

## قياس مدى توفر أبعاد المعاصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية

(SA 8000:2014)

دراسة استطلاعية لآراء الملاكات التدريسية في كلية النور الأهلية<sup>(١)</sup>

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

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

### المستخلص:

من اهم الاهداف التي سعى البحث لتحقيقها هي قياس مدى توفر ابعاد المعاصفة 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) تدريسيًا، وجرى اختبار فرضيتي البحث اعتماداً على عدد من مقاييس الاحصاء الوصفي واختبار (t) وكذلك اختبار (Wilcoxon W) لتحقق اهداف البحث، هذا ولقد خلص البحث الى نتيجة مهمة تمثلت في ان كلية النور توفر فيها ابعاد هذه المعاصفة الدولية بمستوى عالي، وهذه النتيجة تشير الى الاسلوب والنطاق القيادي والإداري الناجح الذي تتبعه القيادات الإدارية للكلية ساهم وبشكل فاعل في جذب عدد جيد من التدريسيين من ذوي الشهادات العليا وبتخصصات علمية مختلفة في تلك الكلية بهدف زيادة عدد اقسامها العلمية منذ تأسيسها ولحد الان، مما يعده ذلك مؤسراً واضحاً على قدرة الكلية على التوسيع والنمو والتطوير في اعمالها وقدرتها على تطبيق جميع ابعاد المعاصفة وبشكل ناجح، كما قدم الباحثان عدد من المقررات 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 الادارة والاقتصاد بعنوان: "سلوكيات القيادة الخادمة مدخل لتعزيز أبعاد المعاصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000: 2014): دراسة مقارنة لآراء الملاكات التدريسية في كلية الحباء 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 والمواضيع 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 ومنهم حقوقهم لما لتلك القضايا والمواضيع من اثر إيجابي وفاعل في ديمومة كفاءة وفاعلية تلك المنظمات، وبناء على ذلك ظهرت مصطلحات المسؤولية الاجتماعية وكذلك المسائلة الاجتماعية لتوظير 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 المعاشرة الدولية للمسائلة الاجتماعية (SA 8000:2014) تجاه العاملين لديها ومنهم ملوكاتها 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 ومنهم المكافآت المجزية والمكافأة للأعمال المكلفين بأدائها، وهذا وبالتالي ينصب كله في مجالات كسب رضاهem وتطوير ديمومة وظائف وأنشطة واعمال الكلية وتحقيق أهدافها الاجتماعية، لذا تكمن أهمية ابعاد المعاشرة الدولية للمسائلة 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 وکالاتي:

**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:

### اولاً. مشكلة البحث:

تمتاز منظمات التعليم العالي ومنها الجامعات والكليات الاهلية بتنوع واسع ناجم عن اختلاف قاعدة تخصصاتها وسماتها الداخلية، كما انها تتفرق عن بقية اشكال المنظمات بانها ذات ديناميكية عالية وتوسيع دائم استجابة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وإيجاد مساحة لتطوير أنشطتها العلمية والبحثية تماشياً مع التطورات العلمية والتلقائية 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 وديمومتها عملها وبالتالي إمكانية الحصول على مراتب جيدة في التصنيف المحلي ونوعاً ما العالمي للجامعات.

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

- هل تتوفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية، وما هي درجة التوفير في تلك الابعاد من وجهة نظر ملوكاتها التدريسية؟
- هل هناك فروق معنوية في درجة توفر ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في تلك الكلية من وجهة نظر ملوكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والإناث).

### ثانياً. أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من خلال تسلطيه الضوء على موضوع المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) بابعادها 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 للحكومة الذاتية في بيئة منظمات الاعمال سواء اكانت صناعية او 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 وبالتالي ينعكس ايجاباً وبشكل فاعل في تقليص دوران العمل لدى تلك الملاكات التدريسية وزيادة معدلات الرضا والولاء والاستقرار الوظيفي تجاه منظمتهم.

**ثالثاً. هدف البحث: يهدف البحث الى:**

١. التعريف بالمواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) وابعادها المختلفة لكونها من المواضيع المعاصرة والساخنة لارتفاع اداء اجتماعي للمنظمات نحو الأفضل.
٢. قياس درجة توفر ابعاد هذه المواصفة الدولية في كلية النور الاهلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.
٣. تقديم مقتراحات لقيادات الادارية في الكلية المبحوثة بناءً على نتائج الإطار الميداني للبحث.

**رابعاً. فرضياتي البحث: يختبر البحث فرضيتين هما:**

**الفرضية الأولى:** توفر 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 والإناث).

**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، فالابعاد التي اعتمادها فهي (حظر العمل القسري تجاه الملاكات التدريسية، حظر التمييز بين تلك الملاكات، العدالة التأديبية، الالتزام بساعات العمل الرسمية وأخيراً المكافآت) وتم الاستغناء عن الابعاد الأربع الأخرى وذلك بعد الاخذ بمشورة ورأي 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 بأنه 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 بيئه تلك الكليات الاهلية تختلف عن بيئه المنظمات الصناعية بكونها بيئه امنه وغير خطرة من ناحية الملوثات بأنواعها لذا فان بعد الصحة والسلامة المهنية قائم فعلاً في مثل تلك الكليات ، وبالنسبة للملكات 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 بعد المتعلق بـ (حرية تأسيس الجمعيات والنقابات والانتماء لها وحق مفاوضات العمل الجماعية) متوفراً لهم فعلاً وآخرأً 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) الصادرة في عام (٢٠١٦) تمثل محور وإطار عمل هذه المواصفة، اذ يمكن توضيح ابعاد هذه المواصفة الدولية بالنقاط الآتية حسب ورودها في دليلها الرسمي: (SA 8000: 2014, 2016, 1-2)

- حظر عمال الأطفال.
- حظر العمل القسري تجاه الأفراد العاملين.
- الصحة والسلامة المهنية.
- حرية تأسيس الجمعيات والنقابات والانتماء لها وحق مفاوضات العمل الجماعية.
- حظر التمييز بين الأفراد العاملين.
- العدالة التأديبية.
- الالتزام بساعات العمل الرسمية.
- المكافآت.
- النظام الإداري للمواصفة.

١. الحدود المكانية: تحور الإطار الميداني للبحث في كلية النور الاهلية في محافظة نينوى.
٢. الحدود البشرية: اشتملت عينة البحث على الملاكات التدريسية في الكلية المذكورة انفأ.

سادساً. منهج البحث: اعتمد البحث على:

١. المنهج الوصفي: من خلال الاعتماد على اصدار المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) او لاً وبعض الدوريات والكتب ذات الصلة بتلك الابعاد.
٢. المنهج التحليلي: باستخدام الاستمارنة بوصفها المساعدة للحصول على البيانات الأولية، وحدد مقياس (ليكرت الرباعي) (١، ٢، ٣، صفر) لقياس استجابة الأفراد المبحوثين، اذ روعي عند تصميم الاستمارنة اختيار ابعاد البحث والتي تعبر عن تلك الابعاد وبما يتاسب مع الكلية المبحوثة.

سابعاً. الأساليب الإحصائية:

- استخدمت برامج (SPSS V20) و (MS Office Excel v2016) لتحليل البيانات المستحصلة من الأفراد المبحوثين، وقد شملت الأساليب الإحصائية التالية:
١. اختبار (Cronbach's Alpha): وذلك لقياس ثبات الاستمارنة.
  ٢. اختبار (T-test) وقيم الانحرافات المعيارية والاواسط 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 والإناث).

- ثامناً. ثبات الاستمارنة: اذ تم احتساب ثبات الاستمارنة باستخدام معامل (Cronbach's Alpha) والجدول (١) يوضح معاملات الثبات لكل بعد من تلك الابعاد على المستوى الكلي والجزئي.

الجدول (١): قيم معاملات الثبات للأبعاد الرئيسية ولجميع فقرات الاستمارنة

قيمة معامل الثبات	عدد الفقرات	ابعد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014)
٩٦%	٤	حظر العمل القسري تجاه الملاكات التدريسية
٩٧%	٤	حظر التمييز بين الملاكات التدريسية
٩٧%	٤	العدالة التأديبية
٩٦%	٤	الالتزام بساعات العمل الرسمية
٩٧%	٤	المكافآت
٩٦%	٢٠	كافحة ابعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014)

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج التحليل الاحصائي لبرنامج (SPSS).

اذ يتضح من الجدول (١) بان قيم معاملات (Cronbach's Alpha) لأبعاد المعاشرة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) تراوحت بين (٩٦-٩٧%) و تعد عالية جداً مقارنة بالقيمة الأدنى المقبولة لهذا المعامل والبالغة (٦٠%). (جودة، ٢٠٠٨، ٣٠٠). **تاسعاً. وصف الكلية المحوسبة والافراد المبحوثين:**

**١. وصف الكلية المحوسبة:** 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 ومتخصصات 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 عددة لتؤدي بذلك دوراً تكاملياً مع الجامعات الحكومية المحلية من خلال تهيئتها البيئة الملائمة للتعليم العالي وللبحث والتطوير لطلبتها ولملكاتها التدريسية.

هذا وتسعى الكلية لأن تصبح من احدى الكليات الاهلية المتميزة والمعروفة على مستوى البلد من خلال التزامها بمعايير جودة التعليم العالي الجامعي والقائمة على أساس الاصالة والابداع في تقديم الخدمات التعليمية للمستفيدين منها وبما يضمن تعزيز مكانتها المحلية والحصول على مخرجات متميزة وملائمة لاحتياجات المجتمع ووعية لدورها المنشود. وتضم الكلية اقسام (طب الاسنان، التحليلات المرضية، القانون، اللغة الانكليزية، 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 المحوسبة والبالغ عددهم (٤٠) تدريسياً، لكونهم على ي الواقع حال بدء توافر ابعاد المعاشرة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في هذه الكلية، والجدول (٢) يبين تفاصيل عدد الاستثمارات الموزعة والمسترددة والصالحة للتحليل الاحصائي، اذ نلاحظ من الجدول (٢) بان نسبة استجابة الافراد المبحوثين في الكلية جيدة وتنظر تعاون وتجابو الملاكات التدريسية مع الباحثان.

### الجدول (٢): عدد الاستثمارات الموزعة والمسترددة والصالحة للتحليل الاحصائي

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

المصدر: من اعداد الباحثان.

وفيما يخص المتغيرات الشخصية بالأفراد المبحوثين فإنه يمكن إيضاً من خلال الجدول (٣) الذي يوضح بالتفصيل تلك المتغيرات الواردة في استماره الاستبيانة.

### الجدول (٣): وصف الافراد المبحوثين

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

المصدر: من اعداد الباحثان.

ومن خلال الاطلاع على الجدول (٣) يمكن تأشير النقاط الآتية:

١. فيما يخص متغير (الشهادة العلمية) فان نسبة الحاصلين على شهادة الماجستير هي ضعف نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه، والحال ذاته ايضاً بالنسبة لأعداد التدريسين من الذكور مقابل التدريسيات.
٢. اما متغير (اللقب العلمي) فقد اشرت نسبة التدريسين الحاصلين على لقبى (الأستاذ المساعد والأستاذ) في الكلية اقل بكثير من نسبة الذين يحملون لقبى (المدرس المساعد والمدرس).

## المبحث الثاني: الإطار النظري

اولاً. **التأصيل 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) 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 ايلاءها مهمة إدارة اعمال المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية، ولاحقاً في عام (٢٠٠١) خضع الإصدار الأول للمواصفة الى المراجعة والتقييم والتعديل وصدرت النسخة الثانية والأحدث منها، وتواترت 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 او 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 الإنسان.
٨. اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأطفال.
٩. اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على كل اشكال التمييز ضد المرأة.

اما بخصوص مصطلح المسائلة الاجتماعية فقد عرفه (Kolb, 2008: 1941) على الى "انه عملية تقييم وتصنيف لأداء منظمات الاعمال وفق بعد اقتصادي واجتماعي وقانوني وأخلاقي"، 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 تأثير عمل المسائلة الاجتماعية بشكل عام ضمن مصطلح (SEAAR) والذي يمثل اختصاراً لعبارة (Social And Ethical Accounting, Auditing & Reporting) أي (المحاسبة والتدقيق والافصاح الاجتماعي والأخلاقي) والذي قدمه الكاتب ذاته.

لذا يتمحور مفهوم المسائلة الاجتماعية بشكل عام حول "انها عملية تقوم على قياس جهود المنظمة تجاه انشطة وفعاليات ونتائج المسؤولية الاجتماعية وخدمة أصحاب المصلحة (الأفراد العاملين والمواطنين)" ولذلك تكون تلك المسائلة 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 (المواصفة الدولية للمسائلة الاجتماعية SA 8000) والتي تقدم تقارير للجهات المختلفة (الأفراد العاملين والمجتمع ووسائل الاعلام) عن جهود المنظمة في تحقيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية اواصر 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 للمسائلة الاجتماعية (SA 8000:2014) على انها "أداة لتدقيق الأبعاد والمعايير الاجتماعية والتنظيمية والأخلاقية والاقتصادية لمنظمات الاعمال على اختلاف أنواعها واسكالها في مجالات توفير بيئة العمل اللائقة للأفراد العاملين ومنحهم حقوقهم وتقليل مخاطر وحوادث واصابات العمل والترويج والتطبيق الفاعل لأخلاقيات الاعمال والحوار الاجتماعي الهدف بين قيادات المنظمات والأفراد العاملين".

وفي السياق ذاته يرى الباحثان بأنه لابد لنا بان نميز بين مصطلحي المسؤولية الاجتماعية والمسائلة الاجتماعية والذان يدمج بينهما بعض الباحثين او انهم يعدون المسائلة 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 تتبني منظمات الاعمال وأصحاب رؤوس الأموال مسؤولياتهم بالإنفاق على الأنشطة الاجتماعية المختلفة بعد ان ازداد توجيهه الانتقادات اليها بتكميس الأرباح وعدم مراعاة بعض حاجات ومتطلبات افراد المجتمع الذي تعمل فيه، هذا ولقد بدا ظهور هذا المفهوم ايضاً في نفس الحقبة التي

ظهرت فيها المسائلة 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 المسئولية الاجتماعية في السنوات العشر الأخيرة الماضية اصبح واسعاً جداً ويركز على جوانب تحسين جودة حياة العمل الوظيفية بشكل شامل وتوفير وزيادة الاستقرار والتكافل الاجتماعي والعنایة بشرائح المجتمع كافة دون تمييز.

وبعد هذا الاستعراض النظري الموجز للفرق بين المسائلة الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية يرى الباحثان بان **المسؤولية الاجتماعية** هي "نشاط عادة ما يسبق المسائلة الاجتماعية والتي تعبّر عن ممارسات وفعاليات اجتماعية طوعية يخطط وينفذ لها مسبقاً ومن قبل منظمات الاعمال غير الحكومية" ومن ثم يأتي بعد ذلك دور **المسائلة الاجتماعية** متمثلة بالمواصفة الدولية للمسائلة 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 بيّنت اهم الدوافع المسببة لحصول تلك المنظمات على هذه المواصفة والتي منها دوافع داخلية وأخرى الخارجية والتي يمكن توضيحها بالنقاط الآتية: (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 زبائنها.
٤. تحسين كفاءة وفاعلية إدارة انشطة كافة اقسام المنظمة.
٥. تدعيم الموقف التنافسي للمنظمة تجاه المنافسين.
٦. نشر ثقافة التغيير والتحسين نحو الأفضل في المنظمة.

ثانياً. **ابعاد المواصفة الدولية للمسائلة الاجتماعية (SA 8000:2014)**: بعد ان قدم الباحثان نظرة تحليلية شاملة عن المواصفة الدولية للمسائلة الاجتماعية (SA 8000:2014)، لذا فانه استكمالاً لهذا العرض سوف يتم التطرق في البحث 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. **حضر 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 ب اي حال من الاحوال وذلك لان مفهوم العمل القسري بالذات وكما حدثته 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 (١٩٣٠) هذه الظاهرة السلبية على انها "كل الاعمال او الخدمات التي يجبر الفرد العامل على ادائها تحت التهديد باي عقوبة كانت ولم يتطوع لتنفيذها بمحض ارادته او اختياره، ولذلك تعد هذه الظاهرة خرقاً خطيراً لحقوق الانسان وتقبيلاً لحربيته". (التحالف العالمي لمكافحة العمل القسري، ٢٠٠٥، ٥-١٠)

ويتضمن هذا البعد من المعايير (٤) متطلبات فرعية يمكن ادراجها بالنقاط

الاتية: (SA8000:2014, 2016, 15-22)

- لن تتورط المنظمة او تدعم استخدام العمالة القسرية طبقاً للتعریف الوارد سلفاً باتفاق منظمة العمل الدولية المرقم (٢٩) لعام (١٩٣٠)، 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 حواجز 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 لآخر مقبول لصاحب العمل.
- لن تتورط المنظمة او أي من الجهات الموردة للعمالة (مكاتب تشغيل العاملين) بدعم ظاهرة الاتجار بالبشر والتي تم التنويه اليها افأ.

٢. حظر التمييز بين الأفراد العاملين: تعرف ظاهرة التمييز بين الأفراد العاملين او افراد المجتمع على انها " ظاهرة سلبية ولا أخلاقية في بيئه منظمات الاعمال او بين افراد المجتمع يراد منها التجاوز على حقوق الانسان وخاصة الفرد العامل في مجالات التوظيف والترقية والعلاوات والكافات والتي تؤدي بالنتهاية الى غياب العدالة في توزيع المهام والحقوق بين الافراد العاملين والمفاضلة فيما بينهم على اسس غير موضوعية لا تستند الى الاداء والإنجاز وانما على النوع الاجتماعي (ذكور واناث) او على اساس صلة القرابة من ارباب العمل وغيرها "، ولذلك 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 والعادل 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 المعايير الدولية (SA8000:2014) بالنقاط

الاتية: (SA8000:2014, 2016, 58)

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

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

- لن تتدخل المنظمة في حق ممارسة الأفراد لحقوقهم ومعتقداتهم ذات الصلة بالحرية الشخصية.
- لن تسمح المنظمة بالقيام ب اي سلوك تهديدي او مؤذني او استغلاطي او اكراهي داخل موقع العمل تجاه الأفراد العاملين لديها.

### **٣. العدالة التأديبية:** بداية نطرح 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 ترحب بالتحول من استراتيجية او مدخل التركيز على الإنتاج الى استراتيجية او مدخل التركيز على المعرفة والتي تتطلب ضرورة اهتمام المنظمة برفع مستويات أداء الأفراد 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 الأفراد 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 (وااعظي، ٢٠١٧، ٤٥، ٤٨) على ان العدالة التأديبية يطلق عليها ايضاً بالعدالة التصحيحية او الإصلاحية او الجزائية والتي تعبر عن نظرية العقوبات العادلة لذا فانها تعبر عن تصحيح الاعمال الخاطئة وبانتهاكات القوانين، لذا فان العدالة التأديبية يعبر عنها بالمساواة بين الأفراد العاملين مقابل القانون او انها التطبيق المتساوي للقانون بعيداً عن كل اشكال التمييز والتحيز وعدم المساواة.

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

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

**٤. الالتزام بساعات العمل الرسمية:** تعرف ساعات العمل على انها "الفترة الزمنية التي يقضيها الأفراد العاملين في منظمات الاعمال لإنجاز الوظائف والمهام المطلوبة منهم ويتناقضون عنها مكافآت مالية كأجرأ يومياً او أسبوعياً او راتباً شهرياً"، وتخالف ساعات العمل الأسبوعية وفترات

الراحة وعدد أيام العمل السنوية من بلد لأخر وحسبما تقره القوانين والأنظمة المحلية او الدولية في كل بلد. (Atkinson, et al., 2017, 358,360) ومن الاستراتيجيات المعاصرة ايضاً التي تتبعها منظمات الاعمال الرشيدة والمرنة في التعامل مع ساعات العمل هي (ساعات العمل المرنة) والتي يطلق عليها اصطلاحاً (Flexitime)، اذ تتبع تلك المنظمات هذه الاستراتيجية في جدولة اعمال موظفيها الذين يمتازون بمهارات متعددة بهدف الاستجابة للتذبذب في مستويات الطلب لمنتجاتها وخدماتها تلبية لحاجات ورغبات زبائنها وفق المزايا التنافسية. (Torrington, et al., 2017, 141) وفيما يتعلق بمتطلبات تطبيق بنود هذا البعد من المعاصفة فإنه يمكن ادراج النقاط الآتية 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 الأفراد 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 الأفراد 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 ببنود 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 سواءً من قبل أصحاب الاعمال او من قبل الأفراد العاملين او من قبل الحكومات وذلك لكونها مصدر دخل كل من يعمل مهما كانت وظيفته او مهنته او منصبه، اذ تعبّر المكافآت عن "الأجر المعاشي (Living Wage)" والذي يشمل كل اشكال الأجر والرواتب التي تدفع كمبالغ نقدية للأفراد العاملين نظير مجهودهم واحتلالهم 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 المعاشرة للفرد العامل ولعائلته كالمأكل والمشرب والملابس وكذلك الخدمات الاجتماعية الأخرى كالمسكن والتعليم والصحة والترفيه"، وكما يجب ان تأخذ المنظمات على اختلاف انواعها 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 المعاصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) نرى بانها اكملت على ضرورة تطبيق هذا البعد من خلال مجموعة من المتطلبات التي يمكن توضيحيها بالنقاط الآتية: (SA 8000:2014, 2016: 82)

- يتوجب على المنظمة ان توفر للأفراد العاملين لديها اجرًأ معاشياً مناسباً يكفي ل توفير الاحتياجات والمنافع الأساسية للأفراد العاملين وأسرهم 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 ووفقاً لقوانين العمل السارية، او في حالة وجود اتفاق عمل جماعي يسمح بهذا الامر.
- يتم صرف تلك المبالغ النقدية على العاملين في الأوقات المناسبة والمتافق عليها مسبقاً اما على شكل نقد مباشر وباليد او على شكل شيكات او حوالات نقدية وبما يتلاءم مع رغبات الأفراد 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 والأفراد العاملين فيها ودورها في تحقيق ابعاد واهداف التنمية المستدامة (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والتطوعية) لدى منظماتهم.
  ٢. محاولة استفادة تلك المنظمات من أسلوب المقارنة المرجعية لاستفادة من التجارب الناجحة للمنظمات التعليمية الأخرى المماثلة في الحصول على شهادة المواصفة وكيفية نقل تلك التجارب إلى 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 لاتفاق معها مستقبلاً في الحصول على المواصفة.

### المبحث الثالث: الإطار الميداني

يهم هذا المبحث باختبار فرضيتي البحث في كلية النور الاهلية من وجهاً نظر ملకاتها التدريسية.

اولاً. اختبار فرضية البحث الأولى: لغرض اختبار الفرضية الرئيسية الأولى للبحث والتي تنص على انه تتتوفر 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 وجهاً نظر ملకاتها 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 =

$$\text{قيمة الوسط الحسابي} \div \text{عدد درجات المقياس} \times 100\%$$

٢. حساب المدى: عبر طرح قيمة الحد الأعلى للمقياس من الحد الأدنى له: المدى = ٣ - صفر =

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

$$\text{طول الفترة} = ٣ \div ٤ = ٠,٧٥$$

٤. يتم بعد ذلك إضافة قيمة طول الفترة أعلاه (٠,٧٥) إلى 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 المعاشرة الدولية للمساعدة الاجتماعية (SA 8000:2014) في كلية النور الاهلية من وجهة نظر ملوكاتها التدريسية.

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

مستوى توفر الابعاد	قيمة الاوزان النسبية للأوساط الحسابية	طول الفترة
لا يوجد	٠,٧٥	٠,٧٥
متدني	١,٥١	٠,٧٦ - ١٩%
جيد	٢,٢٧	١,٥٢ - ٣٨%
عالي	٣ - ٢,٢٨	٧٥ - ٥٧%

المصدر: من اعداد الباحثان.

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

**الجدول (٥): اختبار مستوى توفر كل بعد من ابعاد المعاشرة الدولية (SA 8000:2014) في**

**كلية النور الاهلية (N=30)**

مستوى توفر الابعاد وفقاً لوزانها النسبية	الوزن النسبي لابعاد	الوزن النسبي لابعاد	قيمة t المحسوبة	ابعاد المعاشرة الدولية للمساعدة الاجتماعية (SA 8000:2014)	ت
عالي	٣	٦٢,٧٥	٢,٥١	٠,٤٩	معنوي ٠,٠٠ ١١,٤
عالي	٤	٦٠,٥	٢,٤٢	٠,٥٧	معنوي ٠,٠٠ ٨,٦
عالي	٢	٦٣	٢,٥٢	٠,٥٢	معنوي ٠,٠٠ ١٠,٧
عالي	١	٦٣,٧٥	٢,٥٥	٠,٥٤	معنوي ٠,٠٠ ١٠,٥
عالي	٥	٥٧	٢,٢٨	٠,٧	معنوي ٠,٠٠ ٥,٢
عالي		٦١,٥	٢,٤٥	٠,٤٥	معنوي ٠,٠٠ ١١,٢

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 المعاشرة 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 تؤشر هذه القيمة بان هناك نسبة اتفاق (عالية) من قبل الافراد المبحوثين في هذه الكلية بان سلوكيات وانماط قيادتهم الادارية تلتزم وبشكل كبير بتوفير وتطبيق ابعاد هذه المعاصفة الدولية في الكلية.

اما فيما يخص نتائج الوصف والتشخيص على مستوى كل بعد من ابعاد المعاصفة 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 المعاصفة 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 وبتخصصات علمية مختلفة بهدف زيادة عدد اقسامها العلمية منذ تأسيسها ولحد الان، مما يعده ذلك مؤشراً واضحاً على قدرة الكلية على التوسع والنمو والتطوير في اعمالها وقدرتها على تطبيق جميع ابعاد المعاصفة وبشكل ناجح.

ثانياً. اختبار فرضية البحث الثانية: لفرض اختبار الفرضية الثانية للبحث والتي تنص على انه "لا توجد فروق معنوية في درجة توفر ابعاد المعاصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) في تلك الكلية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والإناث)"، 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

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

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

لقد أظهرت النتائج المبنية 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 المعاصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA:2014) في تلك الكلية من وجهة نظر ملوكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والإناث)".

#### المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

##### اولاً. الاستنتاجات:

١. أظهرت نتائج وصف الافراد المبحوثين بان هناك اعداد كبيرة من الملوكات التدريسية في كلية الحدباء الاهلية من حاملي شهادة الماجستير ولقب (مدرس مساعد، مدرس) مقارنة بأعداد اقل منهم بكثير من 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 ايجابية واضحة لتوفر ابعاد المعاصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA:2014) في كلية النور الاهلية وبمستويات عالية من خلال نتائج الإحصاء الوصفي لوصف وتشخيص تلك الابعاد في هذه الكلية من وجهة نظر ملوكاتها التدريسية.
٣. لم تظهر أي فروقات معنوية في درجة توفر ابعاد المعاصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA:2014) في الكلية المبحوثة من وجهة نظر ملوكاتها التدريسية والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والإناث)، وهذا الامر فيه إشارة واضحة للقيادات الإدارية في الكلية تتبع سلوكيات وانماط إدارية ناجحة في التعامل مع ملوكاتها التدريسية تتسم بأخلاقيات الاعمال العالية والاتزان والتفاعل الكبير بينهم وبين كافة التدريسيين ومن دون التمييز فيما بينهم سواء اكانوا ذكوراً أم إناثاً.

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

١. ضرورة قيام إدارة الكلية بأحد الخيارات أولهما تعيين أكبر عدد من حملة شهادة الدكتوراه وثانيهما فتح المجال امام ملوكاتها 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 تناح لهم فرص الترقىات العلمية لألقاب اعلى، مما ينعكس ذلك كله في رفع اسم الكلية عالياً مقارنة بمثيلاتها المحلية سواء الحكومية منها والأهلية.
٣. بما ان ابعاد هذه المعاصفة الدولية قد ظهرت مستويات توفرها بدرجات عالية في هذه الكلية وحسب رأي ملوكاتها التدريسية، لذا فان هذا الامر فيه إشارة واضحة الى وجود أرضية مناسبة لحصول الكلية على هذه المعاصفة الدولية، لذا يقترح الباحثان بضرورة افتتاح وتواصل القيادات الإدارية وأصحاب القرار في الكلية مع الجهات الرسمية والمعتمدة المتخصصة بمنح إجازة الحصول على هذه المعاصفة لكي تصبح الكلية من أوائل المنظمات التعليمية المحلية الحاصلة عليها، وهذا الامر

يعد بحد ذاته وساماً ورمزاً تشريفياً 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 الجامعية الاهلية، (٢٠١٨)، اعداد وتنضيد وطباعة وحدة الاعلام في الكلية.

##### ثانياً. الرسائل والاطاريج 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 الأزهر، 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. ديسير، 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 والغالبي، 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](http://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](http://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](http://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](http://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.wileyonlinelibrary.com](http://www.wileyonlinelibrary.com).

**C: Books:**

1. Atkinson, Adrian & Redman, Tom & Dundon, Tony, (2017), "Contemporary Human Resource Management: Text And Cases", 5<sup>th</sup> 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", 10<sup>th</sup> ed, Pearson Education Limited, Slovakia.