

قياس مدى توفر أبعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014)

دراسة استطلاعية لآراء الملاكات التدريسية في كلية النور الأهلية^(١)

الباحث: أ.م. أحمد علي حسين
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت

أ.م.د. علاء عبدالسلام اليماني
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

المستخلص:

من أهم الأهداف التي سعى البحث لتحقيقها هي قياس مدى توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية في محافظة نينوى. اذ اشتملت عينة البحث على الملاكات التدريسية في تلك الكلية والبالغة (٣٠) تدريسياً، وجرى اختبار فرضيتي البحث اعتماداً على عدد من مقاييس الإحصاء الوصفي واختبار (t) وكذلك اختبار (Wilcoxon W) لتحقيق اهداف البحث، هذا ولقد خلص البحث الى نتيجة مهمة تمثلت في ان كلية النور تتوفر فيها ابعاد هذه المواصفة الدولية بمستوى عالي، وهذه النتيجة تشير الى الأسلوب والنمط القيادي والإداري الناجح الذي تتبعه القيادات الإدارية للكلية ساهم وبشكل فاعل في جذب عدد جيد من التدريسيين من ذوي الشهادات العليا وب تخصصات علمية مختلفة في تلك الكلية بهدف زيادة عدد اقسامها العلمية منذ تأسيسها ولحد الان، مما يعد ذلك مؤشراً واضحاً على قدرة الكلية على التوسع والنمو والتطوير في اعمالها وقدرتها على تطبيق جميع ابعاد المواصفة وبشكل ناجح، كما قدم الباحثان عدد من المقترحات لتلك القيادات الإدارية والتي تنسجم مع توجهات واهداف البحث.

Measuring the availability of dimensions of the International Standard of Social Accountability (SA 8000: 2014) An exploratory study of the opinions of teaching staff at Al-Noor Private College

Assi. Prof. Dr. Alaa Abdul Salam Al-Yamani
College of Adm & Eco
University of Mosul

Assi. Prof. Ahmad Ali Hussin
College of Adm & Eco
University of Tikrit

Abstract:

One of the main objectives of this research is to measure the availability of the dimensions of the International Standard of Social Accountability (SA 8000: 2014) at Al-Noor Private College in Nineveh Governorate.

The research sample was tested on the basis of a number of descriptive statistical measures and (t) test as well as (Wilcoxon W) test to achieve the research objectives.

^(١) البحث مستل من أطروحة دكتوراه في إدارة الاعمال/كلية الإدارة والاقتصاد بعنوان: "سلوكيات القيادة الخادمة مدخل لتعزيز أبعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000: 2014): دراسة مقارنة لآراء الملاكات التدريسية في كليتي الحدياء والنور الأهليتين/نينوى.

The research concluded with a significant result, Was that College which have the dimensions of this international standard at a high level. This result indicates the successful leadership and management style of the College's administrative leadership, which has actively contributed to attracting a large number of Teaching Staff with higher degrees and different Scientific Specializations in this college, This is a clear indication of the ability of this College to expand, grow and develop in its work and its ability to implement all dimensions of the standard successfully. The researchers also submitted a number of proposals to those administrative leaders, which are consistent with the directions and objectives of this research.

المقدمة

لقد زاد وعي واهتمام العديد من المنظمات المعاصرة المحلية منها والدولية في العقد الأخير من القرن الماضي بالعديد من القضايا والموضوعات الحديثة ومنها الميزة التنافسية المستدامة وكيفية اكتسابها وكذلك اخلاقيات الاعمال وتوفير بيئة العمل المناسبة واللائقة للأفراد العاملين والصحة والسلامة المهنية بهدف الحفاظ على أرواح العاملين وحمايتهم من مخاطر وحوادث واصابات العمل ومنحهم حقوقهم لما لتلك القضايا والموضوعات من اثر إيجابي وفاعل في ديمومة كفاءة وفاعلية تلك المنظمات، وبناء على ذلك ظهرت مصطلحات المسؤولية الاجتماعية وكذلك المساءلة الاجتماعية لتؤطر عمل كل تلك المواضيع والقضايا المعاصرة. وبما ان قطاع التعليم العالي يعد أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بلدان العالم، لذا فان منظمات هذا القطاع ومنها الكليات الاهلية ملزمة بتطبيق ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) تجاه العاملين لديها ومنهم ملاكاتها التدريسية والتي تركز على عدة ابعاد منها حظر العمل القسري والتمييز تجاه الملاكات التدريسية وإرساء أسس العدالة التأديبية في تعامل القيادات الإدارية للكلية معهم والزامهم بأداء الواجبات والمهام المناطة بهم ضمن ساعات العمل الرسمية ومنحهم المكافآت المجزية والمكافئة للأعمال المكلفين بأدائها، وهذا بالتالي ينصب كله في مجالات كسب رضاهم وتطوير ديمومة وظائف وانشطة واعمال الكلية وتحقيق أهدافها الاجتماعية، لذا تكمن أهمية ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في تقييم وقياس ورقابة أداء واهداف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بشكل عام ومنها الكليات الاهلية. وقد تم تقسيم البحث الى أربعة مباحث وكالاتي:

المبحث الأول: منهجية البحث.

المبحث الثاني: الإطار النظري.

المبحث الثالث: الإطار الميداني.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

تتضمن المنهجية المستخدمة في البحث المحاور التالية:

أولاً. مشكلة البحث:

تمتاز منظمات التعليم العالي ومنها الجامعات والكليات الاهلية بتنوع واسع ناجم عن اختلاف قاعدة تخصصاتها وسماتها الداخلية، كما انها تنفرد عن بقية اشكال المنظمات بانها ذات ديناميكية عالية وتوسع دائم استجابة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ولإيجاد مساحة لتطوير أنشطتها العلمية والبحثية تماشياً مع التطورات العلمية والتقانية في مختلف التخصصات العلمية من ناحية وكذلك بهدف تلبية متطلبات سوق العمل من وقت لآخر من ناحية أخرى، وهذا الامر يساعدها في بناء مكانة ذهنية متميزة لها لدى أصحاب المصلحة وديمومة عملها وبالتالي إمكانية الحصول على مراتب جيدة في التصنيف المحلي ونوعاً ما العالمي للجامعات.

وانساقاً مع ما تقدم يرى (Kolb, 2008, 1942) بانه في الآونة الأخيرة برزت العديد من المبادرات والأفكار والأنظمة الإدارية التي تؤكد على ضرورة تحمل المنظمات على اختلاف اشكالها لمسؤولياتها وقضاياها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية ضمن نهج اجتماعي جذاب يتسم بالشفافية والعدالة والموضوعية في التعامل مع تلك الموارد ضماناً لمستقبل افضل لهذا المورد الهام للمنظمة ولاستدامة أهدافها ومسؤولياتها الاجتماعية ومكانتها الذهنية المتميزة لدى أصحاب المصلحة، ولذلك فقد برزت المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000) بإبعادها المختلفة كإحدى تلك المبادرات المعاصرة والساعية الى التدقيق والرقابة على الالتزامات والمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال تجاه مواردها البشرية ضمن تلك الابعاد، والسؤالين الآتيين يؤطران مشكلة البحث:

١. هل تتوفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية، وما هي درجة التوفر في تلك الابعاد من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية؟
٢. هل هنالك فروق معنوية في درجة توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في تلك الكلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والاناث).

ثانياً. أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من خلال تسليطه الضوء على موضوع المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) بأبعادها المختلفة في جانبه النظري ومن ثم قياس مدى توافر تلك الابعاد في كلية النور الاهلية في جانبه الميداني.

اذ ان لهذه المواصفة أهمية بالغة في كونها احدى الأدوات والأساليب الحديثة للحوكمة الذاتية في بيئات منظمات الاعمال سواء اكانت صناعية ام خدمية ومنها الكليات الاهلية بهدف إرساء أسس حقوق الانسان والعدالة التأديبية وحرية التعبير وحظر التمييز بين العاملين في تلك الكليات الاهلية ومنهم الملاكات التدريسية واعتماد ساعات العمل الرسمية كأساس لمنحهم المكافآت المجزية، وهذا الامر بالتالي ينعكس ايجاباً وبشكل فاعل في تقليص دوران العمل لدى تلك الملاكات التدريسية وزيادة معدلات الرضا والولاء والاستقرار الوظيفي تجاه منظماتهم.

ثالثاً. هدف البحث: يهدف البحث الى:

١. التعريف بالمواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) وابعادها المختلفة لكونها من المواضيع المعاصرة والساعية للارتقاء بمستويات الاداء الاجتماعي للمنظمات نحو الأفضل.
 ٢. قياس درجة توفر ابعاد هذه المواصفة الدولية في كلية النور الاهلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.
 ٣. تقديم مقترحات للقيادات الإدارية في الكلية المبحوثة بناءً على نتائج الإطار الميداني للبحث.
- رابعاً. فرضيتي البحث: يختبر البحث فرضيتين هما:
- الفرضية الأولى:** تتوفر جميع ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية بمستوى عالي.
- الفرضية الثانية:** لا توجد فروق معنوية في درجة توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في تلك الكلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والاناث).

خامساً. حدود البحث:

١. **الحدود الموضوعية:** اقتصر الاطار النظري للبحث في التعريف بأبعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014)، اذ قام الباحثان باعتماد (٥) ابعاد فقط من ضمن الابعاد (٩) التي تتضمنها المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في هذا البحث والصادرة عن منظمة (Social Accountability International) الدولية، فالأبعاد التي اعتمدها فهي (حظر العمل القسري تجاه الملاكات التدريسية، حظر التمييز بين تلك الملاكات، العدالة التأديبية، الالتزام بساعات العمل الرسمية وأخيرا المكافآت) وتم الاستغناء عن الابعاد الأربعة الأخرى وذلك بعد الاخذ بمشورة وراي طرفين: الأول: والمتمثل بالسادة الاكاديميين الخبراء من ذوي الاختصاص في مجالات موضوع البحث وهم عدد من السادة الأساتذة المتخصصين في إدارة الاعمال، والثاني: القيادات الإدارية في الكلية المبحوثة من خلال قيام الباحثان بأجراء عدة مقابلات مع القيادات الإدارية في تلك الكليات وعرض ابعاد المواصفة عليهم وتبين بانه بحكم ميدان تطبيق البحث والمتمثل بكلية النور الاهلية في محافظة نينوى التي تلتزم بقوانين وتشريعات واحكام الكليات الاهلية في العراق، اذ أنها تحظر فعلاً عمالة الأطفال، وكما ان بيئة تلك الكليات الاهلية تختلف عن بيئة المنظمات الصناعية بكونها بيئة امنة وغير خطرة من ناحية الملوثات بأنواعها لذا فان بعد الصحة والسلامة المهنية قائم فعلاً في مثل تلك الكليات ، وبالنسبة للملاكات التدريسية في تلك الكليات الاهلية فانهم ايضاً لهم الحق في الانتماء للنقابات والجمعيات المهنية الرسمية والمجازة قانونياً حالهم كحال اقرانهم في الجامعات الحكومية وبذلك فان البعد المتعلق بـ (حرية تأسيس الجمعيات والنقابات والانتماء لها وحق مفاوضات العمل الجماعية) متوفر لهم فعلاً واخيراً فان النظام والهيكل الإداري لتلك الكليات هو موحد تقريباً لدى جميعها لذا يصعب تغيير واستبدال النظام الإداري القائم في الكلية بالنظام الإداري للمواصفة.

وفي السياق ذاته فان ابعاد المواصفة الدولية (SA 8000:2014) والصادرة في عام (٢٠١٦) تمثل محور وإطار عمل هذه المواصفة، اذ يمكن توضيح ابعاد هذه المواصفة الدولية بالنقاط الاتية حسب ورودها في دليلها الرسمي: (SA 8000: 2014, 2016, 1-2)

- حظر عمالة الأطفال.
 - حظر العمل القسري تجاه الافراد العاملين.
 - الصحة والسلامة المهنية.
 - حرية تأسيس الجمعيات والنقابات والانتماء لها وحقوق مفاوضات العمل الجماعية.
 - حظر التمييز بين الافراد العاملين.
 - العدالة التأديبية.
 - الالتزام بساعات العمل الرسمية.
 - المكافآت.
 - النظام الإداري للمواصفة.
 - ١. **الحدود المكانية:** تمحور الإطار الميداني للبحث في كلية النور الاهلية في محافظة نينوى.
 - ٢. **الحدود البشرية:** اشتملت عينة البحث على الملاكات التدريسية في الكلية المذكورة انفاً.
 - سادساً. منهج البحث:** اعتمد البحث على:
 - ١. **المنهج الوصفي:** من خلال الاعتماد على اصدار المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) أولاً وبعض الدوريات والكتب ذات الصلة بتلك الابعاد.
 - ٢. **المنهج التحليلي:** باستخدام استمارة الاستبانة بوصفها المساعدة للحصول على البيانات الأولية، وحدد مقياس (ليكرت الرباعي) (٣، ٢، ١، صفر) لقياس استجابة الافراد المبحوثين، اذ روعي عند تصميم الاستمارة اختيار ابعاد البحث والتي تعبر عن تلك الابعاد وبما يتناسب مع الكلية المبحوثة.
 - سابعاً. الأساليب الإحصائية:**
 - استخدمت برامج (SPSS V20) و (MS Office Excel v2016) لتحليل البيانات المستحصلة من الافراد المبحوثين، وقد شملت الأساليب الإحصائية التالية:
 - ١. **اختبار (Cronbach's Alpha):** وذلك لقياس ثبات الاستبانة.
 - ٢. **اختبار (T-test):** وقيم الانحرافات المعيارية والاوساط الحسابية واوزانها النسبية لقياس مستوى توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في تلك الكلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.
 - ٣. **اختبار (Wilcoxon W):** للتعرف على مدى وجود فروق معنوية في درجة توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في تلك الكلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والاناث).
 - ثامناً. ثبات الاستبانة:** اذ تم احتساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل (Cronbach's Alpha)، والجدول (١) يوضح معاملات الثبات لكل بعد من تلك الابعاد على المستوى الكلي والجزئي.
 - الجدول (١): قيم معاملات الثبات للابعاد الرئيسية ولجميع فقرات الاستبانة**
- | الابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) | عدد الفقرات | قيمة معامل الثبات |
|--|-------------|-------------------|
| حظر العمل القسري تجاه الملاكات التدريسية | ٤ | ٩٦% |
| حظر التمييز بين الملاكات التدريسية | ٤ | ٩٧% |
| العدالة التأديبية | ٤ | ٩٧% |
| الالتزام بساعات العمل الرسمية | ٤ | ٩٦% |
| المكافآت | ٤ | ٩٧% |
| كافة ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) | ٢٠ | ٩٦% |
- المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج التحليل الاحصائي لبرنامج (SPSS).

اذ يتضح من الجدول (١) بان قيم معاملات (Cronbach's Alpha) لأبعاد الموصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) تراوحت بين (٩٦%-٩٧%) وتعد عالية جداً مقارنة بالقيمة الأدنى المقبولة لهذا المعامل والبالغة (٦٠%). (جودة، ٢٠٠٨، ٣٠٠)

تاسعاً. وصف الكلية المبحوثة والافراد المبحوثين:

١. وصف الكلية المبحوثة: تعد كلية النور من الكليات الاهلية الرسمية والمعترف بها ايضاً من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي تأسست بموجب موافقة رسمية في العام (٢٠١٢) لتبدأ مسيرتها العلمية والتي اخذت على عاتقها مهمة المساهمة بتوفير الافراد الخريجين والحاملين لشهادات وتخصصات علمية متنوعة يخدمون في قطاعات الاعمال المختلفة الحكومية منها والخاصة، كما إنها توفر فرصة للتعليم العالي امام الطلبة الذين حرموا من التعليم العالي الجامعي لأسباب عدة لتؤدي بذلك دوراً تكاملياً مع الجامعات الحكومية المحلية من خلال تهيئتها البيئة الملائمة للتعليم العالي والبحث والتطوير لطلبتها ولملاكاتها التدريسية.

هذا وتسعى الكلية لان تصبح من احدى الكليات الاهلية المتميزة والمعروفة على مستوى البلد من خلال التزامها بمعايير جودة التعليم العالي الجامعي والقائمة على أساس الاصاله والابداع في تقديم الخدمات التعليمية للمستفيدين منها وبما يضمن تعزيز مكانتها المحلية والحصول على مخرجات متميزة وملائمة لحاجات المجتمع وواعية لدورها المنشود. وتضم الكلية اقسام (طب الانسان، التحليلات المرضية، القانون، اللغة الإنكليزية، اللغة العربية، التربية الرياضية) وفي النية فتح اقسام جديدة في المستقبل القريب ومنها (الصيدلة، هندسة الأجهزة الطبية، هندسة الحاسوب، التقنيات البصرية والليزرية وتقنيات التخدير). (الكراس التعريفي بكلية النور الاهلية، ٢٠١٨)

٢. وصف الافراد المبحوثين: انسجاماً مع منهجية البحث فقد شملت عينة البحث كل الملاكات التدريسية في كلية النور الاهلية المبحوثة والبالغ عددهم (٤٠) تدريسياً، لكونهم على بواقع حال بمدى توافر ابعاد الموصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في هذه الكلية، والجدول (٢) يبين تفاصيل عدد الاستثمارات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الاحصائي، اذ نلاحظ من الجدول (٢) بان نسبة استجابة الافراد المبحوثين في الكلية جيدة وتظهر تعاون وتجاوب الملاكات التدريسية مع الباحثان.

الجدول (٢): عدد الاستثمارات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الاحصائي

الكلية	الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستردة	الاستثمارات المستردة والصالحة للتحليل الاحصائي	نسبة الاستجابة (%)
النور	٤٠	٣٣	٣٠	٧٥

المصدر: من اعداد الباحثان.

وفيما يخص المتغيرات الشخصية بالافراد المبحوثين فانه يمكن إيضاحها من خلال الجدول (٣) الذي يوضح بالتفصيل تلك المتغيرات الواردة في استمارة الاستبانة.

الجدول (٣): وصف الافراد المبحوثين

المتغيرات الشخصية	الشهادة العلمية			اللقب العلمي			النوع الاجتماعي		
	الماجستير	الدكتوراه	الاجمالي	مدرس ومدرس مساعد	أستاذ وأستاذ مساعد	الاجمالي	الذكور	الاناث	الاجمالي
العدد	٢٠	١٠	٣٠	٢٨	٢	٣٠	٢٠	١٠	٣٠
%	٦٦,٥	٣٣,٥	١٠٠	٩٣	٧	١٠٠	٦٦,٥	٣٣,٥	١٠٠

المصدر: من اعداد الباحثان.

- ومن خلال الاطلاع على الجدول (٣) يمكن تأشير النقاط الآتية:
١. فيما يخص متغير (الشهادة العلمية) فإن نسبة الحاصلين على شهادة الماجستير هي ضعف نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه، والحال ذاته ايضاً بالنسبة لأعداد التدريسيين من الذكور مقابل التدريسيات.
 ٢. اما متغير (اللقب العلمي) فقد اشترت نسبة التدريسيين الحاصلين على لقبى (الأستاذ المساعد والأستاذ) في الكلية اقل بكثير من نسبة الذين يحملون لقبى (المدرس المساعد والمدرس).

المبحث الثاني: الإطار النظري

اولاً. التأسيس النظري للمواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) "النشأة، المفهوم، التعريف": يوضح (Chiarini & Vagnoni, 2017, 438-440) بان جذور نشوء المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA8000) تعود لعام (١٩٩٧م)، اذ يعد مجلس وكالة اعتماد الأولويات الاقتصادية في نيويورك (Council on the Economic Priorities Accreditation Agency) والذي يرمز له اختصاراً (CEPAA) اول من اصدر هذه المواصفة آنذاك بالتعاون والشراكة مع منظمة العمل الدولية (International Labour Organization: ILO) وتطبيق اتفاقياتها والاتحادات والنقابات العمالية والاكاديميين والصناعيين والتجار وكذلك منظمات حقوق الانسان وحقوق الطفل التابعة للأمم المتحدة من خلال استنادها الى الاعلان العالمي لحقوق الانسان واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأطفال وحظر تشغيل الأطفال دون سن (١٥) عاماً وكذلك اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على كل اشكال التمييز ضد المرأة، ويضيف الباحث ذاته ايضاً بان هذه المواصفة ومنذ نشأتها لم تكن موجهة الى جهات حكومية او قطاعات اعمال محددة وانما كان الهدف منها هو نشر وتطبيق هذه المواصفة التدقيقية الدولية للمساءلة الاجتماعية في كافة منظمات الاعمال، وفيما بعد تأسست المنظمة الدولية للمساءلة الاجتماعية (Social Accountability International: SAI) في العام ذاته ايضاً (١٩٩٧) وهي منظمة خيرية تم إيلاءها مهمة إدارة اعمال المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية، ولاحقاً في عام (٢٠٠١) خضع الإصدار الأول للمواصفة الى المراجعة والتنقيح والتعديل وصدرت النسخة الثانية والأحدث منها، وتوالى السنوات بعدها لحين عام (٢٠٠٨) والتي قدم فيها الإصدار الثالث للمواصفة، واخيراً في عام (٢٠١٦) قدمت منظمة (SAI) الإصدار الرابع والأخير للمواصفة والذي يرمز له (SA8000:2014) طبقاً للموقع الرسمي للمنظمة على شبكة الانترنت (<http://www.sa-intl.org>).

ويمكن ادراج عدد من هذه الاتفاقيات بالنقاط الآتية: (SA 8000:2014, 2016,7-9)

١. اتفاقيتي منظمة العمل الدولية (٢٩) و (١٠٥) المختصة بالعمل القسري الالزامي.
٢. اتفاقية منظمة العمل الدولية ذي الرقم (٨٧) المختصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.
٣. اتفاقيتي منظمة العمل الدولية (١٠٠) و (١٠١) المختصة بالمساواة وعدم التمييز بين أجور العمال سواء اكانوا (ذكوراً أو اناثاً).
٤. اتفاقية منظمة العمل الدولية ذي الرقم (١٥٥) والتوصية ذي الرقم (١٦٤) المختصة بالصحة والسلامة المهنية.
٥. اتفاقية منظمة العمل الدولية ذي الرقم (١٥٩) المختصة بالتأهيل المهني والعاملين ذوي الاحتياجات الخاصة.

٦. اتفاقية منظمة العمل الدولية ذي الرقم (١٨٢) المختصة بحظر أسوأ اشكال عملة الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.
٧. الإعلان العالمي لحقوق الانسان.
٨. اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأطفال.
٩. اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على كل اشكال التمييز ضد المرأة.

اما بخصوص مصطلح المساءلة الاجتماعية فقد عرفه (Kolb, 2008: 1941) على الى "انه عملية تقييم وتوصيف لأداء منظمات الاعمال وفق بعد اقتصادي واجتماعي وقانوني واخلاقي"، فعلى سبيل المثال فان المنظمات الحكومية عليها التزامات تجاه تقديم الخدمات للمواطنين وكذلك غير الحكومية مطالبة ايضاً بتحقيق اهداف المستثمرين والمساهمين ولكنها وفي المقابل ايضاً عليها واجبات ومسؤوليات تجاه الافراد العاملين لديها وكذلك المجتمع، ولذلك يمكن تأطير عمل المساءلة الاجتماعية بشكل عام ضمن مصطلح (SEAR) والذي يمثل اختصاراً لعبارة (Social And Ethical Accounting, Auditing & Reporting) أي (المحاسبة والتدقيق والافصاح الاجتماعي والأخلاقي) والذي قدمه الكاتب ذاته.

لذا يتمحور مفهوم المساءلة الاجتماعية بشكل عام حول "انها عملية تقوم على قياس جهود المنظمة تجاه أنشطة وفعاليات ونتائج المسؤولية الاجتماعية وخدمة أصحاب المصلحة (كالأفراد العاملين والمواطنين)" ولذلك تكون تلك المساءلة الاجتماعية اجبارية على المنظمات الحكومية في حين انها طوعية وتقوم بها المنظمات غير الحكومية من تلقاء نفسها ويتم تدقيقها من قبل جهات داخل المنظمة او من خارجها (كالمواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية SA 8000) والتي تقدم تقارير للجهات المختلفة (كالأفراد العاملين والمجتمع ووسائل الاعلام) عن جهود المنظمة في تحقيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية وتقوية أو اصر العلاقة بين المنظمة وتلك الجهات وتحسين مكانتها وصورتها امامهم. (Al-Shraah, et al., 2014, 169)

هذا وقد عرف كل من (Marimon & et al., 2016, 2) المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) على انها "أداة لتدقيق الابعاد والمعايير الاجتماعية والتنظيمية والأخلاقية والاقتصادية لمنظمات الاعمال على اختلاف أنواعها واشكالها في مجالات توفير بيئة العمل اللائقة للأفراد العاملين ومنحهم حقوقهم وتقليل مخاطر وحوادث واصابات العمل والترويج والتطبيق الفاعل لأخلاقيات الاعمال والحوار الاجتماعي الهادف بين قيادات المنظمات والافراد العاملين".

وفي السياق ذاته يرى الباحثان بانه لا بد لنا بان نميز بين مصطلحي المسؤولية الاجتماعية والمساءلة الاجتماعية والذان يدمج بينهما بعض الباحثين او انهم يعدون المساءلة الاجتماعية بانها أداة تعمل وفق إطار اشمل الا وهو المسؤولية الاجتماعية على الرغم من الاختلاف الواسع بينهما. اذ يشير كل من (العامري والغالبي، ٢٠٠٨ ، ٩٣) الى ان مفهوم المسؤولية الاجتماعية يعرف على انه "واجب على إدارات المنظمات بالقيام باتخاذ قرارات او التصرف بطريقة تساهم بزيادة رفاهية المجتمع ومصالحه، إضافة الى مصالح المنظمات"، اذ تصاعدت الدعوات الى ان تتبنى منظمات الاعمال وأصحاب رؤوس الأموال مسؤولياتهم بالإنفاق على الأنشطة الاجتماعية المختلفة بعد ان ازداد توجيه الانتقادات اليها بتكديس الأرباح وعدم مراعاة بعض حاجات ومتطلبات افراد المجتمع الذي تعمل فيه، هذا ولقد بدا ظهور هذا المفهوم ايضاً في نفس الحقبة التي

ظهرت فيها المساءلة الاجتماعية والتي دعت الى تحسين ظروف العمل الداخلية للمنظمات وتوفير بيئة العمل اللائقة للعاملين وزيادة اجورهم وتوفير الرعاية الطبية لهم ولعوائلهم وغيرها من الممارسات الأخلاقية والاجتماعية، ولكن مفهوم المسؤولية الاجتماعية في السنوات العشر الأخيرة الماضية اصبح واسعاً جداً ويركز على جوانب تحسين جودة حياة العمل الوظيفية بشكل شامل وتوفير وزيادة الاستقرار والتكافل الاجتماعي والعناية بشرائح المجتمع كافة دون تمييز.

وبعد هذا الاستعراض النظري الموجز للتفريق بين المساءلة الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية يرى الباحثان بان **المسؤولية الاجتماعية** هي "نشاط عادة ما يسبق المساءلة الاجتماعية والتي تعبر عن ممارسات وفعاليات اجتماعية طوعية يخطط وينفذ لها مسبقاً ومن قبل منظمات الاعمال غير الحكومية" ومن ثم يأتي بعد ذلك دور **المساءلة الاجتماعية** متمثلة بالمواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) على انها "اداة تدقيقية ورقابية على الأنشطة السابقة للمسؤولية الاجتماعية لتبيان مدى تحقيق تلك المنظمات لأهدافها الاجتماعية".

وفيما يخص أهمية هذه المواصفة الدولية فان هناك العديد من الدوافع التي ساهمت بشكل او باخر وراء رغبة المنظمات للحصول على المواصفة الدولية (SA 8000:2014)، فمن خلال دراسة ميدانية استقصائية قام بها كل من (Santos & et al., 2017) على (٢٢١) منظمة ايطالية (متوسطة وصغيرة) حاصلة على هذه المواصفة بينت اهم الدوافع المسببة لحصول تلك المنظمات على هذه المواصفة والتي منها دوافع داخلية وأخرى خارجية والتي يمكن توضيحها بالنقاط الاتية: (Santos, et al., 2017, 7)

١. تحسين المكانة الذهنية للمنظمة امام أصحاب المصلحة، وجذب المستثمرين الجدد للمنظمة.
 ٢. تحسين بيئة العمل الداخلية للمنظمة.
 ٣. كسب زبائن جدد للمنظمة وزيادة رضا زبائنهم.
 ٤. تحسين كفاءة وفاعلية إدارة أنشطة كافة اقسام المنظمة.
 ٥. تدعيم الموقف التنافسي للمنظمة تجاه المنافسين.
 ٦. نشر ثقافة التغيير والتحسين نحو الأفضل في المنظمة.
- ثانياً. ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014):** بعد ان قدم الباحثان نظرة تحليلية شاملة عن المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014)، لذا فانه استكمالاً لهذا العرض سوف يتم التطرق في المبحث الحالي الى الابعاد التي تتضمنها هذه المواصفة ومتطلباتها الداخلية وبشكل متسلسل حسب ورودها في الدليل الرسمي للمواصفة بشكل موجز والتي تم اعتمادها في ميدان البحث وكالاتي:

١. **حظر العمل القسري تجاه الافراد العاملين:** تعاني العديد من المجتمعات في بلدان العام المختلفة سواء النامية منها او الصناعية المتقدمة من ظاهرة انتشار العمل القسري، اذ ان هذه الظاهرة السلبية لا تقتصر على بلد ما باي حال من الأحوال وذلك لان مفهوم العمل القسري بالذات وكما حددته اتفاقيات منظمة العمل الدولية انتشر وبشكل واسع ابان حقبة الحرب العالمية الثانية نتيجة لأنظمة الحكم الدكتاتورية التي انتهجتها الدول الصناعية المتقدمة تجاه شعوبها وشعوب البلدان الأخرى التي عانت من ويلات وتبعات تلك الحقبة الصعبة، يضاف الى ذلك فقد اشارت اتفاقيات منظمة العمل الدولية الى ان هناك ممارسات أخرى في عصرنا الحاضر تصنف ايضاً على انها مشابهة للعمل القسري (الرق الحديث) ومنها ظروف العمل السيئة وغير الصحية والتأخر في دفع

الأجور للعاملين عن موعدها المحدد، هذا ولقد عرفت منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بهذا البعد (اتفاقية حظر العمل القسري) المرقمة (٢٩) والصادرة في عام (١٩٣٠م) هذه الظاهرة السلبية على أنها "كل الاعمال او الخدمات التي يجبر الفرد العامل على ادائها تحت التهديد بأي عقوبة كانت ولم يتطوع لتنفيذها بمحض ارادته او اختياره، ولذلك تعد هذه الظاهرة خرقاً خطيراً لحقوق الانسان وتقييداً لحريته". (التحالف العالمي لمكافحة العمل القسري، ٢٠٠٥، ٥-١٠) ويتضمن هذا البعد من المواصفة (٤) متطلبات فرعية يمكن ادراجها بالنقاط

الآتية: (SA8000:2014, 2016, 15-22)

- لن تتورط المنظمة او تدعم استخدام العمالة القسرية طبقاً للتعريف الوارد سلفاً باتفاق منظمة العمل الدولية المرقم (٢٩) لعام (١٩٣٠م)، كما انه لا يجب ان تطلب المنظمة من أي فرد إيداع "ودائع" او ضمانات أخرى كوضع اية أوراق ثبوتية شخصية لدى المنظمة عند بدء تنفيذ عقد العمل.
- لن تحجز المنظمة او أي من موردي العمالة أي جزء من رواتب او أجور او حوافز او حتى ممتلكات العاملين بغية إجبارهم على الاستمرار في العمل لديها او التعامل معها.
- يحق للأفراد مغادرة مكان العمل عقب انتهاء ساعات العمل الرسمية، كما ان لهم الحق في فسخ عقود عملهم بشرط تقديمهم لإخطار مقبول لصاحب العمل.
- لن تتورط المنظمة او أي من الجهات الموردة للعمالة (مكاتب تشغيل العاملين) بدعم ظاهرة الاتجار بالبشر والتي تم التنويه اليها انفاً.

٢. **حظر التمييز بين الافراد العاملين:** تعرف ظاهرة التمييز بين الافراد العاملين او افراد المجتمع على أنها " ظاهرة سلبية ولا أخلاقية في بيئة منظمات الاعمال او بين افراد المجتمع يراد منها التجاوز على حقوق الانسان وخاصة الفرد العامل في مجالات التوظيف والترقية والعلاوات والمكافآت والتي تؤدي بالنهاية الى غياب العدالة في توزيع المهام والحقوق بين الافراد العاملين والمفاضلة فيما بينهم على أسس غير موضوعية لا تستند الى الأداء والانجاز وانما على النوع الاجتماعي (ذكور واث) او على أساس صلة القرابة من ارباب العمل وغيرها "، وتلك الظاهرة السلبية دوماً تبعات جانبية تلقي بظلالها على إنتاجية العاملين ومستويات الرضا لديهم عن إدارة المنظمة، كما ان هناك علاقة مباشرة بين التمييز ورضا العاملين اذ انه كلما زاد التمييز بين الافراد العاملين كلما ساهم ذلك في انخفاض مستويات الرضا والأمان الوظيفي لدى هؤلاء العاملين، ففي كثير من الأحيان نجد بان ارباب العمل يقارنون بين أداء الرجال والنساء على أساس العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية غير العادلة وليس على أساس مستوى الإنجاز الفعلي لكل منهم على حدا وهذا الامر يولد لديهم احباطاً لقدراتهم ومهاراتهم وبخساً لحقوقهم، في حين على العكس من ذلك فان التعامل الأخلاقي والعاقل لأرباب العمل مع كافة الافراد العاملين على حد سواء يضع حاجزاً كبيراً امام تفشي ظاهرة التمييز بين الافراد العاملين ويزرع لديهم روح الثقة والأمان والرضا الوظيفي. (المغربي، ٢٠١٦، ٢٨٢-٢٨٤)

ويمكن ادراج متطلبات هذا البعد ضمن المواصفة الدولية (SA8000:2014) بالنقاط

الآتية: (SA8000:2014, 2016,58)

- لن تتورط المنظمة او تدعم أي شكل من اشكال التمييز خلال عمليات التوظيف او تحديد المكافآت او الفرص التدريبية او الترقية والعلاوة او انتهاء العقود او التقاعد او على أساس النوع الاجتماعي (ذكور واث) او الطبقية الاجتماعية او حالات العجز او على أساس الحالة الاجتماعية او عضوية

الاتحادات او على اساس السن وغيرها من أسس المفاضلة غير العادلة فيما بين افراد المجتمع التي قد ينشأ عنها التمييز فيما بينهم.

- لن تتدخل المنظمة في حق ممارسة الافراد لحقوقهم ومعتقداتهم ذات الصلة بالحرية الشخصية.
- لن تسمح المنظمة بالقيام بأي سلوك تهديدي او مؤذي او استغلالي او اكراهي داخل مواقع العمل تجاه الافراد العاملين لديها.

٣. العدالة التأديبية: بداية طرح السؤال الاتي لتوضيح مفهوم العدالة التأديبية، لماذا يتوجب على ارباب العمل ان يحرصوا دوماً على تحقيق مبدأ العدالة في معاملة موظفيهم؟

الجواب: هناك عدة أسباب موجبة لأرباب العمل لكي يحرصوا دوماً على تحقيق مبدأ العدالة في معاملة موظفيهم منها تقليدية وهي تحقيق رضا العاملين وتقليل دوران العمل وتحقيق المواطنة التنظيمية وغيرها، وأخرى معاصرة الا وهي ان العدالة يمكن ان تعد كأداة إدارية فاعلة تعتمد عليها المنظمات التي ترغب بالتحول من استراتيجية او مدخل التركيز على الإنتاج الى استراتيجية او مدخل التركيز على المعرفة والتي تتطلب ضرورة اهتمام المنظمة برفع مستويات أداء الافراد وإتاحة الفرصة لهم لطرح أفكارهم والابتكار وبناء جسور الثقة بين العاملين والإدارة من ناحية وبين العاملين مع بعضهم البعض من ناحية أخرى، ولذلك فان العدالة وفق هذا التوجه الحديث تصبح امراً ضرورياً لتمكين المدراء من تحقيق التغيير التنظيمي نحو الأفضل بالتعاون فيما بين كافة الأطراف العاملة داخل المنظمة. (ديسلر، ٢٠٠٧، ٣٦٢-٣٦٣)

وفي السياق ذاته تعرف (الحبيسة، ٢٠١٢، ٥١-٥٢) العدالة التأديبية على انها "أحد اشكال العدالة التنظيمية في منظمات الاعمال والتي يقصد بها ضرورة إيقاع وفرض العقوبات والغرامات على الافراد العاملين الذين يقصرون في أداء أعمالهم مما يؤثر ذلك بشكل مباشر او غير مباشر في أنشطة وفعاليات المنظمة على المدى القريب او البعيد"، فالفرد العامل المخطئ عمداً او المقصر في أداء واجبه يتوجب تصويب سلوكه الغير صحيح باعتماد نظام تأديبي عادل.

ويرى (واعظي، ٢٠١٧، ٤٥، ٤٨) على ان العدالة التأديبية يطلق عليها ايضاً بالعدالة التصحيحية او الإصلاحية او الجزائية والتي تعبر عن نظرية العقوبات العادلة لذا فإنها تعبر عن تصحيح الاعمال الخاطئة وبانتهاكات القوانين، لذا فان العدالة التأديبية يعبر عنها بالمساواة بين الافراد العاملين مقابل القانون او انها التطبيق المتساوي للقانون بعيداً عن كل اشكال التمييز والتحيز وعدم المساواة.

ولنجاح تطبيق هذا البعد من المواصفة الدولية في منظمات الاعمال الراغبة فقد وضع شرطاً اساسياً وحيداً لا بد من تطبيقه الا وهو: (SA 8000:2014, 2016, 69)

تتعامل المنظمة مع جميع الافراد العاملين بأسلوب مهني وعادل يحفظ لهم كرامتهم واحترامهم، كما انها لن تقدم على استخدام العقاب الجسدي او الاكراه او الإساءة اللفظية او المعاملة القاسية واللاإنسانية تجاههم لتأديب المقصرين والمخالفين منهم، كما انها لن تتسامح مع أي شخص يقوم بتلك الأفعال اللاأخلاقية تجاههم من دون وجه حق.

٤. الالتزام بساعات العمل الرسمية: تعرف ساعات العمل على انها "الفترة الزمنية التي يقضيها الافراد العاملين في منظمات الأعمال لإنجاز الوظائف والمهام المطلوبة منهم ويتقاضون عنها مكافآت مالية كأجراً يومياً او اسبوعياً او راتباً شهرياً"، وتختلف ساعات العمل الأسبوعية وفترات

الراحة وعدد أيام العمل السنوية من بلد لآخر وحسبما تقره القوانين والأنظمة المحلية او الدولية في كل بلد. (Atkinson, et al., 2017, 358,360)

ومن الاستراتيجيات المعاصرة ايضاً التي تتبعها منظمات الاعمال الرشيقة والمرنة في التعامل مع ساعات العمل هي (ساعات العمل المرنة) والتي يطلق عليها اصطلاحاً بـ (Flexitime)، اذ تتبع تلك المنظمات هذه الاستراتيجية في جدولة اعمال موظفيها الذين يمتازون بمهارات متنوعة بهدف الاستجابة للتذبذب في مستويات الطلب لمنتجاتها وخدماتها لتلبية لحاجات ورغبات زبائنهم وفق المزايا التنافسية. (Torrington, et al., 2017, 141)

وفيما يتعلق بمتطلبات تطبيق بنود هذا البعد من المواصفة فانه يمكن ادراج النقاط الاتية التي تمثل تلك المتطلبات: (SA 8000:2014,2016, 74-75)

- تلتزم المنظمة بالقوانين والأنظمة ذات الصلة بساعات العمل والعطل الرسمية وفترات الراحة، على ان لا تتجاوز عدد ساعات العمل الأسبوعية (٤٨) ساعة عمل.
- يحصل الافراد العاملين على عطلة لمدة يوم واحد بعد عملهم لمدة (٦) أيام متواصلة، باستثناء احدى الحالتين الا وهما ان يسمح قانون العمل المحلي بزيادة ساعات العمل عن هذا الحد وكذلك وجود اتفاق عمل جماعي بين الافراد العاملين وارباب العمل يسمح بتحديد متوسط ساعات العمل يختلف عما حدد سلفاً ويتضمن فترات الراحة الكافية.
- وفي الحالات التي يتطلب فيها العمل لساعات إضافية يجب ان يكون هناك التزام ببند اتفاق العمل الجماعي لساعات العمل الإضافية والموقع من قبل ممثل عن العاملين ومن ارباب العمل.
- يكون قرار قيام العامل بالعمل لساعات إضافية طوعاً واختياراً من قبله وليس قسراً عليه باستثناء ما نصت عليه الفقرة السابقة.

٥. **المكافآت:** تحظى مسألة المكافآت باهتمام بالغ وكبير في ميادين الاعمال المختلفة سواء من قبل أصحاب الاعمال او من قبل الافراد العاملين او من قبل الحكومات وذلك لكونها مصدر دخل كل من يعمل مهما كانت وظيفته او مهنته او منصبه، اذ تعبر المكافآت عن "الأجر المعاشي (Living Wage) والذي يشمل كل اشكال الأجور والرواتب التي تدفع كمبالغ نقدية للأفراد العاملين نظير مجهودهم واشتغالهم بوظيفة او مهنة محددة طوال فترات زمنية سابقة مثل ساعات العمل اليومية او ايام العمل الأسبوعية او الشهرية، على شرط ان يكون ذلك الاجر المعاشي يسد اهم الاحتياجات والمنافع المعاشية للفرد العامل ولعائلته كالمأكل والمشرب والملبس وكذلك الخدمات الاجتماعية الأخرى كالمسكن والتعليم والصحة والترفيه"، وكما يجب ان تأخذ المنظمات على اختلاف أنواعها بعين الاعتبار عند تحديد تلك المكافآت المالية التي تصرف للأفراد العاملين العديد من الاعتبارات الفردية ومنها سنوات الخبرة ومستوى اداء العامل والتحصيل الدراسي للفرد العامل وحتى الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية منها مستوى المعيشة في البلد ومؤشر أسعار المستهلك ومقدار التضخم في الأسعار والتنمية الاقتصادية ومعدلات الانتاج ومستوى خدمات التربية والتعليم والصحة، وبالرجوع ايضاً الى المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) نرى بانها اكدت على ضرورة تطبيق هذا البعد من خلال مجموعة من المتطلبات التي يمكن توضيحها بالنقاط الاتية: (SA 8000:2014, 2016, 82)

- يتوجب على المنظمة ان توفر للأفراد العاملين لديها اجراً معاشياً مناسباً يكفي لتوفير الاحتياجات والمنافع الأساسية للأفراد العاملين ولأسرهم وبالحد المناسب والعقول والذي يتلاءم مع أسعار السلع والخدمات التي يحتاجونها وضمن القوانين والأنظمة الحكومية المحلية ذات الصلة بها.
- تتعهد المنظمة بان لا تقوم بخصم أي مبالغ من تلك المكافآت لأغراض قسرية غير مبررة قانونياً الا في الحالات الانضباطية ووفق قوانين العمل السارية، او في حالة وجود اتفاق عمل جماعي يسمح بهذا الامر.
- يتم صرف تلك المبالغ النقدية على العاملين في الأوقات المناسبة والمتفق عليها مسبقاً اما على شكل نقد مباشر وباليدين او على شكل شيكات او حوالات نقدية وبما يتلاءم مع رغبات الافراد العاملين.
- يتم صرف بدلات العمل الإضافية المالية للأفراد العاملين وفق ما تحدد القوانين والأنظمة المحلية او الدولية او ضمن اتفاق العمل الجماعي.

ثالثاً. متطلبات نجاح تطبيق المواصفة (SA 8000) في المنظمات التعليمية:

- يتطلب نجاح تطبيق المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000) في بيئة المنظمات التعليمية ومنها الجامعات والكليات الاهلية توفر مجموعة من المتطلبات والتي يمكن ايجازها بالنقاط الآتية: (Al-Shraah & et al, 2014, 171-172)
١. قيام الإدارات العليا في تلك المنظمات بتحديد وتوثيق ونشر وتعريف وترسيخ مفهوم واهمية المساءلة الاجتماعية متمثلةً بالمواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000) وابعادها المتنوعة لدى كافة اقسام المنظمة التعليمية والافراد العاملين فيها ودورها في تحقيق ابعاد واهداف التنمية المستدامة (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والتطوعية) لدى منظماتهم.
 ٢. محاولة استفادة تلك المنظمات من أسلوب المقارنة المرجعية للاستفادة من التجارب الناجحة للمنظمات التعليمية الأخرى المماثلة في الحصول على شهادة المواصفة وكيفية نقل تلك التجارب الى الواقع الميداني لتلك المنظمات.
 ٣. بعد ذلك تستطيع تلك المنظمات اجراء دراسة شاملة ومقارنة لإمكانياتها ومواردها المختلفة لمعرفة مدى قدرتها على تطبيق ابعاد هذه المواصفة وتحديد مقدار الفجوة بينها وبين المنظمات الأخرى الحاصلة على الشهادة.
 ٤. ضرورة قيام الإدارات العليا في تلك المنظمات بفتح قنوات الاتصال المباشرة مع الجهات والمنظمات الدولية المرخصة بمنح شهادة هذه المواصفة من اجل اختيار احداها للاتفاق معها مستقبلاً في الحصول على المواصفة.

المبحث الثالث: الإطار الميداني

يهتم هذا المبحث باختبار فرضيتي البحث في كلية النور الاهلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.

اولاً. اختبار فرضية البحث الأولى: لغرض اختبار الفرضية الرئيسة الأولى للبحث والتي تنص على انه تتوفر جميع ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية بمستوى عالي، لذا يتوجب الامر قياس مستوى توفر كل بعد من تلك الابعاد في هذه الكلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية، وقد استند الباحثان على دراسة (شحادة، ٢٠١٦، ٥٧) في

تحديد مقياس مستوى توفر كل سلوك من هذه السلوكيات، كما تم الاعتماد على قيم الاوزان النسبية للأوساط الحسابية والمدى وحساب طول الفترة وفق الخطوات الآتية:

١. حساب الاوزان النسبية للأوساط الحسابية =

$$(قيمة الوسط الحسابي \div عدد درجات المقياس) \times 100\%$$

٢. حساب المدى: عبر طرح قيمة الحد الأعلى للمقياس من الحد الأدنى له:

المدى = ٣ - صفر = ٣

٣. حساب طول الفترة: عبر قسمة المدى على عدد درجات المقياس:

طول الفترة = ٣ ÷ ٤ = ٠,٧٥

٤. يتم بعد ذلك إضافة قيمة طول الفترة أعلاه (٠,٧٥) الى اقل قيمة في المقياس الا وهو (صفر) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا، ويوضح الجدول (٤) اطوال الفترات وما يقابلها من قيم الاوزان النسبية للأوساط الحسابية لتحديد مستويات توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000: 2-14) في كلية النور الاهلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.

الجدول (٤): مقياس مستوى ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة الخادمة

طول الفترة	قيم الاوزان النسبية للأوساط الحسابية	مستوى توفر الابعاد
من صفر - ٠,٧٥	من صفر - ١٨,٧٥%	لا يوجد
من ٠,٧٦ - ١,٥١	من ١٩% - ٣٧,٧٥%	متدني
من ١,٥٢ - ٢,٢٧	من ٣٨% - ٥٦,٧٥%	جيد
من ٢,٢٨ - ٣	٥٧% - ٧٥% فأكثر	عالي

المصدر: من اعداد الباحثان.

اما الجدول (٥) يعرض نتائج الإحصاء الوصفي واختبار (t) التي تم التوصل اليها من خلال استجابات الافراد المبحوثين عن مستويات توفر كل بعد من ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية.

الجدول (٥): اختبار مستوى توفر كل بعد من ابعاد المواصفة الدولية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية (N=30)

ت	ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014)	قيمة (t) المحسوبة	Sig	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوزن النسبي للوسط الحسابي	ترتيب الابعاد وفقاً لأوزانها النسبية	مستوى توفر البعد
١	حظر العمل القسري تجاه الملاكات التدريسية	١١,٤	٠,٠٠	معنوي	٠,٤٩	٢,٥١	٣	عالي
٢	حظر التمييز بين الملاكات التدريسية	٨,٦	٠,٠٠	معنوي	٠,٥٧	٢,٤٢	٤	عالي
٣	العدالة التأديبية	١٠,٧	٠,٠٠	معنوي	٠,٥٢	٢,٥٢	٢	عالي
٤	الالتزام بساعات العمل الرسمية	١٠,٥	٠,٠٠	معنوي	٠,٥٤	٢,٥٥	١	عالي
٥	المكافآت	٥,٢	٠,٠٠	معنوي	٠,٧	٢,٢٨	٥	عالي
٦	المؤشر الكلي لجميع ابعاد المواصفة	١١,٢	٠,٠٠	معنوي	٠,٤٥	٢,٤٥	٦١,٥	عالي

المصدر: من اعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الاحصائي لبرنامجي (MS-Excel; SPSS).

اذ يتضح من نتائج الجدول (٥) بان مستوى توفر كل بعد من ابعاد المواصفة في كلية النور كان عالياً على المستوى الجزئي والكلي، اذ نلاحظ بان قيمة الوسط الحسابي للمؤشر الكلي اعلى

من الوسط الحسابي الافتراضي للمقياس والبالغ (١,٥)، لذا تؤثر هذه القيمة بان هناك نسبة اتفاق (عالية) من قبل الافراد المبحوثين في هذه الكلية بان سلوكيات وانماط قياداتهم الإدارية تلتزم وبشكل كبير بتوفير وتطبيق ابعاد هذه المواصفة الدولية في الكلية.

اما فيما يخص نتائج الوصف والتشخيص على مستوى كل بعد من ابعاد المواصفة الدولية فنلاحظ انها ايضاً قد جاءت بالإجماع ضمن منطقة القبول لكون ان قيم اوساطها الحسابية اكبر ايضاً من الوسط الحسابي الافتراضي لمقياس الدراسة والبالغ (١,٥) اذ تراوحت تلك القيم بين (٢,٥٥ - ٢,٢٨) وبالمستوى (العالي).

كما يدعم كل تلك المؤشرات الإحصائية لنتائج الوصف والتشخيص والظاهرة في الجدول نتائج اختبار (t) اذ نجدها جميعاً قيم مرتفعة وذات دلالة إحصائية وذلك لان قيم الوسط الحسابي التي اعتمدت في هذا الاختبار كلها اعلى من قيمة الوسط الحسابي الافتراضي للبحث والبالغة (١,٥)، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الاولى للبحث والتي تنص على انه "تتوفر جميع ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية بمستوى عالي" من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى الأسلوب والنمط القيادي والإداري الناجح الذي تتبعه القيادات الإدارية للكلية والذي ساهم وبشكل فاعل في جذب عدد كبير من التدريسيين من ذوي الشهادات العليا وب تخصصات علمية مختلفة بهدف زيادة عدد اقسامها العلمية منذ تأسيسها ولحد الان، مما يعد ذلك مؤشراً واضحاً على قدرة الكلية على التوسع والنمو والتطوير في اعمالها وقدرتها على تطبيق جميع ابعاد المواصفة وبشكل ناجح.

ثانياً. اختبار فرضية البحث الثانية: لغرض اختبار الفرضية الثانية للبحث والتي تنص على انه "لا توجد فروق معنوية في درجة توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في تلك الكلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والاناث)"، فقد تم استخدام اختبار (Wilcoxon W) لاختبار هذه الفرضية، وفيما يلي عرضاً موضحاً لنتائج اختبار الفرضية الثانية وكما موضح في الجدول (٦).

الجدول (٦): نتائج اختبار (Wilcoxon W) لاختبار الفرضية الثانية للبحث

ت	ابعد (SA 8000: 2014)	متوسط الرتب لمتغير النوع الاجتماعي		قيم W	Sig	الدالة الاحصائية
		الذكور	الاناث			
١	حظر العمل القسري تجاه الملاكات التدريسية	١٣,٦٥	١٦,٩١	١٧٧,٥	٠,٢٩	غير دال احصائياً
٢	حظر التمييز بين الملاكات التدريسية	١٢,٤٢	١٧,٨٥	١٦١,٥	٠,٠٩	غير دال احصائياً
٣	العدالة التأديبية	١٣,٧٧	١٦,٨٢	١٧٩	٠,٣٣	غير دال احصائياً
٤	الالتزام بساعات العمل الرسمية	١٥,٣٨	١٥,٥٩	٢٠٠	٠,٩٥	غير دال احصائياً
٥	المكافآت	١٤,٨٥	١٦	١٩٣	٠,٧٢	غير دال احصائياً
	المؤشر الكلي	١٣,٨٥	١٦,٧٦	١٨٠	٠,٣٧	غير دال احصائياً

المصدر: من اعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج (SPSS).

لقد أظهرت النتائج المبينة في الجدول (٦) بان قيمة مستوى الدلالة لكل بعد من ابعاد (SA 8000:2014) وحتى بالنسبة للمؤشر الكلي لكل تلك الابعاد اكبر من مستوى الدلالة الافتراضي للدراسة والبالغ (٠,٠٥)، مما يعني ذلك قبول الفرضية الثانية للبحث والتي تشير الى

انه "لا توجد فروق معنوية في درجة توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في تلك الكلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والاناث)".

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

اولاً. الاستنتاجات:

١. أظهرت نتائج وصف الافراد المبحوثين بان هناك اعداد كبيرة من الملاكات التدريسية في كلية الحداثة الاهلية من حاملي شهادة الماجستير ولقبي (مدرس مساعد، مدرس) مقارنة بأعداد اقل منهم بكثير ممن يحملون شهادة الدكتوراه والقاب (أستاذ مساعد، أستاذ) وهذا الامر يشير الى عدم التوازن بين اعداد التدريسيين الحاملين للشهادات العلمية وحتى للألقاب العلمية الأولية والمتقدمة.
٢. ظهور مؤشرات إيجابية واضحة لتوفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية وبمستويات عالية من خلال نتائج الإحصاء الوصفي لوصف وتشخيص تلك الابعاد في هذه الكلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.
٣. لم تظهر أي فروقات معنوية في درجة توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في الكلية المبحوثة من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والاناث)، وهذا الامر فيه إشارة واضحة القيادات الإدارية في الكلية تتبع سلوكيات وانماط إدارية ناجحة في التعامل مع ملاكاتها التدريسية تتسم بأخلاقيات الاعمال العالية والاتزان والتفاعل الكبير بينهم وبين كافة التدريسيين ومن دون التمييز فيما بينهم سواء اكانوا ذكوراً ام اناثاً.

ثانياً. المقترحات: في ضوء الاستنتاجات السابقة يقدم الباحثان عدد من المقترحات التي تعزز الإطار البحثي وعلى النحو الاتي:

١. ضرورة قيام إدارة الكلية بأحد الخيارين أولهما تعيين أكبر عدد من حملة شهادة الدكتوراه وثانيهما فتح المجال امام ملاكاتها التدريسية من حملة شهادة الماجستير لإكمال دراستهم وحصولهم على شهادة الدكتوراه وذلك لغرض الاستفادة منهم مستقبلاً في تطوير الجوانب العلمية والبحثية للكلية.
٢. وضع خطط مستقبلية لدعم وتنمية جانب البحث والتطوير العلمي في الكلية مادياً ومالياً ومعنوياً بالإضافة الى تخصيص مكافآت مالية قيمة لتشجيع تدريسي الكلية على تأليف وترجمة الكتب والبحوث العلمية بالإضافة الى فسح المجال لهم للمشاركة الفاعلة في المؤتمرات العلمية وتقديمهم افضل النتائج البحثية والعلمية في تلك المؤتمرات لكي يواكبوا كل التطورات الحاصلة في مجالات تخصصاتهم العلمية وحتى تتاح لهم فرص الترقيات العلمية لألقاب اعلى، مما ينعكس ذلك كله في رفع اسم الكلية عالياً مقارنة بمثيلاتها المحلية سواء الحكومية منها والأهلية.
٣. بما ان ابعاد هذه المواصفة الدولية قد ظهرت مستويات توفرها بدرجات عالية في هذه الكلية وحسب رأي ملاكاتها التدريسية، لذا فان هذا الامر فيه إشارة واضحة الى وجود أرضية مناسبة لحصول الكلية على هذه المواصفة الدولية، لذا يقترح الباحثان بضرورة انفتاح وتواصل القيادات الإدارية وأصحاب القرار في الكلية مع الجهات الرسمية والمعتمدة المتخصصة بمنح إجازة الحصول على هذه المواصفة لكي تصبح الكلية من أوائل المنظمات التعليمية المحلية الحاصلة عليها، وهذا الامر

يعد بحد ذاته وساماً ورمزاً تشريفاً للكلية يسمو بها نحو الأفضل ويرفع درجتها ومستواها الاجتماعي في نظر أصحاب المصلحة.

المصادر

المصادر العربية:

أولاً. الوثائق والنشرات الرسمية:

١. التحالف العالمي لمكافحة العمل القسري، (٢٠٠٥)، "برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل القسري"، مؤتمر منظمة العمل الدولية، الدورة (٩٣)، جنيف، سويسرا.

٢. الكراس التعريفي بكلية النور الجامعة الاهلية، (٢٠١٨)، اعداد وتنضيد وطباعة وحدة الاعلام في الكلية.

ثانياً. الرسائل والاطاريح الجامعية:

١. شحادة، محمد ماهر سليمان، (٢٠١٦)، "متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي: دراسة تطبيقية على الجامعات غير الحكومية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة في المحاسبة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الازهر، غزة، دولة فلسطين.

ثالثاً. الكتب:

١. جودة، محفوظ، (٢٠٠٨) "التحليل الاحصائي المتقدم باستخدام SPSS"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

٢. الحبيسة، رضية سليمان، (٢٠١٢)، "القيادة الأخلاقية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

٣. ديسلر، جاري، (٢٠٠٧)، "إدارة الموارد البشرية"، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال وعبدالمحسن عبدالمحسن جودة، دار المريخ للطباعة والنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

٤. العامري، صالح مهدي محسن والغالي، طاهر محسن منصور، (٢٠٠٨)، "الإدارة والاعمال"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

٥. المغربي، محمد الفاتح محمود بشير، (٢٠١٦)، "السلوك التنظيمي"، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

٦. واعظي، احمد، (٢٠١٧)، "نظريات العدالة: دراسة ونقد"، ترجمة حيدر نجف، الطبعة الأولى، مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي واتجاهاته، بيروت، جمهورية لبنان.

المصادر الأجنبية:

A: Official Documents & Publications:

1. SA8000:2014, (2016), "Guidance Document for Social Accountability 8000", Social Accountability International (SAI), WWW.SA-INTL.ORG.

B: Periodicals:

1. Al-Shraah, Muhammad &, Daniela, Morar & Gheorghe, Solomon & Ecaterina-Alina, Sandu, (2014), "Considerations on implementation of a social accountability management system model in higher education ", Procedia – Social and Behavioral Sciences, Issue (142), www.sciencedirect.com.

2. Chiarini, Andrea & Vagnoni, Emidia, (2017), "Differences in implementing corporate social responsibilities through SA8000 & ISO 26000 Standards: Research from European manufacturing", Journal of Manufacturing Technology Management, Vol (28), No (4), Emerald Publishing Limited, www.emeraldinsight.com/1741-038X.htm.
3. Marimon, Fredric & Liach, Joseph & Alonso-Almeida, Maria del Mar, (2016), " Social Accountability 8000 standard certification: analysis of worldwide diffusion ", Journal of Clean Production, www.elsevier.com/locate/jclpro.
4. Santos, Gilberto & Muramura, Federica & Bravi, Laura, (2017), " SA 8000 as a Tool for a Sustainable Development Strategy ", Journal of Corporate Social Responsibility & Environmental Management, Published online in John Wiley & Sons Library, www.wilyonlinelibrary.com.

C: Books:

1. Atkinson, Adrian & Redman, Tom & Dundon, Tony, (2017), "Contemporary Human Resource Management: Text And Cases", 5th ed, Pearson Education Limited, Edinburgh, United Kingdom.
2. Cowton, Christopher & Haase, Michaela, (2008), "Trends in Business & Economics Ethics", Springer-Verlag, Heidelberg, Berlin, Germany.
3. Kolb, Robert W, (2008), "Encyclopedia of Business Ethics and Society", Vol (5), SAGE Publications Inc, California, USA.
4. Torrington, Derek & Hall, Laura & Atkinson, Carol & Taylor, Stephen, (2017), "Human Resource Management", 10th ed, Pearson Education Limited, Slovakia.