

# تقييم جاهزية المؤسسة الجزائرية للحصول على شهادة المسؤولية الاجتماعية رقم 8000: دراسة حالة شركة الصيانة الصناعية سكيكدة (صوميك)

Assessing the readiness of the Algerian enterprise to obtain the social responsibility certification SA 8000: A case study of Skikda industrial maintenance company (SOMIK)

بن عزيزة صورية

بلقاسم كحلولي أحلام\*

مخبر الاقتصاد المالية وإدارة الأعمال، جامعة 20 أوت 1955 -سكيكدة

– الجزائر

– الجزائر

[Bl.soraya2010@yahoo.fr](mailto:Bl.soraya2010@yahoo.fr)

[Ahlem.kahlouli@gmail.com](mailto:Ahlem.kahlouli@gmail.com)

تاريخ النشر: 2025/06/04

تاريخ القبول للنشر: 2025/04/08

تاريخ الاستلام: 2025/02/26

## ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم جاهزية المؤسسة الجزائرية للحصول على شهادة المسؤولية الاجتماعية رقم 8000، بالتطبيق على مؤسسة صوميك، وذلك من خلال اختبار مدى التزام المؤسسة محل الدراسة بمتطلبات معيار المسؤولية الاجتماعية رقم 8000. ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع 53 استمارة استبيان على مستوى أقسام المؤسسة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال أبعاده المتمثلة في: العمل القسري، الصحة والسلامة المهنية، الحرية النقابية، التمييز، الممارسات التأديبية، مدة العمل، أنظمة الإدارة، عمالة الأطفال، الأجور. مع وجود قصور في بعض الجوانب كإجبارية الأعمال الإضافية، معالجة الشكاوى، وعدم وجود دورات توعية شاملة لجميع موظفي المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: SA 8000، موظفين، أعمال إضافية، الشكاوى، دورات توعية.

تصنيفات JEL: M14، J81.

## Abstract :

This study aimed to evaluate the readiness of Algerian institution to obtain the social responsibility certification SA 8000, focusing on the SOMIK company as a case study. This was achieved by examining the extent to which the company under study complies with the requirements SA 8000. 53 questionnaire forms were distributed across the company's departments.

The study concluded with a set of finding, the most important of which is that the company under study largely complies with the requirement of SA 8000 through its main dimensions: forced labor, occupational health and safety, freedom of association, non-discrimination, disciplinary practices, workings hours, management systems, Child labour and wages. However, , there are some shortcomings, such as the mandatory nature of overtime work, insufficient complaint handling mechanisms, and the lack of adequate and comprehensive awareness programs for all employees of the company.

**Keywords:** SA 8000, Employees, Over work, Complaint, Awareness programs.

**Jel Classification Codes :** M14, J81.

\* المؤلف المراسل.

### 1. مقدمة:

في ظل التحولات الاقتصادية، البيئية والاجتماعية الراهنة على الصعيد الدولي، برزت المسؤولية الاجتماعية كضرورة حتمية لا مفر منها لبقاء واستمرارية الشركات في ظل التنافسية الشديدة بينها. ومن بين المعايير الاجتماعية الرائدة في جميع أنحاء العالم يأتي المعيار الدولي للمسؤولية الاجتماعية رقم 8000 (SA 8000) كإطار تنظيمي يحدد متطلبات المسؤولية الاجتماعية لتوفير ظروف عمل آمنة واحترام حقوق الموظفين، والذي تم صدوره سنة 1997 من قبل هيئة المسؤولية الاجتماعية الدولية، والذي يعكس أحكام العمل الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اتفاقيات منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة، حيث يؤدي تبني متطلبات المعيار إلى تأمين ظروف عمل أخلاقية للموظفين ما يؤدي إلى تحسين الأداء الاجتماعي كخطوة مهمة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال توفير بيئة عمل عادلة وأمنة للموظفين.

#### 1.1. إشكالية الدراسة: من خلال ما سبق نطرح السؤال الرئيسي التالي:

إلى أي مدى تلتزم الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- إلى أي مدى تلتزم الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد العمل القسري؟
- إلى أي مدى تلتزم الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الصحة والسلامة المهنية؟
- إلى أي مدى تلتزم الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الحرية النقابية؟
- إلى أي مدى تلتزم الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد التمييز؟
- إلى أي مدى تلتزم الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الممارسات التأديبية؟
- إلى أي مدى تلتزم الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد مدة العمل؟
- إلى أي مدى تلتزم الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد أنظمة الإدارة؟
- إلى أي مدى تلتزم الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الأجور؟

#### 2.1. فرضيات الدراسة: تحقيقاً لأهداف الدراسة فقد تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد العمل القسري.
- تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الصحة والسلامة المهنية.
- تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الحرية النقابية.
- تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد التمييز.
- تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الممارسات التأديبية.
- تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد مدة العمل.
- تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد أنظمة الإدارة.
- تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الأجور.

3.1. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تقييم جاهزية شركة الصيانة الصناعية سكيكدة (صوميك) للحصول على شهادة المسؤولية الاجتماعية رقم 8000، وذلك من خلال تقييم مدى التزامها بمتطلبات المعيار الأساسية: العمل القسري، الصحة والسلامة المهنية، الحرية النقابية، التمييز، الممارسات التأديبية، مدة العمل، أنظمة الإدارة، الأجور.

4.1. أهمية الدراسة: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات أهمها تزايد الاهتمام في الوقت الحالي بالمسؤولية الاجتماعية في الشركات في جميع البلدان، ومهما كان قطاع النشاط كمبادرة اتجاه أصحاب المصالح، وعلى اعتبار أن الموظفين من أصحاب المصالح المهمين برز في هذا الإطار المعيار الدولي للمسؤولية الاجتماعية رقم 8000 بشكل جعل الشركات الملتزمة به تثبت تفانيها في حسن معاملة موظفيها وتحسين ظروف العمل، ما يكسبها ميزة تنافسية ويحسن صورتها أمام جميع أصحاب المصالح.

## 2. الإطار النظري للدراسة:

### 1.2. ماهية المسؤولية الاجتماعية:

1.1.2. تعريف المسؤولية الاجتماعية: في خمسينات القرن الماضي قام الاقتصادي الأمريكي (ميلتون فريدمان) بتعريف العلاقة بين منظمات الأعمال والمجتمع حين قال: "إن المسؤولية الأساسية لمنظمات الأعمال في النظام الاقتصادي الحر تتلخص في تحقيق الأرباح بشرط ألا يتعارض ذلك مع القاعدة الأساسية للمجتمع، سواء ما هو موجود منها في القوانين أو في الأعراف والقيم الاجتماعية" (مقدم، 2012).

وتعرف المسؤولية الاجتماعية لغة "الإنسان مسؤول عن فعل قام به في الماضي وخلف وراءه أثارا معينة وهو الذي يتحمل تبعه هذه الآثار والنتائج"، ويعرفها المعجم الوسيط باعتبارها "حال أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعيته"، وفي المعاجم الأجنبية تعني "إما واجبا معيناً على الفرد أدائه، أو شخصا يجب أن يكون أحدهم مسؤولاً عنه" (حمد، 2003). أما اصطلاحاً فيعرفها Drucker بأنها: "التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه"، أي أنه حدد ما على المؤسسة القيام به من أجل حل ومعالجة المشاكل الاجتماعية (جماعي، 2012).

كما يعرفها Caroll: "المسؤولية الاجتماعية هي التزام المؤسسة خلال عملية صنع القرارات الآثار والنتائج المترتبة عن هذه القرارات على النظام الاجتماعي الخارجي بطريقة تضمن إيجاد توازن بين مختلف الأرباح الاقتصادية المطلوبة والفوائد الاجتماعية المترتبة عن هذه القرارات" (ضيافي، 2014).

وإجمالاً يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها تحقيق المؤسسة لأهدافها وذلك بمراعاة تطلعات المجتمع الذي تعمل فيه واحترام عاداته وتقاليده وأعرافه، وكذا تحقيق مصالح جميع الأطراف ذوو المصلحة من المؤسسة.

2.1.2. مبادئ المسؤولية الاجتماعية: ترتكز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على مجموعة من المبادئ يمكن إيجازها فيما يلي (بولصنام، 2014-2015):

- الاستدامة: تتمثل في الإجراءات المتخذة في الوقت الراهن من أجل بناء الخيارات المتاحة في المستقبل، فعند الإفراط في استخدام الموارد المتاحة لن تصبح متوفرة للاستخدام في المستقبل، فالاستدامة تعتبر مبدأ أساسياً من مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة يعني بضرورة الاستخدام الأمثل للموارد التي يمكن أن تجدد وذلك من أجل الحفاظ على مستقبل الموارد المتاحة، ولا يتم ذلك إلا عن طريق الرفع من كفاءة الإنتاج.

- المسائلة: تتمثل في اعتراف المؤسسة بكل تأثيراتها الخارجية والداخلية، مما يحتم عليها تقدير حجم هذه الآثار والإبلاغ عنها للأطراف المتضررة من حكومة وعمال وعملاء ومجتمع، هذا المبدأ يوجب وضع التدابير المناسبة المتعلقة بأداء المؤسسة وبيئتها الخارجية.

- الشفافية: تتمثل في إعلان المؤسسة بشكل واضح ودقيق وعادل عن سياساتها وقراراتها وأنشطتها خاصة فيما يتعلق بالتأثيرات على البيئة الداخلية والخارجية والآثار المحتملة على البيئة والمجتمع والعمال والعملاء، مع ضرورة أن تكون هذه المعلومات متاحة لكل الأطراف ذوي العلاقة المتأثرين أو المحتمل تأثرهم بنشاطات المؤسسة.

3.1.2. أهمية المسؤولية الاجتماعية: نبرز ذلك في ثلاثة أوجه كما يلي:

- بالنسبة للدولة: تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى، حيث يؤدي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية إلى المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها، والتي تجد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعاً بعيداً عن تحمل المؤسسات الاقتصادية الخاصة دورها في هذا الإطار.

- بالنسبة للمؤسسة: وذلك بتحسين صورة المؤسسة في المجتمع ولدى العملاء والعمال وخاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة، وتحسين مناخ العمل، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف، وتمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوباً فعالاً مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع، كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية (مرزاق & ديون، 2017).

- بالنسبة للمجتمع: تحقيق الاستقرار الاجتماعي نتيجة لسيطرة مفاهيم العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص وانتشار ثقافة تنظيمية رائدة على قاعدة المسؤولية الاجتماعية، وتحسين نوعية الحياة في المجتمع، كالمساعدة في حل مشاكل البطالة والفقر، وتحسين الخدمات الصحية والتعليمية وزيادة المداخل والتعويضات للعاملين، وعليه تحسين مستوى المعيشة (لغويل & زمالي، 2016).

ومن خلال هذه النقاط الأساسية تبين لنا الأهمية الكبيرة للمسؤولية الاجتماعية كوسيط أساسي ومهم يربط بين المؤسسة بجميع أصحاب المصالح.

2.2. نبذة عن معيار المسؤولية الاجتماعية 8000 (SA 8000):

في سنة 1997 تم إصدار معيار المسؤولية الاجتماعية رقم 8000 من قبل وكالة اعتماد الأولويات الاقتصادية التابعة لمجلس إدارة الأولويات الاقتصادية (CEPA)، هذه الأخيرة صارت تعرف في سنة 2000 بـهيئة المساءلة الاجتماعية الدولية (Social Accountability International)، تختص بتطوير المعايير الاختيارية والطوعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، والتصديق على الشركات التي وافقت على الوفاء بها، ويعتبر المعيار 8000 معياراً طوعياً يجعل المؤسسات أكثر تحكماً وسيطرة في ظروف العمل الخاصة بالموظفين مع التحسين التدريجي للأداء الاجتماعي الخاص بها. يستند المعيار في متطلباته لتحسين ظروف العمل بالمؤسسات بشكل كبير إلى توصيات منظمة العمل الدولية، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل. وتم صياغة شروطه من قبل ممثلي نقابات عمالية مثل الاتحاد الدولي لعمال المنسوجات والملابس والجلود، منظمات حقوق الإنسان وحقوق الطفل مثل مؤسسة أبرينك البرازيلية لحقوق الطفل واللجنة الوطنية لمناهضة عمالة الأطفال في الولايات المتحدة، وكذلك أساتذة وخبراء محاسبين وهيئات إصدار الشهادات (سايج، 2024).

### 3.2. متطلبات المسؤولية الاجتماعية للموظفين وفقا للمعيار 8000:

وفقا لوثيقة المعيار SA 8000 الصادرة في جوان 2014 تتمثل المتطلبات الأساسية له فيما يلي (Social Accountability International, 2014):

1.3.2. عمالة الأطفال: لا يجب على المنظمة ممارسة عمالة الأطفال أو التسامح معها (الطفل هو كل شخص أقل من 15 سنة ما لم يكن الحد الأدنى للعمل أو الالتحاق بالمدرسة الإلزامية أعلى بموجب القانون المحلي). كما يجب عليها التواصل الفعال مع الأشخاص والأطراف المعنية بسياسات وإجراءات معالجة عمالة الأطفال مع ضمان الدعم المالي الكافي وغيره من أشكال الدعم لتمكين الأطفال من الالتحاق بالمدرسة والبقاء فيها.

كذلك يمكن للمؤسسة توظيف العمال الشباب (الأقل من 18 سنة وأكبر من سن الطفل) بشرط أن يعملوا خارج أوقات الدراسة على ألا يتجاوز وقت الدراسة والعمل والنقل 10 ساعات يوميا، وعدد ساعات العمل لا يتجاوز 8 ساعات يوميا، مع عدم العمل ليلا، وعدم تخصيص الأعمال لهم.

2.3.2. العمل القسري أو الإجباري: لا يجب على المنظمة ممارسة العمل الإجباري مع موظفيها، وتشمل هذه الممارسات الاحتفاظ بوثائق الهوية أو أن تطلب من موظفيها دفع مبلغ مالي عند التوظيف أو الاحتفاظ بجزء من أجورهم كشرط لضمان التزامهم بالعمل. أو أن تمنع مغادرتهم مكان العمل بعد الانتهاء من عملهم. كما يجرم المعيار المتاجرة بالبشر.

3.3.2. الصحة والسلامة: يجب على المنظمة توفير بيئة عمل آمنة وصحية مع اتخاذ التدابير المناسبة لمنع الحوادث والإصابات المحتملة أو الأمراض المهنية الناتجة عن العمل أو المرتبطة به أو التي تحدث أثناء العمل. مع تزويد موظفيها بمعدات الحماية الشخصية. وفي حالة حدوث حوادث العمل لابد من تقديم الإسعافات الأولية والمتابعة الطبية اللازمة.

ولضمان بيئة عمل صحية وأمنة لجميع الموظفين ولتنفيذ متطلبات الصحة والسلامة لابد من اتخاذ عدة إجراءات منها: تعيين ممثل من الإدارة العليا، وتشكيل لجنة الصحة والسلامة مهمتها التحسين المستمر لظروف الصحة والسلامة. مع ضرورة تدريب موظفيها في مجال الصحة والسلامة، تزويد المنظمة بالحمامات النظيفة ومياه الشرب والمرافق الصحية والمرافق المخصصة للاستراحة.

4.3.2. الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية: لجميع الموظفين الحق في تشكيل النقابات أو الانضمام إليها بغرض التفاوض الجماعي دون أن يتعرضوا للتمييز أو المضايقة أو التخويف أو الانتقام لكونهم أعضاء في النقابات العمالية. وعلى المنظمة احترام هذا الحق ويجب إبلاغ الموظفين بذلك.

5.3.2. التمييز: لا تسمح المنظمة بممارسة التمييز في التوظيف أو المكافآت أو التدريب أو الترقية أو الفصل أو التقاعد على أساس العرق أو الأصل القومي أو الإقليمي أو الاجتماعي أو الطبقة أو الجنسية أو الدين أو الجنس أو الحالة العائلية أو العضوية النقابية أو الآراء السياسية أو السن أو أي حالة أخرى تؤدي إلى التمييز.

6.3.2. الممارسات التأديبية: لا يجب على المنظمة ممارسة أو التسامح مع استخدام العقوبات البدنية أو الإكراه المعنوي أو الجسدي أو الإساءة اللفظية لموظفيها، وبذلك لا يسمح بأي معاملة عنيفة أو غير أخلاقية.

7.3.2. مدة العمل: يجب ألا تتجاوز ساعات العمل الإجبارية 48 ساعة أسبوعيا، مع أخذ يوم راحة على الأقل بعد فترة عمل مدتها 6 أيام، ما لم تسمح القوانين المحلية بساعات عمل تتجاوز هذا الحد.

أما العمل الإضافي يجب أن يكون طوعيا على ألا يتجاوز 12 ساعة أسبوعيا ما لم يكن ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية. 8.3.2. الأجور: يجب على المنظمة احترام حق موظفيها في الحصول على أجر معيشي، على أن تكون الأجور المدفوعة مقابل أسبوع عمل عادي (باستثناء العمل الإضافي) تساوي على الأقل الحد الأدنى القاعدي، وتكون كافية لتلبية الاحتياجات الأساسية

للموظفين. أما بالنسبة للعمل الإضافي فعملية التعويض عليه تكون وفق ما تحدده المنظمة أو ما هو سائد في معايير الصناعة أيهما أعلى.

كما لا يسمح بالاقطاع من الرواتب لأسباب تأديبية إلا في حالة سماح القانون المحلي بذلك أو وجود اتفاق جماعي تم التفاوض عليه يسمح بذلك.

9.3.2. أنظمة الإدارة: تحتوي على مجموعة من الشروط اللازم توفيرها لضمان الامتثال للمعيار SA 8000 وتتمثل في: السجلات والإجراءات، فريق العمل الاجتماعي، تحديد المخاطر وتقييمها، المراقبة، المشاركة الداخلية والتواصل، إدارة وحل الشكاوى، التحقق الخارجي وإشراك أصحاب المصلحة، الإجراءات التصحيحية والوقائية، التدريب وبناء القدرات، إدارة الموردين والمقاوله من الباطن.

4.2. خطوات الحصول على الشهادة: يمكن لأي شركة بما في ذلك الشركات الجزائرية التي تسعى للحصول على شهادة المسؤولية الاجتماعية 8000 الاسترشاد بالمرحلة الثالثة التي حددتها المنظمة الدولية للمساءلة الاجتماعية SAI (احفظ & المسعود، 2024):

### الخطوة الأولى: التقييم الذاتي

تتمثل الخطوة الأولى في عملية إصدار الشهادة إجراء التقييم الذاتي، وتقييم ذاتي لنظام الإدارة عبر الأنترنت، هذه الخطوة تساعد الشركات المهتمة في التعرف على المعيار وفهم متطلباته، كما تساعد على تحديد مدى استعدادها للتقدم للحصول على الشهادة، وتحليل وتقييم الممارسات الحالية للشركة، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسينات لتلبية متطلبات المعيار.

### الخطوة الثانية: استئجار هيئة معتمدة لإصدار الشهادات

- العثور على هيئة معتمدة بعد الانتهاء من التقييم الذاتي، حيث على الشركة الاتصال بهيئة رسمية لإصدار الشهادات، وهنا نشير إلى أن هذه الهيئات مستقلة وذاتية التسيير، لذلك يستحسن أن تتصل الشركات بعدة هيئات من أجل المقارنة بين عروض الأسعار المختلفة.

- تدقيق شهادة SA 8000: ستقوم هيئة إصدار الشهادات بإجراء تدقيق أولي المرحلة 1 (عادة ما يستغرق يوم أو يومين) لتقييم مدى استعداد الشركة للحصول على الشهادة، الشركات التي يتم تأكيد أنها مستعدة لذلك تنتقل إلى المرحلة 2 أين ستخضع لتدقيق كامل للشهادات، والذي قد يستغرق من 2 إلى 10 أيام، المدة تتحدد حسب حجم الشركة وتعقيدها. أيضا ستقوم هيئة إصدار الشهادات بإجراء تقييم مستقل لـ SA 8000 شأنه مساعدة الشركة على تحديد نقاط القوة والضعف في نظام إدارتها، يتضمن التقييم مراجعات للوثائق وممارسات العمل والسجلات التشغيلية.

- الحصول على الشهادة: بمجرد اجتياز التدقيق بنجاح ومعالجة كل حالات عدم المطابقة التي تم تحديدها أثناء التدقيق، تنفيذ الإجراءات التصحيحية وإدخال التحسينات اللازمة، تتحصل الشركة على شهادة SA 8000.

الخطوة الثالثة: الشهادة صالحة لثلاث سنوات ولضمان الاحتفاظ بها يجب الخضوع للمراقبة بصفة دورية، تتضمن مجموعة من الزيارات المعلنة وغير المعلنة. بعد مرور السنوات الثلاث يمكن للشركات التقدم بطلب للحصول على الشهادة بإتباع نفس الخطوات الثلاثة السابقة.

### 3. منهجية الدراسة التطبيقية:

سنقوم فيما يلي وللإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة بالتطبيق على شركة واحدة، والمتمثلة في شركة الصيانة الصناعية سكيكدة (صوميك)، والتي تعتبر من الشركات الرائدة في مجال نشاطها، تأسست في 1991/05/05 بموجب قرار

وزاري، برأسمال قدره 1.000.000.000 دج مقسم إلى 100.000 سهم. وهي فرع تابع لسونطراك تقدم خدمات متنوعة لزيائنها تتمثل في:

- صناعة الصنابير والآلات المدورة التصنيع والتلفيف؛
  - القيام بمختلف الأعمال الكهربائية والأنشطة الإلكترونية ميكانيكية؛
  - التمويل بالعتاد كالنقل، التفرغ، إصلاح السيارات بمختلف أنواعها.
- 1.3. مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مؤسسة صوميك، وقد تم توزيع 60 استبانة عليهم، استردت 55 منها، ليتم إلغاء استبانتين، حيث تبقى 53 استبانة صالحة للتحليل، وهو ما يمثل عينة الدراسة.
- ويوضح الجدول التالي حجم العينة المعتمدة في الدراسة موزعة على مختلف أقسام المؤسسة:

جدول 1: توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل

| الأقسام            | عدد الاستبانات الموزعة |
|--------------------|------------------------|
| قسم الإدارة        | 9                      |
| قسم المالية        | 8                      |
| قسم الصحة والسلامة | 1                      |
| قسم البناء         | 8                      |
| قسم الميكانيك      | 5                      |
| قسم الكهرباء       | 2                      |
| القسم الفني        | 20                     |
| الإجمالي           | 53                     |

المصدر: من إعداد الباحثتين.

- 2.3. أداة الدراسة: اعتمدت الباحثتين في الدراسة الميدانية وبغرض جمع البيانات على أسلوب الاستبانة، وهي من أكثر الأساليب الملائمة في مثل هذا النوع من البحوث، وكانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكارت الثلاثي، ولقد قسمت الاستبانة إلى 38 عبارة تم توزيعها على متطلبات المعيار علما أنه تم استثناء بعد عمالة الأطفال بعد التأكد من عدم وجود موظفين أقل من 15 سنة في الشركة محل الدراسة. ونعرض محاور الدراسة على النحو التالي:
- المحور الأول: يتناول بعد العمل القسري أو الإجباري، ويضم 4 فقرات؛
  - المحور الثاني: يتناول بعد الصحة والسلامة المهنية، ويضم 8 فقرات؛
  - المحور الثالث: يتناول بعد الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، ويضم 5 فقرات؛
  - المحور الرابع: يتناول بعد التمييز، ويضم 4 فقرات؛
  - المحور الخامس: يتناول بعد الممارسات التأديبية، ويضم 4 فقرات؛
  - المحور السادس: يتناول بعد مدة العمل، ويضم 4 فقرات؛
  - المحور السابع: يتناول بعد أنظمة الإدارة، ويضم 4 فقرات؛
  - المحور الثامن: يتناول بعد الأجور، ويضم 5 فقرات.



3.3. صدق وثبات الاستبانة: لقد تم تقنين فقرات الاستبانة، وذلك للتأكد من صدقها وثباتها كالتالي:

1.3.3. الصدق الظاهري للاستبانة: لقد تم تقديم الاستبانة للتحكيم على مجموعة من الأساتذة في جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، واستجيب لأراء الأساتذة المحكمين، وأجري ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية ليتم تطبيقها على عينة الدراسة.

2.3.3. ثبات الاستبانة: لقد تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، حيث بلغت قيمته 0,712 لإجمالي الاستبيان، وهو أكبر من 0,6، وهذا ما يطمئنا من استخدام أداة الدراسة.

4.3. تحليل خصائص عينة الدراسة: للتعرف على توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الخصائص الديمغرافية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم 2: التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية

| المتغير       | البيان            | التكرار | النسبة (%) |
|---------------|-------------------|---------|------------|
| المؤهل العلمي | ثانوي             | 1       | 1,9        |
|               | بكالوريا          | 2       | 3,8        |
|               | ليسانس            | 9       | 17         |
|               | ماستر             | 12      | 22,6       |
|               | مهندس دولة        | 22      | 41,5       |
|               | ماجستير           | 2       | 3,8        |
|               | تقني سامي         | 5       | 9,4        |
| سنوات الخبرة  | أقل من 5 سنوات    | 6       | 11,3       |
|               | من 5 إلى 10 سنوات | 14      | 26,4       |
|               | من 11 إلى 14 سنة  | 11      | 20,8       |
|               | من 15 سنة فأكثر   | 22      | 41,5       |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss.

- المؤهل العلمي: يبين الجدول السابق أن ما نسبته 41,5 % لديهم مؤهل مهندس دولة، و 22,6 % من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماستر، وما نسبته 17 % لديهم ليسانس، ونسبة 9,4 % لديهم مؤهل تقني سامي، وأخيرا ما نسبته 3,8 % لديهم بكالوريا وماجستير على حد سواء. وبصفة عامة فإن أغلبية أفراد العينة لديهم مؤهلات علمية متنوعة، وهذا التنوع يعزز من قدرتنا على جمع آراء مختلفة أكثر تمثيلا لواقع المؤسسة.

- سنوات الخبرة: يظهر من خلال الجدول السابق أن 41,5 % لديهم خبرة من 15 سنة وأكثر، يليها 26,4 % بخبرة من 5 إلى 10 سنوات، ثم 20,8 % لديهم خبرة من 11 إلى 14 سنة، وأخيرا 11,3 % لديهم خبرة أقل من 15 سنة. ويظهر أن أغلبية أفراد العينة لديهم خبرة معقولة في مجال أعمالهم ما يسهل عليهم الإجابة على فقرات الاستبيان، ويعطينا ثقة أكبر في إجاباتهم.



4. تحليل النتائج: من أجل تحليل فقرات الاستبانة، وتفسير النتائج بصورة دقيقة، فقد تم تحديد فئات مقياس التحليل كما يلي:

- فئة غير موافق تتراوح درجتها بين [1-0,66].
- فئة محايد تتراوح درجتها بين [0,66 – 1,32].
- فئة موافق تتراوح درجتها بين [1,32 – 3].

1.4. تحليل فقرات المحور الأول: لتحليل فقرات المحور الأول ندرج الجدول التالي:

جدول 3: نتائج آراء عينة الدراسة حول بعد العمل القسري أو الإجباري على مستوى مؤسسة صوميك.

| العبارة                                                                                                                                                             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 1. لا تسمح مؤسستكم بممارسة العمل دون مقابل مالي كوسيلة ضغط على الموظفين لعدم ترك الوظيفة. (بمعنى العمل مع الدفع الأجل مما يجبر الموظفين على العمل لحين تلقي الأجر). | 2,7547          | 0,58526           | موافق         |
| 2. لا تجبر مؤسستكم الموظفين على تقديم الوثائق الثبوتية كبطاقات الهوية أو جوازات السفر عند بداية العمل كوسيلة لإجبارهم على عدم ترك الوظيفة.                          | 2,5849          | 0,79503           | موافق         |
| 3. لا تستعمل مؤسستكم الاقتطاع من الأجور كوسيلة للضغط على الموظفين لعدم ترك العمل.                                                                                   | 2,6226          | 0,79000           | موافق         |
| 4. لديكم حرية التنقل داخل مكان العمل، وعدم منع مغادرتكم خارج أوقات العمل.                                                                                           | 2,6604          | 0,75812           | موافق         |
| الإجمالي                                                                                                                                                            | 2,5047          | 0,50832           | موافق         |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو الفقرات المتعلقة بمدى التزام الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد العمل القسري، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2,5047، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي [1,32 – 3]، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق.

وفي هذا الإطار تحرص الشركة على منع ممارسة العمل القسري فهي تعاقب كل من يقوم بتحريف أو إخفاء وثائق الخدمة بوقف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام مع تقليص درجة أو رتبة هذا الموظف.

2.4. تحليل فقرات المحور الثاني: لتحليل فقرات المحور الثاني ندرج الجدول التالي:

## دور البنوك الخضراء في مواجهة التغير المناخي في باكستان

جدول 4: نتائج آراء عينة الدراسة حول بعد الصحة والسلامة المهنية على مستوى مؤسسة صوميك.

| العبارة                                                                                                                       | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 5. توفر مؤسستكم معدات الحماية اللازمة مع صيانتها دوريا مثل الأقنعة، القبعات الصلبة، ألبسة العمل...إلخ.                        | 2,9245          | 0,33103           | موافق         |
| 6. توفر مؤسستكم المياه الصالحة للشرب ودورات المياه النظيفة.                                                                   | 2,8491          | 0,53336           | موافق         |
| 7. يتم تدريب الموظفين على كيفية استخدام معدات الحماية وكيفية التعامل مع المواد الخطرة.                                        | 2,7358          | 0,65489           | موافق         |
| 8. يتم تدريب الموظفين على إجراءات الإخلاء في حالة الطوارئ كالانفجارات، الحرائق، التسربات الكيميائية...إلخ.                    | 2,9623          | 0,27472           | موافق         |
| 9. تتوفر المرافق الصحية على مستوى مؤسستكم الخاصة بالإسعافات الأولية، وإجراء الفحوصات الدورية للموظفين خاصة في الوظائف الخطرة. | 3,0000          | 0,00000           | موافق         |
| 10. يتم الإبلاغ عن الحوادث بمجرد حدوثها، مع التحقيق في أسباب حدوثها واتخاذ الإجراءات التصحيحية لمنع حدوثها مرة أخرى.          | 2,6415          | 0,70967           | موافق         |
| 11. تتوفر على مستوى مؤسستكم اللافتات الإرشادية والتحذيرية في الأماكن الخطرة.                                                  | 2,8302          | 0,50899           | موافق         |
| 12. يتم إجراء تقييم دوري للمخاطر في مكان العمل لتقدير المخاطر التي تؤثر على صحة وسلامة الموظفين.                              | 2,5472          | 0,69520           | موافق         |
| الإجمالي                                                                                                                      | 2,8113          | 0,24955           | موافق         |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو الفقرات المتعلقة بمدى التزام الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الصحة والسلامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2,8113، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي [32، 1 – 3]، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق.

وفي هذا الإطار تحرص الشركة على توفير الصحة والسلامة للموظفين مع إنشاء لجنة مسؤولة عن ذلك داخل مكان العمل، كما يتم فرض فحوصات طبية دورية على الموظفين مع مراعاة القيام بزيارات دورية مخصصة لبعض مواقع العمل، وإجراء فحوصات الاستئناس للموظفين بعد غياب طويل عن العمل بسبب حوادث العمل.

كما يوجد اهتمام كبير من قبل الشركة بإجراءات السلامة والأمن، والذي يبرز بشكل واضح من خلال وضعها لإجراءات صارمة ضمن مواد النظام الداخلي للشركة، ونذكر أهمها فيما يلي:

- المادة 25: "يجب أن تكون معدات الحماية المتاحة للموظفين نظيفة وقابلة للاستخدام بشكل مستمر". وهذا ما يظهر ضرورة تنظيف وصيانة معدات الحماية بشكل دوري لضمان أمن الموظفين وعدم تعرضهم للمخاطر أثناء العمل.
- المادة 31: "في حالة وقوع حادث أو كارثة تهدد السلامة الفردية والجماعية يجب على جميع الموظفين معالجة الموقف بالتدخل بالوسائل المتاحة لهم وفقا لتعليمات السلامة المعمول بها في الورشة". وهذا ما يبين ضرورة التدريب المسبق على مواجهة المخاطر عند حدوثها.
- المادة 33: "أي حادث يقع أثناء تنفيذ العمل يجب أن يعلن عنه العامل أو الشخص المسؤول خلال 24 ساعة للإدارة". ما يبرز حرص الشركة على ضرورة التبليغ عن الحوادث فور وقوعها.
- المادة 35: "يتعين على العمال الامتثال لتعليمات الخطر المقررة في أماكن العمل خصوصا التدخين، إشعال النار، التعامل غير الصحيح وغير الآمن للأجهزة الكهربائية".

#### 3.4. تحليل فقرات المحور الثالث: لتحليل فقرات المحور الثالث ندرج الجدول التالي:

جدول 5: نتائج آراء عينة الدراسة حول بعد الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية على مستوى مؤسسة صوميك.

| العبارة | المتوسط  | الانحراف | درجة |
|---------|----------|----------|------|
| الحسابي | المعياري | الموافقة |      |

|                                                                                             |        |         |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|-------|
| 13. للموظفين في مؤسستكم الحق في تشكيل، الانخراط، الانسحاب من النقابات العمالية.             | 2,9057 | 0,40498 | موافق |
| 14. تحرص مؤسستكم على ضمان عدم مضايقة وتخويف ممثلي النقابات العمالية.                        | 2,7736 | 0,54213 | موافق |
| 15. تتوفر قاعات خاصة لعقد اجتماعات النقابات العمالية في المؤسسة خلال أوقات محددة.           | 2,8491 | 0,49599 | موافق |
| 16. يسمح للنقابات العمالية باستخدام اللافتات الإعلانية داخل أماكن العمل لنشر إعلاناتهم.     | 2,7547 | 0,58526 | موافق |
| 17. تستقبل الإدارة العليا في مؤسستكم الشكاوى من قبل النقابات العمالية سواء فرديا أو جماعيا. | 2,4717 | 0,66806 | موافق |
| الإجمالي                                                                                    | 2,6453 | 0,34783 | موافق |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو الفقرات المتعلقة بمدى التزام الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2,6453، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي [1,32 - 3]، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق.

#### 4.4. تحليل فقرات المحور الرابع: لتحليل فقرات المحور الرابع ندرج الجدول التالي:

جدول 6: نتائج آراء عينة الدراسة حول بعد التمييز على مستوى مؤسسة صوميك.

| العبارة                                                                                                                                             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 18. تتوفر ضمن النظام الداخلي لمؤسستكم تعليمات تمنع التمييز بجميع أشكاله (الدين، العمر، الحالة الاجتماعية، الجنس، الانتماء النقابي، الإعاقة... إلخ). | 2,7925          | 0,56699           | موافق         |
| 19. يتوفر لدى الشركة نظام سري وآمن لتقديم الشكاوى حول التمييز.                                                                                      | 2,0943          | 0,83813           | موافق         |
| 20. تقوم مؤسستكم بمعالجة الشكاوى حول التمييز المرفوعة لها.                                                                                          | 1,7358          | 0,83553           | موافق         |
| 21. تتوفر ضمن النظام الداخلي لمؤسستكم تعليمات تمنع التمييز في مجال التوظيف، الأجور والترقية والتدريب.                                               | 2,1509          | 0,81798           | موافق         |
| الإجمالي                                                                                                                                            | 2,1934          | 0,55609           | موافق         |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو الفقرات المتعلقة بمدى التزام الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد العمل التمييز، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2,1934، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي [3 – 1,32]، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق.

وتعاقب الشركة ممارسات التمييز (عدم احترام موظف في الشركة لزميله) بوقف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام. لكن نلاحظ أن الفقرة 20 "تقوم مؤسستكم بمعالجة الشكاوى حول التمييز المرفوعة لها" سجلت متوسط حسابي بقيمة 1,7358 وهو متوسط يقع ضمن فئة موافق، لكن الانحراف المعياري قدرت قيمته 0,83553 ما يعني أنه هناك تشتت في الإجابات ما بين موافق ومحايد وغير موافق وهذا ما يشير إلى وجود عدم رضا من قبل عدد كبير من المستجوبين حول معالجة الشكاوى المتعلقة بالتمييز على مستوى الشركة.

#### 5.4. تحليل فقرات المحور الخامس: لتحليل فقرات المحور الخامس ندرج الجدول التالي:

جدول 7: نتائج آراء عينة الدراسة حول بعد الممارسات التأديبية على مستوى مؤسسة صوميك.

| العبارة                                                                                        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 22. يمنع منعاً باتاً في مؤسستكم الممارسات التأديبية التي تعتمد على العقاب البدني كالضرب مثلاً. | 2,9434          | 0,30478           | موافق         |
| 23. يمنع منعاً باتاً في مؤسستكم الإساءات النفسية أو اللفظية كالتهديدات والتخويف.               | 2,6981          | 0,66751           | موافق         |

|                                                                                                    |        |         |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|-------|
| 24. يمنع في مؤسستكم خصم الأجور كوسيلة عقابية إلا في حالة مخالفة الالتزامات في العمل المطلوب.       | 2,3962 | 0,90596 | موافق |
| 25. يحتوي النظام الداخلي لمؤسستكم على المخالفات التأديبية المعتمدة لديكم مع العقوبات المقابلة لها. | 2,7925 | 0,40943 | موافق |
| الإجمالي                                                                                           | 2,7075 | 0,41526 | موافق |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو الفقرات المتعلقة بمدى التزام الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الممارسات التأديبية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2,7075، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي [32، 1 – 3]، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق. وفي هذا الإطار تحرص الشركة على معاقبة كل من يوجه تهديدات أو شتائم أو قلة احترام ملموسة ضد موظف من الشركة بإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام. كذلك يتم فصل دون تعويضات لأي موظف يمارس عنفا ضد زميله. حيث تشهد الشركة ضبطا جيدا للمخالفات التأديبية والعقوبات المقابلة لها ضمن لائحة في النظام الداخلي للشركة موزعة حسب نوع العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة ومن أمثلتها:

• عقوبات من الدرجة الأولى: نذكر منها ما يلي:

- رفض التوقيع على سجل الحضور (عقوبة إنذار)؛

- رفض ارتداء الشارة (البطاقة التعريفية) من قبل الموظف (عقوبة إنذار)؛

- مخالفة قواعد الصحة والسلامة (عقوبة إنذار).

• عقوبات من الدرجة الثانية: نذكر منها:

- عدم تنفيذ أوامر المسؤول الخاصة بالإجراءات المتعلقة بالعمل (عقوبة وقف عن العمل من يوم إلى 3 أيام)؛

- قيادة معدات نقل الشركة بدون تصريح (وقف عن العمل من يوم إلى 3 أيام).

• عقوبات من الدرجة الثالثة: نذكر منها:

- خرق السرية المهنية (عقوبة من 4 إلى 8 أيام)؛

- الغياب غير المبرر لأكثر من 7 أيام (عقوبة الفصل من العمل دون تعويضات)؛

- ترك العمل (عقوبة الفصل عن العمل دون تعويضات).

6.4. تحليل فقرات المحور السادس: لتحليل فقرات المحور السادس ندرج الجدول التالي:

جدول 8: نتائج آراء عينة الدراسة حول بعد مدة العمل على مستوى مؤسسة صوميك.

| العبارة                                                           | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 26. لا تتجاوز ساعات العمل الإجباري في مؤسستكم 48 ساعة في الأسبوع. | 2,8679          | 0,48189           | موافق         |
| 27. يحصل الموظفون على يوم راحة بعد كل فترة عمل مدتها 6 أيام.      | 2,6415          | 0,73627           | موافق         |

## دور البنوك الخضراء في مواجهة التغير المناخي في باكستان

|                                                      |        |         |       |
|------------------------------------------------------|--------|---------|-------|
| 28. لا يفرض على الموظفين أي عمل إضافي دون موافقتهم.  | 1,9811 | 0,93007 | موافق |
| 29. لا تتجاوز عدد ساعات العمل الإضافي 12 في الأسبوع. | 1,6981 | 0,84546 | موافق |
| الإجمالي                                             | 2,2972 | 0,44413 | موافق |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو الفقرات المتعلقة بمدى التزام الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد مدة العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2,2972، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي [3 – 1,32]، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق.

لكن جاءت العبارة "لا يفرض على الموظفين أي عمل إضافي دون موافقتهم" بمتوسط حسابي قدر ب 1,9811 ضمن مجال الموافقة لكن الانحراف المعياري المقدر ب 0,93007 يبرز وجود تشتت وتباين كبير بين المستجوبين في وجهات النظر حول الأعمال الإضافية فمنهم من يرى أنها تتم بموافقتهم وتضم هذه الفئة من لم تفرض عليهم أعمال إضافية من قبل، وآخرون دون موافقتهم أو يكونون محايدين. ويرجع هذا التباين بسبب كون رفض الأعمال الإضافية من الأخطاء المهنية التي يعاقب عليها الموظف على مستوى الشركة بوقفه عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.

وفي نفس الإطار الخاص بالأعمال الإضافية جاءت العبارة "لا تتجاوز ساعات العمل الإضافي 12 في الأسبوع" بمتوسط حسابي قيمته 1,6981، أما الانحراف المعياري المقدر ب 0,84546 وجود التفاوت في الإجابات ما يبرز استياءات من قبل البعض حول تجاوز الساعات الإضافية الحدود المطلوبة وهي 12 ساعة.

7.4. تحليل فقرات المحاور السابع: لتحليل فقرات المحور السابع ندرج الجدول التالي:

جدول 9: نتائج آراء عينة الدراسة حول بعد أنظمة الإدارة على مستوى مؤسسة صوميك.

| العبارة                                                                                                                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 30. تتوفر سياسة مكتوبة ومعروضة للموظفين حول المسؤولية الاجتماعية والتأكيد على الالتزام بحقوق العمال.                         | 2,6792          | 0,67293           | موافق         |
| 31. يتوفر ممثل أو فريق متخصص مسؤول على نظام المسؤولية الاجتماعية بالشركة.                                                    | 2,6604          | 0,64877           | موافق         |
| 32. يتم عقد دورات توعية للموظفين حول حقوقهم في العمل مثلا الممارسات التأديبية العادلة، الصحة والسلامة، العمل الإجباري... إلخ | 1,9245          | 0,93745           | موافق         |
| 33. تقوم الإدارة العليا في مؤسستكم بمراقبة دورية لنظام المسؤولية الاجتماعية للموظفين ومدى الالتزام به.                       | 2,1321          | 0,89952           | موافق         |
| الإجمالي                                                                                                                     | 2,3491          | 0,59311           | موافق         |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو الفقرات المتعلقة بمدى التزام الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد العمل أنظمة الإدارة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2,3491، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي [3 – 1,32]، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق.

لكن جاءت العبارة "يتم عقد دورات توعية للموظفين حول حقوقهم في العمل مثلا الممارسات التأديبية العادلة، الصحة والسلامة، العمل الإجباري... إلخ" بمتوسط حسابي مقدّر بقيمة 1,9245 ضمن مجال الموافقة، أما الانحراف المعياري فقدر بـ 0,93745 وقد جاء مرتفعاً بشكل نسبي ما يعكس تشتت وتباين في آراء المستجوبين حول اهتمام الشركة بتوعية الموظفين حول حقوقهم في العمل مثلا الممارسات التأديبية، الصحة والسلامة، العمل الإجباري... إلخ، فمنهم من يوافقون ومنهم من هم محايدون وآخرون غير موافقين، وعليه فإنه يبرز أنه هناك جهود مبدولة لتوعية الموظفين في هذا المجال غير أنها غير شاملة لجميع أقسام الشركة.

كذلك جاءت العبارة "تقوم الإدارة العليا في مؤسستكم بمراقبة دورية لنظام المسؤولية الاجتماعية للموظفين ومدى الالتزام به" بمتوسط حسابي 2,1321، أما الانحراف المعياري فقدر بـ 0,89952 ما يعكس التباين الملحوظ بين آراء عينة الدراسة بين الموافقين المحايدين وغير الموافقين، ما يبرز وجود مراقبة من قبل الإدارة العليا لنظام المسؤولية الاجتماعية للموظفين لكن قد تكون غير منتظمة أو كافية من قبل البعض.

#### 8.4. تحليل فقرات المحور الثامن: لتحليل فقرات المحور الثامن ندرج الجدول التالي:

جدول 10: نتائج آراء عينة الدراسة حول بعد الأجور على مستوى مؤسسة صوميك.

| العبارة                                                                                                           | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 34. تلتزم مؤسستكم بدفع أجور للموظفين لا تقل عن الحد الأدنى للأجور وفقاً لقانون العمل الجزائري (القوانين المحلية). | 3,0000          | 0,00000           | موافق         |
| 35. تدفع مؤسستكم أجور للموظفين للعمل الإضافي بقيمة أكبر من الأجر الأساسي.                                         | 2,8302          | 0,46969           | موافق         |
| 36. تدفع مؤسستكم الأجور في الوقت المحدد ودون أي تأخير غير مبرر.                                                   | 2,6981          | 0,69573           | موافق         |
| 37. تفرض الخصومات على الأجور في مؤسستكم فقط في حالات معينة يتم فيها عدم أداء الالتزامات.                          | 2,5472          | 0,69520           | موافق         |
| 38. تخضع الخصومات على الأجور لضوابط قانونية صارمة.                                                                | 2,5283          | 0,72334           | موافق         |
| الإجمالي                                                                                                          | 2,7208          | 0,32896           | موافق         |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو الفقرات المتعلقة بمدى التزام الشركة محل الدراسة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الأجور، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2,7208، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي [3 – 1,32]، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق.



#### 9.4. التحليل الإحصائي الاستدلالي:

1.9.4. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لغرض اختبار الفرضيات تم استخدام اختبار (T) للعينة الواحدة. حيث تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

H1: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد العمل القسري.

حيث أن نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي:

جدول 11: نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة للمحور الأول

المحور المتوسط الحسابي قيمة (T) درجة الحرية مستوى الدلالة

|       |        |       |    |       |
|-------|--------|-------|----|-------|
| الأول | 2,5047 | 7,228 | 52 | 0.000 |
|-------|--------|-------|----|-------|

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور يساوي 2,5047، وهي أكبر من المتوسط الفرضي (2)، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000، وهو أقل من 0.05، وعليه نرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أنه تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد العمل القسري.

2.9.4. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية الفرعية الثانية على ما يلي:

H1: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الصحة والسلامة المهنية.

حيث أن نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي:

جدول 12: نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة للمحور الثاني

المحور المتوسط الحسابي قيمة (T) درجة الحرية مستوى الدلالة

|        |        |        |    |       |
|--------|--------|--------|----|-------|
| الثاني | 2,8113 | 23,669 | 52 | 0.000 |
|--------|--------|--------|----|-------|

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور يساوي 2,8113، وهي أكبر من المتوسط الفرضي (2)، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05، وعليه نرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الصحة والسلامة المهنية.

3.9.4. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية الفرعية الثالثة على ما يلي:

H1: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الحرية النقابية.

حيث أن نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي:

جدول 13: نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة للمحور الثالث

المحور المتوسط الحسابي قيمة (T) درجة الحرية مستوى الدلالة

|        |        |        |    |       |
|--------|--------|--------|----|-------|
| الثاني | 2,6453 | 13,506 | 52 | 0.000 |
|--------|--------|--------|----|-------|

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور يساوي 2,6453، وهي أكبر من المتوسط الفرضي (2)، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05، وعليه نرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، وهذا تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الحرية النقابية.

4.9.4. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: تنص الفرضية الفرعية الرابعة على ما يلي:

H1: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد التمييز.

حيث أن نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي:

جدول 14: نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة للمحور الرابع

المحور المتوسط الحسابي قيمة (T) درجة الحرية مستوى الدلالة

|        |        |       |    |       |
|--------|--------|-------|----|-------|
| الثاني | 2,1934 | 2,532 | 52 | 0,014 |
|--------|--------|-------|----|-------|

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور يساوي 2,1934، وهي أكبر من المتوسط الفرضي (2)، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0,014 وهو أقل من 0.05، وعليه نرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد التمييز.

5.9.4. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: تنص الفرضية الفرعية الخامسة على ما يلي:

H1: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الممارسات التأديبية.

حيث أن نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي:

جدول 15: نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة للمحور الخامس

المحور المتوسط الحسابي قيمة (T) درجة الحرية مستوى الدلالة

|        |        |        |    |       |
|--------|--------|--------|----|-------|
| الثاني | 2,7075 | 12,404 | 52 | 0,000 |
|--------|--------|--------|----|-------|

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور يساوي 2,7075، وهي أكبر من المتوسط الفرضي (2)، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من 0.05، وعليه نرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الممارسات التأديبية.

6.9.4. اختبار الفرضية الفرعية السادسة: تنص الفرضية الفرعية السادسة على ما يلي:

H1: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد مدة العمل.

حيث أن نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي:

جدول 16: نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة للمحور السادس

المحور المتوسط الحسابي قيمة (T) درجة الحرية مستوى الدلالة

|        |        |       |    |       |
|--------|--------|-------|----|-------|
| الثاني | 2,2972 | 4,871 | 52 | 0,000 |
|--------|--------|-------|----|-------|

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور يساوي 2,2972، وهي أكبر من المتوسط الفرضي (2)، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد مدة العمل.

7.9.4. اختبار الفرضية الفرعية السابعة: تنص الفرضية الفرعية السابعة على ما يلي:

H1: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد أنظمة الإدارة.

حيث أن نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي:

جدول 17: نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة للمحور السابع

المحور المتوسط الحسابي قيمة (T) درجة الحرية مستوى الدلالة

|        |        |       |    |       |
|--------|--------|-------|----|-------|
| الثاني | 2,3491 | 4,284 | 52 | 0,000 |
|--------|--------|-------|----|-------|

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور يساوي 2,3491، وهي أكبر من المتوسط الفرضي (2)، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد أنظمة الإدارة.

8.9.4. اختبار الفرضية الفرعية الثامنة: تنص الفرضية الفرعية الثامنة على ما يلي:

H1: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الأجور.

حيث أن نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي:

جدول 18: نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة للمحور الثامن

المحور المتوسط الحسابي قيمة (T) درجة الحرية مستوى الدلالة

|        |        |        |    |       |
|--------|--------|--------|----|-------|
| الثاني | 2,7208 | 15,951 | 52 | 0,000 |
|--------|--------|--------|----|-------|

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور يساوي 2,7208، وهي أكبر من المتوسط الفرضي (2)، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0,000 وهو أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال بعد الأجور.

9.9.4. اختبار الفرضية الرئيسية: تنص الفرضية الرئيسية على ما يلي:

H1: تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000.

حيث أن نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي:

جدول 19: نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة لجميع المحاور

المحور المتوسط الحسابي قيمة (T) درجة الحرية مستوى الدلالة

|        |        |        |    |       |
|--------|--------|--------|----|-------|
| الثاني | 2,5665 | 20,665 | 52 | 0.000 |
|--------|--------|--------|----|-------|

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام للاستبيان ككل هو 2,5665، وهي أكبر من المتوسط الفرضي (2)، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05، وعليه نرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000.

5. خاتمة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تلتزم الشركة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات المعيار SA 8000 من خلال أبعاده المتمثلة في: العمل القسري، الصحة والسلامة المهنية، الحرية النقابية، التمييز، الممارسات التأديبية، مدة العمل، أنظمة الإدارة، الأجور، عمالة الأطفال.
- سجلت الشركة فرضاً إجبارياً للساعات الإضافية الخاصة بالعمل على موظفيها، مع تجاوز مدتها 12 ساعة، ما يتناقض مع متطلبات المعيار SA 8000.
- عدم فعالية معالجة الشكاوى على مستوى الشركة محل الدراسة.
- عدم وجود توعية كافية وشاملة لجميع أقسام الشركة بالمسؤولية الاجتماعية الخاصة بالموظفين على مستوى المؤسسة.

وعليه نقدم الاقتراحات التالية:

- ضرورة إعادة النظر في سياسة الشكاوى على مستوى الشركة، وذلك لضمان تحسين الاتصال مع موظفيها.
- ضرورة إعادة النظر في توعية عدم الرضا بالعمل الإضافي، والتأكد من أنها تتم بموافقة الموظفين، وتوزع بشكل عادل بينهم.
- زيادة عدد الدورات التوعوية الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية الخاصة بالموظفين وإتاحتها لجميع الموظفين.
- تحسين نوعية دورات التوعية من خلال إشراك مختصين قانونيين.
- ضرورة سعي الشركة محل الدراسة للحصول على شهادة SA 8000، ما يكسب الشركة ميزة تنافسية، ويضمن التحسين من صورتها أمام جميع أصحاب المصالح.

### 6. قائمة المراجع:

1. مقدم وهيبه، سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، دراسة حالة ثلاث شركات عربية، مداخله ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث بعنوان منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، الجزائر، يومي 14/15 فيفري 2012.
2. حمد حسام الدين، المسؤولية الاجتماعية، منشورات الدار المصرية اللبنانية، ط01، مصر، 2003، ص07.
3. أم كلثوم جماعي، الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، مداخله ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث بعنوان منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، الجزائر، يومي 14/15 فيفري 2012.
4. ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مجلة تنظيم والعمل، جامعة معسكر، العدد 05، 2014، ص04.
5. محمد بولصنام، واقع وآفاق الإفصاح الاجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2014-2015، ص58.
6. عبد الله مرزق، دبون عبد القادر، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية اتجاه الموارد البشرية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 3، العدد 2، 2017، ص ص 172-173.
7. سميرة لغويل، نوال زمالي، المسؤولية الاجتماعية: الأبعاد، المعايير، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، ديسمبر 2016، ص 304.
8. سايج الطيب، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في ظل معيار المساءلة الاجتماعية 8000 دراسة استقصائية بمؤسسة نفطال -وحدة قسنطينة، مجلة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، المجلد 8، العدد 2، 2024، ص ص 209-210.
9. SAI, **Responsabilité social 8000**, Remplace les versions précédentes : 2001, 2004 et 2008, juin 2014. Disponible sur le site électronique : <https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf>
9. احفيظ عيشة، ربيع المسعود، واقع دمج نظام المسؤولية الاجتماعية للشركات (SA 8000) في نظام الإدارة المتكاملة في الشركات الجزائرية، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، المجلد 9، العدد 2، ديسمبر 2024، ص385.