: يمكن تقسيم أهدافه إلى نوعين:

أ- أهداف تقليدية: وتمثل في:

- التأكد من صحة البيانات المحاسبية ومدى الاعتماد عليها؛
- إبداء رأي فني استنادا إلى أدلة وبراهين عن عدالة القوائم المالية؛
- إكتشاف ماقد يوجد بالدفاتر والسجلات المحاسبية من أخطاء وغش؛
- مساعدة الإدارة على وضع السياسات واتخاذ القرارات الإدارية المناسبة.

ب- أهداف حديثة: والمتمثلة في:

- مراقبة الخطط ومتابعة تنفيذها وتحديد إنحرافها وأسبابها؛
- تقييم الأداء بالنسبة للوحدات الإقتصادية؛
- تحقيق أقصى رفاية لجميع أفراد المجتمع.

1-4- أنواع التدقيق

من حيث زاوية الإلزام القانوني: يمكن التمييز بين نوعين:

أ- التدقيق الإلزامي *Audit Obligatoire*؛

ب- التدقيق الإختياري *Audit Facultatif*

من حيث هدف التدقيق: يقسم التدقيق إلى مابلي

أ- التدقيق المالي *Audit Financier*

ب- تدقيق عملياتي *Audit Opérationnel*

من حيث ميدان التدقيق: يقسم التدقيق إلى

أ- التدقيق الإجتماعي *Audit Social*

ب- التدقيق البيئي *Audit Environnemental*

ج- تدقيق الإستراتيجية *Audit stratégique*

د- تدقيق الجودة *Audit de qualité*

هـ- التدقيق الجبائي *Audit Fiscal*

و- تدقيق الإعلام الآلي *Audit Informatique*

من حيث الجهة التي تقوم بالتدقيق: يقسم التدقيق إلى:

أ- التدقيق الداخلي *Audit Externe*

ب- التدقيق الخارجي *Audit Interne*

II - التدقيق الإجتماعي:

II-1 - نشأة وتطور التدقيق الإجتماعي:

لما كانت التقارير المالية والمحاسبية تهتم وتركز فقط على الجوانب المالية والمحاسبية دون الإشارة إلى المعلومات المتعلقة بالأداء المالي الإجتماعي للشركات، ولمواجهة المتطلبات الجديدة أصبح هناك حاجة ماسة للبحث عن طرق تقييم أفضل للأثر الإجتماعي للخطط والبرامج الموضوعة مما يظهر ضرورة وجود نموذج يضم المعلومات الإجتماعية وتوفير وسال أكثر عدالة وموضوعية تفيد الشركة والأطراف ذات المصلحة في أداء مهامها ووفائها وهو جوهر التدقيق الإجتماعي.

في الولايات المتحدة الأمريكية اول من أشار إلى المطلق هو *Howrd Bowen* عام 1953 مشسر أنه " طالما أن المشروع يخضع لتدقيق مستقل فإنه يخضع لتدقيق مستقل تقي أده من وجهة نظر إجتماعية بواسطة مدققين إجتماعيين وأعيد استخدام المصطلح 1958 من قبل *Blum Feed* الذي ركز على التطبيق العلمي له عن مدى وفاء المشروع بمسؤولياته

ومدى رضاهم عن العمل، ومنذ ذلك لم يمتد التدقيق الإجتماعي إلى تلك النواحي إلى غاية 1992 أين أصبحت الشركات تعد قائمة المحاسبة الأخلاقية، وفي سنة 1995 تم تأسيس المعهد الدولي للمحاسبة الإجتماعية والأخلاقية لتنسيق المعلومات والمعرفة حول التطبيقات المتنامية للتدقيق الإجتماعي. كما حدث ضغط شديد على المدققين لقبول فكرة المسؤولية بمعناها الواسع لإعلام مختلف الأطراف عن الأداء الإجتماعي للشركات.

في أوروبا وفرنسا ظهر التدقيق الإجتماعي سنة 1977 مع صدور القانون الذي ألزم الشركات بتقديم الميزانية الإجتماعية مما جعل العديد منهم يقوم بتخطيط البعد الإجتماعي، وقام Raymond Vatieر في سنة 1982 بإنشاء المعهد الدولي للتدقيق الإجتماعي بعدما إتضحت أهمية وظيفة الموارد البشرية في الشركة التي يمكن إبرازها من خلال طرح مجموعة من الأسئلة البسيطة أهمها:

- لماذا هناك فضلات ومهملات في بعض الوحدات أقل من الأخرى؛

- لماذا التغيب ودوران العمل في بعض الوحدات أقل من الأخرى؛

- ماذا تعني وضعية إجتماعية جيدة أو سيئة؛

- لماذا لا تحترم آجال بعض المصالح دون سواها.

وفي سنة 1984 ظهر أول كتاب فرنسي حول الموضوع من طرف كل من peretti و Vachette والذي تناول أهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي كمنهج جديد في فحص والتحقيق من تسيير الموارد البشرية خاصة بعد التطور الذي شهده البعد الاجتماعي في الشركات وتطور التدقيق في باقي الميادين.

في إنجلترا فقد برز الاهتمام بالموضوع سنة 1973 حيث صدرت مجلة التدقيق الاجتماعي وصدر بحث سنة 1975 عن التقارير المالية للشركة يتضمن جزء عن التدقيق الاجتماعي، كما تبنته بعض الدول في تشريعاتها مثل فرنسا، بلجيكا والجمعية الأوروبية التي اعترفت رسميا بالتدقيق الاجتماعي.

ب- في الجزائر:

بدأ الاهتمام بالموضوع من طرف الباحثين والمهنيين بداية سنوات التسعينيات مع ظهور الاصلاحات الاقتصادية وإعادة الهيكلة للشركات الوطنية، استقلالية الشركات وانفتاح الاسواق الوطنية على الأسواق الدولية من خلال مفاوضات

الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة ومعاهدة الشراكة مع الاتحاد الأوروبي فقد تزايدت البحوث الأكاديمية حول الموضوع من طرف الباحثين وظهر ما يعرف بالجمعية الجزائرية للموارد البشرية *ALGRH* التي تضم بعض المختصين والمهتمين بشؤون الموارد البشرية سنة 1991 وظهر الجمعية الجزائرية للتدقيق الجزائري *AAAS* غير أن التطبيقات الفعلية له تبقى محتشمة وإن تمت فهي تتم من طرف مكاتب دولية ومكلفة.

II-2- تعريف التدقيق الإجتماعي:

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

التدقيق الإجتماعي هو " فحص في محاييد للبيانات والمعلومات والقوائم المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية للشركة، بهدف التأكد من تلك البيانات والمعلومات صحيحة ودقيقة وأن تقرير الأداء الإجتماعي يعطي صورة صادقة وواضحة عن النشاط الاجتماعي للشركة."

حسب كاندو *P.CANDAU* يعتبر التدقيق عملية مستمرة و دائمة لمعاينة الوضعيات داخل المؤسسات للكشف عن نقاط القوة و نقاط الضعف باستعمال منهجية و تشخيص عام للمؤسسة لتقديم التوصيات لتصحيح الوضعيات المشخصة و يعرفه على أنه: " ذلك المسعى الموضوعي و الاستقرائي من خلال الملاحظة ، التحليل ، التقييم و تقديم التوصيات بالاعتماد على منهجية و باستعمال تقنيات تسمح بالكشف عن نقاط القوة و نقاط الضعف بالمقارنة مع المرجعيات المحددة بوضوح ، و مثله مثل التدقيق المالي و المحاسبي يحاول أن يقدر ما مدى إمكانية المؤسسة في التحكم في المشكلات الاجتماعية . لذلك فهو يعتبر وسيلة تسيير و إدارة "

كما يمكن القول بأن التدقيق الاجتماعي هو الفحص الانتقادي والاحترافي للوضعية الاجتماعية من أجل إصدار حولها رأي مسؤول ومحاييد ومستقل بالرجوع إلى معايير مما يؤدي إلى زيادة الثقة في صحة وسلامة المعلومات وبالتالي أهميتها".

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

من خلال هذه التعاريف يمكننا استخراج مجموعة العناصر التي تعتبر كمؤشرات هامة بالنسبة للمنهجية الصارمة

لعملية التدقيق الاجتماعي و المتمثلة في :

- جمع المعلومات من المصادر المتاحة داخل و خارج المؤسسة.
- تحليلها بالاعتماد على المرجعيات والمعايير وفق تشخيص دقيق للأسباب .
- استخراج الاختلالات و الانحرافات .
- تقديم الاقتراحات والتوصيات لتصحيح الانحرافات .

II-3- أهداف التدقيق الاجتماعي:

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

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

بصفة عامة مثل أهداف التدقيق في باقي المجالات ، التدقيق الاجتماعي يهدف هو الآخر إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات و العراقيل و الانحرافات باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية و تقديم الاقتراحات للقضاء على الاختلالات و الانحرافات وهو يستجيب لعدة أهداف أهمها:

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

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

- إذا كانت هذه العملية نابعة من إرادة المسؤولين تكون نتائجها مضمونة نوعاً ما وتكون هناك متابعة دائمة لتنفيذ التوصيات و الحلول المقدمة نظراً لتوفر الإرادة من أجل القضاء على الظواهر السلبية المشخصة و تحسين الظروف لرفع الأداء و الإنتاجية لدى الأفراد .
- تسيير عقلائي للأفراد باستعمال أدوات كمية في مجالات نوعية .
- التشخيص الدقيق للأسباب للوصول إلى النتائج الصادقة.
- التحكم الأمثل في التكاليف الاجتماعية المباشرة منها و غير مباشرة .
- التنبؤ السريع و في الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها.
- يستعمل التدقيق كذلك في المفاوضات مع المتعاملين حيث بمجرد اطلاع المفاوض على تقارير التدقيق الاجتماعي بإمكانه أخذ نظرة عن الوضعية الاجتماعية للمؤسسة .
- يستعمل كذلك خلال عملية الاندماج بين الشركات.
- يستعمل من طرف طاقم جديد لمعرفة الحقائق للتمكن من تحديد الأهداف بالاعتماد على الأولويات بدراسة الانحرافات و النتائج المترتبة عن بعض القرارات المتعلقة بالمجال الاجتماعي.
- فهو بالتالي يظهر كامتداد طبيعي و كمكمل ضروري للتدقيق المالي و المحاسبي بالاندماج تحت لواء عائلة واحدة وهي عائلة التدقيق .

II-4- خصوصيات التدقيق الاجتماعي:

إن أهم الخصوصيات التي تميز وظيفة تسيير الموارد البشرية والمتمثلة أساساً في توسع وتشعب أنشطتها ومهامها، وتعدد المعلومات المتعلقة بها وتميزها بالطابع النوعي، وجزئيتها، كما تعتبر في بعض الأحيان غير دقيقة وصعبة للحصول عليها نظراً للامتزاج والتداخل الكبير بين مجالات العلوم فيه وارتباطها بالجوانب السيكولوجية للأفراد، تنعكس على التدقيق الاجتماعي وتجعله ذا خصوصيات معينة، فالتشخيص والمنهجية صارمان للتمييز بين السبب والنتيجة لأن هناك تشابكاً بينهما، فالنتيجة قد تكون سبباً لظاهرة أخرى، كما أنه يمكن لنتيجة معينة أن يشترك فيها العديد من الأسباب وقد يؤدي سبب واحد إلى ظهور عدة نتائج، لذلك وقبل فرض الفرضيات المسبقة لا بد من إجراء تحليل موضوعي للظواهر، فمثلاً لو أخذنا ظاهرة التغيب فقد ترجع إلى عدم ضي العمال أو سوء الظروف أو أجور غير عادلة أو توقيت عمل غير مناسب والتغيير بدوره يساهم في رفع معدلات الملفات التأديبية أو وجود صراعات بين العمال والمسؤولين فهو نتيجة وسبب في آن واحد، لذلك فهذا يستلزم تدقيقاً صارماً وموضوعياً ممارساً من طرف أشخاص ذوي كفاءة عالية.

كما أن الترابط بين الأنشطة التي تمارسها وظيفة تسيير الموارد البشرية كالتوظيف، والتعيين، والتكوين، والأجور، وتحليل وتصنيف العمل إلخ... يقود إلى أن قراراً غير صائب في مجال ما يؤدي إلى انعكاسات و تأثيرات على بقية الأنشطة،

كمثال على ذلك وضع فرد في مكان غير مناسب يترتب عنه عدم رضا الفرد ذاته ويمكن أن يمتد إلى أفراد آخرين، وبالتالي إلى تبذير الطاقات و الأجرور إلخ...
 أخيراً إن التعقيد في الأمور الداخلية يزداد خطورة إذا ما تدعمه بتعقيدات خارجية، فالعوامل الداخلية من ظروف العمل السائدة، وتوزيع أوقات العمل، والنقابات العمالية، والعمال، وأرباب العمل إلخ... وهناك تأثير لعوامل خارجية كالسلطات الحكومية، والزبائن، والموردين، والمنافسة، والجمعيات المهنية إلخ...
 إضافة إلى كل ما سبق يتميز التدقيق الاجتماعي بخصوصيات منهجية تدرج ضمن الطابع المنهجي للبحث العلمي المستعمل في العلوم الاجتماعية لتحويل المعطيات النوعية إلى كمية، كما يركز على الطرق الإحصائية البيانية، والتحقيقات الشاملة لاستخراج الانطباعات والآراء الخاصة بالأفراد. كل هذه العوامل الداخلية والخارجية يجب أن تؤخذ في الحسبان في عمليات التشخيص الداخلي والخارجي الخاصة بالتدقيق فذلك يفرض أهدافاً ومنهجية وطرقاً تدخل خاصة في التدقيق الاجتماعي.

II-5- مبادئ التدقيق الاجتماعي:

- ان التدقيق الاجتماعي يساعد المنظمات ويشجعها باستمرار على الاشراف على أدائها الاجتماعي وتحسينه باستمرار ، وهناك ستة مبادئ تشكل الاساس للتدقيق الجيد
- **نظرة شمولية و متعددة:** معناه أنه يجب ان يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمنظمة؛
- **شامل:** معنى ذلك أن يركز التدقيق الاجتماعي ليشمل في النهاية قياس مدى تحسن الاداء من النواحي الاجتماعية والبيئية والثقافية والمجتمع؛
- **مقارن:** لا بد للتدقيق الاجتماعي ان يوفر وسائل تمكن من مقارنة أداء المنظمة عبر السنوات ، وبأداء المنظمات المماثلة وبالاداء المعيارى للصناعة؛
- **منتظم:** يجب ان ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم ، وليس مؤقتاً او لمرة واحدة في العمر؛
- **مراجعة (فحص) :** يجب ان تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص او اكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزييف النتائج (محايدين).
- **الافصاح :** يجب ان تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام.