عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل

عايدة نادي محمد وراسنة

رسالة ماجستير

القدس– فلسطين

1437 هـ - 2016م

أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل

إعداد

عايدة نادي محمد وراسنة

بكالوريوس إدارة أعمال، تخصص فرعي تسويق/ جامعة بيت لحم

المشرف: د. بسام يوسف إبراهيم بنات

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، من معهد التنمية المستدامة/جامعة القدس– فلسطين.

1437 هـ - 2016م

جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل

اسم الطالبة: عايدة نادي محمد وراسنة
الرقم الجامعي: 21312214

المشرف: الدكتور بسام بنات

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2016/05/25 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1) رئيس لجنة المناقشة: د. بسام يوسف إبراهيم بنات التوقيع:.....
2) ممتحناً داخلياً: د. عمر الريماوي التوقيع:.....
3) ممتحناً خارجياً: د. حسن البرميل التوقيع:.....

القدس – فلسطين

1437هـ - 2016م

الإهداء

يسرني إهداء ثمار هذا الجهد المتواضع إلى الشموع المضيئة في حياتي:

إلى رمز الشموخ والإباء، إلى من غرس حب الدّراسة والطموح في وجداني، إلى من تعلمت منه تحمل المسؤولية وقوة العزيمة والإصرار على قهر الصعاب، وأن التميز والنجاح هو ثمرة الكفاح، إلى والدي الغالي – رحمه الله– وأكرم مثواه.

إلى من منحتني كل شيء وعلمتني أبجديات الحياة، إلى منبع العطاء، ومصدر البركة والدعاء إلى أمي الغالية حفظك الله من كل شر.

إلى مهجة قلبي ونور عيني، من دعمني دوماً وسدد خطاي، والذي مازال بمثابة الوالد الحنون لي ولأخواتي، أخي الوحيد عبد الدايم، حفظه الله وأسعده.
إلى أخواتي الحبيبات والغاليات وأولادهن نور حياتي ورفقة دربي، الأعزاء على قلبي جميعاً.
إلى أهلي وأعمامي من دعموني دوماً حفظهم الله من كل سوء وأمد في أعمارهم.
إلى من عززن خطاي ودفعنني إلى التقدم والنجاح، صديقات عمري حفظهن الله لي.
إلى جميع من تتلمذت على أيديهم في معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس وعلى رأسهم حضرة الدكتور عزمي الأطرش.
إلى حضرة الدكتور بسام بنات صاحب الفضل الأول في إعداد هذه الرسالة.
إلى كل من ساهم في إنجاح هذه الرسالة، وكانوا على قدر كبير من المسؤولية والتعاون.

إلى شهداء فلسطين الذين سبقونا إلى سماء المجد، وسلموا الراية إلى كل فلسطيني يحمل المسؤولية لبناء الوطن.

عايدة نادي محمد وراسنة

إقـرار

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:.....

عايدة نادي محمد وراسنة

التاريخ:.....

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بحمده تتم النعم، والشكر للقائل في محكم التنزيل، ﴿لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ سورة إبراهيم، الآية،7، والصلاة والسلام على نبينا وحبيبنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:
الشكر العظيم، والحمد الجزيل، لله رب العالمين، الذي يسر لي من أمري، وأرشدني إلى روافد العلم والمعرفة، وأعانني على بذل الجهود اللازمة لإتمام هذه الدراسة، وبعد شكر الله، أتقدم بالشكر إلى من تقصر كلماتي عن الثناء عليهم:
إلى من غرس حب العلم والمعرفة في نفسي ورحل قبل أن يحصد الثمار أبي الحبيب – رحمه الله، ولمن كانت سبباً في نجاحي بالدعاء والمتابعة، أمي الحبيبة – أمد الله في عمرها – ولا حرمني من رضاها، ولمن أعطاني ولم يزل يعطيني بلا حدود، عوني وسندي في الحياة أخي عبد الدايم، وإلى أخواتي نور قلبي وشمس حياتي، كما أقدم شكري الجزيل لأهلي وأعمامي لدعمهم الكبير لي.
أسطر شكري وتقديري إلى الدكتور بسام بنات، لمن كان له الفضل في إتمام هذه الرسالة بالصورة التي انتهت إليها، والذي شرفني بالموافقة على الإشراف على الرسالة ومتابعتها، والقيام بعملية التحليل الإحصائي لها، فله مني جزيل الشكر والتقدير والاحترام.
الشكر الجزيل إلى معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس، وعلى رأسه الدكتور عزمي الأطرش.
الشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاح هذه الدّراسة من أعضاء لجنة التحكيم، الدكتور أسامة شهوان، د. حسن يحيى، د. خالد كتلو، د. سمير أبو زنيد، د. صبحي البدوي، د. علي صالح، د. عمر الريماوي، د. فدوى اللبدي، د. فضل عيدة، د. محمد الجعبري، الذين قاموا بتحكيم أداء الدراسة؛ مما أدى إلى الارتقاء بمصداقيتها، وأتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة مناقشة الرسالة الموكنة من الدكتور بسام بنات رئيساً، والدكتور عمر الريماوي ممتحناً داخلياً، والدكتور حسن البرميل ممتحناً خارجياً.
وأشكر كافة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، الذين مثلوا مجتمع الدّراسة وإني لشاكرة كل من ساعدني في توزيع الاستبانات، وكل من ساعدني في إنجاز هذه الدراسة.

عايدة نادي محمد وراسنة

مصطلحات الدراسة

تبحث هذه الدّراسة في موضوع أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية، لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وقد وردت مفاهيم ومصطلحات تخدم هذه الدّراسة، ولهذه المفاهيم والمصطلحات تعريفات نظرية وأخرى إجرائية، وقد تم اعتماد التعريفات الآتية:

الإدارة: هي نشاط إلى تحقيق الهدف عن طريق تجميع الموارد والإمكانات، من خلال حسن التوجيه والاستغلال الأمثل لها (رضا، 2000).

الذّات: هو مفهوم افتراضي شامل، يتضمن جميع الأفكار والمشاعر عند الفرد التي تعبر عن خصائص جسمية، وعقلية، وشخصية، وتشمل معتقدات الشخص وقيمه وخبراته وطموحاته (أبو زيد، 1998).

إدارة الذّات: هي الطرق التي تعين المرء على الاستفادة من وقته، واستغلال مهاراته واستثمار طاقاته في تحقيق أهدافه، وإيجاد التوازن في حياته ما بين الرغبات والأهداف والواجبات كما ورد في دراسة (شعيب، 2011).

التنمية: هي عملية تهدف إلى تحسين قدرات الفرد الذّاتية بحيث يصبح قادراً على إشباع حاجاته الشخصية والاجتماعية، وقادراً على تحقيق أهدافه وأهداف مجتمعه وفقاً للظروف المحيطة بالفرد (حوطر، 1979).

المسؤولية الاجتماعية: هي مسؤولية الفرد عن نفسه ومسؤوليته تجاه أسرته وأصدقائه، وتجاه دينه، ووطنه من خلال فهمه لدوره في تحقيق أهدافه، واهتمامه

بـالآخرين مـن خـلال علاقاتـه الايجابيـة ومشـاركته فـي حـل مشـكلات المجتمع، وتحقيق الأهداف العامة (قاسم، 2008).

المؤسسة الحكومية: هـي أي وزارة أو إدارة أو مؤسسـة عامـة أو سـلطة أو أيـة جهـة أخـرى تكون موازنتها ضمن الموازنـة العامـة للسـلطة الوطنيـة الفلسـطينية، أو ملحقة بها بموجب تعريف قانون الخدمة المدنيّة (القطب، 2012).

المؤسسة غير الحكومية: هـي منظمـة طوعيـة لا تسـتهدف الربـح، وبعيـدة عـن الكيـان الحكـومي أو الرسمي، وتنشأ باتفاق يعقد بين أشـخاص أو هيئـات غير حكوميـة، وهي تشمل أعضاءً غير حكوميين، وتقوم بالأعمال التي لا تقوم بها الحكومـة، أو لا تسـتطيع القيـام بهـا عـادةً، سـواء كانـت اجتماعيـة أو اقتصادية أو سياسية لتحقيق التنمية المستدامة (إبراهيم، 2000).

الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وتناولت الدراسة الموضوع كظاهرة متعددة الأبعاد، تناولتها الأبحاث النظرية والميدانية، ولم تركز عليها من بعد واحد، وتنبع أهمية الدراسة، من ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية– حسب علم الباحثة– ودورها في إثارة اهتمام الباحثين والمهتمين بالبحث العلمي من طلبة الدراسات العليا لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال.

وتحقيقاً لهذا الهدف طورت الباحثة استبانة تكونت من ثلاثة أقسام رئيسة: اشتمل القسم الأول على معلومات عامة عن المبحوثين، وضم القسم الثاني مقياس إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل في (25) فقرة وتناول القسم الثالث مقياس المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل في (25) فقرة وطبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (454) مؤسسة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، اختيرت بالطريقة الطبقية العشوائية، وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كان عالياً، بمتوسط حسابي (4.19، 4.17) على التوالي. وبينت النتائج وجود علاقة طردية بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل وفقاً لمتغيري الجنس ونوع المؤسسة، بينما لم تظهر الدراسة فروقاً دالة إحصائياً وفقاً لبقية متغيرات الدراسة.

وكان من أهم الاستنتاجات التي خلصت لها الدراسة أن هناك إدراكاً من العاملين لمسؤوليتهم الاجتماعية، وأهميتها في صمود الشعب الفلسطيني، وتمتع العاملين بدرجة عالية من التوافق الذّاتي والمهني والاجتماعي، وأهمية كل من إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية في إعداد المواطن الصالح.

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تعزيز مبادئ إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات غير الحكومية، من خلال خبراء في مجال التنمية البشرية، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية التشجيعية التي من شأنها تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات، وتعزيز مشاركة المرأة كونها نصف المجتمع في المراكز القيادية، ومراكز صناعة القرار، وبناء مؤشر لرأس المال الاجتماعي الفلسطيني تكون المسؤولية الاجتماعية من أبعاده، وتوصي الباحثة الباحثين بضرورة إجراء أبحاث تتناول موضوع إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية بإدخال متغيرات جديدة وعينات أشمل، نظراً لحداثة هذين الموضوعين وأهميتهما.

The impact of self-management in developing social responsibility of employees at Governmental and Non-Governmental Organizations in Hebron district

Prepared By: Aida Nadi Mohammed Warasneh

Supervisor: Dr. Bassam Yousef Ibrahim Banat

Abstract

The current study aims to investigate the impact of self-management in developing social responsibility of employees at Governmental and Non-Governmental Organizations in Hebron district. The study approached the literature as a multi-dimensional phenomenon which addressed both theoretical and applied research. The significance of this recent study is the first which dealt with **this theme** which in turn encourages other researchers to work on further research on this important issue.

A 50-item questionnaire was formulated which was divided into three sub-scales as follows: the general information of the participants; the second section dealt with the self-management (25 items); and the third section included a social responsibility scale (25 items). The random stratified method was utilized which comprised of a sample size of 454 male and female respondents from among the Governmental and Non-Governmental Organizations employees in Hebron district. The collected data was statistically analyzed using the statistical package for social sciences (SPSS).

The findings revealed a positive correlation between self-management and social responsibility for employees at Governmental and Non-Governmental Organizations in Hebron district. It was found that when self-management increases, social responsibility increases and vice versa.

The results revealed that the participants experienced a high level of self-management and social responsibility. The mean scores and standard deviation were (M 4.19 SD 0.60; M 4.17 SD 0.60) respectively. The results of the study revealed significant statistical differences in self-management and social responsibility among the employees due to gender and organizational authority. However, no statistical significant differences were found in the rest of the study variables, that is, age, educational level, profession, years of experience, and social status.

In the light of the current study and its discussions, the following is recommended: strengthen the principles of self-management among NGO employees; provide material and moral incentives that will promote social responsibility in institutions; promote the participation of women in leadership positions and decision-making centers; develop a Palestinian social capital indicator index which includes a social responsibility dimension and finally, encourages other researchers to work on new research on the same topic with new variables.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يمتاز عالمنا اليوم بالتقدم المتسارع في مجال العلوم والتكنولوجيا بين دول العالم المختلفة، مع ما صحبته العولمة، من حالة من التدهور الاقتصادي والاجتماعي والأخلاقي، ولذلك اهتمت الكثير من دول العالم بوضع خطط التنمية وسياسة للعلم والبحث العلمي لخدمة أغراض التنمية، وبخاصة في ميدان التنمية البشرية والاجتماعية، وبما أن الإنسان هو أغلى ما نملك، وهو رمز الحضارة والتقدم، وهو هدف التنمية ووسيلتها فلا بد من أن يكون البعد الاجتماعي أهم أبعاد خطط التنمية الشاملة، ويركز هذا البعد على تنمية القوى البشرية في كافة ميادين العمل، وتحسين مستوى معيشتهم من خلال تنمية مهاراتهم، ورفع مستواهم الصحي والثقافي، وتنمية قدرتهم على إدارة ذاتهم في سبيل تحقيق أهدافهم المنبثقة عن أهداف مجتمعهم والمشاركة في تحمل مسؤولية تحقيق التنمية المنشودة.

إن تقدم المجتمعات الإنسانية مرهون بمقدار الاهتمام بالتنمية البشرية، التي هي أهم ركائز عملية التنمية؛ لذا لا بد من الاهتمام بالذّات البشرية وسماتها كعنصرٍ فعالٍ في التنمية، لأن معرفة القوى النفسية المؤثرة في السلوك واستجابات الأفراد كالسمات أو الحاجات النفسية تمكن القيادات من التعامل

السليم معهم، من أجل دفعهم إلى الانجاز الفعال في عملية البناء والتطوير وتحقيق التنمية (التك، 2003).

إن النجاح في الحياة بصفة عامة يعتمد على إدارة الذّات وعلى التعامل مع النفس بفاعلية وحكمة، فالفشل مع الذّات يؤدي إلى الفشل في الحياة عموماً، والحياة الإدارية على وجه الخصوص، وإن تطبيق إدارة الذّات يمكن الفرد من الاستفادة من الطاقات الكامنة لديه في رفع كفاءة الأداء، وزيادة الثقة بالنفس، والقدرة على التواصل مع المجتمع الذي يعيش فيه، وزيادة قدرته على إحداث التوازن بين متطلباته ومتطلبات الأسرة والعمل والمجتمع (الهذلي، 2010).

ولكي يتمكن الفرد من إدارة ذاته، عليه التعرف على ماهية تلك الذّات، ومعرفة مكوناتها، أبعادها المادية والنفسية والاجتماعية، واحتاجاتها وكيفية تلبيتها، وعلى الأهداف التي يسعى المرء لتحقيقها من خلال إدارة فعالة تعمل على صون الذّات بأبعادها المختلفة وعلى تنميتها وتطويرها، ومن الطبيعي أن تختلف إدارة الذّات في جودتها من شخص لآخر، وبالتالي تختلف في نتائجها من شخص لآخر، ومن أكثر تعريفات إدارة الذّات شمولاً، بأنها قدرة الفرد على إدارة وتوجيه مشاعره وأفكاره ومهاراته وقدراته، واستغلالها بالشكل الأمثل، نحو الأهداف التي يصبو إليها، لتحقيق حالة من التوازن بين الحقوق والواجبات (شعيب، 2011).

والمجتمع الفلسطيني كجزء من المجتمعات النامية يسعى للاستقلال، والتحرر، وإلى تطوير مؤسساته المختلفة، وهو هدف تسعى إلى تحقيقه الأمم والمجتمعات الإنسانية، من خلال تنمية شعور أبناء الوطن بالمسؤولية، وتحسين مستوى معيشتهم، ليصبحوا قادرين على حمل الراية، وقيادة مؤسسات المجتمع، ففي الوقت الحاضر يمر المجتمع الفلسطيني بأخطر المراحل، وهي مرحلة الاعتماد على الذّات، من أجل التحرر والاستقلال وتحقيق التنمية، والاكتفاء الذّاتي في مختلف مجالات الحياة، وتحقيق الذّات في ظل التحديات العالمية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي تهدد مصير الأمة

وكيانها، والتي حولت حياتنا إلى مطالب وحقوق، تم فيها التخلي عن الواجب والمسؤولية؛ لذلك أصبح أهم ما نحتاج إليه اليوم هو الفرد المتوازن القادر على إدارة ذاته، واستغلال قدراته بالشكل الأمثل الذي يحقق أهدافه، والمستعد لتحمل المسؤولية للمشاركة في تحقيق أهداف مجتمعه، بالتعاون مع أبناء وطنه وكل مؤسسات المجتمع والدولة.

تشكل المسؤولية الاجتماعية استعداداً فطرياً لقيام الفرد بما يوكل إليه من واجبات في مواقف مختلفة مع الجماعة، وهي شعور ذاتي بأن الفرد يتحمل سلوكه الخاص، ويقتنع بما يفعل، ويتحمس لدوره في الحياة الاجتماعية دون تردد، فالمسؤولية تعبر عن النضج النفسي للفرد المتحمل للمسؤولية، والمستعد للقيام بنصيبه كفرد يحقق مصلحة المجتمع، وتصقل شخصيته على نحو سوي (الشايب، 2003).

وبذلك فإن شعور الفرد بالمسؤولية بأشكالها المختلفة يعتبر من الصفات المهمة للشخصية السوية، سواء كانت تجاه نفسه أو أسرته أو المؤسسة التي يعمل بها أو نحو زملائه وغيرهم ممن يختلط بهم أو نحو المجتمع أو الإنسانية بشكل عام، ولو شعر كل فرد بالمسؤولية الاجتماعية، لتقدم المجتمع وارتقى وعمه الخير، إذ أن قيمة الفرد في مجتمعه تقاس بمدى تحمله للمسؤولية (الزيناتي، 2014).

والمسؤولية الاجتماعية هي المسؤولية الفردية عن الجماعة، ومسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها، أي أنها مسؤولية ذاتية ومسؤولية أخلاقية، وهي إلزام داخلي خاص بأفعال ذات طبيعة اجتماعية أو يغلب عليها التأثير الاجتماعي، ويؤكد أنه ما من فرد تتضح شخصيته وتتكامل أو تنمو ذاتيته وتنضج، إلا وهو مرتبط بالجماعة ارتباط عاطفة حرص، وارتباط رحمة ووعي، ومتوحد معها توحد وجود وتاريخ ومستقبل (عثمان، 1986).

وتتكون المسؤولية الاجتماعية من ثلاثة عناصر يكمل كل منها الآخر، ويدعمه ويقويه، وهي:

1- الاهتمام: يتضمن الارتباط العاطفي بالجماعة، وحرص الفرد على تماسكها، واستمرارها، وتحقيق أهدافها، والخوف من أن تصاب بأي ظرف يؤدي إلى إضعافها أو تفككها.

2- الفهم: تتضمن فهم الفرد للجماعة، وللمغزى الاجتماعي لسلوكه.

3- المشاركة:يعنى بها مشاركة الفرد مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام، وما يتطلبه الفهم، من أعمالٍ تساعد الجماعة في تحقيق أهدافها، حين يكون مؤهلاً اجتماعياً لذلك، أي أنها تقوم على الاهتمام والفهم، وهي أيضاً تتم من خلال ما تقتضيه رعاية الجماعة وهدايتها وإتقان أمورها، والمشاركة تظهر قدرة الفرد وتبرز مكانته كما أشار (عثمان، 1996)، والمسؤولية الاجتماعية تمثل مطلباً حيوياً ومهماً في إعداد الأفراد لتحمل أدوارهم والقيام بها خير قيام من أجل المشاركة في بناء المجتمع، فهي من الصفات الإنسانية التي يجب غرسها داخل الفرد، حيث أن الفرد المتسم بتحمل المسؤولية الاجتماعية يحقق فائدة لجميع أفراد المجتمع، وما يعانيه المجتمع من خلل واضطراب يرجع في جانب كبير منه إلى النقص في نمو المسؤولية الاجتماعية عند أفراده، بل إن اختلال المسؤولية الاجتماعية عند الأفراد يعد من أخطر ما يهدد حياة الأفراد والمجتمع، ويعمل على شيوع الأنانية والسلبية بين أفراد المجتمع (مشرف، 2009).

وتجدر الإشارة إلى أن القرآن الكريم يضع الإنسان أمام مسؤوليته الكبرى، عندما جعله خليفة في الأرض، ومسؤولية الخلافة هي مسؤولية الرعاية لكل ما استخلف الإنسان فيه (عثمان، 1986).

ويلاحظ في تعاليم الإسلام وتوجيهاته، الكثير من المبادئ الدَّاعية إلى تحمل المسؤولية نحو الغير والمجتمع بل والكون بأكمله، وذلك بالإسناد إلى قوله عزّ وجل ﴿**وإذْ قالَ ربُك للملائكةِ إني جاعلٌ في الأرضِ خليفة**﴾ (سورة البقرة، الآية 30)، وقال تعالى ﴿**وَقِفُوهُمْ فإنَّهُمْ مَسْؤُولُون**﴾ (سورة الصافات، الآية 24)، وقول (رسول الله صلى الله عليه وسلم): "**كُلُّكُمْ راعٍ، وَمَسْؤولٌ عَنْ رَعيَّتِهِ، والإمامُ رَاعٍ وَمَسؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، والرَّجُلُ راعٍ في أَهْلِهِ وَمَسْؤُولٌ عنْ رَعيَّتِهِ، والمَرْأَةُ في بيتِ زَوْجِهَا راعيةٌ وَمَسْؤُولةٌ عَنْ رَعيَّتِها، وَالخَادِمُ فِيْ مالِ سيِّدِهِ رَاعٍ وَمَسْؤُولٌ عَنْ رَعيَّتِهِ**". متفق عليه

إن أهمية المسؤولية الاجتماعية جزء من استمرار المجتمعات والأفراد وبقائها، والحفاظ على توازنها، ومن المؤكد عدم وجود مجتمع يخلو أفراده من الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية، لكن درجات المسؤولية تتفاوت بمقدار التزام المجتمعات وأفرادها بضمير نفسي واجتماعي واعٍ، وبذلك لا يمكن القيام بتعيين مراقب لكل فرد فيها لتنفيذ واجباته، فالأمر مرهون بوجود ضمير ذاتي لكل شخص يراقب سلوكه، تحديداً فيما يتعلق بالمصلحة العامة، ويعمل على امتداد المسؤولية من المسؤولية الذّاتية إلى أقصى درجة إيجابية من الاهتمام والتضحية والمسؤولية نحو المجتمع والكون (الحارثي، 1995).

من هذا المنطلق فإن الباحثة تسعى من خلال هذه الدّراسة إلى معرفة أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، عبر الكشف عن قدرة أفراد المجتمع على تحمل مسؤوليتهم الذّاتية من خلال سعيهم لإشباع حاجاتهم، وإدارة ذاتهم، وتوجيهها بالشكل الفعال الذي يحقق أهدافهم الذّاتية المنبثقة عن أهداف مجتمعهم، ويتم تحقيق التوازن في حياة الفرد بتحمل المسؤولية الاجتماعية من خلال تبني أفكار المجتمع وقيمه وتقاليده، والالتزام بقوانينه ومعاييره، والمشاركة في وضع أهدافه وتحقيقها، والمساهمة في حل المشاكل التي تواجهه لتحقيق التنمية، والتحرير، والاستقلال ليعم المجتمع الخير، وينعم أبناء الوطن بالأمن، والسلام، والطمأنينة.

2.1 مشكلة الدراسة

من خلال عمل الباحثة كمعلمة في مدرسة العروب الثانوية للبنات في محافظة الخليل، فقد لاحظت أن زميلاتها المتميزات في أداء واجباتهن في المدرسة هن الأكثر قدرة على تنظيم أنفسهن، وهن الأكثر التزاماً في المشاركة بالأنشطة اللامنهجية في المدرسة، والأكثر فاعلية في حل المشكلات التي تواجه سير العملية التعليمة فيها، والأكثر شعوراً بالمسؤولية تجاه الطالبات والمدرسة، في الوقت الذي تشكو

فيه غالبية الزميلات من ضيق الوقت، وتراكم الواجبات، وعدم القدرة على إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد وعدم الشعور بالمسؤولية تجاه أي أمر باستثناء واجبات العمل، ولأننا نعيش في مجتمع نشكو فيه من ضعف المسؤولية، وفي الوقت نفسه نطالب المسؤولين بعمل الكثير، فقد تحولت حياتنا أغلبها إلى مطالب وحقوق وأقلها واجبات ومسؤوليات، ومن هنا جاءت فكرة الدّراسة الحالية لقياس المشكلة الآتية:

أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

3.1 مبرِّرات الدراسة

أ) تولدت لدى الباحثة الرغبة الذاتية للبحث في موضوع الدّراسة لاستثمارها في إعادة بناء ذاتها وإدارتها، لتطوير نوعية حياتها وتوسيع نطاق العمل والمسؤولية لديها، من المستوى الشخصي والعائلي إلى المستوى المجتمعي بهدف المساهمة في بناء الوطن.

ب) حاجة المجتمع المحلي والعربي للنظام والمسؤولية، فمشكلة الدّراسة هي متطلب إداري ومجتمعي عصري لمواجهة حالة الفوضى، والتدهور الأخلاقي والاجتماعي والحضاري، العميق في ظل المتغيرات المحلية والعالمية الراهنة، وفي ظل متطلبات العولمة.

ج) جِدة موضوع الدّراسة على المستوى العالمي بعامةً والمستوى المحلي بخاصةً، فالتوجه نحو إدارة الذّات من النظريات الحديثة للتنمية البشرية، كذلك المسؤولية الاجتماعية أخذت تتبلور على صعيد الاهتمام العالمي والمحلي في عصر العولمة، إذ كانت محوراً رئيساً في أعمال مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية الذي عقد في كوبنهاجن سنة 1995، وركز على بحث سبل الوفاء باحتياجات الأفراد في إطار العولمة.

4.1 أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدّراسة من أهمية وجود الإنسان الذي خلقه الله تعالى، وميزه عن سائر مخلوقاته بالعلم والمعرفة، وزوده بالطاقات، والقدرات الروحية والبدنية والعقلية، وحثه على استثمار ذلك كلّه، لتحقيق المنفعة في الكون عامةً وفي المجتمع المنتمي إليه خاصةً، ليحقق معنى استخلافه في عمارة الأرض وحمله للأمانة، ولذلك تستعرض الباحثة الأهمية العلمية والتطبيقية للدراسة وهي:

أ) تنبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها كمتطلب من متطلبات التنمية البشرية للمجتمعات في وقتنا الحاضر، حيث تعتبر الهدف الذي يسعى لتحقيقه مختلف دول العالم.

ب) تنبع أهمية الدّراسة من ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية – فيما تعلم الباحثة – محلياً وعربياً، مما شجع الباحثة على اختيار موضوع الرسالة مدفوعة بأمل أن تكون هي الأولى في هذا المجال.

ج) إثارة اهتمام الباحثين والمهتمين بالبحث العلمي من طلبة الدراسات العليا، لإجراء المزيد من الدراسات في مجال، إدارة الذّات والبحث في متغيرات أخرى تؤثر فيها لتحقيق الأهداف الفردية والمجتمعية من ناحية، وتحقيق التراكم المعرفي والبحثي من ناحية أخرى.

د) ستحقق الدراسة الفائدة للمؤسسات بقطاعاتها المختلفة، وحتى المؤسسات المجتمعية مثل المدارس والجامعات؛ لأنها تعتبر إطاراً شاملاً للكشف عن العلاقة التي تربط بين مفهوم إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية وإبراز أهمية إدارة الذّات، ودورها في إعداد الكوادر البشرية المسؤولة، القادرة على تحقيق أهدافها الشخصية والمهنية والاجتماعية والموازنة بينها، لتحقيق التنمية.

هـ) رفد المكتبات المحلية بمرجع قد يفيد المهتمين في مجال الدّراسة نفسها.

و) إن توصيات الدّراسة تفيد صانعي القرار في المؤسسات المختلفة بتبني مفاهيمها.

ز) تعتبر هذه الدّراسة استكمالاً للمؤتمرات والندوات والدورات التدريبية في مجال التنمية البشرية، لتكون نقطة الانطلاقة في صناعة التنمية.

5.1 أهداف الدراسة

تسعى الدّراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. معرفة مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.
2. معرفة مؤشرات إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.
3. التعرف إلى الفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية.
4. التعرف إلى الفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية.
5. معرفة مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.
6. معرفة مؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

7. التعرف إلى الفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية.

6.1 أسئلة الدراسة

تهدف الدّراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1) ما مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل؟
2) ما مؤشرات إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل؟
3) هل هناك فروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية؟
4) ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل؟
5) ما مؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل؟
6) هل هناك فروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية؟

7.1 فرضيات الدراسة

تسعى الدّراسة إلى التحقق من صحة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسة الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية.

يتفرع عن الفرضية الرئيسة الأولى فرضيات فرعية هي على النحو الآتي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير نوع المؤسسة.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.
6. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغير العمر، ومستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

7. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغير سنوات الخبرة، ومستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

الفرضية الرئيسة الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية.

يتفرع عن الفرضية الرئيسة الثانية فرضيات فرعية وهي:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الجنس.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير نوع المؤسسة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

6- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغير العمر، ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

7- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين سنوات الخبرة، ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

الفرضية الرئيسة الثالثة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

8.1 حدود الدراسة

تشتمل هذه الدّراسة على الحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** يتحدد موضوع الدّراسة بمعرفة أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.
- **الحدود البشرية:** العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.
- **الحدود المكانية:** المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.
- **الحدود الزمنية:** العام (2015- 2016)

9.1 محددات الدراسة

- شُح الكتب والمراجع والدراسات التي تناولت موضوع إدارة الذّات.

10.1 هيكلية الدراسة

تشتمل الدّراسة على خمسة فصول وهي مقسمة على النحو الآتي:

الفصل الأول: يعرض خلفية الدّراسة وتشمل مقدمة الدراسة ومشكلتها ومبرراتها وأهميتها وأهدافها وأسئلتها وفرضياتها وحدود، الدراسة ومحدداتها، وتفصيل هيكليتها.

الفصل الثاني: يتضمن محتويات الإطار النظري، والدراسات السابقة.

الفصل الثالث: يتطرق إلى منهج الدراسة وأدواته والمجتمع الذي أجريت عليه الدراسة، وعينة الدّراسة وخصائصها، وإجراءات التحقق من صدق أداة الدّراسة وثباتها، ويبين – أيضاً– التحليل الإحصائي لخصائص العينة.

الفصل الرابع: يعرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم الحصول عليها من المبحوثين، ثم عرض تلك النتائج، والإجابة على أسئلة الدراسة، والتحقق من صحة الفرضيات.

الفصل الخامس: يتضمن ملخص مناقشة نتائج الأسئلة والفرضيات والاستنتاجات والتوصيات التي بنيت على نتائج الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النّظري والدّراسات السّابقة

1.2 مقدمة

يتكون هذا الفصل من ثلاثة مباحث رئيسة، يتناول أولها موضوع إدارة الذّات، ويعالج ثانيها موضوع المسؤولية الاجتماعية، ويناقش ثالثها الدراسات السابقة والتعليق عليها وتحديد أوجه الشبه والاختلاف بين الدّراسة الحالية وبين الدراسات السابقة.

2.2 المبحث الأول: إدارة الذّات

1.2.2 مقدمة

بشكل عام لا يمكن فهم الشخصية أو السلوك بدون مفهوم الذّات، إذ يعتبر متغيراً هاماً من متغيرات الشخصية، ولا نستطيع أن نفهم سلوك الفرد إلا في ضوء الصورة الكلية التي يكونها الفرد عن نفسه، من خلال ما تتسم من صفات وقدرات جسمية وعقلية وانفعالية، بالإضافة إلى القيم والمعايير الاجتماعية التي ينتمي إليها، ومفهوم الذّات ينشأ عن طريق تعميم الخبرات الانفعالية الإدراكية على الفرد، باعتباره جزءاً من المجال الكلي الذي يتفاعل معه بنفس الطريقة التي يكون بها الفرد المفاهيم

الأخرى عن العالم المحيط ولـيس مـن الضـروري أن يكـون هـذا المفهـوم علـى المسـتوى الشـعوري (الظاهر، 2004).

2.2.2 مفهوم الذّات

عرف المعجم الوسيط (1972) الذّات بأنها: النفس أو الشخصية.

ويعرف أبو زيد (1998) الذّات على أنها مفهوم افتراضي شامل يتضمن جميع الأفكار والمشاعر عند الفرد عن نفسه، والتي تعبر عن خصائص جسمية وعقلية وشخصية وتشمل معتقدات الشخص وقيمه وخبراته وطموحاته.

أما رضا (2000) فيرى أنّ الذّات ما هي إلا اتجاهات الشخص ومشاعره عن نفسه، ويقصد بهذا التعريف موضوع الذّات، وفي تعريف آخر له عن الذّات، بأنها العمليات النفسية التي تحكم السلوك، ويراد به عمل الذّات.

في حين يتناولها الظاهر (2004) من خلال كل ما يدركه الفرد بصورته المركبة، والمؤلفة من تفكيره عن نفسه، وتحصيله، وخصائصه الجسمية والعقلية والانفعالية، ورؤية الآخرين له، كذلك رؤيته بما يتمنى أن يكون عليه.

بينما يركز الزبيدي (2007) على المشاعر والأحاسيس التي نملكها تجاه أنفسنا هي التي تكسبنا الشخصية القوية المتميزة أو تجعلنا سلبيين خاملين، إذ أن عطاءنا وإنتاجنا يتأثر سلباً وإيجاباً بتقديرنا لذواتنا، كلما زادت المشاعر الإيجابية من التقدير والاحترام تجاه النفس زادت الثقة بها، وبمقدار ازدياد المشاعر السلبية تجاه النفس تقل الثقة بالنفس، وبذلك فإن التقدير والاحترام لأنفسنا ينبع من النفس، وليس من مصدر خارجي.

1.2.2.2 نظرية الذّات

تمثلت البدايات والتأصيلات النظرية لمفهوم الذّات في العقود الأخيرة من القرن العشرين، ولعل العامل الأمريكي (Karl Rogers)، أهم من قام ببناء نظرية في الذّات، ففي نظريته الواقعية أو "الطبيعية" تناول تطور الذّات الإنسانية، وتستند على مسلمة، هي أن الإنسان هو كائن ينزع للنمو والتطور نحو الأفضل ليكتمل تحقيق ذاته، ويُفهم من ذلك أن الإنسان يُولد بدافعٍ فطري للنمو، إذ يسعى دائما ليكون أكثر فعالية، (ناي،2001)، وبناءً عليه:

1- كل فرد يوجد في عالم من الخبرة المتغيرة بعضها يكون متفقاً ومنسجماً مع الفرد، في حين يكون بعضها أقلّ انسجاماً مع الفرد وأكثر تهديداً للفرد وتوافقه.

2- لكل فرد ميلاً لتحقيق ذاته، والمحافظة عليها، ومقاومة التهديدات التي يتعرض لها، واستغلال قدراته الكامنة إلى أقصى حد ممكن في سيل تحقيق أهدافه.

3- الذّات: تمثل كينونة وماهية الفرد، وتنمو نتيجة للخبرة والتفاعل الاجتماعي للفرد مع بيئته المحيطة به، وتنمو نتيجة للنضج والتعلم، وتصبح المركز الذي يجمع الخبرات التي يمر بها الفرد.

4- مفهوم الذّات: هو تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات اللاشعورية والتصورات الخاصة بالذّات، يبلوره الفرد ويعده تعريفاً لنفسه.

5- يحدث سوء التوافق النفسي للفرد عندما ينكر أو يتجاهل الخبرة التي تحدث له، أو يشوهها؛ لأنها لا تتطابق مع ذاته.

2.2.2.2 مصادر تشكيل مفهوم الذّات

إن مفهوم الذّات ليس شيئاً موروثاً لدى الإنسان، حيث يتشكل من خلال التفاعل مع البيئة التي يعيش فيها الفرد، ابتداءً من الطفولة وعبر مراحل النمو المختلفة، إذ أن الوعي بالذّات يبدأ ضيقاً في بداية

حياته وينمو ويتطور باتساع البيئة التي يتعامل بها، والخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد أثناء محاولته للتكيف مع البيئة المحيطة به، ويشير (الظاهر، 2004) إلى مصادر تشكيل مفهوم الذّات، على النحو الآتي:

1- **الصور الجسمية:** المصدر الأول الذي يشكل مفهوم الذّات بحيث تؤثر فيه بإيجابية أو سلبية، إذ أن بنية الجسم والمظهر والحجم والوزن والطول ولون البشرة وسلامة الحواس وتناسق الجسم، كلها ترتبط باتجاه الفرد نحو نفسه، وشعوره بكفاءته، وتقبله لذاته.

2- **اللغة:** إن استعمال ضمائر الغائب وبعض الضمائر، كياء الملكية دليل لتمييز الطفل لذاته، إذ تؤثر اللغة في نشأة الطفل، فكلما اتسعت دائرة الطفل اللغوية انعكست بشكل إيجابي على تطوره الذهني.

3- **التغذية الراجعة:** تعتبر المصدر الآخر لتشكيل مفهوم الذّات على كيفية الشعور نحوه لها أثر في رؤية الفرد لنفسه وبخاصة في مرحلة الطفولة، من ذوي الأهمية بالنسبة له كالوالدين والأقرباء والمعلمين والأقران.

4- **الخبرات المدرسية:** من المصادر المهمة في تشكيل مفهوم الذّات، حيث أن المعلم له الدور الكبير في تشكيل مفهوم الطفل لذاته، من خلال الطرق والأساليب التربوية الحديثة، والنجاح والفشل يؤثران في الطريقة التي ينظر بها الطلبة إلى أنفسهم، فالطلبة ذوو التحصيل المرتفع من المحتمل أن يطوروا مشاعر إيجابية نحو ذواتهم وقدراتهم، والعكس صحيح.

5- **التنشئة الأسرية والاجتماعية:** إن خبرات التنشئة الأسرية الأولى للطفل من المصادر الحيوية في تشكيل الفرد لذاته، والتي يتأثر فيها بالأفراد المقربين له كالأب والأم، حيث تُكوَّن الأفكار، والمشاعر والاتجاهات من خلال التنشئة الاجتماعية، وتفاعله اليومي في البيئة التي يعيش فيها، وما يتلقى من أساليب الثواب والعقاب، وخبرات الفشل والنجاح، والوضع الاجتماعي والاقتصادي.

6- **الأدوار الاجتماعية:** يتأثر مفهوم الذّات بالأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الطفل منذ طفولته؛ لأن التفاعل الاجتماعي السليم، والعلاقات الاجتماعية الناجحة تعزز الفكرة السليمة الجيدة عن الذّات، ويعزز مفهوم الذّات الموجب نجاح التفاعل الاجتماعي، ويزيد العلاقات الاجتماعية نجاحاً.

3.2.2.2 أبعاد مفهوم الذّات

أكد المختصون على أبعاد مفهوم الذّات التي أشار إليها (الظاهر، 2004)، وهي كما يلي:

1- **مفهوم الذّات الاجتماعية:** يشير هذا المفهوم إلى تصور الفرد لتقييم الآخرين له، معتمداً في ذلك على تصرفاتهم وأقوالهم، ويتكون من المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها عنه، ويتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، ولا يمكن أن تكون آراء الآخرين على نفس الدرجة من الأهمية، فرأي المعلم ليس كرأي الزميل، ورأي الأم ليس كرأي صديق وهكذا.

2- **مفهوم الذّات المدركة" الواقعية":** يتكون من المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذّات كما تنعكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته، وهو عبارة عن إدراك المرء لنفسه على حقيقتها وواقعها وليس كما يرغبها، ويشمل هذا الإدراك مظهره، وجسمه، وقدراته، ودوره في الحياة، وقيمه، ومعتقداته، وطموحاته، فقد يرى الفرد أنه شخص له كيان، وذو قدرة على التعلم، ولديه قوة جسمية، وعلى العكس قد يشعر أنه فاشل أو قليل الأهمية، وضعيف القدرات، وفرص النجاح أمامه ضئيلة.

3- **مفهوم الذّات المثالية" ذات الطموح":** يتكون من المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية التي يود الفرد أن يكون عليها، سواء من الناحية النفسية أم الجسمية أم العقلية أم جميعها، معتمداً

على مدى سيطرة مفهوم الذّات المدرك لدى الفرد، فكلما كان هو المسيطر فإن مفهوم الذّات المثالي غالباً ما يكون أكثر واقعية، كونه مبنياً على تقييمات واقعية لكفاءات الفرد وقدراته.

يتضح أن الأبعاد الثلاثة للذات مترابطة وتؤثر في بعضها البعض، ولا تعمل بشكل مستقل، ويضيف (أبو جادو، 1998) بعدين آخرين للذات هما:

أ) **مفهوم الذّات الأكاديمي:** وهو اتجاهات الفرد ومشاعره نحو التحصيل في مواضيع معينة يتعلمها ذلك الفرد، أو هو تقرير الفرد عن درجاته وعلاماته في الاختبارات التحصيلية المرتفعة.

ب) **مفهوم الذّات المؤقت:** وهو مفهوم غير ثابت يملكه الفرد لفترة وجيزة، ثم يتلاشى بعدها، وقد يكون مرغوباً فيه، أو غير مرغوب فيه، حسب المواقف والتغيرات التي يجد الفرد نفسه إزاءها.

3.2.2 احتياجات الذّات

يقول الله تعالى في محكم التنزيل: ﴿لِإِيلَافِ قُرَيْشٍ (1) إِيلَافِهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ (2) فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (3) الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ (4)﴾، (سورة قريش: 1-4).

وبذلك يكون القرآن الكريم قد تقدم في الحديث عن الحاجات الإنسانية التي تناولها العالم الأمريكي (Maslow, 1970) الذي يعتبر من أهم من تحدث عن الحاجات الإنسانية من خلال هرم الحاجات الإنسانية الذي يشمل خمس مستويات من الحاجة، تبدأ بالحاجات الفسيولوجية، وتنتهي بتحقيق الذّات، ويتكون الهرم من الحاجات الآتية: (جابر، 1990)

1- **الحاجات الفسيولوجية:** ترتبط بشكل مباشر بالبقاء، وتشمل الحاجة إلى الطعام والماء والجنس والنوم لذا لا بد من إشباعها؛ لأنها إذا لم تشبع تسيطر سيطرة كاملة على حياة الفرد.

2- **حاجات الأمان:** حين تشبع الحاجات الفسيولوجية بشكل مُرْضٍ تظهر حاجات الأمن كدوافع مسيطرة، وهي تشمل الحاجة إلى البنية والنظام والأمن والقابلية للتنبؤ؛ لذلك يكون هدف الشخص

في هذا المستوى هو أن ينقص الشك ويتخلص من الريبة وعدم اليقين في حياته، وإشباع حاجات الأمن للفرد أن يعيش في بيئة متحررة من الخطر.

3- **حاجات الحب والانتماء" الحاجات الاجتماعية"**: متى ما أشبعت الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن، فإن الفرد يدفع بالحاجة إلى التواد، وأن يكون موضع حب، وإذا لم تشبع هذه الحاجة، فإن الفرد يشعر بالوحدة، والخواء، والاغتراب.

4- **الحاجة للاحترام والتقدير**: تسيطر هذه الحاجة على الفرد في حال كان محظوظاً في إشباع الحاجات الفسيولوجية والأمنية والحب والانتماء، إذ يحتاج الفرد إلى التقدير من الآخرين، وهذا التقدير يؤدي إلى خلق مشاعر لدى الفرد بأنه متقبل وذو مكانة وشهرة، إضافة إلى مشاعر الانتماء والثقة، وهذه المشاعر تنتج عادة من الانغماس في الأنشطة التي تعتبر نافعة اجتماعياً، والقصور في إشباع حاجات التقدير، يؤدي إلى تثبيط الهمم ومشاعر القصور.

5- **الحاجة إلى تحقيق الذّات**: إذا تم إشباع الحاجات الأساسية للفرد إشباعاً مناسباً، يكون من القلائل الذين حققوا ذواتهم، وتتوجه دوافعهم نحو تحقيق الذّات المستمر، لإمكانياتهم وقدراتهم ومواهبهم باعتبار ذلك تحقيقاً لرسالة أو أداء لها ومعرفة تامة بطبيعة الشخص وتقبله لها، وكاتجاه لا يتوقف نحو الوحدة، والتكامل، والتعاون داخل الشخص.

يتبين من هرم الاحتياجات الإنسانية أن أول ما يسعى الإنسان لإشباعه، هو الحاجات الأساسية التي تتسبب في درجة عالية من القلق، حتى يتم إشباعها لاستعادة التوازن، وتدرج القلق في مستوياته، انخفاضاً باتجاه تحقيق الذّات، حيث يكون القلق في أدنى مستوياته ولكنه يكون مستمراً وغير منقطع، لماذا؟ لأن سعي الإنسان نحو الأفضل مستمر ومتواصل ولا يتوقف.

يوضح الشكل (1.2): هرم (Maslow) للاحتياجات الإنسانية

الشكل(1.2): هرم (Maslow) للاحتياجات الإنسانية

المصدر: http://9sakl.blogspot.com/2013/05/blog-post_4024.html

سمات الأشخاص الذين يحققون ذواتهم حسب ما أشار إليها العالم (Maslow, 1970) وهي:

1- يدركون الواقع بطريقة واقعية وبدقة.

2- يظهرون قبولاً لأنفسهم والآخرين والوضع المحيط بشكل عام.

3- يتسمون بالبساطة والتلقائية والطبيعية.

4- يهتمون بالمشكلات المحيطة بهم أكثر من تركيزهم على ذواتهم.

5- لديهم قدرة على الموازنة بين الانفصال عن الآخرين والحاجة للخصوصية.

6- يميلون للاستقلالية؛ لذلك فهم لا يعتمدون على بيئتهم أو ثقافتهم.

7- لديهم تجديداً مستمراً في التقدير لذواتهم.

8- يتوحدون ويهتمون بالإنسان عامة، وليس فقط بالمقربين.

9- يبنون صداقة عميقة مع عدد محدود من الأصدقاء.

10- لديهم روح دعابة نامية وغير عدوانية.

11- مبتكرون ومبدعون (جابر، 1990).

يتضح أن (Maslow, 1970) من خلال طرحه للاحتياجات الإنسانية وسمات الشخص الذي يحقق ذاته يتحدث عن حالة التوافق النفسي والاجتماعي التي يسعى الإنسان لتحقيقها، لكي يحصل الفرد على التوازن كعنصر مهم في البيئة التي يعيش فيها من خلال عوامل توافق قوية بينه وبين كل عناصرها، لذلك لا بد من فحص الذّات من حيث التوافق، أو عدم التوافق النفسي والاجتماعي.

1.3.2.2 التوافق النفسي والاجتماعي

التوافق هو عملية مواءمة" توازن" بين الفرد ونفسه من جهة، وبينه وبين بيئته من جهة أخرى، بحيث يستطيع تحقيق حاجاته المادية والنفسية ضمن الإطار الاجتماعي الذي يعيش فيه، ويكون على قدر من المرونة ضمن البيئة التي يعيش فيها، والمسايرة للمجتمع الذي يعيش فيه، فهو يشمل جميع مجالات حياة الفرد الشخصية والمهنية والاجتماعية وفيما يلي يشير (زهران، 1997) إلى أبعاد التوافق وهي كما يلي:

1. **التوافق الشخصي (النفسي والجسدي):** ويتضمن السعادة مع النفس، والرضا عنها، وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية والثانوية، ويعبر عن سلم داخلي، حيث يقل الصراع الداخلي ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو في مراحله المتتابعة.

2. **التوافق الاجتماعي:** يتضمن السعادة مع الآخرين، والالتزام بأخلاقيات المجتمع، ومسايرة المعايير الاجتماعية، والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي، وتقبل التغير الاجتماعي السليم، والعمل لخير الجماعة والسعادة الزوجية، مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية.
3. **التوافق المهني:** يضم الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علماً وتدريباً، وتحقيق الإنجاز والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح، ويعبر عنه العامل المناسب في العمل المناسب.

4.2.2 تعريف إدارة الذّات

إن حسن إدارة الإنسان لذاته وتعامله مع نفسه بكفاءة لتحقيق أهدافه هي إحدى مؤشرات النجاح في الحياة وفي مقابل ذلك فإن فشله مع ذاته هو مدعاة لفشله في حياته.

يعرف رضا (2000) الإدارة بأنها هي نشاط إلى تحقيق الهدف عن طريق تجميع الموارد والإمكانات من خلال حسن التوجيه والاستغلال الأمثل لها.

ويرى كوفي (1999) أن إدارة الذّات هي الإدارة النابعة من الداخل؛ أي من الإرادة المستقلة التي تعني المقدرة على اتخاذ القرارات والاختبارات، أي المقدرة على الفعل، وتركز إدارة الذّات على الحفاظ على التوازن بين الإنتاج والقدرة على الإنتاج، وإدارة الذّات تعني البدء بالأهم قبل المهم.

أما المهيري (2001) كما ورد في دراسة الهذلي (2010) يصف إدارة الذّات بأنها الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة من وقته، واستغلال مهاراته، واستثمار طاقاته في تحقيق أهدافه، وإيجاد التوازن في حياته ما بين الواجبات، والرغبات، والأهداف.

ويعرف ماهر (2005) إدارة الذّات بأنها تعنى استخدام المهارات لتحقيق الأهداف، ويؤكد الزبيدي (2007) على أن إدارة الذّات هي تعظيم استخدام مهاراتنا لتحقيق أهدافنا من خلال فهم وجهة نظرك عن نفسك، وتحديد صفات الشخص التي تساعد على تحديد الأهداف بوضوح وتحقيقها. ويصف

العقيد(2010) كما ورد في دراسة شعيب (2011) بأن إدارة الذّات هي قدرة الإنسان على تنظيم وقته ومواعيده وارتباطاته وأوراقه وأشيائه، ومحاولة التحكم في النفس، وإمساك زمامها من خلال قدرة الإنسان على تحديد أهدافه، والاستفادة من قدراته وإمكانياته، ومتابعة تحقيق تلك الأهداف.

يعرف (Gerharet, 2004) كما ورد في دراسة (شعيب، 2011) أن إدارة الذّات هي جهود الفرد للتحكم في أفعاله، وتتضمن تحديد المشكلات، ووضع الأهداف، والسيطرة على الوقت وعوامل البيئة، واستخدام الثواب والعقاب لضبط التقدم نحو تحقيق الأهداف.

ومن الملاحظ أن غالبية التعريفات النظرية المختلفة لمفهوم إدارة الذات، تشترك في قيام الفرد بتوجيه قدراته ومهاراته الذّاتية نحو تحقيق أهدافه.

وبذلك يمكن تعريف إدارة الذّات إجرائياً، على أنها قدرة الفرد على إدارة وتوجيه مشاعره وأفكاره واستغلال مهاراته وقدراته نحو الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها، من خلال القدرة على إشباع حاجات النفس الأساسية، لخلق حالة من التوازن في الحياة بين الحاجات، والرغبات، والأهداف، والواجبات.

5.2.2 مكونات إدارة الذّات

يشير الزبيدي (2007) إلى ثلاث مكونات رئيسة لإدارة الذّات، وهي كما يلي:

1- **مراقبة الذّات:** الهدف من مراقبة الذّات هو تعليم الشخص ليكون أكثر وعياً بسلوكه الخاص، وأحد الاستراتيجيات المتبعة لتحقيق هدف سلوكي معين، هو تعليم الشخص على مراقبة سلوكه دون ملقن، بحيث يكون هناك أثر تفاعلي، يخفف من السلوك غير المرغوب فيه، وذلك بسبب عملية الملاحظة تلك.

2- **تقييم الذّات:** يحدد الشخص ما إذا كان منهمكاً في الهدف السلوكي، والذي هو من ضمن الأهداف التي تم تحديدها بفترة زمنية معينة، للتقرير ما إذا كان الهدف قد تحقق من أجل التقدم

لمرحلة تقوية الذّات، وإذا لم يتحقق نحتاج لتعديل الهدف، والرجوع مرة أخرى لمراقبة الذّات، ولكي نرفع احتمالية النجاح ينبغي أن تكون الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق، ويمكن جعلها قابلة للتحدي كلما حقق الشخص النجاح وبثبات.

3- تعزيز الذّات: تشير تقوية الذّات إلى تسليم الذّات معززات ومكافآت متنوعة مادية ومعنوية للوصول إلى الأهداف الموضوعة.

يتضح أن إدارة الذّات قد تحتاج إلى الكثير من الوقت والجهد لتطبيقها، وطالما أن الشخص يبذل الجهد لتغيير سلوكه، فإن ذلك يعتبر المفتاح لتقليل السلوكيات غير مرغوب بها، والحفاظ على التصرف السليم، وعندما يصبح الشخص قادراً على مراقبة سلوكه الذّاتي وتقويمه وتقويته، سيحصل على السلوك الإيجابي المرغوب فيه، وبذلك يستفيد الفرد وتعم الفائدة على كل المجتمع.

6.2.2 مهارات إدارة الذّات

لا توجد قائمة محددة للمهارات الحياتية، لكن تقترح منظمة اليونيسيف مجموعة منها، حيث يتباين اختيارها والتركيز عليها وفقاً للموضوع وللظروف، وبشكل عام فإن التفاعل بين المهارات، هو الذي ينتج المخرجات السلوكية القوية المرغوب فيها لإدارة الذّات، ويذكر (شعيب،2011) العديد من مهارات الذّات منها:

1- مهارات التواصل والعلاقات بين الأشخاص:

- التواصل اللفظي وغير اللفظي.
- الإصغاء الجيد.
- التعبير عن المشاعر، وإبداء الملاحظات، والتعليقات "من دون توجيه اللوم"، وتلقي الملاحظات والتعليقات.

2- مهارات التفاوض/الرفض:

- مهارات التفاوض وإدارة النزاع.

- مهارات توكيد الذّات.

- مهارات الرفض.

3- التقمصُّ العاطفي "تفهُّم الغير والتعاطف معه":

- المقدرة على الاستماع لاحتياجات الآخر وظروفه، وتفهمها، والتعبير عن هذا التفهم.

4- التعاون وعمل الفريق:

- التعبير عن الاحترام لإسهامات الآخرين وأساليبهم المختلفة.

- تقييم الشخص لقدراته وإسهامه في المجموعة.

5- مهارات الدعوة لكسب التأييد:

- مهارات التأثير على الآخرين وإقناعهم.

- مهارات التشبيك والحفز.

6- مهارات صنع القرار:

- مهارات صنع القرار وحل المشكلات.

- مهارات جمع المعلومات.

- تقييم النتائج المستقبلية للإجراءات الحالية على الذّات وعلى الآخرين.

- تحديد الحلول البديلة للمشكلات.

7- مهارات التفكير الناقد:

- تحليل تأثير الأقران ووسائل الإعلام.

- تحليل التوجهات والقيم والأعراف والمعتقدات الاجتماعية، والعوامل التي تؤثر فيها.

- تحديد المعلومات ذات الصلة ومصادر المعلومات.

8- مهارات إدارة الذّات:

- مهارات تحديد الأهداف.

- مهارات تقييم الذّات "التقييم التقديري للذات" ومراقبة الذّات.

- مهارات تقدير الذّات وبناء الثقة.

- مهارات الوعي الذّاتي بما في ذلك معرفة الحقوق والقيم والتوجهات، ومواطن القوة والضعف.

- مهارات لزيادة المركز الباطني للسيطرة.

9- مهارات إدارة المشاعر:

- إدارة امتصاص الغضب.

- التعامل مع الحزن والقلق.

- مهارات التعامل مع الخسارة والإساءة والصدمات المؤلمة.

10- مهارات إدارة التعامل مع الضغوط:

- إدارة الوقت.

- التفكير الإيجابي.

- تقنيات الاسترخاء.

7.2.2 مبادئ إدارة الذّات

تمكن الباحثون النفسيون من وضع عشر مبادئ يستطيع الفرد من خلالها النجاح في إدارته لذاته، وفهم نفسه وهي: (رضا، 2000)

1- **وضح الهدف:** يرتبط بالتخطيط ويشكل اللبنة الأساسية له.

2- **التفكير الجاد في الهدف:** والمقصود به الفاعلية والاهتمام، والاستمرار في السعي نحو الهدف.

3- **اتخاذ النموذج المناسب:** والمقصود به الأشخاص الذين ساروا بإدارة ذواتهم بنجاح من قبل، ويتسنى لنا الوصل إليهم؛ حتى يكونوا قدوة لنا.

4- **الثقة بالنفس:** وهو احترام الذّات، والاعتماد على الذّات، وهي تتطلب إيمان الإنسان بأهدافه، وقراراته وبقدراته، وإمكانياته.

5- **التفكير الإيجابي والمنطقي:** ويقوم على دراسة الأسباب ووضع الحلول الممكنة في ضوء الإمكانيات مع وضع أكثر من بديل، وبالتالي حتى يكون تفكيراً جاداً، ينبغي أن يكون واقعيا، وإيجابياً ومتزناً ومبدعاً ومنطقياً.

6- **التخطيط:** يعتبر مفتاح إدارة الذّات، إذ أن عملية إدارة الذّات تتطلب التخطيط، والتنظيم، والتوجيه والمراقبة، ويلاحظ أن التخطيط مفتاح هذه العملية ومصدر الانطلاق فيها.

7- **التعلم:** وهو من شروط إدارة الذّات الناجحة، وحتى يدير الفرد ذاته باحتراف، عليه أن يسلك طريق التعلم من أجل الاستمرار والتطور في إدارته لذاته.

8- **الصبر والثبات:** ويكون ذلك بمثابة السفينة التي توصل إلى الهدف.

9- **المثابرة والإصرار:** ويشيران للكفاح والعمل الجاد المنظم، من أجل الوصول إلى الهدف والاستمرار فيه.

10- **الاستمتاع بالوقت في طلب الهدف:** إذا كان الوقت جزءاً من الخطة وخطوة للوصول إلى هدف، فلا بد أن يشكل شكلاً من أشكال المتعة، وبذلك يكون جزءاً من استكمال إدارة الذّات.

يرى (القحطاني، 2001) كما ورد في دراسة (الهذلي، 2010)، أن هناك سبعة مبادئ يجب غرسها في الذّات، والحفاظ عليها؛ ليستطيع القائد السيطرة على ذاته وإدارتها بشكل سليم، وتأتي هذه السبعة مبادئ ضمن ثلاثة مراحل للنضج الذّاتي، وتلك المراحل والمبادئ هي على النحو الآتي:

المرحلة الأولى: مرحلة التحرر من التبعية الشخصية للآخرين، وتتطلب انتصاراً خاصاً على الذّات من خلال تطوير المبادئ الآتية:

المبدأ الأول:

أن يكون القائد مبادراً في كل أمور حياته، وأن يكون سباقاً في مواجهة المتطلبات الذّاتية والتنظيمية على حد سواء.

المبدأ الثاني:

أن يبدأ القائد والنهاية واضحة في ذهنه، ولديه تصور صحيح لمستقبله، يعمل على تحقيقه من خلال تحديد الرسالة والأهداف التي يتبناها، ومواجهة العقبات التي تواجهه في مرحلة التنفيذ.

المبدأ الثالث:

أن يُخضع القائد الإداري الأمور ذات الأولوية في البداية، قبل أن يشغل نفسه بما هو أقل أهمية، وبذلك يستطيع أن يرتب أولوياته، إذ تحظى الأعمال المهمة والعاجلة على الأولوية، وتأتي بعدها الأعمال المهمة وغير العاجلة، فالأعمال العاجلة وغير المهمة، وفي النهاية الأعمال الأقل أهمية وغير العاجلة، والتي يمكن إهمالها وعدم القيام بها ما لم يتوفر وقت.

المرحلة الثانية: وبعد مرور القائد بالمرحلة الأولى يتحقق له ما يمكن أن نسميه بالاستقلالية الشخصية التي تقوي ذاته في التصرف والعمل بعيداً عن التبعية للآخرين، وفي هذه المرحلة تظهر الحاجة إلى التعاون مع الآخرين لإنجاز العمل المطلوب، من خلال المبادئ الآتية:

المبدأ الرابع:

التفكير بصيغة تحقيق المكسب للجميع، أي أن يكون كل طرف في القضية رابحاً، بمعنى أن لديه عادة القيادة الشخصية التي تتضمن ممارسة المواهب الإنسانية الفريدة في التعامل مع الآخرين عن طريق إدراك الذّات والتخيل والضمير والإدارة المستقلة.

المبدأ الخامس:

فهم القائد للآخرين من خلال الاتصال الفعال عن طريق الإصغاء الإيجابي لما يريدون قوله لفهم الرسالة منهم بوضوح، ولتوصيل ما يريد من أفكار ومعلومات.

المبدأ السادس:

التعاون الإبداعي مع الآخرين، من خلال طرح ما لدى القائد من أفكار وبدائل، ويناقشها لتحقيق مكسب جوهري نابع من الإحساس بالفروق العقلية والعاطفية والنفسية بين الأفراد.

المرحلة الثالثة: تنمية العادات والمبادئ السابقة من خلال تبني المبدأ التالي

المبدأ السابع: التجديد بشحذ الهمم حول أربعة جوانب رئيسة تتمثل في:

1- **الجانب الجسدي:** ويقوم على بعض الأنشطة مثل التمارين الرياضية التي تنمي في القائد التحمل والمرونة والقوة، والتغذية السليمة التي تحتوي على كل متطلبات الجسم.

2- **الجانب الروحي:** وذلك عندما يتعهد القائد بمبادئه وقيمه ومعتقداته والتزامه بها، وذلك من خلال برنامجه اليومي التعبدي أو التأملي.

3- **الجانب العقلي:** يعتبر نوعاً من تدريب الذهن على الاستقلال بالبرنامج الذّاتي، ويسمى أحياناً بالتعلم الحر عن طريق القراءة الحرة، والتخطيط، والكتابة التعبيرية غير الوظيفية.

4- **الجانب الاجتماعي:** فالفرد لا يستطيع العيش بمفرده على هذه الأرض؛ ولهذا فإنه يجب أن يتواصل مع الآخرين من حين لآخر ليجعل لحياته معنى، ويقوم بذلك من خلال التفاني في خدمتهم، وتنمية عامل التعاون الإبداعي معهم، وتقوية العلاقات الاجتماعية وتحقيق الأمن الداخلي.

8.2.2 مقومات إدارة الذّات

يشير (سلامة، 1987) كما ورد في دراسة (الهذلي، 2010) إلى أن هناك العديد من المقومات الأساسية التي يجب أن تكون موجودة عند الأخذ بالإدارة بالذّات، والتي يمكن تحديدها في ثلاثة أمور رئيسة:

1- الاهتمام بالصحة العامة:

ينظر للصحة العامة نظرة شاملة تغطي الجوانب الروحية، والعقلية، والجسمية لدى الإنسان، فأي خلل فيها أو في جانب منها يؤثر على الصحة العامة، فالواجب المحافظة على صحة الروح من الشبهات، والجفاف الإيماني والكفر والنفاق والعصيان، وحفظ العقل من الخرافات، والأساطير، والأهواء، وحفظ الجسد من الأمراض والأوبئة.

2- الصفات الشخصية:

تشمل مستوى الذكاء، وسرعة الخاطرة، والدقة في إنجاز العمل، والصبر والتأني في معالجة الأمور، والمرونة في التأقلم مع المتغيرات، وعدم التردد، وقوة الشخصية، والإطلاع العام، والرغبة في التطوير وغيرها من الصفات.

3- المعارف والمعلومات الأولية:

تتمثل هذه المعارف والمعلومات الأولية في خطط وأهداف المنظمة بشكل عام، وتحديد معرفة الأهداف الشخصية للإداري، التي على أساسها يتم تحديد الأساليب المناسبة لتحقيقها، وتتطلب معرفة الإداري للأقسام المنظمة، وكيفية ارتباطها وتكاملها معاً، ومعرفة المهام والاختصاصات، وحدود السلطة والارتباطات التنظيمية لكل من الرؤساء والمرؤوسين وغيرها.

4- مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات:

إن عملية اتخاذ القرار تعني اختيار مُتَخِذَه القرار للبديل الأفضل من بين البدائل، والذي يحل المشكلة ويحقق الهدف بعد تحديد تلك المشكلة أو الموقف، ثم جمع المعلومات ودراستها بعمق وتفكير، ومن ثم اختيار أفضل الحلول المقترحة لحل تلك المشكلة، والذي يحدث أثراً إيجابياً يحقق النتائج المرغوب فيها.

9.2.2 فوائد تطبيق إدارة الذّات:

تحقق إدارة الذّات العديد من الفوائد والثمرات الموجزة فيما يلي: (الثقفي، 2006)

1- الاستفادة من الطاقات والإمكانيات والمهارات الكامنة، والتي تتطور بكفاءة وفاعلية.

2- تحقيق الرضا عن الإنجازات المحققة على الصعيدين الشخصي والعملي.

3- النجاح في إحداث توازن بين متطلبات العمل، ومتطلبات الأسرة والمجتمع، وكذلك التوازن بين حب العمل والراحة.

4- اكتساب الثقة بالنفس، وفن التعامل، والقدرة على الاتصال مع الشخصيات المختلفة.

5- استغلال الوقت لتحقيق الأهداف من خلال الاستعانة بتقنيات الحاسوب، والانترنت، وغيرها.

6- اكتساب العديد من المهارات القدرة على التخطيط، كالقدرة ترتيب المهام حسب الأولوية والأهمية ومهارة التعلم الذّاتي، وزيادة المعارف، والتطوير الذّاتي.

11.2.2 معيقات تطبيق مبادئ إدارة الذّات

هناك العديد من المعيقات التي يمكن أن تكون سبباً في عدم تطبيق مبادئ الذّات حسب ما ذكرها (القحطاني، 2001)، وهي كما يلي:

1- صعوبات تحقيق الرغبات والطموحات الشخصية التي حددها القائد.

2- تأثير الآخرين على تطلعات القائد وتعامله مع ذاته.

3- الاعتقاد بعدم أهمية إدارة الذّات، وأن ذلك ضرب من الخيال والجنون.

4- الاعتقاد بمعرفة التوجهات الشخصية سلفاً، وأنه لا حاجة إلى مراجعتها والوقوف عندها، أي لا علاقة لإدارة الذّات بتحقيق التطلعات.

وأضاف (عبد العالي، 2003) معيقات أخرى لتطبيق إدارة الذّات وهي:

1- عدم تحديد الأهداف بدقة ووضوح وبالتالي التخبط في أداء المهام.

2- خلط الأولويات، وتنفيذ الأعمال على حسب ما هو عاجل وغير مهم، وليس على حسب ما هو مهم وليس عاجل.

3- إضاعة الوقت أو عدم القدرة على حسن إدارته فيما يساعد على تشتيت الجهود الرامية إلى تحقيق الأهداف والغايات.

4- جلد الذّات وإيذائها، وعدم الثقة بالنفس.

3.2 المبحث الثاني: المسؤوليّة الاجتماعية

1.3.2 مقدمة

المسؤولية الاجتماعية هي جزء من المسؤولية بصفة عامة، فالفرد مسؤول عن نفسه وعن الجماعة والجماعة مسؤولة عن نفسها وأهدافها، وعن أعضائها كأفراد في جميع الأمور والأحوال، والمسؤولية الاجتماعية ضرورية للمصلحة العامة، وفي ضوئها تتحقق الوحدة وتتماسك الجماعة، وينعم المجتمع بالسلام، فالمسؤولية الاجتماعية تفرض التعاون، والالتزام، والتضامن، والاحترام، والحب، والديمقراطية في المعاملة، والمشاركة الجادة (مشرف، 2009).

2.3.2 تعريف المسؤولية الاجتماعية

من الصعب تحديد تعريف شامل لمفهوم معين أو ظاهرة ما، فقد تعددت تعريفات العلماء في تحديد مدلول المسؤولية الاجتماعية:

1- تعريف المسؤولية:

عرف المعجم الوسيط (1972) المسؤولية بأنها: حال، أو صفة من يُسأل عن أمر تقع عليه تبعته.

يعرف عليان (1997) المسؤولية على أنها: استعداد فطري، وهي مقدرة الإنسان على أن يلزم نفسه والقدرة على الوفاء بالتزامه، فهي سمة من السمات المميزة التي يأخذها الإنسان من جوهر ذاته.

ويعرف ياغي (2012) المسؤولية بأنها: إقرار المرء بما يصدر عنه من أفعال، واستعداده لتحمل نتائج التزاماته، واختياراته العملية من الناحية الإيجابية والسلبية أمام الله، ثم أمام ضميره والمجتمع.

2- تعريف المسؤولية الاجتماعية:

يعرف عثمان (1986) المسؤولية الاجتماعية بأنها المسؤولية الفردية عن الجماعة، ومسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها؛ أي أنها مسؤولية ذاتية، ومسؤولية أخلاقية، وهي التزام داخلي خاص بأفعال ذات طبيعة اجتماعية أو يغلب عليها التأثير الاجتماعي.

ويشير طاحون (1990) إلى أن المسؤولية الاجتماعية تكمن في الاستجابات النابعة من ذات الفرد، والدالة على حرصه على جماعته، وعلى تماسكها واستمرارها وتحقيق أهدافها.

ويعرف الحارثي (1995) أن المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام المرء بقوانين المجتمع الذي يعيش فيه ويتمسك بتقاليده، ويعمل بنظمه سواء كانت وضعية أو أدبية، وما يترتب على مخالفتها من عقوبات شرعها المجتمع للخارجين عن نظمه وتقاليده.

أما زهران (2003) فيرى أنها مسؤولية الفرد الذّاتية عن الجماعة أمام نفسه، وأمام الجماعة، وأمام الله، وهي الشعور بالواجب الاجتماعي، والقدرة على تحمله والقيام به.

ويشير الشايب (2003) إلى أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية استعداد فطري لقيام الفرد بما يوكل إليه من واجبات في مواقف مختلفة مع الجماعة، وهي شعور ذاتي بأن يتحمل الفرد سلوكه الخاص، ويقتنع بما يفعل، ويتحمس لدوره في الحياة الاجتماعية دون تردد، فالمسؤولية تعبر عن النضج النفسي للفرد الذي يتحمل المسؤولية، ويكون على استعداد للقيام بنصيبه كفرد يحقق مصلحة المجتمع.

ويؤكد ناصر (2006) أنها التزام المرء نحو الغير والإقرار بما يقوم به من أعمال وأقوال وما يترتب عليها من نتائج.

ويعرفها قاسم (2008) على أنها هي مسؤولية الفرد عن نفسه، ومسؤوليته تجاه أسرته وأصدقائه، وتجاه دينه ووطنه، من خلال فهمه لدوره في تحقيق أهدافه، واهتمامه بالآخرين من خلال علاقاته الإيجابية، ومشاركته في حل مشكلات المجتمع، وتحقيق الأهداف العامة.

بعد إلقاء نظرة متفحصة للتعريفات التي وردت عن المسؤولية الاجتماعية، يظهر الاختلاف في وجهات النظر، تبعاً لاختلاف العلماء والباحثين في تناولهم لهذا المفهوم من حيث مصدر الالزام، الذي يعتبر المصدر الأساس للمسؤولية الاجتماعية، وأشارت لها (الدوسري، 2011)، وبذلك يمكن تصنيف بعض التعريفات السابقة للمسؤولية الاجتماعية حسب مصدر الإلزام فيها إلى ثلاث اتجاهات، هي:

الاتجاه الأول:

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن مصدر الإلزام في المسؤولية الاجتماعية يأتي من داخل الفرد، فلدى كل فرد جانب أخلاقي يدفعه للقيام بمسؤولياته تجاه الآخرين، فيكون السؤال صادراً من ذات الفرد، من خلال الضمير"الأنا الأعلى"، والذي استمد معاييره خلال التنشئة الاجتماعية، فيحدد للفرد ما هو صائب أو خاطئ وما هي المسؤوليات التي يجب أن يتحملها، ويهتم أصحاب هذا الاتجاه بتربية الضمير الفردي، ويظهر ذلك من خلال تعريف المسؤولية لدى (عثمان،1986؛ الشايب،2003؛ ناصر، 2006).

الاتجاه الثاني:

تنطلق رؤية أصحاب هذا الاتجاه من الرؤية نفسها لدى الاتجاه السّابق فذهبت إلى أن مصدر الإلزام في المسؤولية الاجتماعية يأتي من أفراد المجتمع وضوابطه الأخلاقية، فهذا الاتجاه ذو نزعة اجتماعية، ويهتم بتربية الإحساس الاجتماعي لدى الأفراد، ويظهر لدى (الحارثي، 1995) في تعريفه للمسؤولية الاجتماعية.

الاتجاه الثالث:

يُعتبر الاتجاه أكثر شمولية، حيث يجمع بين الاتجاهين السابقين، فيرى أن مصدر الإلزام للمسؤولية الاجتماعية يأتي من داخل الفرد وخارجه، ويظهر ذلك في تعريف المسؤولية الاجتماعية لدى (زهران، 2003).

وتشير بعض الأدبيات أنه يمكن أن يكون هناك تداخلاً في مصدر الإلزام بالمسؤولية الاجتماعية ويرجع ذلك إلى كون المسؤولية الاجتماعية في حقيقتها تركيباً معقداً، وليس مفهوماً مبسطاً قابلاً للقياس بمعايير موحدة عالمياً، أو حتى إقليمياً، والسبب في ذلك يعود إلى دخول متغيرات حضارية وثقافية ودينية وغيرها (الغالبي والعامري، 2005).

يتضح أنه بالرغم من اختلاف الباحثين لمصدر الإلزام في المسؤولية الاجتماعية، إلا أن هناك إجماعاً بينهم على أن الإنسان كائن حر عاقل، وله القدرة على الاختيار بين المسؤولية الاجتماعية، أو التخلي عنها.

وبناء على ذلك يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية إجرائياً، بأنها التعبير عن النضج النفسي للفرد من خلال شعوره الذّاتي بتحمل مسؤوليته الذّاتية، والفهم والقناعة بدوره في المجتمع من خلال الإلتزام بتحمل مسؤوليته تجاه أسرته ومجتمعه وعمله ووطنه ودينه.

3.3.2. عناصر المسؤولية الاجتماعية

يتفق كل من (عثمان، 1996؛ زهران، 2000) على أن المسؤولية الاجتماعية تتكون من ثلاثة عناصر يكمل كل منها الآخر، ويدعمه، ويقويه، وهذه العناصر هي:

1) **الاهتمام:** يتضمن الارتباط العاطفي بالجماعة، وحرص الفرد على تماسكها، واستمرارها، وتحقيق أهدافها، والخوف من أن تصاب بأي ظرف يؤدي إلى إضعافها أو تفككها، والاهتمام له أربعة مستويات هي:

أ) **الانفعال مع الجماعة:** بصورة آلية، إذ يساير الفرد حالتها الانفعالية بصورة لا إرادية، ودون اختيار أو قصد أو إدراك ذاتي.

ب) **الانفعال بالجماعة:** يكون بصورة إرادية، إذ يدرك الفرد ذاته أثناء انفعاله بالجماعة.

ج) **التوحد مع الجماعة:** هو شعور الفرد بالوحدة المصيرية معها، فخيرها خيره، وضررها ضرره.

د) **تعقل الجماعة:** إذ تملأ الجماعة عقل الفرد وفكره وكيانه، وتصبح موضع نظره وتأمله، ويوليها قدراً كبيراً من الاهتمام المتفكر، فيدرسها، ويحللها، ويقارنها، بغيرها.

2) **الفهم:** مسؤوليته تتضمن فهم الفرد للجماعة، وللمغزى الاجتماعي لسلوكه، وهو على قسمين:

أ) **فهم الفرد للجماعة:** ماضيها وحاضرها، ومعاييرها، والأدوار المختلفة فيها، وعاداتها واتجاهاتها، وقيمها ومدى تماسكها، وتعاملها، وتصور مستقبلها.

ب) **فهم الفرد للأهمية الاجتماعية لسلوكه:** بمعنى فهم مغزى وآثار سلوكه الشخصي والاجتماعي على الجماعة.

3) **المشاركة:** ويقصد بها مشاركة الفرد مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام وما يتطلبه الفهم، من أعمالٍ تساعد الجماعة في تحقيق أهدافها، حين يكون مؤهلاً اجتماعياً لذلك، أي أنها تقوم على الاهتمام والفهم، وهي أيضاً تتم من خلال ما تقتضيه رعاية الجماعة، وهدايتها، وإتقان أمورها، والمشاركة تظهر قدرة الفرد وتبرز مكانته، والمشاركة لها ثلاثة جوانب هي:

أ) **التقبل:** وهو تقبل الفرد الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها، والملائمة له في إطار فهم كامل بحيث يؤدي هذه الأدوار في ضوء المعايير المحددة لها.

ب) **التنفيذ:** أي المشاركة المنفِّذة الفعّالة الإيجابية، والعمل مع الجماعة مسايراً ومنجزاً في اهتمامٍ وحرصٍ على ما تجمع عليه من سلوك، في حدود إمكانات الفرد وقدراته.

ج) **التقييم:** أي المشاركة التقيمية الناقدة المصححة والموجهة في نفس الوقت.

يتضح مما سبق أنه لا يمكن أن تتحقق المسؤولية الاجتماعية عند الفرد إلا بتوفر عناصرها الثلاثة؛ وذلك لأهمية الترابط والتكامل بين عناصر المسؤولية الاجتماعية المتمثلة في الاهتمام، والفهم، والمشاركة؛ لأن كلا منها ينمي الآخر ويدعمه، فاهتمام الفرد يؤدي إلى فهم الجماعة، وكل ما زاد

فهمه زاد اهتمامه، ولا بد من توفر الاهتمام والفهم للقيام بالمشاركة، والمشاركة نفسها تزيد من الاهتمام وتعمق من الفهم.

المكونات الأساسية والفرعية لقيمة المسؤولية الاجتماعية:

تمكن (حميدة، 1996) من تحديد قائمة مفصلة بالمكونات الأساسية والفرعية لقيمة المسؤولية والاجتماعية كما هي موضحة في الجدول (1.2).

جدول (1.2)-أ: حميدة (1996) المكونات الأساسية والفرعية لقيمة المسؤولية الاجتماعية:

المكونات الأساسية				
الاهتمام	**الفهم**	**المشاركة**	**التعاون**	**الالتزام**
1. اهتمام الفرد بالمشاكل التي تواجه الجماعة وتقديم الحلول	1. فهم الفرد للمعلومات التي تهم الجماعة.	1. المساهمة في عمل الجماعة.	1. التعاون مع الزملاء في الأعمال التي تفيد الجماعة.	1. التزام الفرد بالنظام الذي تضعه الجماعة.
2. اهتمام الفرد بمعرفة المشاكل السياسية والاقتصادية للجماعة.	2. احترام نظم الجماعة وآرائها.	2. العطاء لصالح الجماعة.	2. التنازل عن حقوق الفرد في سبيل سعادة أفراد الجماعة.	2. التزام الفرد بإتمام العمل الذي تكلفه به الجماعة.
3. اهتمام الفرد بقراءة ما يكتب عن الجماعة.	3. الأمانة في العمل والصدق في الأقوال والأفعال.	3. العمل على تحقيق رفاهية الجماعة.	3. التعاون مع الآخرين من أجل المساهمة في حل مشاكل الجماعة.	3. التزام الفرد بالمواعيد التي يحددها مع الآخرين.
4. اهتمام الفرد بالمحافظة على ممتلكات الجماعة.	4. فهم الفرد للعادات والأعراف التي تسود الجماعة.	4. العمل على إشباع حاجات الجماعة.	4. التعاون مع باقي أفراد الجماعة من أجل بلوغ أهدافها.	4. التزام الفرد بقبول حساب الجماعة للفرد في حالة إهماله في العمل.
5. اهتمام الفرد بالنظم النيابية التي تمارسها الجماعة.	5. فهم الفرد لتقاليد الجماعة ولحالتها الحاضرة.	5. العمل على حل مشكلات الجماعة.	5. تفضيل العمل في جماعة على العمل منفرداً.	5. التزام الفرد بتأدية عمله بدون رقيب عليه.
6. الحرص على الارتباط العاطفي للجماعة.	6. فهم الفرد لمؤسسات ومنظمات الجماعة وتاريخها.	6. المساهمة في بلوغ الجماعة لأهدافها.	6. التعاون مع قائد الجماعة من أجل بلوغ أهدافها.	6. التزام الفرد بتقديم العذر للجماعة في حال تأخره عن ميعاده.
7. الحرص على تقدم الجماعة وتماسكها وبلوغها لأهدافها.	7. فهم الفرد لآثار قراراته على نفسه.	7. المساهمة في الحفاظ على استمرار الجماعة.	7. التعاون مع أفراد الجماعة والعمل على استمرارها	7. التزام الفرد بالمحافظة على ممتلكات الجماعة من عبث الآخرين.

جدول (1.2)–ب: حميدة (1996) المكونات الأساسية والفرعية لقيمة المسؤولية الاجتماعية:

المكونات الأساسية				
الاهتمام	**الفهم**	**المشاركة**	**التعاون**	**الالتزام**
8. الحرص على تماسك الجماعة وحمايتها من الضعف.	8. فهم الفرد لقيم وأيدلوجية وثقافة الجماعة.	8. مشاركة الفرد في أنشطة الجماعة دون ضغط خارجي.		8. التزام الفرد بالمساهمة في تنمية الجماعة اقتصادياً.
9. الحرص على حماية الجماعة من التفكك.	9. فهم الفرد للمغزى الاجتماعي للدور الذي يقوم به.	9. المساواة في الحقوق والواجبات.		9. التزام الفرد ببذل كل جهده في أداء العمل الذي يكلف به.
10. الاهتمام على أخبار الجماعة.	10. فهم الفرد للعوامل التي تؤثر في الجماعة ولآثار أفعاله وقراراته عليه.	10. مشاركة الفرد في تنفيذ وإنجاز ما تتفق عليه الجماعة.		10. التزام الفرد بعادات وتقاليد الجماعة.
11. الاهتمام بزيارة الفرد لأماكن الجماعة التي ينتمي إليها.	11. فهم الفرد للقيمة الاجتماعية لتصرفاته مع الجماعه ولأي فعل يصدر.	11. المشاركة في تطوير نظام العمل داخل الجماعة.		11. التزام الفرد بقبول قرارات الجماعة.
12. الاهتمام بمعرفة المصادر الاقتصادية للجماعة.	12. فهم الفرد للدور الاجتماعي الذي يقوم به دون ضغط داخلي.			12. التزام الفرد بالنظم السائدة بين أفراد الجماعة.

المصدر: الزيناتي (2014)

ويظهر أن (حميدة، 1996) في قائمته السابقة تمكن من إضافة عنصري التعاون، والالتزام، على الاهتمام والفهم، والمشاركة التي حددها كل من (عثمان، 1996؛ زهران، 2000) كعناصر أساسية للمسؤولية الاجتماعية، وهذه القائمة رغم أنها طويلة إلا أنها تحدد بالتفصيل أغلب مظاهر المسؤولية الاجتماعية.

4.3.2 شروط المسؤولية الاجتماعية

كرّم الله تعالى الإنسان، وكلّفه بحمل الرسالة والأمانة في الأرض، وهذه المسؤولية العظمى، والتي هي من صفة الإنسان تحمل في جوانبها شروطاً عندما تتوافر، يكون على الإنسان أن يتحمل شرف المسؤولية التي أنيطت به منذ أن خلقه الله – عز وجل–، وشرفه بحملها من دون المخلوقات (الخراشي، 2004).

يتفق كل من (عبدالله، 2000؛ التك، 2003؛ ناصر، 2006) أن هناك شروطاً تعمل على تحقيق المسؤولية الاجتماعية:

1- **المسؤولية تتطلب الحرية:** أي ضرورة شعور الفرد بالحرية، وهو يختار الفعل لكي تترتب عليه المسؤولية، إذ لا مجال للمسؤولية في عالم تسوده الجبرية والقهر.

2- **المسؤولية تتطلب سلامة القوى العقلية:** أي ضرورة ملاءمة القوى العقلية لاختيار الفعل المسؤول، فالذين يعانون من الأمراض العقلية والعصبية لا يتحملون مسؤولية أفعالهم؛ لانعدام الإرادة عند الاختيار.

3- **المسؤولية تتطلب المراقبة:** وتعني السلطة الإدارية في الاعتبار القانوني، والسلطة الإلهية والضمير في الاعتبار الأخلاقي.

4- **المسؤولية تتطلب ثبات الهوية الشخصية:** وتعني أن يكون للإنسان هوية شخصية محددة عند استخدام فعل ما، وتحمله مسؤولية ذلك الفعل، فلا يحاسب على أعماله إن كان فاقداً للهوية الشخصية.

5- **المسؤولية تقوم على المعرفة:** أي معرفة القواعد التي يجب السير عليها في السلوك بشكل عام حيث تزداد المسؤولية الاجتماعية بزيادة المعرفة.

5.3.2 نمو وتطور المسؤولية الاجتماعية

إن الشعور المسؤولية الاجتماعية لم ينشأ من فراغ، إذ تعتبر تكويناً ذاتياً جزءاً من شخصية الفرد، إلا أنها تنمو تدريجياً عن طريق التنشئة الاجتماعية منذ نعومة أظفار الفرد، فتعلمها عملية مكتسبة داخل الإطار الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، وهي عملية تطبيع اجتماعي تبدأ من السنوات الأولى لعمر الفرد، وذلك من خلال عمليات التعلم المباشرة وغير المباشرة التي يتعرض لها الفرد في أسرته والمؤسسات التعليمية المختلفة ووسائل الإعلام والمسجد؛ مما يساعد الفرد على تطوير مفهوم المسؤولية لديه تجاه نفسه ومجتمعه (عثمان، 1986).

تبدأ المسؤولية الاجتماعية بأدنى صورها على شكل إدراك الفرد لمتطلبات المجتمع وإدراكه لدوره في انجازها، وهذا الإدراك وحده لا يكفي لأن يمارس الفرد مسؤوليته داخل المجتمع، لذلك يظهر المستوى الآخر وهو الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، وهو أكثر نضجاً وأهمية؛ لأنه يظهر بصورته الواقعية، أما المستوى الآخر فهو ممارسة المسؤولية الاجتماعية في كونها تثمل حالة استعداد نفسي وعقلي لتقبل الجماعة، وتقبل أفكارهم، والتوحد مع قيمهم، وتبني عاداتهم السليمة، وبذلك فإن تنمية المسؤولية الاجتماعية تصبح متكاملة مع تنمية الشخصية وليست منفصلة عنها (الجبوري، 2006).

يرى (Peters, 1973) كما ورد في دراسة (قليوبي، 2009) أن المسؤولية الاجتماعية تنمو وتصبح مبادئ تكون أساساً للسلوك المسؤول، من خلال ثلاث مراحل لتطور المسؤولية، تتجمع لتكون شكلاً منطقياً عاقلاً للسلوك الأخلاقي المسؤول، وهذه المراحل هي:

1) مرحلة الطفولة المبكرة:

يكتسب الطفل في مراحل النمو الأولى الأدوات العامة والمبادئ ولقواعد المنطق، فيكتسب الطفل بالتدرج القواعد والنظم التي سوف يقبلها على أنها جزء من سلوكه، والتي تصبح بدورها أساساً للسلوك للمسؤول.

2) مرحلة الطفولة الوسطى:

تعتبر أهم مراحل ظهور المسؤولية، إذ يتضح مستوى التبصر بالتقاليد والتمسك بمراعاتها، حيث يضبط الطفل سلوكه عن طريق توقع الإطراء أو اللوم الاجتماعي، ويهتم بصدى سلوكه لدى الآخرين، وتقييمهم لهذا السلوك، وفي هذا المستوى يتميز الطفل بالاستقلال الذّاتي.

3) من مرحلة المراهقة إلى مرحلة الرشد:

وهي مرحلة تطور المسؤولية والاستقلالية التي تعتبر متوافقة مع تطور الإحساس بالمسؤولية، إذ أن الاستجابات في هذه المرحلة يكون هدفها تقبل النظم والقواعد عن طيب خاطر، حيث تتصف هذه المرحلة بالمثل والمبادئ الأخلاقية المقبولة.

6.3.2 أنواع المسؤولية

لا يوجد مجتمع يخلو أفراده من الإحساس بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية، ولكن درجة المسؤولية تتفاوت في مستويات بمقدار التزام المجتمعات وأفرادها بضمير نفسي واجتماعي يقظ وواعٍ (الحارثي، 2001).

إنَّ المسؤولية هي مساءلة عن مهام، أو سلوك، أو تصرف وتحديد مدى موافقته لمتطلبات بعينها، وعندما يكون مصدر هذه المساءلة خارج الذّات، نقول عنها مسؤولية قانونية، أما عندما تكون المساءلة داخلية من الذّات، فإننا نقول عنها مسؤولية ذاتية، وعندما تكون مساءلة الذّات الداخلية هذه عن سلوك أو تصرف أو أداء ومدى موافقته لتفضيلات الحياة، أي لمعايير أخلاقية، نقول إن هذه مسؤولية أخلاقية، وعندما تكون مساءلة الذّات في مواجهة الذّات، واحتكامها إلى معيار استيفاء الذّات حق فهم الجماعة التي تنتمي إليها والاهتمام بها، والمشاركة لها، عندئذ تكون هذه مسؤولية اجتماعية (عثمان، 1986).

أشار التك (2003) إلى أنه يمكن تقسيم المسؤولية إلى ثلاثة أقسام هي:

1- **المسؤولية الفردية**" الخلُقية": تبحث عادة في علم الأخلاق، ويراد بها التزام الفرد بما فرضه عليه الشرع أو ألزمه به القانون من جهة، وبما يصدر عنه من قول أو فعل.

2- **المسؤولية الاجتماعية:** تبحث عادة في علم الاجتماع، ويراد بها الالتزام المتبادل بين الأفراد، وبين الفرد والمجتمع بأداء الحق والقيام بالواجب.

3- **المسؤولية الشرعية الآخروية:** وهي قيام الإنسان المكلف شرعاً يوم الآخرة بالإجابة عن كل سؤال يوجه إليه، بشأن مدى التزاماته الشرعية في الدنيا، وهو ما تشير إليه الآية ﴿وَقِفُوهُمْ إِنَّهُم مَسْؤُولُونَ﴾ (سورة الصافات، الآية 24)، وهذه المسؤولية في الواقع هي تقديم كشف حساب يوضح مدى خروج الإنسان المكلف عن عهده بالمسؤولية الفردية، وعهده بالمسؤولية الاجتماعية.

وأشار عثمان (1986) إلى ثلاث مستويات للمسؤولية، هي:

1- **المسؤولية الفردية أو الذّاتية:** وهي مسؤولية الفرد المسلم عن ذاته وعن عمله.

2- **المسؤولية الجماعية:** هي مسؤولية الجماعة برمتها عن أعضائها، وقراراتها، ونشاطاتها.

3- **المسؤولية الاجتماعية:** هي مسؤولية الفرد أمام الذّات عن الجماعة، وهي تعبير عن درجة الفهم والاهتمام، والمشاركة للجماعة، وتنمو تدريجياً عن طريق التربية والتطبيع الاجتماعي في داخل الفرد.

وذكر إصليبة (1994) أن أنواع المسؤولية التي تتمثل في:

1- **المسؤولية المدنية:** هي التي توجب على الفاعل تعويض أو إصلاح الضرر الذي سببه لغيره، سواء بقصد أو بدون قصد، وتشمل مسؤولية الفرد عن فعل غيره من الأفراد الخاضعين تحت إشرافه.

2- **المسؤولية الجنائية:** تقع على الشخص الذي ارتكب مخالفة أو جنحة أو جريمة.

3- **المسؤولية الأخلاقية:** تنشأ عن الالتزام بالقانون الأخلاقي وعن كون الفاعل ذا إرادة حرة.

أشار الغزالي (2000) إلى أربعة أنواع للمسؤولية، هي:

1- **المسؤولية القانونية:** وهي مسؤولية الفرد أمام القانون، والتي تعني مراعاة القانون، والبعد عما يمنعه.

2- **المسؤولية الاجتماعية:** تعني مراعاة حقوق الآخرين، والمحافظة عليها، وعدم الإضرار بها بما في ذلك إزالة الأذى عن الطريق، وحقوق الجار، وحقوق الوالدين، والأقارب، والأرحام، وغيرهم.

3- **المسؤولية الشرعية:** تعني الالتزام بحدود الله وأوامره، ونواهيه، وأداء الواجبات، والبعد عن المحرمات وهي مسؤولية واجبة.

4- **المسؤولية الأخلاقية:** تعني مراعاة مكارم الأخلاق مع الناس وأقلها طلاقة الوجه.

وجعل حجازي (1982) المسؤولية خمسة أقسام، هي:

1- **المسؤولية الشخصية:** وهو اعتبار الشخص مسؤولاً عن ذاته.

2- **المسؤولية الأسرية:** إما أن تكون مسؤولية رب الأسرة عن أسرته، أو مسؤولية كل شخص في الأسرة عن الآخرين فيها، ولكنها تكون في حدوده التكليفية مع طاقته وقدراته.

3- **المسؤولية الجماعية:** هي عدم إخلاء الجماعة باعتبارها وحدة متكاملة ذات شخصية معنوية من المسؤولية عن الجرائم، والمخالفات التي تقع في نطاقها.

4- **المسؤولية الحاكمية:** هي مسؤولية الدولة عن تنفيذ الشرائع وإقامة الأحكام وقمع الفساد.

5- **مسؤولية القيادات التوجيهية:** وهي مسؤولية عن بيان معالم الطريق، والتنبيه إلى خطورة الانحراف مع مواجهة تيارات الفساد بكل ما لديها من طاقة، وما عندهم من قدرات.

وقسَّم الحارثي (1995) المسؤولية الاجتماعية إلى عدة أقسام، وهي:

1- مسؤولية الفرد نحو نفسه: ومن أمثلتها:

أ) الأكل والشرب والنوم، وغيرها من الدوافع الفطرية، والحد الأدنى الكافي والضروري للحياة.

ب) صيانة النفس؛ أي أن يصون الفرد نفسه وسمعته واسمه وهويته وجوارحه، ويحافظ عليها، ويتحمل المسؤولية نحوها.

2- مسؤولية الفرد نحو أسرته: تشمل الأم والأب والأخوة والزوجة والأطفال وبقية الأقارب.

3- مسؤولية الفرد نحو: الجيران والقبيلة الحي المدينة الزملاء والأصدقاء.

4- مسؤولية الفرد نحو الوطن والعالم والكون "عمارة الأرض"، والاهتمام بالكائنات الحية.

يتضح من التقسيمات السابقة أن لكل كاتب معايير تختلف عن غيره في تحديد أنواع المسؤولية وذلك حسب مجال كل منهم واختصاصه، وفي نطاق هذه الدّراسة اعتبرت المسؤولية الاجتماعية بأنها هي المفهوم الشبكي الشامل للمسؤولية، أو مركز دائرة منظومة المفاهيم ذات العلاقة بالمسؤولية الاجتماعية، بحيث تعتبر أنواع المسؤوليات الأخرى تفريعات منه، فمثلاً برغم الاختلاف بين المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الشخصية إلا أن هناك تداخلاً قوياً بينهما، إذ أن المسؤولية الشخصية تعتبر أساساً للمسؤولية الاجتماعية، فالإنسان لا يمكنه تحمل نتائج تصرفاته تجاه الآخرين، إذا لم يستطع القيام بمسؤولياته تجاه نفسه، ومن جهة أخرى فإن المسؤولية الاجتماعية تعتبر أساساً للمسؤولية الشخصية، إذ أن هناك العديد من الدراسات أشارت إلى أن المسؤولية هي عبارة عن نتيجة للتربية والتنشئة الاجتماعية.

7.3.2 مبررات الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية

تلعب المسؤولية الاجتماعية دوراً مهماً في المجتمع في المرحلة الراهنة، مما يتوجب علينا دراستها، من أجل غرسها في نفوس الأفراد للوصول إلى مجتمع واعٍ، ومسؤول.

مبررات الاهتمام بالمسؤولية وتنميتها كما يشير إليها (قليوبي، 2009)، هي:

1- يرتقي الإحساس بالمسؤولية لدى الأفراد بسلوكهم الاجتماعي، والتزاماتهم الاجتماعية نحو الذّات والآخرين، والممتلكات العامة.

2- الرقي بالمجتمع نحو التحضر والنظام.

3- الشعور بالمسؤولية له بعد ديني من خلال التزام الفرد بواجباته الدينية.

ويضيف (عوض، 1998) أن من أهم مبررات الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية ما يلي:

1- إنَّ المسؤولية ذات طبيعة أخلاقية، وإنَّ تنمية المسؤولية الاجتماعية، هي تنمية للجانب الخلقي لشخصية الفرد.

2- إنَّ تنمية المسؤولية حاجة اجتماعية وليست حاجة فردية.

3- إنَّ تنمية المسؤولية تؤدي إلى التؤهل علمياً وتعليمياً.

4- إنَّ تنمية المسؤولية تؤدي إلى جيل مستقل القرار، معتمداً على ذاته، ومتحملاً للغموض.

8.3.2 أهمية المسؤولية الاجتماعية

تؤكد الباحثة أن أهمية المسؤولية الاجتماعية لا تقتصر على الفرد أو الجماعة فقط، بل ضرورية لصلاح كل المجتمع، الذي هو بحاجة ماسة إلى الفرد المسؤول اجتماعياً، فهو يدرك أنه يشكل عنصراً فعالاً في مجتمعه، فهو يسهم في حل مشكلاته، ويضحي بمصلحته الخاصة في حال تعارضت مع المصلحة العامة، وفيما يلي توضيح لأهمية المسؤولية الاجتماعية من نواحٍ عدة.

1.8.3.2 أهمية دراسة المسؤولية الاجتماعية:

إنَّ لدراسة مفهوم المسؤولية الاجتماعية أهمية كبيرة وتتمثل فيما يلي:

1) **فهم الشخصية:** إنّ النظرة للإنسان كونه كائناً بيولوجياً لم تعد سائدة حالياً، إذ أن النظرة أصبحت باعتباره كائناً اجتماعياً، وأن إنسانيته لا يمكن أن تتحقق إلا في الوسط الاجتماعي.

2) **الأهمية الاجتماعية:** تتعرض المجتمعات العربية في الوقت الحاضر إلى تحولات سريعة وكبيرة في علاقاتها، ونظمها الاجتماعية، وقيمها، ومجمل ثقافتها، حيث وجدت الكثير من تلك المجتمعات نفسها أمام نظم، ومؤسسات، وأيديولوجيات جديدة، وهذه التحولات تؤثر بلا شك على سلوك الناس ومشاعرهم واتجاهاتهم، وبذلك فإن دراسة المسؤولية الاجتماعية:

أ- تفيد في دراسة التوازن بين التغيرات السريعة التي تجري في المجتمعات، وبين تغير شخصية الفرد في المجتمع، بحيث يحس الفرد أن هذه التغيرات والتحولات منه وله، وأنه مسؤول عنها.

ب-تجعل الفرد متقبلاً وواعياً للتغيرات السريعة التي تحدث من أجل تحقيق التنمية، والتقدم في النظم والمؤسسات، فالجهل بالمسؤولية والنقص فيها أشد خطراً عليها من الجهل بإدارتها أو تشغيلها؛ لأن الجهل الأول يدمر قبل أن يعطل، أما الجهل الثاني يعطل بالقدر الذي يمكن إصلاحه أو تعويضه.

ج- إنّ المسؤولية الاجتماعية لا تقتصر على الفرد أو الجماعة بل هي مهمة لإصلاح المجتمع، لأن المجتمع يكون بحاجة إلى الفرد المسؤول اجتماعياً، حيث أنها تجعل الفرد عنصراً فعّالاً فيه، وتجعله مدركاً للنتائج المترتبة على سلوكه.

3) **الأهمية التربوية:** تفيد القائمين على شؤون التربية ومؤسساتها والمشتغلين بها بطريقة مباشرة وغير مباشرة في تنمية الإحساس بالمسؤولية عند التلاميذ، فالتربية إحدى وسائل تنمية المسؤولية عند أعضاء المجتمع الصغار الذين سيتحملون أعباء التحولات والتغييرات المقبلة.

4) **الأهمية الاقتصادية:** إنّ من بعض مظاهر انعدام أو تراجع الشعور بالمسؤولية لدى الأفراد هو تحطيم الملكيات العامة أو الخاصة، أو عدم المحافظة على المقتنيات العامة بالدرجة التي يتم الحفاظ فيها على المقتنيات الخاصة، مما يكلف المؤسسات الاجتماعية المزيد من الأعباء التي يمكن الاستفادة منها في مجالات مفيدة أخرى، فيما لو توافر الشعور الجماعي لأبناء المجتمع بالمسؤولية الاجتماعية.

5) **الأهمية السياسية:** يعتبر وعي أبناء المجتمع بكل ما يحيط بمجتمعهم الوطني، ثم ما يحيق بالمجتمع العربي الكبير من أخطاء، وما تحاك ضدهم من مؤامرات، وتنامي الشعور لدى الجميع بأن لكل منهم دوره ومسؤوليته في دفع الأخطار أو على الأقل الحد من آثارها، فإن ذلك كله إنّما يعد قوة سياسية لا يستهان بها، بل لا نبالغ إذا قلنا أنها الركيزة الأساسية التي على الحكومات الاستناد عليها في مواجهاتها.

6) **الأهمية التنموية:** تشكو الكثير من الدول النامية وبخاصة العربية منها جهل أو عدم وعي أفراد المجتمع بما تدأب الدولة على تنفيذه من خطط تنموية، مما يشكل عقبة كبيرة أمام تنفيذ تلك المشاريع وبالتالي فشلها، لذلك فلا بد من توعية أفراد هذه المجتمعات بضرورة فهمهم لأدوارهم ومسؤوليتاهم اتجاه هذه المشاريع التي غايتها خدمة الصالح العام (عثمان، 1986).

2.8.3.2 أهمية إعداد الإنسان المسؤول اجتماعياً

إن شعور الفرد بالمسؤولية في شتى صورها من الصفات المهمة للشخصية السوية، وشعور الفرد بالمسؤولية سواء كانت نحو الأسرة ونحو غيره من الناس المكلف برعايتهم والعناية بهم، أو نحو المؤسسة التي يعمل بها، أو نحو زملائه، وأصدقائه، وجيرانه، وغيرهم من الناس الذي يختلط بهم، أو

نحو المجتمع عامة، أو نحو الإنسانية بأسرها، سيؤدي إلى ارتقاء وتقدم المجتمع، يعم الخير على جميع أفراده (نجاتي، 2002).

وتكمن أهمية تلك العملية في أنها تقوم بتحويل الفرد من مخلوق ضعيف عاجز إلى شخصية قادرة على التفاعل مع المحيط الاجتماعي الذي يحتويها منضبطًا بضوابطها، وتساعد الفرد على الانتقال من الاتكالية المطلقة والاعتماد على الآخرين، والتمركز حول الذّات في المراحل الأولى من عمره، إلى الاستقلالية، والإيجابية، والاعتماد على النفس، وذلك عبر المراحل الارتقائية من عمره، وتقوم المؤسسات الاجتماعية بدور مهم في التنشئة الاجتماعية لكل مرحلة من المراحل العمرية للفرد، فالأسرة، والقرناء والمدرسة، والجامعة ما هي إلا مؤسسات تقوم بتزويد الفرد بجزء من مفاهيم، وقيم، وعادات، وتقاليد ومعتقدات المجتمع (جابر، 2011).

تؤدي المسؤولية الاجتماعية دوراً مهماً في استقرار حياة الأفراد والمجتمعات، إذ تعمل على صيانة نظم المجتمع، وحفظ قوانينه، وحدوده من الاعتداء عندما يقوم كل فرد بواجبه، ومسؤوليته نحو نفسه، ونحو مجتمعه، ويعمل ما عليه في سبيل النهوض بأمانته الملقاة على عاتقه، فالفرد المسؤول بالنسبة للمجتمع كالخلية بالنسبة للبدن، فكما أن البدن لا يكون سليماً إلا إذا سلِمت جميع خلاياه وقامت بأداء الوظائف المنوطة بها، فكذلك المجتمع لا يكون سليماً إلا إذا سلِم جميع أفراده وقاموا بأداء جميع مسؤولياتهم وواجباتهم (نجاتي، 2000).

3.8.3.2 صفات الشخص المسؤول اجتماعياً

يتصف الفرد الذي لديه شعور بالمسؤولية الاجتماعية، بأنه ذلك الفرد الذي لديه الاستعداد والرغبة في تقبل نتائج سلوكه، ولديه الاستعداد للاعتماد على نفسه، وأن يكون جديراً بالثقة والاعتماد عليه من

الآخرين، والشعور بالالتزام لجماعته، وليس بالضرورة أن يكون الفرد المسؤول اجتماعياً قائداً في جماعته

أو ذكائه أعلى من المتوسط، ولكن لديه الشعور بالالتزام نحو جماعته والآخرين، ويمكن الاعتماد عليه والثقة به (موسى،1987).

صفات الفرد المسؤول سواء كان ذكراً أم أنثى، كما أشارت إليها (أحمد،1999)، وهي:

1- الفرد المسؤول هو الشخص الموثوق به، ويعتمد عليه دائماً، ويوفي بوعده.

2- الفرد المسؤول اجتماعياً هو شخص أمين لا يحاول الغش، ولا يأخذ شيئاً على حساب الآخرين، وعندما يرتكب خطأ يكون مسؤولاً عنه، ولا يلقي اللوم على الآخرين.

3- الفرد المسؤول يفكر في الخير للآخرين، وعنده ولاء وإخلاص للجماعة التي ينتمي إليها.

4- يستطيع إنهاء الأعمال الموكلة إليه بصورة صحيحة ودقيقة تدل على مسؤوليته عن نتائج هذه الأعمال.

بالمقابل هناك عدد من الصفات التي يمكن اعتبارها مؤشرات للشخص غير المسؤول، كما أشار إليها (قليوبي، 2009) وهي:

1- الريبة في الآخرين وعدم الثقة بالنفس، وصعوبة منحه الثقة من الآخرين والتحيز في أحكامه.

2- التسرع والرعونة واتخاذ قرارات سريعة وانفعالية ومتناقضة.

3- عدم الالتزام في تنفيذ وعوده والمماطلة مع اختلاق الأعذار للتملص من الوفاء بالتزاماته.

4- الكبرياء وسوء الخلق والتلون في التعامل حسب مصالحه الشخصية.

5- الاستخفاف بحقوق الآخرين والتمسك بحقوقه الشخصية.

نستخلص مما سبق أن سلوك المسؤولية الاجتماعية لدى الفرد يمكن وصفه، بأنه سلوك متميز لشخص ملتزم تجاه مجتمعه موثوق به ويعتمد عليه، فاهماً للجماعة التي ينتمي إليها، وسنداً لها، وهو سلوك يتصف بالاستقامة، والأمانة والوفاء بالعهد، إذ أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للأفراد نحو مجتمعهم يتوقف على مدى شعورهم بالولاء والانتماء إلى المجتمع، وبذلك فإنّه كلما زاد الشعور بالولاء للمجتمع كلما زاد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع.

9.3.2 الاعتلال "عدم السواء" الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية

يتفق كل من (قاسم، 2008؛ عثمان، 1996) على إمكانية وجود حالة من عدم السواء في أخلاقية المسؤولية الاجتماعية، وهذه الحالة لها مظاهرها لدى الفرد والجماعة:

1.9.3.2 مظاهر الاعتلال الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية عند الفرد

1. **التّهاون:** هو فتور في همة العمل وإرادته على غير الوجه الذي ينبغي أن يكون عليه من الدقة والإتقان والتمام وهو دليل على وهن البنيان النفسي الأخلاقي في الشخصية برمتها.
2. **اللامبالاة:** هي برود يعتري الجهاز التوقعي التحسبي عند الإنسان، كما يصيب سائر الأجهزة النفسية بما يشبه التجمد.
3. **العزلة:** هي أن يكون الفرد في الجماعة حاضراً فيها معدوداً من أعضائها، ولكنه غائب عنها، وهي تعبير عن ضعف الثقة بالجماعة، وضعف الرجاء في حاضرها ومستقبلها، وهي تعبر عن موقف عدم الانتماء للجماعة والاغتراب عن معاييرها وقيمها.

2.9.3.2 مظاهر الاعتلال الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية عند الجماعة

1. **التشكك:** هو التردد في تفسير الأحداث والظواهر، وفي تقدير قيمة الأشخاص والأشياء، وفي تصور المسار والمصير، وهو دليل على فوضى الاختيار، ووهن الإلزام، وتزعزع الثقة.

2. **التفكك:** ويتجلى فيما يقع بين الأفراد من تدابر أو تفرق وتنازع أو ما يغلب من تآزر مصطنع وترابط متكلف، وهذا التفكك مظهر بالغ الوضوح لوهن وضعف المشاركة القائمة على الفهم والاهتمام المستندة إلى الاختيار، والإلزام والمشدودة بالثقة.
3. **السلب الغائب:** وهو موقف يغلب عليه التراجع، والانحدار، والتخلي عن المسؤولية تجاه الحياة وبارئها، ويلازمه إحساس بلا معنى، والضياع، والإحباط، ويغيب معه الإحساس بالواجب.
4. **الفرار من المسؤولية:** وهو التخلي عنها، وإعلان عن عدم قدرة الفرد والجماعة على احتمال أعبائها، وهو إعلان عن حالة وجود سالبة، والتنازل عن الذّاتية المتميزة المتفردة وإهدارها.

يعد الاغتراب من أخطر مظاهر نقص المسؤولية الاجتماعية؛ وهو اضطراب نفسي يعبر عن اغتراب الذّات عن هويتها والواقع، والمجتمع، وهو غربة عن النفس، والعالم، ومن أهم أعراضه اللامعيارية "المغايرة"، واللامعنى "اللامعقول، واللامبالاة"، واللاهدف "الضياع"، واللاقوة "العجز، واللاجدوى"، والعزلة "اللاانتماء، والانسحاب، والرفض والسخط، والعنف، واحتقار الذّات، واحتقار الجماعة، وكراهية الذّات، وكراهية الجماعة، والتفكك" عدم تطابق مكونات مفهوم الذّات" (زهران، 2003).

يتضح أن من خلال إلقاء نظرة شاملة على الأدبيات المتعلقة بمفهوم كل من إدارة الذّات– وإن قلّت مراجعها– ومفهوم المسؤولية الاجتماعية– وإن تعددت مراجعها– أنه يمكن تشكيل قاعدة أدبية لدى الباحثة، لتكون الأساس الذي تنطلق منه في صياغة الفرضيات، وبناء أداة الدّراسة في محاولة للتعرف على إمكانية وجود علاقة ما بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية، وليتم تعزيز ذلك لا بد من الرجوع إلى مجموعة من الدراسات العلمية السابقة ذات العلاقة بإحدى متغيرات الدّراسة أو كليهما، بالرغم من ندرة الدراسات التي جمعت بين المفهومين.

4.2 المبحث الثالث: الدراسات السابقة

1.4.2 الدراسات العربية

1.1.4.2 الدراسات العربية لإدارة الذّات

تمكنت الباحثة من الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة، لتكوين فكرة واضحة عن أهم النتائج التي توصلت إليها بهدف الإفادة منها في دراستها.

في دراسة أجرتها **أحمد (2014)** بعنوان: "**أثر إدارة الذّات على عملية اتخاذ القرارات لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية في غزة**". هدفت الدّراسة إلى معرفة أثر إدارة الذّات على عملية اتخاذ القرارات لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية في غزة، إذ اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدّراسة من (177) موظفاً وموظفة من الإداريين والأكاديميين في الجامعة الإسلامية، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة لقياس متغيرات الدراسة، وتوصلت في دراستها إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك إدارة للذات بدرجة كبيرة لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة، ووجود علاقة طردية بين (السعي إلى تحقيق الأهداف، والقدرة على التخطيط، وإدارة الوقت والتحدي، والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة، والمرونة وتحمل المسؤوليات، والدافعية، والانجاز)، وبين القدرة على اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة لدى العاملين في الجامعة الإسلامية، وأوصت الدّراسة ضرورة تعزيز إدارة الذّات لدى العاملين من خلال ربط الأهداف بحدود زمنية معينة، وتقييم العاملين بناء على إمكانية تحقيقها.

أما دراسة **شعيب (2011)** بعنوان: "**أثر إدارة الذّات على فرص التشغيل دراسة تطبيقية على خريجي الأقسام الفنية في كلية مجتمع تدريب غزة – وكالة الغوث الدولية**". هدفت إلى معرفة الدور الذي تؤديه "إدارة الذّات" في تحقيق فرص عمل مناسبة للخريجين، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدّراسة من جميع الخريجين في كلية مجتمع تدريب غزة المقدر عددهم بحوالي (1738) خريج، وتكونت عينة الدّراسة من (400) خريج وخريجة، وكان من أهم نتائج الدراسة، وجود تفاوت في مستويات إدارة الذّات لدى خريجي كلية مجتمع تدريب غزة، امتلاك الخريجون الذين حصلوا على فرصة عمل على مستويات أعلى في إدارة الذّات من زملائهم الذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل مناسب، ووجود علاقة موجبة بين مستوى إدارة الذّات وبين جودة فرصة العمل التي يحصل عليها، وأوصت الدّراسة ضرورة تطوير المنهاج ليشتمل على مواد تتناول مهارات إدارة الذّات، وتطوير أهداف التدريب الميداني للطلبة لتشمل التدرب على أدارة الذّات.

وفي دراسة **الزاكي، الشامي (2011)** بعنوان: "**العلاقة بين مستوى إتقان مهارات إدارة الذّات والأداء التدريسي للطالبة المعلمة في كلية الاقتصاد المنزلي في جامعة الأزهر**". هدفت الدّراسة إلى تحديد العلاقة بين مهارات إدارة الذّات للطالبة المعلمة والأداء التدريسي لها، وبناء برنامج لتنمية مهارات إدارة الذّات للطالبة المعلمة في مهارة (إدارة الوقت، والاتصال، واتخاذ القرار) استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (40) طالبة معلمة في كلية الاقتصاد المنزلي في جامعة الأزهر في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (2010-2011)، وتم استخدام استبانة مهارات إدارة الذّات، وبطاقة الملاحظة لقياس الأداء التدريسي كأدوات للدراسة، وكان من أهم نتائج الدّراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطالبات في التطبيق القبلي/ والتطبيق البعدي للبرنامج في مهارات إدارة الذّات (إدارة الوقت، الاتصال، اتخاذ القرار)، والمجموع الكلي لمهارات إدارة الذّات لصالح

التطبيق البعدي عند مستوى دلالة أقل من (.001)، ووجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (.01) بين كل من الأداء التدريس ومهارات إدارة الذّات، والمجموع الكلي لإدارة الذّات، وأوصت الدّراسة بضرورة الاهتمام بتنمية مهارات إدارة الذّات لدى الطالبات المعلمات لتحسين أدائهن في تدريس الاقتصاد المنزلي.

وتناولت **الهذلي (2010)** دراسة بعنوان: "**ممارسة إدارة الذّات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن**". حيث هدفت الدّراسة إلى معرفة درجة ممارسة إدارة الذّات لدى مديرات ومساعدات مدارس المرحلة الثانوية، ولتحقيق أهداف الدّراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدّراسة من (1852) من مديرات المدارس، والمساعدات، والمعلمات في المدارس الثانوية بمكة المكرمة، حيث بلغ حجم العينة (345) من المديرات والمساعدات، والمعلمات، وتم استخدم الاستبانة أداة لهذه الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة، بأن ممارسة مديرات ومساعدات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة إدارة الذّات كانت بدرجه عالية، وبمتوسط حسابي (4.12)، وأظهرت الدّراسة أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين درجات ممارسة إدارة الذّات، ودرجات الإبداع الإداري لدى المديرات، وأوصت الدّراسة بضرورة التأكيد على ممارسة إدارة الذّات والإبداع الإداري لدى الإدارة المدرسية، وتعزيز نقاط القوة لدى العاملات فيها، وتوفير جميع الإمكانيات للمحافظة على إدارة الذّات وتعزيزها من خلال عقد دورات تدريبية.

وفي دراسة أخرى أجراها **أبو حمدان (2008)** بعنوان: "**أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات الذكاء الناجح وإدارة الذّات للتعلم في مواقف حياتية لدى طلبة الصف العاشر**". هدفت الدّراسة إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات الذكاء وإدارة الذّات، حيث تم استخدام المنهجية شبه التجريبية في الدراسة، واختيرت المدارس من مديرية التربية والتعليم في مدينة عمان، بصورة قصدية شريطة احتوائها على أكثر من شعبة من الصف العاشر، وتم اختيار مجموعتين باعتماد الطريقة العشوائية البسيطة، المجموعة الأولى هي المجموعة الضابطة (38) طالباً، والمجموعة الثانية هي المجموعة التجريبية (41) طالباً، حيث تم استخدام ثلاث أدوات في الدّراسة شملت برنامجاً تدريبياً، واختباراً من مهارات الذكاء الناجح، ومقياس إدارة الذّات للتعلم وتوصلت الدّراسة إلى نتائج كان أهمها وجود فروق ذات دالة إحصائياً على مستوى ($0.05 \geq \alpha$) على مهارات (تحديد الهدف، والتخطيط، ومعرفة الذّات، والتعلم والتفكير، والصبر، والمثابرة، ومراقبة الذّات والتغذية الراجعة، وتقويم الذّات) ولصالح المجموعة التجريبية، وأوصت الدّراسة بضرورة تضمين أنشطة إدارة الذّات للتعلم في المنهاج المقرر.

وتناولت **أبو حيمد (2007)** دراسة بعنوان: "**علاقة إدارة الذّات بالقدرة على اتخاذ القرارات الحياتية لدى المرأة السعودية دراسة على عينة من السيدات السعوديات العاملات وغير العاملات في مدينة جدة**". حيث هدفت الدّراسة إلى الكشف عن العلاقة بين إدارة الذّات والقدرة على اتخاذ القرارات الحياتية لدى المرأة السعودية، يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة البحث الأساسية من (200) ربة أسرة سعودية عاملة وغير عاملة، يقمن في مدينة جدة، وقامت الباحثة بإعداد أداة البحث وهي استمارة البيانات العامة، ومقياس لإدارة الذّات، ومقياس للقدرة على اتخاذ القرارات الحياتية، وكانت أهم نتائج البحث التي تم التوصل لها هي وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.001) بين مستوى الوعي بإدارة الذّات والقدرة على اتخاذ القرارات الحياتية لدى ربات

أُسر عينة البحث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي بإدارة الذّات، لدى ربات أُسر عينة البحث تبعاً لاختلاف المستويات التعليمية لصالح المستويات التعليمية الأعلى، وأوصت الدّراسة بأهمية نشر الوعي بإدارة الذّات، وتنمية القدرة على اتخاذ القرارات الحياتية، وتوعية الأم بأهمية دورها في غرس القيم المرتبطة بإدارة الذّات لدى أبنائها، وتوعيتهم بأهمية إدارة الوقت، واتخاذ القرارات الحياتية.

2.1.4.2 الدراسات العربية للمسؤولية الاجتماعية

وفي دراسة أجراها **الشمري (2015)** بعنوان: "**العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وثقافة التسامح لدى طلاب جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية**". هدفت الدّراسة إلى معرفة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وثقافة التسامح، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدّراسة من (902) طالباً من طلاب جامعة الملك نايف للعام الدراسي (2014–2015) وتكونت عينة الدّراسة (48) طالباً، واستخدم الباحث مقياس المسؤولية الاجتماعية للحارثي (1995)، ومقياس ثقافة التسامح من إعداد الباحث، وأشارت نتائج الدّراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين المسؤولية الاجتماعية وثقافة التسامح، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية الشخصية تبعاً لمتغير الفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، وأوصت الدّراسة بضرورة العمل على تبادل العلاقات والخبرات مع الجامعات العربية، والعالمية التي تقدم خبرات متطورة في مجال نشر ثقافة التسامح، والحث على المسؤولية الاجتماعية.

أما دراسة **الزيناتي (2014)** كانت بعنوان: "**دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية**"**.(مجمع الشفاء الطبي نموذجاً)**. هدفت الدّراسة إلى معرفة دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، حيث استخدمت الدّراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف هذه الدّراسة، تم إعداد استبانة كأداة للدراسة وتوزيع (180) استبانة على

عينة الدراسة، وكان أهم نتائج الدّراسة هو وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة، وأوصت الدّراسة بضرورة إنشاء وحدة متخصصة في المستشفيات لربط المؤسسات الصحية بالمجتمع المحلي تختص بالمسؤولية الاجتماعية، وإنشاء لجان دعم ومساندة مكونة من المجتمع المحلي للقطاع الصحي، يكون دورها توعية أفراد المجتمع المحلي، وضرورة عمل أيام صحية تطوعية للعمل على تكامل المسؤولية الاجتماعية.

أما دراسة **خليفة، الدّيب (2014)** بعنوان: "**فعالية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعلم التعاوني في تنمية المسؤولية الاجتماعية وتخفيف صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالطائف**". هدفت الدّراسة إلى الكشف عن فعالية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعلم التعاوني في تنمية المسؤولية الاجتماعية، وتخفيف صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية، إذ بلغ مجتمع الدّراسة (95) طالباً من طلبة الصف الخامس الابتدائي، وبلغ حجم العينة (16) طالباً من طلبة المرحلة الابتدائية من ذوي صعوبات التعلم الاجتماعية، والانفعالية، واستخدم الباحثان المنهج شبه التجريبي في الدراسة، وقاما بتحضير عدة مقاييس كأدوات للدراسة، ومن أهم نتائج الدّراسة هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد طلبة المجموعتين التجريبية، والضابطة في أبعاد مقياس المسؤولية الاجتماعية والدرجة الكلية، وأوصت الدّراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لمعلمي التربية الخاصة لتدريبهم على كيفية إعداد برامج لتنمية المسؤولية الاجتماعية، وتخفيف حدة صعوبات التعلم الاجتماعية، والانفعالية لدى طلبة المرحلة الابتدائية.

وفي دراسة **الثبيتي (2014)** بعنوان: "**دور أقسام الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية**". هدفت الدّراسة إلى معرفة دور أقسام الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي)، وتم تطبيق الاستبانة على عينة بلغ عددها (72) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في أقسام الإدارة التربوية تمثل 82% من مجتمع الدّراسة البالغ حجمه (88) من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن أفراد الدّراسة موافقون بالإجماع على أن أقسام الإدارة التربوية في الجامعات السعودية تحقق المسؤولية الاجتماعية من خلال البرامج الأكاديمية بمتوسط حسابي مقداره (4.31)، والبحث العلمي بمتوسط حسابي مقداره (4.28)، والعمليات والأنشطة بمتوسط حسابي مقداره (4.43)، مع التأكيد على حل الصعوبات والمشكلات التي تواجه أقسام الإدارة التربوية في سبيل تحقيقها للمسؤولية الاجتماعية، وأوصت الدّراسة بالعمل على تحقيق أقسام الإدارة التربوية للمسؤولية الاجتماعية من خلال البرامج الأكاديمية والبحوث العلمية والعمليات والأنشطة، والعمل على حل الصعوبات والمشكلات التي تواجهها في سبيل تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

أما دراسة **الحارثي (2013)** بعنوان: "**فاعلية استخدام الوسائط المتعددة في تعليم المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة في مدينة الطائف**". هدفت الدّراسة إلى الكشف عن فاعلية استخدام الوسائط المتعددة في تعليم المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة في الطائف، وقد استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي، وتكون مجتمع الدّراسة من جميع أطفال الروضات بالطائف والبالغ عددها (68) روضة، وقد استخدم الباحث مقياس المسؤولية الاجتماعية لدى الأطفال في مرحلة ما قبل الروضة لشريف (2003)، وتم تصميم برمجيات تعليمية خاصة بوحدة العائلة باستخدام الوسائط المتعددة، وكان من أهم النتائج أنه يوجد أثر إيجابي لاستخدام الوسائط المتعددة في تعليم المسؤولية الاجتماعية الكلية لدى أطفال ما قبل المدرسة الابتدائية في الطائف، وأن استخدام

الوسائط المتعددة يتصف بدرجة مرتفعة من الفاعلية في تعليم المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة في المدرسة الابتدائية في الطائف، وأوصت الدّراسة بضرورة استخدام الوسائط المتعددة في تعليم المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الثلاثة، وهي الاهتمام والفهم، والمشاركة لأطفال ما قبل المدرسة.

كما أجرى **شراب (2013)** دراسة بعنوان: "**فعالية برنامج لتنمية الثقة بالنفس كمدخل لتحسين المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية**". هدفت الدّراسة إلى معرفة درجة كل من الثقة بالنفس، والمسؤولية الاجتماعية، والتحقق من فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الثقة بالنفس كمدخل لتحسين المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، وتم استخدام المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدّراسة من (23) طالباً من طلاب الصف الأول الثانوي علوم إنسانية تم تقسيمهم إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية، وقد قام الباحث بتطبيق مقياسين للثقة بالنفس والمسؤولية الاجتماعية، واستمارة المستوى الاجتماعي الثقافي، وبرنامج تنمية الثقة بالنفس كمدخل لتحسين المسؤولية الاجتماعية، وقد أظهرت النتائج إجمالاً وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعة التجريبية، والمجموعة الضابطة في الثقة بالنفس والمسؤولية الاجتماعية لصالح المجموعة لتجريبية، وأوصت الدّراسة بضرورة اعتماد البرنامج التدريبي المستخدم في هذه الدّراسة ضمن البرامج التدريبية التي يقدمها المرشد الطلابي في المدرسة من أجل تنمية الثقة بالنفس، وتحسين المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة المرحلة الثانوية.

وفي دراسة **صبار (2013)** بعنوان: "**الاتجاه نحو الإرشاد الطلابي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى طلاب المرحلة الثانوية**". هدفت الدّراسة إلى تناول العلاقة بين الاتجاه نحو الإرشاد الطلابي ببعديه (الخدمات الإرشادية، والمرشد الطلابي) والمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى طلاب المرحلة الثانوية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد قام الباحث بإعداد مقياسين، أحدهما لقياس الاتجاه نحو الإرشاد الطلابي، والثاني لقياس المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، وتم تطبيق المقياسين على عينة بلغت (200)

طالب من طلاب الصفين الأول والثالث الثانوي في مدرستين، واحدة في قرية، والثانية في مدينة، توصلت الدّراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنّ هناك علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية وتوجهات الطلاب نحو الخدمات الإرشادية الطلابية، وعدم وجود فروق بين المسؤولية الاجتماعية وتوجهات الطلاب نحو الخدمات الإرشادية الطلابية تبعاً لمتغير موقع المدرسة، وأوصت الدّراسة بضرورة تعزيز برامج الخدمات الإرشادية في المدارس لتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب.

أما دراسة **محمد (2013)** بعنوان: "**فاعلية برنامج تدريبي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال الروضة**". هدفت الدّراسة إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال الروضة، تكون مجتمع الدّراسة من أطفال الصف التمهيدي في روضة لؤلؤة طارق، من منطقة طارق في عمان البالغ عددهم (71) طالباً للعام الدراسي (2012-2013)، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي ذي التصميم التجريبي بالقياسين القبلي والبعدي، وكان من أهم نتائج الدّراسة هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المسؤولية الاجتماعية، تعزى للبرنامج التدريبي، وأوصت هو التأكيد على دور الإعلام التربوي في تنمية الوعي التربوي لدى الأسر والمربين، وأهمية تقديم برامج تساهم في تنمية قدرات الأطفال وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لديهم.

وتناول **أبو كوش (2012)** دراسة بعنوان: "**السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي**". هدفت الدّراسة إلى معرفة السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية ودرجتها لدى عينة الدراسة، ومعرفة العلاقة ما بين الأنشطة الطلابية والسمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى عينة الدراسة، من طلبة الجامعة الإسلامية في غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدّراسة من (840) طالب موزعين على مدارس الحكومة والوكالة في جميع محافظات غزة، وكان من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة، هو وجود

علاقة طردية قوية بين السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية الاجتماعية لدى المشاركين في النشاط الطلابي تبعاً لمتغير مكان السكن لجميع المجالات، وأوصت الدّراسة بضرورة إعطاء مزيد من الاهتمام للتربية القيادية من قبل المسؤولين في التربية والتعليم، وضرورة العمل على غرس القيم وتنميتها لدى النشء منذ الصغر من خلال المواد الدراسية والأنشطة الطلابية المختلفة، وضرورة اهتمام وسائل الإعلام بالتربية القيادية والمسؤولية الاجتماعية، من خلال تخصيص برامج تدريبية، وندوات تهدف لتدريب النشء على القيادة الفاعلة.

وفي دراسة أخرى **للزبون (2012)** بعنوان: "**المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمنظومة القيم الممارسة لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية**". هدفت الدّراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية، ومنظومة القيم الممارسة لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية، الملتحقين في الكليات الجامعية الواقعة في الشمال الأردني، ولتحقيق أهداف الدّراسة تم تطوير استبانتين، وتكونت عينة الدّراسة من (367) طالبًا وطالبة للعام (2010–2011)، وكان من أهم نتائج الدّراسة هو أن هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية، بين المسؤولية الاجتماعية ومنظومة القيم الممارسة في جميع المجالات التي اشتملت عليها أداة الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس والمستوى الدراسي، وبين درجات التزام طلاب جامعة البلقاء التطبيقية للمسؤولية الاجتماعية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الكلية والتخصص، وأوصت الدّراسة القائمين على المناهج التعليمية في الأردن، إلى الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية في كافة المراحل التعليمية، وضرورة تفعيل دور الجامعة في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة.

كما أن دراسة **صوالحة (2012)** بعنوان: "**فعالية برنامج إرشادي ومستند إلى نظرية الاختيار في زيادة المسؤولية الاجتماعية وخفض المشكلات السلوكية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا**". حيث هدفت الدّراسة إلى التعرف إلى فعالية برنامج إرشادي ومستند إلى نظرية الاختيار في زيادة المسؤولية الاجتماعية وخفض المشكلات السلوكية، وقد تألفت عينة الدّراسة المسحية من جميع طلبة الصفوف في مدرسة حوارة الثانوية التابعة لمديرية إربد الأولى، والبالغ عددهم (479) طالباً، وتكونت عينة الدّراسة التجريبية من (30) طالباً من الحاصلين على أعلى الدرجات على مقياس المشكلات السلوكية، وتم توزيعهم إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية، وقد أظهرت نتائج الدّراسة المسحية وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين المشكلات السلوكية والمسؤولية الاجتماعية، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطين الحسابيين لاستجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس المسؤولية تعزى لأثر البرنامج الإرشادي، وأوصت الدّراسة بضرورة تعزيز برامج ودورات تدريبية على المسؤولية الاجتماعية.

وفي دراسة **عتوم (2012)** بعنوان: "**أثر برنامج إرشادي يستند إلى نظرية العلاج العقلاني العاطفي وبرنامج لتطوير المهارات الاجتماعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية والحكم الخلقي لدى الأحداث الجانحين في الأردن**". هدفت الدّراسة إلى التعرف إلى أثر برنامج إرشادي يستند إلى نظرية العلاج العقلاني العاطفي وبرنامج لتطوير المهارات الاجتماعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية والحكم الخلقي لدى، وقد تم استخدام المنهج شبه التجريبي في الدراسة، وتكون مجتمع الدّراسة من جميع الأحداث الموجودين في مركزي تربية وتأهيل الأحداث في إربد وأسامة ابن زيد لتربية الأحداث في الرصيفة، وتكونت عينة الدّراسة من (36) حدثاً، تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبيتين، ومجموعة ضابطة، وكان من أهم نتائج الدّراسة أن برنامجي العلاج العقلاني الانفعالي، وتطوير المهارات الاجتماعية كان لهما أثراً ذا دلالة إحصائية في تنمية المسؤولية الاجتماعية، والحكم الخلقي لدى الأحداث الجانحين

الذين خضعوا للبرنامجين التدريبيين مقارنة مع المجموعة الضابطة، وبذلك تم التوصية بضرورة تطبيق البرامج التي تنمي المسؤولية الاجتماعية لدى الأحداث في المراكز المختلفة.

أما دراسة **جابر، مهدي (2011)** بعنوان: "**دور الجامعات في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لدى طلبتها**". **(دراسة ميدانية مقارنة بين جامعتي حلوان)**. هدفت الدّراسة في إطارها الميداني إلى معرفة طبيعة دور الجامعات في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية، واستخدم المنهج الوصفي في الدّراسة والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأجريت الدّراسة على عينة طبقية عشوائية بلغت (445) طالباً من جامعة الأزهر و(549) طالباً من جامعة حلوان (ذكوراً وإناثاً)، وأظهرت نتائج الدّراسة أن هناك تشابهاً إلى حد ما في طبيعة الوعي لدى الشباب الفلسطيني والمصري بمفهوم المسؤولية الاجتماعية المجتمعية، وأن هناك ميلاً واضحاً للوعي بالقضايا المجتمعية لدى الشباب الجامعي الفلسطيني (عينة الدراسة)، بشكل أكثر من الشباب الجامعي المصري إذ قدم الباحثان رؤية مقترحة منوطة بالتعليم الجامعي لأهمية المسؤولية المناطة في هذا المجال، من خلال تأسيس العلاقة بين مكونات المجتمع والدولة على أسس مدنية ووطنية تتجاوز كل الأطر والعناوين الضيقة، بحيث يكون الجامع العام لكل المكونات والتعبيرات والأطياف، هو المسؤولية الاجتماعية، والمواطنة المنبثقة من النص القانوني والمدني، المراعي لأسس تكوين الدولة الصالحة لكل زمان ومكان، وأوصت الدّراسة بضرورة أن يكون المناخ الجامعي إيجابياً يسمح بدرجة من التفاعل الاجتماعي.

وفي دراسة **فهمي (2011)** بعنوان: "**فعالية برنامج إرشادي قائم علي نظرية جلاسر في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدي المراهقات وأثره علي تقدير الذّات**". هدفت الدّراسة إلى معرفة أثر البرنامج فى تحسين مستوى تقدير الذّات لدى المراهقات اللاتي يعانين من ضعف المسؤولية الاجتماعية، وتكونت عينة الدّراسة من (20) طالبة من طلبة المرحلة الإعدادية بمدرسة رفعت الهجرسي الإعدادية مقسمة إلى مجموعتين، إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، وقد استخدمت الباحثة عدة أدوات للدراسة

منها استمارة المستوى الاجتماعي– الاقتصادي– الثقافي المطور للأسرة المصرية، واختبار القدرات العقلية، ومقياس المسؤولية الاجتماعية، ومقياس لتقدير الذّات، وبرنامج إرشادي قائم على نظرية العلاج بالواقع لتنمية المسؤولية الاجتماعية، وكان من أهم نتائج الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياسي (المسؤولية الاجتماعية، وتقدير الذّات)، بعد تطبيق برنامج العلاج بالواقع لحساب المجموعة التجريبية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أعضاء المجموعة التجريبية على مقياسي (المسؤولية الاجتماعية، وتقدير الذّات) بعد تطبيق برنامج العلاج بالواقع.

وتناولت **الدوسري (2011)** دراسة بعنوان: "**العلاقة بين الجمود الفكري والمسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية**". هدفت الدّراسة إلى معرفة درجة كل من الجمود الفكري والمسؤولية الشخصية الاجتماعية وبعديها الشخصي والاجتماعي، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، وبلغت عينة الدّراسة (202) عضوة من هيئة التدريس في جامعة أم القرى، استخدمت الباحثة مقياس للجمود الفكري وآخر للمسؤولية الاجتماعية كأدوات للدراسة، توصلت الدّراسة إلى عدة نتائج كان أهمها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الجمود الفكري والمسؤولية الاجتماعية وبعديها الشخصي والاجتماعي لدى عينة الدّراسة تعزى إلى متغير (التخصص، والحالة الاجتماعية، والجنس)، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الجمود الفكري والمسؤولية الاجتماعية لدى عينة الدّراسة تعزى إلى متغير الدرجة العلمية، أما بالنسبة لبعد المسؤولية الاجتماعية والدرجة الكلية للمسؤولية الشخصية الاجتماعية، فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة البكالوريوس والدكتوراه لصالح فئة الدكتوراه، وأوصت الباحثة بضرورة إقامة ندوات فكرية وثقافية دورية، على مستوى الانفتاح الفكري والمسؤولية الاجتماعية لعضوات هيئة التدريس.

أما دراسة **اللحياني (2011)** بعنوان: "**التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة**". هدفت الدّراسة إلى بحث علاقة التفكير الأخلاقي بالمسؤولية الاجتماعية، تكونت عينة من (221) طالبة من طالبات جامعة أم القرى في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية، ولتحقيق أهداف الدّراسة تم تطبيق كل من المقياس الموضوعي للتفكير الأخلاقي ل(Gibbs, 1984)، والمقنن من الغامدي (تحت الطبع) ومقياس المسؤولية الشخصية الاجتماعية للمزروعي (تحت الطبع). حيث تم تطبيق المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والسببي، وتوصلت الدّراسة إلى نتائج كان من أهمها، هو وجود مستوى عال من المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد العينة، ووجود علاقة إيجابية دالة بين درجات التفكير الأخلاقي والدرجة الكلية للمسؤولية والاجتماعية وكذلك بين التفكير الأخلاقي والجانب الإدراكي للمسؤولية، في حين لم تظهر نتائج الدّراسة وجود علاقة بين التفكير الأخلاقي والجانب السلوكي للمسؤولية، وأوصت الدّراسة بتنمية الوعي بأهمية الأخلاق وضرورة الالتزام بها في المدارس والمؤسسات التعليمية الأخرى، وغرس القيم الدينية في نفوس الأبناء منذ الصغر.

وفي دراسة أخرى أجراها **فحجان، قليوبي (2010)** بعنوان: "**التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة**". هدفت الدّراسة إلى معرفة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية، وعلاقتهما بمرونة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، على عينة من معلمي التربية الخاصة في مؤسسات التربية الخاصة العاملة في غزة بلغت (287) معلماً ومعلمة، أعد الباحث مقياس التوافق المهني، ومقياس المسؤولية الاجتماعية، ومقياس مرونة الأنا، وتم استخدامها كأدوات للدراسة، وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها، هو أن الوزن النسبي لدى العينة لمقياس المسؤولية الاجتماعية بلغ مقداره (84.6%) وهذا يشير إلى أن هناك مستوى عال من المسؤولية الاجتماعية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى

لمتغير (الجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وفئة المعلم، والدخل الشهري ونوع الإعاقة التي يعمل معها)، وأوصت الدّراسة بضرورة الاهتمام بزيادة البرامج الإرشادية والتوجيهية المتخصصة (التوافق المهني، والمسؤولية الاجتماعية، ومرونة الأنا) في مؤسسات التربية الخاصة.

دراسة **المنابري (2010)** بعنوان: "**الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي لدى عينة من طالبات كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة**". هدفت الدّراسة إلى معرفة نوع العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي لدى عينة من طالبات كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (629) طالبة من طالبات الإعداد التربوي في جامعة أم القرى، أعد الباحث مقياس الذكاء الاجتماعي، واستخدم مقياس الحارثي (1425هـ) للمسؤولية الاجتماعية، وتوصلت الدّراسة إلى نتائج من أهمها، هو وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي، وأوصت الدّراسة بضرورة تضمين المناهج الدراسية موضوعاتٍ اجتماعية تكسب الطالب مهارات التفاعل الاجتماعي، وتطبيق الأنشطة والتدريبات التي تساعد على اكتساب مهارات المسؤولية الاجتماعية والذكاء الاجتماعي.

أما دراسة **قليوبي (2009)** بعنوان: "**المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بكل من وجهة الضبط وفاعلية الذّات لدى عينة من طلبة جامعة الملك بن عبد العزيز في جدة**". هدفت الدّراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية، وكل من وجهة الضبط وفاعلية الذّات، والعلاقة بين وجهة الضبط وفاعلية الذّات، استخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي (الارتباطي والسببي المقارن)، وتكونت عينة الدّراسة من (376) طالباً من كليات الهندسة والعلوم الإنسانية والآداب، استخدم الباحث مقياس المسؤولية الاجتماعية للحارثي (1995)، ومقياس الضبط من إعداد الباحث ومقياس فاعلية الذّات للعدل (2001)، وكان من أهم نتائج الدراسة، وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد

المسؤولية الاجتماعية، وبين فاعلية الذّات لدى أفراد عينة الدراسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مرتفعي ومنخفضي فاعلية الذّات في المسؤولية الاجتماعية، وأوصت الدّراسة بضرورة تصميم برامج إرشادية لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب الجامعة، ودعم الأنشطة والمناهج التي تعزز المسؤولية الاجتماعية لديهم.

وفي دراسة **مشرف (2009)** بعنوان: "**التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة**". هدفت الدّراسة إلى الكشف عن مستوى التفكير الأخلاقي ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الإسلامية، استخدمت الباحثة مقياس التفكير الأخلاقي للراشدين من إعداد فوقية عبد الفتاح (2001)، وأعدت استبانة للمسؤولية الاجتماعية، وتم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي في الدّراسة واختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (600) طالب وطالبة بكالوريوس للعام الدراسي (2008–2009) وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين مستوى التفكير الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية بين الأسرة ذات المستوى الاقتصادي العالي والأسرة ذات المستوى الاقتصادي المنخفض، لصالح الأسرة ذات المستوى الاقتصادي المنخفض، وأوصت الدّراسة بضرورة توعية أولياء الأمور حول دورهم في عملية النمو الأخلاقي لأبنائهم، وإعطاء المزيد من الاهتمام للتربية الأخلاقية من قبل المسؤولين في التربية والتعليم.

أما دراسة **قاسم (2008)** بعنوان: "**فعالية برنامج إرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية**". هدفت الدّراسة إلى معرفة فعالية برنامج الإرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية، إذ استخدم الباحث في هذه الدّراسة المنهج شبه التجريبي، وقام بتصميم مقياس المسؤولية الاجتماعية، وتكون مجتمع الدّراسة من (400) طالب من طلاب الصف العاشر للعام الدراسي (2007– 2008)

من مدرسة الشهيد هايل عبد الحميد الثانوية في بيت حانون في محافظة شمال قطاع غزة، وبلغ حجم العينة (60) طالباً ممن يتصفون باللامبالاة، وكان من أهم نتائج الدراسة، هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب في المجموعة التجريبية، ومتوسط درجات الطلاب في المجموعة الضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية، وأوصت الدّراسة بالتركيز على الجوانب الاجتماعية كغيرها من الجوانب المعرفية والانفعالية عند طلاب المرحلة الثانوية، وضرورة إعداد برامج لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى أبنائنا.

ففي دراسة **طشطوش (2007)** بعنوان: "**أثر العلاج الواقعي الجمعي في الشعور بالوحدة والمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من الأطفال المعرضين للخطر**". هدفت الدّراسة إلى فحص أثر العلاج الواقعي الجمعي في الشعور بالوحدة النفسية والمسؤولية الاجتماعية، استخدم الباحث المنهج التجريبي وبلغ عدد أفراد العينة (60) طفلاً من الذكور، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين متساويتين، الأولى: تجريبية، والثانية: ضابطة، وقد تم تطبيق مقياس اليرموك للشعور بالوحدة النفسية إعداد حداد وسوالمة (1998)، ومقياس المسؤولية الاجتماعية من إعداد الزعبي (2003)، وتم تطبيق برنامج العلاج الواقعي الجمعي على المجموعة التجريبية، وكان أهم نتائج الدراسة، وجود أثر لبرنامج العلاج الجمعي في خفض مستوى الشعور بالوحدة النفسية، وزيادة مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الأطفال المعرضين للخطر الذين تلقوا التدريب على البرنامج، وأوصت الدّراسة بضرورة تعزيز الشعور بالمسؤولية الاجتماعية من خلال الدورات التدريبية.

وفي دراسة أخرى أجراها **العمري (2007)** بعنوان: "**الأسلوب المعرفي (التروي/ الاندفاع) وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية التربية للبنات بمحافظة جدة**". هدفت الدّراسة إلى معرفة علاقة الأسلوب المعرفي (التروي/ الاندفاع) بالمسؤولية الاجتماعية، واستخدم المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (400) طالبة في كلية التربية بمدينة جدة، استخدمت الباحثة

مقياس للمسؤولية الاجتماعية ومقياس للأسلوب المعرفي، وكان أهم نتائج الدراسة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الطالبات في المسؤولية الاجتماعية نتيجة لاختلاف الحالة الاجتماعية لهن، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأسلوب المعرفي، في ضوء زمن الاستجابة وعدد الأخطاء والمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية التربية للبنات بمحافظة جدة، وأوصت الدّراسة بوجوب الحث من قبل القائمين على الإرشاد التربوي في وزارة التربية والتعليم العالي على تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى الطالبات، وخاصة طالبات كليات التربية، والتي تهتم بإعداد المعلمات إعداداً تربوياً سليماً.

أما دراسة **الرويشد (2007)** بعنوان: "**الحرية والمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب كلية التربية الأساسية بدولة الكويت**". هدفت الدّراسة إلى بحث العلاقة بين الحرية والمسؤولية الاجتماعية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بإعداد استبانة كأداة للدراسة التي أجريت على عينة قوامها (200) طالب وطالبة من الشباب الكويتي الذي يدرس في المرحلة النهائية بكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وخلصت الدّراسة إلى أن حوالي ثلثي العينة لديهم توجه إيجابي نحو الحرية، وأشارت الدّراسة إلى أن (71.5 %) من العينة عكست استجاباتهم توجهاً إيجابياً بشأن المسؤولية الاجتماعية، وتوصلت الدّراسة إلى أن هناك فروقاً جوهرية بين الجنسين في التوجه نحو المسؤولية الاجتماعية، والفروق لصالح الإناث، ولا توجد فروق في التوجه نحو المسؤولية بين أفراد العينة حسب التخصص أو الفصول الدراسية، وكشفت الدّراسة عن وجود ارتباط طردي موجب بين قيمة الحرية، وقيمة المسؤولية الاجتماعية، وأوصت الدّراسة بأهمية نشر ثقافة الحرية وترسيخها حتى يتجذر الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية في شخصية الشباب الكويتي.

2.4.2 الدراسات الأجنبية

1.2.4.2 الدراسات الأجنبية لإدارة الذّات

في دراسة أجراها **(Ans, Soens, 2008)** بعنوان: "**الدور الوسيط لإدارة الذّات**". هدفت الدّراسة إلى معرفة العلاقة بين الاستعداد لدى الأفراد وبين إدارة الذّات والنجاح على الصعيد المهني، إذ أظهرت الدّراسة أن هناك استعداداً لدى الأفراد لتغيير اتجاهاتهم المهنية بسرعة وسهولة، ويعتبر ذلك عاملاً مهماً ورئيساً للنجاح المهني، ووزعت الاستبانات كأداة للدراسة على عينة الدّراسة المكونة من(289) فرداً، وأكدت نتائج الدّراسة على فرضية أن الاستعداد للتغيير في الاتجاهات المهنية، هو عامل مهم للنجاح في الحياة المهنية،كما أن هذه العلاقة المباشرة تبنى في بيئة من الفهم العميق والمتطور للواقع.

أما دراسة **(Miller et al., 2007)** بعنوان: "**إدارة الذّات، وحل المشاكل وبرمجية مخططة منظمة للأطفال والمعلمين**". هدفت هذه الدّراسة إلى التدريب على مهارات إدارة الذّات، وحل المشكلات، والتخطيط، والتنظيم وركزت على التعلم، والتفكير الايجابي في الأداء، وتقويم الذّات، بحيث تم تقديم ألعاب الكترونية مبرمجة لتعزيز المهارات المذكورة، وتكونت العينة من طلبة الصفوف الابتدائية والمرحلة المتوسطة، وقد تم تدريبهم عليها ليقوموا باستعمالها بشكل مستقل على الكمبيوتر في الصف والبيت، حيث يمكن تطبيقها في البيئة المدرسية والبيئة الحياتية، وقد أظهرت نتائج هذه الدّراسة أن عملية التدريب على إدارة الذّات بشكل مستمر من خلال الإشراف ومن قبل الخبراء، ووضع المتعلمين في ظروف مشوقة من خلال الألعاب يؤثر بشكل إيجابي على تطوير مهارات إدارة الذّات بشكل أفضل من الأخرى، وذلك حسب تركيز البرمجة عل خصائص تلك المهارات.

فقي دراسة **(Agbugal, 2005)** بعنوان: "**العلاقة بين تقدير الذّات وبين المسؤولية الشخصية والاجتماعية للمصارعين الشباب**". هدفت هذه الدّراسة إلى اختبار العلاقة بين إدراك المصارعين الشباب لتقديريهم لذاتهم وبين مسؤوليتهم الشخصية والاجتماعية، وتكونت عينة الدّراسة من (270)

مستجيب من المصارعين الذكور، بالنسبة لأداة الدّراسة تم استخدام الاستبانة من نوع ليكرت، القسم الأول يحتوى على المعلومات الديمغرافية، والثاني يشمل تقييم المسؤولية الاجتماعية للمستجيبين وتقديرهم لذاتهم، وقد تم استخدام الإحصاءات الوصفية للمشاركين للحصول على ملخص عن تقديريهم لذاتهم وعن سلوكاتهم للمسؤولية الاجتماعية، كان من أهم نتائج الدراسة، هو أن المصارعين الشباب قد سجلوا مستويات عالية من تقدير الذّات ومستويات عالية من المسؤولية الشخصية والاجتماعية، ووجود علاقة ارتباط إيجابية بين تقدير المصارعين لذاتهم وبين مسؤوليتهم الشخصية والاجتماعية، وأوصت الدّراسة بتوسيع الأثر الإيجابي لتأثير تقدير الذّات عن طريق دراسة المصارعين الشباب، من خلال جهود بحثية مستقبلية لمجالات رياضية أخرى وعدد أكبر من المشاركين بالدراسة.

أما دراسة **(Mezo, 2005)** بعنوان: "**مقياس التحكم بالذّات وإدارة الذّات: مقياس عام لمهارات التحكم بالذّات وإدارة الذّات**". هدفت الدّراسة إلى تطوير وتفعيل مقياس عام لمهارات التحكم في الذّات وإدارة الذّات من خلال اتباع عدة خطوات مبدئية، فقد تم بناء مقياس للتحكم في الذّات ومقياس لإدارة الذّات، وتم التأكد من صحة محتوى كل منهما، وبنيت الأدوات لكل مكون من مكونات المقاييس تحت مسميات التحكم بالذّات وتقييم الذّات، وتعزيز الذّات، وقد تم الاستعانة بخمسة من الخبراء في إعداد النموذج في النهاية، وتطبيق سلسة من تحليلات العامل الاستكشافي على عناصر النموذج المقترح، وكان من أهم نتائج الدّراسة هو الحصول على (16) عنصراً ناتجاً عن النموذج المقترح، موزعة على إدارة الذّات، وتقييمها وتعزيزها، وأوصت الدّراسة في النهاية بضرورة إجراء أبحاث جديدة لتقيم مقياس التحكم في الذّات وإدارة الذّات من خلال العينات السريرية، ومن خلال مقياس النتائج المحتملة لتدخل الاستشارة والتحضيرات السريرية.

وفي دراسة أخرى أجراها **(Copeland 2000)** بعنوان: "**استخدام إدارة الذّات لتحسين أداء مهارات الدّراسة لدى طلبة الثانوية المتخلفين عقلياً في صفوف التعليم العام**". هدفت الدّراسة إلى معرفة

تأثيرات إستراتيجيات طرق وضع الأهداف، والقياس، والتقويم الذّاتي على أداء المهارات الدراسية لطلبة ثانوية مدارس التعليم العام المصابون بالتخلف العقلي من الدرجتين المتوسطة والعالية في الولايات المتحدة الأمريكية، وتزامن استخدام الطلبة لطرق إدارة الذّات على أوراق عمل خاصة بارتفاع في أداء المهارات الدراسية، وظهر ذلك في أداء ثلاثة من الطلبة الأربعة حين يتميز أداؤهم في خطوات التقويم الذّاتي بالدقة والاستقلالية في غياب أي عملية تصحيح لأدائهم من قبل مدربهم، وقد أظهرت نتائج الأرقام والقياسات الاجتماعية الموثوقة بدليل عملي تطبيقي أن هناك تحسن في أداء المهارات الدراسية، وأن هناك إدراكاً من قبل الطلبة لتحسن أدائهم ووصولهم لأهدافهم المختارة بعد استخدامهم هذه الطريقة، وأوصت الدّراسة بضرورة القيام بإجراء العديد من الأبحاث والدراسات المستقبلية والمتعلقة بموضوع الدراسة.

أما دراسة **(Hippler, 2000)** بعنوان: "**إدارة الذّات بداية مع معلمي التعليم الخاص**". هدفت الدّراسة إلى تقويم أداء عمل إحدى جماعات دعم المعلمين الجدد والتي تقوم بمساعدتهم في استخدام إدارة الذّات، أجريت هذه الدّراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، فقام أربعة من المدرسين بتدريب ستة من معلمي السنوات الأولى والثانية في مدارس الرتبة الخاصة، من أجل غرس طرق إدارة الذّات البسيطة التي تهدف إلى تحسين البيئة الصفية، ويعرض هذا البحث نتائج المعلمين أثناء أدائهم لعملهم في تعرفهم على مشاكلهم، وقد تعرف المعلمون على مشاكل تخص العديد من السلوكيات التعليمية، التي تحتاج منهم إلى انتباه مثل التواصل مع الآباء، وتحضير الدروس، وتم اختيار القياس الذّاتي أو استخدام اللوحات البصرية أو كليهما في محاولة لحل تلك المشاكل، وبمساعدة الجماعة عن طريق إدارة الذّات، وكان من نتائج الدّراسة أن أحد المعلمين لم يشارك في تلك المرحلة من الدراسة، وثلاثة من المعلمين الخمسة الذين ساعدتهم هذه الجماعة قد تحسن أداؤهم، وتميز أداء معلم واحد بالتذبذب، ونصح جميع المعلمين المشاركين باستخدام مثل هذه المجموعة للمعلمين المبتدئين.

2.2.4.2 الدراسات الأجنبية للمسؤولية الاجتماعية

في دراسة أجراها (**Escarti et al., 2010**) بعنوان: **تطبيق نموذج المسؤولية الشخصية والاجتماعية لتنمية الكفاءة الذّاتية خلال حصص التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية**". هدفت الدّراسة إلى تطبيق نموذج المسؤولية الشخصية والاجتماعية لتنمية الكفاءة الذّاتية خلال حصص التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية خلال العام الدراسي، من أجل تقييم أهميته كوسيلة لتدريس المسؤولية الاجتماعية، وقياس تأثيرها على فعالية الذّات للطلاب، حيث بلغ حجم العينة (42) طالباً من الطلاب المشاركين والذين تتراوح أعمارهم بين (11–12) سنة، وتم استخدام مجموعة التدخل ومجموعة المقارنة بشكل سليم في صفوف التربية البدنية المتجاورة، واستخدم المقياس متعدد الأبعاد للكفاءة الذّاتية المدركة، والذي تم تطبيقه على كل من المشاركين قبل البرنامج وبعده، حيث أظهرت النتائج أن النموذج المستخدم كان أداة تدريس فعالة ساعدت المعلمين على تنظيم الصفوف، وقد شجع على تعلم سلوك المسؤولية من قبل الطلاب، وأن هناك زيادة كبيرة في فعالية التنظيم الذّاتي للمشاركين في مجموعة التدخل، وأوصت الدّراسة بضرورة توظيف المزيد من موازين التقييم من أجل قياس تنمية الشباب من خلال المشاركة في تطبيق مثل هذا النموذج، وبذل المزيد من الجهود لتوسيع إطار هذا النوع من البحوث.

أما دراسة (**Sieder, 2008**) بعنوان: "**الأشياء السيئة يمكن أن تحدث: كيف يعرقل الخوف المسؤولية الاجتماعية لدي الطلبة المراهقين ذوي الامتيازات**". هدفت الدّراسة إلى إجراء مقارنة التحولات في مواقف المراهقين الأكبر سناً في المدارس الثانوية المشاركين في دورة دراسية عن قضايا العدالة الاجتماعية، وفي تلك الدورة تعلم المراهقين المشاركين العديد من قضايا العدالة الاجتماعية، مثل: التشرد، والفقر، والمجاعة في العالم، والهجرة غير الشرعية، وبتحليل البيانات كشفت النتائج أن المراهقون المشاركون في العدالة الاجتماعية خلال الفصل الدراسي انخفض دعمهم للتعليم والإنصاف

بين البلدان الغنية والمجتمعات الفقيرة، وكشفت المقابلات التي أجريت مع المراهقين وتحليل أعمال الطلاب، أن التحولات في المواقف تأثرت من الخوف من احتمال أن يصبحوا هم أنفسهم في يوم من الأيام بلا مأوى أو فقراء.

وفي دراسة **(Wright et al., 2008)** بعنوان: "**قياس مدركات الطلاب للمسؤولية الشخصية والاجتماعية وعلاقتها بالدوافع الذّاتية للتربية البدنية**". هدفت الدّراسة إلى اختبار مدى صدق الاستبانة الخاصة بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية وثباتها، وعلاقة الشعور بالمسؤولية الشخصية الاجتماعية بالدوافع الذّاتية في التربية البدنية، وتم استخدام المنهج الوصفي في الدّراسة، وبلغ عدد أفراد العينة (253) طالباً من طلاب المدارس المتوسطة، وقام الباحثون في هذه الدّراسة ببناء الاستبانة لمعرفة تصورات العينة عن المسؤولية الشخصية الاجتماعية، وكان من أهم نتائجها تمتع أداة الدّراسة بدرجة جيدة من الصدق والثبات، مما جعل الاستبانة أداة موثوقة لتقييم تصورات الطلاب عن المسؤولية الشخصية والاجتماعية، وكشف التحليل الارتباطي من أن المشاركين من مستويات أعلى من المسؤولية الاجتماعية يتمتعون بدرجة أعلى من الدوافع الذّاتي في التربية البدنية.

وفي دراسة **(Wright et al, 2004)** بعنوان: "**استكشاف مدى ملائمة برنامج المسؤولية الشخصية والاجتماعية في تكييف النشاط البدني** "**دراسة حالة جماعية**". هدفت الدّراسة إلى استكشاف علاقة الارتباط في نموذج المسؤولية الشخصية والاجتماعية المتبنى في النشاط البدني، وتم استخدام دراسة الحالة الجماعية، وبلغ عدد المشاركين خمسة أطفال ذكور مصابين بالشلل الدماغي، واشتملت مصادر المعلومات على ملاحظات الرصد الميداني والسجلات الطبية، وإجراء مقابلات مع أطباء المشاركين، والمعالجين، والآباء، وبينت نتائج الدّراسة أن هناك زيادة للإحساس بالقدرة والمشاعر الإيجابية عن البرنامج، والتفاعلات الاجتماعية الايجابية، وأوصت الدّراسة بضرورة تخصيص برنامج المسؤولية الشخصية والاجتماعية للأطفال المعوقين، وخاصة عندما يقترن بعلاج وثيق الصلة به.

وفي دراسة (**Hopkins, 2000**) بعنوان: "**تأثيرات رحلات وزارات الخدمة قصيرة المدى على تطوير المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الكليات**". هدفت الدّراسة إلى معرفة تأثيرات رحلات وزارات الخدمة قصيرة المدى على تطوير المسؤولية الاجتماعية، وقد كانت عينة الدّراسة من طلاب جامعة (Quaker) الصغيرة للفنون الليبرالية، وقد تكونت عينة الدّراسة من (14) طالبة و(50) طالباً، وهم الذين اشتركوا في خمس رحلات مختلفة لوزارة الخدمة قصيرة المدى كمجموعة وزارة الخدمة، بينما خدمة الطلبة (23) طالبة و(13) طالباً، في فصل علم النفس كمجموعة ضابطة، خلال ثلاثة تنفيذات لقائمة المسؤولية الاجتماعية العلمية، وقد أوضحت النتائج أن الطلاب الذين اشتركوا في رحلات وزارة الخدمة، كانوا أكثر إحساساً بالمسؤولية الاجتماعية في نهاية الرحلة من طلاب المجموعة الضابطة، وأوصت الدّراسة القيام بالأنشطة التي تعزز المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب.

أما في دراسة (**Cole, Stewar, 1996**) بعنوان: "**تعريفات المشاركة السياسية النسائية بين النساء ذوات البشرة البيضاء وذوات البشرة السوداء من حيث المسؤولية الاجتماعية والموقف السياسي**". هدفت الدّراسة إلى التعرف إلى الروابط التي تؤدي إلى المشاركة السياسية للأفراد في منتصف العمر من حيث المسؤولية الاجتماعية والموقف السياسي، وتم تطبيق الدّراسة على عينة مكونة من (64) امرأة سوداء، و(107) امرأة بيضاء، واستخدمت الاستبانة المشاركة السياسية في الدراسة، واعتمد الباحثان على المنهج الارتباطي في البحث، وأظهرت النتائج أن النساء السود سجلن رصيداً أعلى في المشاركة السياسية والإبداع والقوة في التعبير عن الذّات دون قيود، ودلت النتائج على أن المسؤولية الاجتماعية كانت أكثر فعالية مع مجموعة منتصف العمر في المشاركة السياسية، وتبين – أيضاً– من خلال التحليل العاملي أن الشخصية والموقف السياسي يختلفان من شخص لآخر، طبقا لعوامل ثلاثة، وهي: الهوية السياسية، والقوة في التعبير عن الذّات، والمسؤولية الاجتماعية.

وفي دراسة أخرى أجراها **(Zalusky, 1988)** بعنوان: "**المسؤولية الاجتماعية والسلوك العاطفي لدى متطوعين في سن المراهقة**". هدفت الدّراسة إلى فحص المسؤولية الاجتماعية والسلوك العاطفي لدى متطوعين خلال مرحلة المراهقة، وقد اختارت الدّراسة عينة من المراهقين المسؤولين اجتماعياً، وقد بلغ حجم العينة (45) متطوعاً في الصف الرابع الإعدادي، تم استخدام عدد من الاستبانات كأدوات للدراسة، وطبقت استبانة لكل من الاستقلال الذّاتي، والمسؤولية الاجتماعية والمشاركة العاطفية، وتضمين الأسرة في المصلحة المشتركة، وتوصلت الدّراسة إلى عدة نتائج منها: أن مواقف المسؤولية الاجتماعية كانت مرتبطة بالسلوك العاطفي لدى المراهقين على نحو إيجابي، وأن الإناث أظهرن مسؤولية اجتماعية سلوكاً عاطفياً أكثر من الذكور.

3.4.2 التعليق على الدراسات السابقة وموقع الدّراسة منها

حرصت الباحثة على أصالة الدّراسة التي تقوم بها بدافع من الشعور بالمسؤولية، ولأهمية موضوعها كعامل مهم في تحقيق التنمية البشرية الخطوة الأولى نحو تحقيق التنمية المستدامة وبناء الوطن، إذ قدمت الباحثة في هذا الفصل عدداً من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية والمتعلقة بموضوع الدّراسة الحالية، وكان ذلك حصيلة معاناة شديدة في البحث في المكتبات المحلية والعربية، والعالمية، ولاحظت الباحثة أن عدد الدراسات المتعلقة بمفهوم المسؤولية الاجتماعية كان كبيراً، وبالمقابل كان عدد الدراسات المتعلقة بمفهوم إدارة الذّات أقل بكثير؛ وبذلك اقتصرت فقط على دراستين محليتين في قطاع غزة، وهما دراسة (أحمد، 2014) ودراسة (شعيب، 2011)، وأربع دراسات عربية، وخمس دراسات أجنبية، وكان من الملاحظ أن الدراسات الأجنبية المتعلقة بإدارة الذّات، لا بأس بها بالرغم من أن غالبيتها تناولت موضوع إدارة الذّات كوسيلة للوقاية أو التخلص من بعض الأمراض النفسية أوالبدنية المستعصية، وبذلك تم استثناؤها مع الاحتفاظ بالدراسات التي تتناول إدارة الذّات من ناحية

إدارية، حيث أن استطلاع الأدبيات المتعلقة بإدارة الذّات يؤكد أن موضوع إدارة الذّات، هو توجه فكري وإداري حديث قد نما خلال العشر سنوات الأخيرة، وبذلك لم تتعرض أي من الدراسات السابقة لموضوع إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية– حسب اطلاع الباحثة– لتكون الدّراسة الحالية الأولى في موضوعها.

قدمت الدراسات السابقة للباحثة مساعدة كبيرة في دراستها، فيما يتعلق بتحديد مشكلة الدراسة، وأهدافها وأهميتها، ومجمل الإطار النظري، وبناء أداة الدراسة، وقد قامت الباحثة بمناقشة تلك الدراسات من خلال ثلاث محاور:

1) **مجال وحجم العينة:** تناولت غالبية الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية المجال الأكاديمي للطلاب والهيئة التدريسية عند اختيار عينة الدراسة، ووجدت الباحثة تبايناً واضحاً في حجم العينات المستخدمة في الدراسات السابقة، إذ بلغ أصغر حجم عينة(16) طالباً في دراسة (خليفة والديب، 2014) ودراسة (محمد، 2013)، بينما كان أكبر حجم عينة طبقية عشوائية في دراسة (جابر ومهدي، 2011) إذ بلغت (840) طالباً وطالبة.
2) **أدوات الدراسة:** استخدمت غالبية الدراسات المتعلقة بإدارة الذّات مقياساً واحداً من إعداد الباحث، وفيما يتعلق بدراسات المسؤولية الاجتماعية فاستخدمت عدة مقاييس في الدّراسة الواحدة، كانت من إعداد الباحث نفسه أو من إعداد باحثين آخرين حيث تم استخدام:

مقياس (الحارثي، 1995) في دراسة (الشمري، 2015) ودراسة (قليوبي،2009)، وتم استخدام مقياس (شريف، 2003) في دراسة (الحارثي، 2013)، وتم استخدام مقياس (الزعبي، 2003) ومقياس (حداد وسوالمة، 1998) في دراسة (طشطوش، 2007)، وتم استخدام المقياس الموضوعي للتفكير الأخلاقي ل(Gibbs, 1984)، والمقنن من (الغامدي، تحت الطبع) ومقياس المسؤولية الشخصية الاجتماعية (المزروعي، تحت الطبع) في دراسة (اللحياني،2011).

3) **النتائج والتوصيات:** أكدت نتائج جميع الدراسات التي تناولت مفهوم إدارة الذّات أو المسؤولية الاجتماعية كعامل مستقل أن هناك علاقة إيجابية بينها وبين المتغيرات التابعة له، إضافة إلى وجود تأثير إيجابي على المتغيرات التابعة في الدراسة، وأوصت الدراسات جميعها بضرورة اتباع الإجراءات، والأنشطة والبرامج التدريبية التي تعزز مفاهيم إدارة الذّات أو المسؤولية الاجتماعية على كافة المستويات.

ويمكن الإشارة إلى بعض أوجه التشابه والاختلاف بين الدّراسة الحالية والدراسات السابقة، كما يأتي:

أ) أوجه التشابه بين الدّراسة الحالية والدراسات السابقة:

1- استخدام إدارة الذّات كمتغير مستقل في الدّراسة الحالية، كما هو في غالبية الدراسات السابقة.

2- استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وهذا ما تم استخدامه في معظم الدراسات السابقة.

3- استخدام مقياسين في الدّراسة الحالية؛ الأول: يتعلق بإدارة الذّات، والثاني: يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية.

ب) أوجه الاختلاف بين الدّراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. تركيز الدّراسة الحالية على أهمية إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية.
2. أهم ما يميز الدّراسة الحالية هو تطبيقها على عينة من المجتمع الفلسطيني (محافظة الخليل) لتكون الأولى فلسطينياً وعربياً حسب إطلاع الباحثة، والتي تتناول موضوع أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، إذ أن الباحثة لم تقف على أي دراسة سابقة تناولت هذا الموضوع.
3. شمل مجتمع العينة جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، واستخدمت العينة الطبقية العشوائية.

الفصل الثالث

الإطار المنهجي للدراسة

1.3 مقدمة

يستعرض هذا الفصل منهجية الدراسة، والأدوات التي اختارتها الباحثة لإجراء دراستها، وكذلك مجتمع الدّراسة الذي أجرت عليه الباحثة الدراسة، وعينتها وخصائصها، والطريقة التي اتبعتها الباحثة للتأكد من صدق أداة الدراسة، وكيفية التحقق من ثبات الأداة، وطريقة المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.

2.3 منهج الدراسة

استناداً إلى طبيعة الدّراسة وأهدافها استخدمت الدّراسة الحالية المنهج الوصفي، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة، من حيث رصد وتحليل واقع مشكلة الدّراسة في الوقت الحاضر، كما هي في الواقع من خلال وصفها وتفسيرها والتنبؤ بها، وهو المنهج المناسب والأفضل- في رأي الباحثة- لمثل هذه الدراسات.

3.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدّراسة من جميع العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل البالغ عددها (1858) مؤسسة للعام 2015/ 2016 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

4.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدّراسة بحيث تكون ممثلة لمجتمعها بالاعتماد على الأسس الإحصائية لاختيار العينات بالطريقة الطبقية العشوائية، طبقية من حيث متغير نوع المؤسسة (حكومية، غير حكومية)، وتكونت العينة من (454) مؤسسة من تلك المؤسسات، وقد تم حساب حجم عينة الدّراسة بنسبة خطأ مقدارها (4%) من مجتمعها باستخدام موقع حساب العينات www.surveysystem.com، وذلك كما هو واضح في ملحق رقم (2.5)، وقد اختيرت المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في عينة الدّراسة عشوائياً باستخدام طريقة الاختيار العشوائي في برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ويوضح الجدول رقم (1.3) توزيع مجتمع الدّراسة والعينة وفقاً لمتغير نوع المؤسسة.

جدول رقم (1.3): توزيع مجتمع الدّراسة والعينة وفقاً لمتغير نوع المؤسسة

الرقم	نوع المؤسسة	مجتمع الدراسة	العينة المطلوبة
.1	حكومية	1266	309
.2	غير حكومية	592	145
	المجموع	**1858**	**454**

يوضح الجدول رقم (2.3) الخصائص الديمغرافية للعينة.

جدول رقم (2.3): خصائص العينة الديمغرافية

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية	القيم الناقصة
الجنس			
ذكر	223	49.1	-
أنثى	231	50.9	
الفئة العمرية			
30-	63	13.9	-
44-30	275	60.6	
45+	116	25.6	
الحالة الاجتماعية			
أعزب/اء	65	14.3	-
متزوج/ة	379	83.5	
غير ذلك	10	2.2	
المؤهل العلمي			
دبلوم فما دون	65	14.3	-
بكالوريوس	319	70.3	
ماجستير فأعلى	70	15.4	
نوع المؤسسة			
حكومية	145	68.1	-
غير حكومية	309	31.9	
المسمى الوظيفي			
مدير عام	16	3.5	3
مدير	14	9.1	
نائب مدير	25	5.5	
رئيس قسم	103	22.8	
موظف	266	59.0	
سنوات الخبرة			
5-	85	18.7	-
10-5	102	22.5	
10+	267	58.8	

5.3 الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

يوضح الجدول رقم (2.3) خصائص العينة الديمغرافية وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية وذلك كما يلي:

1.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس:

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (2.3) أن 49.1% من أفراد العينة ذكور مقابل 50.9% منهم من الإناث.

2.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الفئة العمرية:

بينت النتائج الواردة في الجدول رقم (2.3) أن 13.9% من أفراد العينة ممن تقل أعمارهم عن 30 سنة و60.6% ممن هم ضمن الفئة العمرية (30- 44) سنة، و25.6% ممن يزيدون عن 45 سنة.

3.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (2.3) أن 14.3% من أفراد العينة من غير المتزوجين و83.5% منهم متزوج/ة، و2.2% منهم غير ذلك.

4.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (2.3) أن 14.3% من أفراد العينة من حملة درجة الدبلوم و70.3% منهم من حملة درجة البكالوريوس، و15.4% منهم من حملة درجة الماجستير فأعلى.

5.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير نوع المؤسسة:

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (2.3) أن 68.1% من أفراد العينة يعملون في المؤسسات الحكومية، مقابل 31.9% منهم في المؤسسات غير الحكومية.

6.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي:

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (2.3) أن 3.5% من أفراد العينة يشغلون مركز مدير عام و9.1% منهم بمركز مدير، و5.5% منهم بمركز نائب مدير، و22.8% منهم بمركز رئيس قسم و59.0% منهم موظف.

7.5.3 توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة العملية:

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (2.3) أن 18.7% من أفراد العينة ممن تقل سنوات الخبرة لديهم عن 5 سنوات، و22.5% منهم من تتراوح سنوات الخبرة لديهم بين(5-10) سنوات، و58.5% منهم من تزيد سنوات الخبرة عن 10 سنوات.

6.3 أسلوب وأداة جمع البيانات

استخدمت الدّراسة الحالية أسلوب المسح بالعينة، والاستبانة أداةً لجمع البيانات، فبالرجوع إلى الأدبيات السابقة، ولفحص أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، طورت الباحثة استبانة، وتم تعديلها بناءً على طلب توجيهات عشرة من المحكمين بتخصصات مختلفة.الملحق (1.3)، (2.3).

تكونت الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسة، ضم القسم الأول معلومات عامة عن المبحوثين من حيث: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة العملية، في حين ضم القسم الثاني مقياس إدارة الذّات الذي تكون من (25) فقرة،

وضم القسم الثالث مقياس المسؤولية الاجتماعية الذي تكون من (25) فقرة، علماً بأن طريقة الإجابة عن أداة الدّراسة تركزت في الاختيار من سلم خماسي، على نمط ليكرت (Likert Scale)، وذلك كما يأتي: دائماً وغالباً، وأحياناً، ونادراً، وأبداً، وبذلك تحوي الدّراسة الحالية متغيراً مستقلاً هو إدارة الذّات، وتحوي الدّراسة متغيراً تابعاً هو المسؤولية الاجتماعية، وتشمل المتغيرات المستقلة الثانوية الآتية: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية. الملحق (3.3)

1.6.3 صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدّراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين، الذين أبدوا عدداً من الملاحظات حولها، التي تم أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأداة بشكلها النهائي، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، تم التحقق من الصدق بحساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (3.3-4.3).

جدول رقم (3.3)- أ: نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات مقياس إدارة الذّات

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
1.	أحدد أهدافي بدقة ضمن رؤية مستقبلية	0.62
2.	أرى أن تقسيم العمل على الوقت المخصص له يسهل تحقيق الأهداف	0.62
3.	أبذل قصارى جهدي في سبيل تحقيق أهدافي	0.70
4.	أعمل على تقييم أهدافي كل فترة زمنية معينة	0.66
5.	أضع خطة لأهدافي	0.72
6.	أضع خطة أسبوعية للأعمال والواجبات التي أقوم بها	0.60

جدول رقم (3.3)– ب: نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات مقياس إدارة الذّات

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
.7	أفصل أولويات العمل عن أولوياتي الشخصية	0.60
.8	أحرص على إنجاز الأعمال الموكلة إلي في الوقت المحدد	0.66
.9	أرى أن النجاح في أي عمل يتوقف على تنظيم الوقت	0.63
.10	لدي القدرة على تشخيص المشكلة التي تواجهني والبحث عن حل ملائم لها	0.61
.11	أقوم بجمع المعلومات اللازمة واستشارة أصحاب الخبرة عند صناعة القرار	0.66
.12	أسعى إلى اختيار القرار المناسب حسب الإمكانيات المتاحة	0.65
.13	أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها	0.74
.14	أستطيع ضبط انفعالاتي عند مواجهة أية مشاكل	0.78
.15	لدي القدرة على بناء علاقات اجتماعية	0.65
.16	أسعى إلى التميز في العمل	0.60
.17	لدي القدرة على تعديل خططي لمواجهة المواقف الطارئة	0.64
.18	لدي القدرة على رؤية الأشياء وتقدير الأمور من زوايا مختلفة	0.64
.19	لدي القدرة على التعامل مع الناس مهما اختلفت شخصياتهم وتوجهاتهم	0.62
.20	أرى أن الإصغاء يسهم في فهم الرسالة المستقبلة والمرسلة بين الناس	0.61
.21	أعتقد أن الاتصال المباشر وجهاً لوجه أكثر فعالية من الوسائل الالكترونية	0.69
.22	لدي القدرة على حل مشاكل الآخرين بطريقة ترضي جميع الأطراف	0.49
.23	أتابع تنفيذ الأعمال والخطط لضمان تحقيق الأهداف	0.61
.24	أحرص على تطوير قدراتي ومهاراتي	0.60
.25	أتقبل النقد البناء من الآخرين	0.74

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (3.3) أن التحليل العاملي لأغلبية فقرات أداة الدّراسة دال إحصائياً، وتتمتع بدرجة مقبولة من التشبع، وأنها تشترك معاً في قياس إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، في ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

جدول رقم (4.3): نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات مقياس المسؤولية الاجتماعية

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
.1	أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به	0.67
.2	أشعر بالضيق إذا تأخرت عن العمل	0.60
.3	أشعر بالارتياح عندما أشترك مع زملائي في انحاز عمل ما	0.62
.4	أنفذ المهام الموكلة إلي بعناية	0.65
.5	أرى أن الموظف الذي يتمارض يضر بالمجتمع	0.60
.6	يعود التزامي بالعمل إلى الرقابة المستمرة من مسؤولي المباشر	0.70
.7	أسعى إلى تحقيق أهدافي بغض النظر عن الوسيلة	0.75
.8	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين	0.60
.9	أحرص على المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية	0.65
.10	أحب أن أكون إنساناً مهتماً بما يجري في المجتمع	0.65
.11	أعتقد أن كل فرد يستطيع مشاركة الآخرين في حل مشاكلهم	0.63
.12	نجاح الجماعة يتطلب تعاون أعضائها	0.66
.13	أعتقد أنه من مسؤوليتي المحافظة على ممتلكات المؤسسة	0.61
.14	المحافظة على الأماكن العامة مسؤولية الحكومة وحدها	0.70
.15	أبادر لتقديم المساعدة لمن يحتاجها	0.61
.16	أحرص على الحضور والمغادرة في الوقت الرسمي للدوام	0.62
.17	يؤلمني عدم التزام بعض الزملاء بمتطلبات وأنظمة العمل	0.60
.18	يؤلمني اعتداءات الآخرين على الممتلكات العامة	0.63
.19	أؤمن أن تنمية الوطن مسؤولية كل مواطن فيه	0.75
.20	أعتقد أن نجاح مشاريع بلدي لها تأثير على مستقبلي ومستقبل الوطن	0.68
.21	أرى أنه من واجب كل فرد المساهمة في حل مشاكل الوطن	0.73
.22	أحب أن يتحدث الجميع عن انجازاتنا الوطنية	0.66
.23	يحزنني أن أسمع عن وقوع كارثة في أي مكان في الوطن	0.70
.24	أشعر بالضيق تجاه سلبية بعض المواطنين تجاه الوطن	0.67
.25	أشارك أبناء مجتمعي في المناسبات الوطنية	0.61

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (4.3) أن التحليل العاملي لأغلبية فقرات أداة الدّراسة دال إحصائياً، وتتمتع بدرجة مقبولة من التشبع، وأنها تشترك معاً في قياس المسؤولية الاجتماعية لدى

العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، في ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

2.6.3 ثبات أداة الدراسة

تم حساب الثبات لأداة الدّراسة بأبعادها المختلفة بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول رقم (5.3).

جدول رقم (5.3): نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدّراسة بأبعادها المختلفة

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
.1	إدارة الذّات	25	0.96
.2	المسؤولية الاجتماعية	25	0.92
	الدرجة الكلية	**50**	**0.96**

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (5.3) أن أداة الدّراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات.

7.3 المعالجة الإحصائية للبيانات

بعد جمع بيانات الدّراسة قامت الباحثة بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وأدخلت إلى الحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، إذ أعطيت الإجابة دائماً 5 درجات، وغالباً 4 درجات، وأحياناً 3 درجات، ونادراً درجتين، وأبداً درجة واحدة، وذلك في الفقرات الموجبة وعكست في الفقرات السالبة، بحيث كلما ازدادت الدرجة ازداد مستوى إدارة الذّات ومستوى المسؤولية

الاجتماعيـة لـدى العـاملين فـي المؤسسـات الحكوميـة وغيـر الحكوميـة فـي محافظـة الخليـل والعكـس صحيح.

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد فحصت فرضيات الدّراسة عند المستوى $\alpha \leq 0.05$، عن طريق الاختبارات الإحصائية الآتية:

1- اختبار ت (t.tes).

2- اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance).

3- ومعامل الانحدار المعياري (Standardized regression).

4- التحليل العاملي (Factor analysis).

5- معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha).

تـم ذلـك باسـتخدام الحاسـوب باسـتخدام برنـامج الـرزم الإحصـائية للعلـوم الاجتماعيـة (SPSS)، ولفهم نتائج الدّراسة يمكن الاستعانة بمفتاح المتوسطات الحسابية كما هو واضح في الجدول رقم (6.3).

جدول رقم (6.3): مفتاح المتوسطات الحسابية.

المتوسط الحسابي	مستوى إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية
2.33-1	منخفضة
3.67-2.34	متوسطة
5-3.68	عالية

الفصل الرابـع

نتائـج الدراسـة

1.4 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، حول أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدّراسة وأهدافها واختبار فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

2.4 نتائج أسئلة الدراسة

1.2.4. السؤال الأول:

ما مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (1.4).

جدول رقم (1.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي(%)
مستوى إدارة الذّات	454	4.19	0.60	83.8

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (1.4) أن مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كانت عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (4.19)، وبلغ الوزن النسبي لها 83.8%.

2.2.4. السؤال الثاني:

ما مؤشرات إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمؤشرات إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (2.4).

جدول رقم (2.4)– أ: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمؤشرات إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية

رقم الفقرة	مؤشرات إدارة الذّات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)
1	أرى أن النجاح في أي عمل يتوقف على تنظيم الوقت	4.46	0.85	89.2
2	أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها	4.45	0.88	89.0
3	أرى أن تقسيم العمل على الوقت المخصص له يسهل تحقيق الأهداف	4.42	0.85	88.4
4	أسعى إلى التميز في العمل	4.42	0.83	88.4

جدول رقم (2.4)- ب: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمؤشرات إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية

رقم الفقرة	مؤشرات إدارة الذّات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)
5	أبذل قصارى جهدي في سبيل تحقيق أهدافي	4.41	0.84	88.2
6	أرى أن الإصغاء يسهم في فهم الرسالة المستقبلة والمرسلة بين الناس	4.36	0.92	87.2
7	أحرص على إنجاز الأعمال الموكلة إلي في الوقت المحدد	4.35	0.85	87.0
8	لدي القدرة على بناء علاقات اجتماعية	4.34	0.82	86.8
9	أحرص على تطوير قدراتي ومهاراتي	4.32	0.84	86.4
10	أعتقد أن الاتصال المباشر وجهاً لوجه أكثر فعالية من الوسائل الالكترونية	4.30	0.96	86.0
11	لدي القدرة على تشخيص المشكلة التي تواجهني والبحث عن حل ملائم لها	4.23	0.74	84.6
12	لدي القدرة على التعامل مع الناس مهما اختلفت شخصياتهم وتوجهاتهم	4.22	0.86	84.4
13	أحدد أهدافي بدقة ضمن رؤية مستقبلية	4.21	0.82	84.2
14	أسعى إلى اختيار القرار المناسب حسب الإمكانيات المتاحة	4.20	0.80	84.0
15	أفصل أولويات العمل عن أولوياتي الشخصية	4.17	0.96	83.4
16	لدي القدرة على تعديل خططي لمواجهة المواقف الطارئة	4.14	0.84	82.8
17	أقوم بجمع المعلومات اللازمة واستشارة أصحاب الخبرة عند صناعة القرار	4.13	0.83	82.6
18	أتابع تنفيذ الأعمال والخطط لضمان تحقيق الأهداف	4.13	0.85	82.6
19	أضع خطة لأهدافي	4.12	0.94	82.4
20	لدي القدرة على رؤية الأشياء وتقدير الأمور من زوايا مختلفة	4.09	0.82	81.8
21	أتقبل النقد البناء من الآخرين	4.09	0.91	81.8
22	أعمل على تقييم أهدافي كل فترة زمنية معينة	3.93	0.89	78.6
23	لدي القدرة على حل مشاكل الآخرين بطريقة ترضي جميع الأطراف	3.91	0.85	78.2
24	أستطيع ضبط انفعالاتي عند مواجهة أية مشاكل	3.84	0.93	76.8
25	أضع خطة أسبوعية للأعمال والواجبات التي أقوم بها	3.76	1.00	75.2

يوضح الجدول رقم (2.4) مؤشرات إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية، جاء في مقدمتها " تأكيد العاملين أن النجاح في أي عمل

يتوقف على تنظيم الوقت"، تلاها "أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها"، فـ"أرى أن تقسيم العمل على الوقت المخصص له يسهل تحقيق الأهداف"، ثم" أسعى إلى التميز في العمل"، فـ"أبذل قصارى جهدي في سبيل تحقيق أهدافي"، وحصلت فقرة "أضع خطة أسبوعية للأعمال والواجبات التي أقوم بها" على أقل متوسط حسابي ووزن نسبي.

3.2.4. السؤال الثالث:

ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (3.4).

جدول رقم (3.4): الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي(%)
مستوى المسؤولية الاجتماعية	454	4.17	0.60	83.4

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (3.4) أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كانت عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (4.17)، والوزن النسبي لها (83.4%).

4.2.4. السؤال الرابع:

ما مؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما يظهر في الجدول رقم (4.4).

جدول رقم (4.4)- أ: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية

رقم الفقرة	مؤشرات المسؤولية الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %
1	يحزنني أن أسمع عن وقوع كارثة في أي مكان في الوطن	4.59	0.87	91.8
2	يؤلمني اعتداءات الآخرين على الممتلكات العامة	4.56	0.87	91.2
3	أؤمن أن تنمية الوطن مسؤولية كل مواطن فيه	4.54	0.88	90.8
4	أعتقد أنه من مسؤوليتي المحافظة على ممتلكات المؤسسة	4.50	1.01	90.0
5	أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به	4.49	0.82	89.8
6	نجاح الجماعة يتطلب تعاون أعضائها	4.48	0.91	89.6
7	أعتقد أن نجاح مشاريع بلدي لها تأثير على مستقبلي ومستقبل الوطن	4.47	0.93	89.4
8	أحرص على الحضور والمغادرة في الوقت الرسمي للدوام	4.42	0.88	88.4
9	أشعر بالضيق تجاه سلبية بعض المواطنين تجاه الوطن	4.41	0.95	88.2
10	أنفذ المهام الموكلة إلي بعناية	4.35	0.86	87.0
11	أرى أنه من واجب كل فرد المساهمة في حل مشاكل الوطن	4.33	0.90	86.6
12	أشعر بالارتياح عندما أشترك مع زملائي في إنجاز عمل ما	4.31	0.87	86.2

جدول رقم (4.4)- ب: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية

رقم الفقرة	مؤشرات المسؤولية الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %
13	أشعر بالضيق إذا تأخرت عن العمل	4.30	0.97	86.0
14	أرى أن الموظف الذي يتمارض يضر بالمجتمع	4.24	1.10	84.8
15	يؤلمني عدم التزام بعض الزملاء بمتطلبات وأنظمته	4.23	0.97	84.6
16	أحب أن يتحدث الجميع عن إنجازاتنا الوطنية	4.15	1.05	83.0
17	أبادر لتقديم المساعدة لمن يحتاجها	4.09	0.96	81.8
18	أحب أن أكون إنساناً مهتماً بما يجري في المجتمع	4.06	0.94	81.2
19	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين	4.05	1.06	81.0
20	أعتقد أن كل فرد يستطيع مشاركة الآخرين في حل مشاكلهم	3.81	0.98	76.2
21	أشارك أبناء مجتمعي في المناسبات الوطنية	3.64	1.08	72.8
22	أحرص على المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية	3.60	1.08	72.0
23	أسعى إلى تحقيق أهدافي بغض النظر عن الوسيلة	2.67	1.50	53.4
24	يعود التزامي بالعمل إلى الرقابة المستمرة من مسؤولي المباشر	2.54	1.47	50.8
25	المحافظة على الأماكن العامة مسؤولية الحكومة وحدها	2.16	1.58	43.2

يوضح الجدول رقم (4.4) مؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية، جاء في مقدمتها" تأكيد العاملين أنه يحزنهم سماع وقوع كارثة في أي مكان في الوطن"، تلاه "يؤلمني اعتداءات الآخرين على الممتلكات العامة"، ثم "أؤمن أن تنمية الوطن مسؤولية كل مواطن فيه"، و"أعتقد أنه من مسؤوليتي المحافظة على ممتلكات المؤسسة"، ثم "أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به" وحصلت فقرة "المحافظة على الأماكن العامة مسؤولية الحكومة وحدها" على أقل متوسط حسابي ووزن نسبي.

3.4 نتائج فرضيات الدراسة

1.3.4. الفرضية الرئيسة الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية.

ويتفرع عن الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

1.1.3.4. الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (5.4).

جدول رقم (5.4): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
ذكر	223	4.29	0.43	452	3.409	0.001
أنثى	231	4.10	0.72			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (5.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $0.05\geq\alpha$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، لصالح أفراد العينة الذكور، الذين كان مستوى إدارة الذّات عندهم أعلى، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت.

2.1.3.4. الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $0.05\geq\alpha$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير نوع المؤسسة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت **(t.test)** للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير نوع المؤسسة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (6.4).

جدول رقم (6.4): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير نوع المؤسسة

نوع المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
غير حكومية	145	3.98	0.80	452	-4.488	0.000
حكومية	309	4.30	0.45			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (6.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $0.05\geq\alpha$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير نوع المؤسسة، لصالح العاملين في المؤسسات الحكومية، الذين كان مستوى إدارة

الذّات عندهم أعلى، كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت.

3.1.3.4. الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، كما هو واضح في الجدول رقم (7.4).

جدول رقم (7.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	2	0.021	0.010	0.028	0.972
داخل المجموعات	451	166.307	0.369		
المجموع	453	166.328	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (7.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أعزب	65	4.18	0.61
متزوج	379	4.20	0.60
غير ذلك	10	4.22	0.44

ويشير المتوسط الحسابي إلى ارتفاع درجة إدارة الذّات لدى المبحوثين بغض النظر عن الحالة الاجتماعية.

4.1.3.4. الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي(one way analysis of variance) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (9.4).

جدول رقم (9.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	2	1.047	0.524	1.429	0.241
داخل المجموعات	451	165.281	0.366		
المجموع	453	166.328	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (9.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (10.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم فما دون	65	4.25	0.40
بكالوريوس	319	4.16	0.62
ماجستير فأعلى	70	4.28	0.68

5.1.3.4. الفرضية الفرعية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، كما هو واضح في الجدول رقم (11.4).

جدول رقم (11.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي(one way analysis of variance) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	4	3.136	0.784	2.144	0.075
داخل المجموعات	446	163.106	0.366		
المجموع	450	166.241	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (11.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (12.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدير عام	16	4.43	0.43
مدير	41	4.31	0.56
نائب مدير	25	4.17	0.85
رئيس قسم	103	4.28	0.45
موظف	266	4.13	0.64

6.1.3.4. الفرضية الفرعية السادسة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغير العمر ومستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

7.1.3.4. الفرضية الفرعية السابعة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغير سنوات الخبرة ومستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

للتحقق من صحة هذه الفرضيتين السابقتين تم استخدام معامل الانحدار المعياري (standardized regression) للعلاقة بين متغيري العمر وسنوات الخبرة، ومستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، كما هو واضح في الجدول رقم (13.4).

جدول رقم (13.4): نتائج معامل الانحدار المعياري (standardized regression) للعلاقة بين متغيري العمر وسنوات الخبرة ومستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل

المتغيرات	العدد	قيمة Beta	الدلالة الإحصائية
العمر	454	−0.012	0.879
سنوات الخبرة	454	−0.014	0.863

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (13.4) إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغيري العمر وسنوات الخبرة، ومستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

2.3.4. الفرضية الرئيسة الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل وفقاً لمتغيرات: الجنس، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ونوع المؤسسة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة العملية.

1.2.3.4. الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (14.4).

جدول رقم (14.4): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
ذكر	223	4.27	0.42	452	3.730	0.000
أنثى	231	4.06	0.73			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (14.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، لصالح أفراد العينة الذكور، الذين كان مستوى المسؤولية الاجتماعية عندهم أعلى، كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت.

2.2.3.4. الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير نوع المؤسسة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير نوع المؤسسة، كما هو واضح في الجدول رقم (15.4).

جدول رقم (15.4): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير نوع المؤسسة

نوع المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
غير حكومية	145	3.92	0.79	452	-5.147	0.000
حكومية	309	4.28	0.44			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (15.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير نوع المؤسسة، لصالح العاملين في المؤسسات الحكومية، الذين كان مستوى المسؤولية الاجتماعية عندهم أعلى، كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت.

3.2.3.4. الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، كما هو واضح في الجدول رقم (16.4).

جدول رقم (16.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	2	0.055	0.027	0.074	0.929
داخل المجموعات	451	167.246	0.371		
المجموع	453	167.300	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (16.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (17.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أعزب	65	4.14	0.56
متزوج	379	4.17	0.62
غير ذلك	10	4.17	0.28

4.2.3.4. الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما هو واضح في الجدول رقم (18.4).

جدول رقم (18.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	2	0.305	0.152	0.411	0.663
داخل المجموعات	451	166.996	0.370		
المجموع	453	167.300	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (18.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (19.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم فما دون	65	4.20	0.41
بكالوريوس	319	4.15	0.62
ماجستير فأعلى	70	4.21	0.66

5.2.3.4. الفرضية الفرعية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، كما هو واضح في الجدول رقم (20.4).

جدول رقم (20.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	4	1.214	0.304	0.816	0.515
داخل المجموعات	446	165.808	0.372		
المجموع	450	167.022	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (20.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت.

جدول رقم (21.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدير عام	16	4.33	0.43
مدير	41	4.24	0.65
نائب مدير	25	4.10	0.89
رئيس قسم	103	4.21	0.43
موظف	266	4.14	0.63

6.2.3.4. الفرضية الفرعية السادسة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغير العمر ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

7.2.3.4. الفرضية الفرعية السابعة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغير سنوات الخبرة ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

للتحقق من صحة هذه الفرضيتين السابقتين، تم استخدام معامل الانحدار المعياري(standardized regression) للعلاقة بين متغيري العمر وسنوات الخبرة ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين

فـي المؤسسـات الحكوميـة وغيـر الحكوميـة فـي محافظـة الخليـل، كمـا هـو واضـح فـي الجـدول رقـم (22.4).

جدول رقم(22.4): نتائج معامل الانحدار المعياري (standardized regression) للعلاقة بين متغيري العمر وسنوات الخبرة ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل

المتغيرات	العدد	قيمة Beta	الدلالة الإحصائية
العمر	454	0.084	0.295
سنوات الخبرة	454	−0.093	0.249

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (22.4) إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغيري العمر وسنوات الخبرة ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وبذلك تكون الفرضيتين قد قبلتا.

3.3.4. الفرضية الرئيسة الثالثة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

للتحقق من صحة هذه الفرضية السابقة تم استخدام معامل الانحدار المعياري(standardized regression) للعلاقة بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، كما هو واضح في الجدول رقم (23.4).

جدول رقم (23.4): نتائج معامل الانحدار المعياري (standardized regression) للعلاقة بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل

المتغيرات	العدد	قيمة Beta	الدلالة الإحصائية
إدارة الذّات*المسؤولية الاجتماعية	454	0.816	0.000

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (23.4) إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، بحيث كلما ازداد مستوى إدارة الذّات ازداد مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت.

الفصل الخامس

ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات

1.5 مقدمة

يعالج الفصل الحالي نتائج الدّراسة واستنتاجاتها مع الأخذ بعين الاعتبار أسئلة الدّراسة وفرضياتها وأهدافها إضافة لتحليل نتائج الدّراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة إن وجدت، وبلورة بعض التوصيات استناداً لنتائج الدراسة.

2.5 ملخص نتائج الدّراسة ومناقشتها

1.2.5 ملخص النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

أولاً: ملخص نتائج السؤال الأول المتعلق بمستوى إدارة الذّات:

أ) أظهرت النتائج أن مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كان عالياً، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الهذلي، 2010)، وتشير الباحثة إلى أن الدرجة العالية لإدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل

تعكس حالة من التوافق الشخصي والاجتماعي والمهني التي أشار إليها (زهران، 1997)، وتعزو الباحثة الدرجة العالية من إدارة الذّات لدى العاملين إلى:

1. التنشئة الأسرية والاجتماعية للعائلة الفلسطينية، والتي عملت على تكوين الأفكار والمشاعر والاتجاهات حول أهمية الاعتماد على الذّات وتحقيق الذّات ضمن الظروف التي يعيشها الشعب الفلسطيني، والتي تكتمل من خلال تفاعل الفرد في البيئة التي يعيش فيها، تخلق لديه دافعاً ذاتياً واستعداد قوياً للاعتماد على الذّات، وإدارتها بالشكل الذي يحقق الأهداف ضمن الإمكانيات المتاحة.
2. الأدوار الاجتماعية والوطنية التي فُرضت على أبناء فلسطين لمواجهة العدو، عززت لديهم فكرةً إيجابية عن ذواتهم، وثقتهم بأنفسهم، وبقدرتهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والوطنية والمجتمعية، ولذلك اكتسب غالبية أبناء الوطن الشخصية الواثقة والمسؤولة والقوية والقادرة على العطاء والإنتاج.
3. طبيعة العمل الإداري في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، التي تعزز مهارات إدارة الذّات التي أشار إليها (شعيب، 2011) وتساعد في تطبيق مبادئ إدارة الذّات التي أشار لها كل من (رضا، 2000؛ الهذلي،2010) وغيرهم.

ب) نتائج مؤشرات إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية:

بالرجوع إلى الجدول رقم (2.4) لمناقشة أعلى خمس فقرات، وأقل فقرة في المتوسط الحسابي والوزن النسبي كانت النتائج كما يأتي:

1- الفقرة الأولى "أرى أن النجاح في أي عمل يتوقف على تنظيم الوقت"، تشير الباحثة إلى أهمية إدارة الوقت، كمؤشر لإدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في

محافظة الخليل وهذا ما أكدت عليه الأدبيات، إذ يدعو (أبو شيخة، 2013) إلى الحرص على الوقت، كمورد مهم من موارد الإدارة، مؤكداً أن إدارة الوقت هي إدارة الذّات ومن لا يستطيع إدارة ذاته لا يستطيع إدارة وقته ووقت الآخرين، من أجل تحقيق الفاعلية في عمل المؤسسات؛ لذلك فإن العاملين في المؤسسات يدركون أهمية إدارة الوقت لتحقيق الأهداف كمهارة أساسية لإدارة الذّات، وتؤكد الباحثة أن ديننا العظيم يعرفنا على أهمية الوقت وكيفية استغلاله الاستغلال الأمثل، فهو مادة الحياة ومعنى الوجود، قال تعالى: ﴿ وَيَوْمَ يَحْشُرُهُمْ كَأَنْ لَمْ يَلْبَثُوا إِلَّا سَاعَةً مِنَ النَّهَارِ يَتَعَارَفُونَ بَيْنَهُمْ ﴾ (سورة يونس، الآية 45).

2- الفقرة الثانية" أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها " تعكس النتائج أهمية الثقة بالنفس في عملية صناعة القرار، وتحمل مسؤولية اتخاذه لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، حيث أن عملية اتخاذ القرارات من المهارات التي يتمتع بها الأفراد القادرون على إدارة ذاتهم ولديهم ثقة بها، وقدراتهم، وفي تعريف إدارة الذّات كما ورد في رسالة (شعيب، 2011) يبين فيه أنها جهود الفرد للتحكم في أفعاله وتتضمن تحديد المشكلات، ووضع الأهداف، والسيطرة على الوقت، وعوامل البيئة، واستخدام الثواب والعقاب لضبط التقدم نحو تحقيق الأهداف، وتشير الباحثة إلى أن قدرة الفرد على اتخاذ القرار تعكس قدرة الفرد على تحمل المسؤولية النابعة من رقابته الذّاتية، وثقته بنفسه وقدراته، التي تجعله قادراً على تقبل نتيجة القرار إيجاباً بتعزيزها وسلباً بتحمل نتائجه وتصويبها، وبذلك يعكس القدرة على ضبط الذّات، وتحقيق التوازن، وعدم الانفعال أو المبالغة في ردود الأفعال التي قد تدفعه لاتخاذ قرارات غير مناسبة، تجعله بعيداً عن تحقيق أهدافه، وتظهره بشكلٍ غير لائق في مكان عمله أو مجتمعه، وتذكر الباحثة بعض صفات الشخص الواثق بنفسه في دراسة (شراب، 2013)، والتي تعزز نتيجة الدّراسة منها تقبل الذّات،

والشعور بتقبل الآخرين واحترامهم، والإحساس بالقدرة على مواجهة مشكلات الحياة في الحاضر والمستقبل، والقدرة على البت في الأمور، واتخاذ القرارات، وتنفيذ الحلول، والشعور بالأمن عند مواجهة الكبار، والتعامل معهم والثقة بهم، والشعور بالأمن مع الأقران، والمشاركة الإيجابية، والترحيب بالخبرات والعلاقات الجديدة.

3- الفقرة الثالثة" أرى أن تقسيم العمل على الوقت المخصص له يسهل تحقيق الأهداف " تعكس النتيجة أهمية عملية تقسيم العمل، وجدولة الأنشطة في إطار زمني لتحقيق الأهداف، وأشار (المهيري، 2001) كما ورد في دراسة (الهذلي، 2010) إلى تعريف إدارة الذّات على أنها الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة من وقته، واستغلال مهاراته واستثمار طاقاته في تحقيق أهدافه، وإيجاد التوازن في حياته ما بين الواجبات، والرغبات، والأهداف، وهذه الطرق أكد عليها (كوفي، 1999) من خلال تحديد الأدوار، والأهداف، وجدولتها، والتكيف اليومي لها، وما تؤكده الباحثة أن طبيعة الحياة التي يعيشها المبحوثون ما بين الحياة الخاصة، ومتطلبات الوظيفة والالتزامات الاجتماعية، والواجبات الوطنية، قد كونت لديهم الحافز والخبرة الكافية في تقسيم الأعمال، وجدولتها بطريقة تسهم في تحقيق أهدافهم لخلق حالة من التوازن.

4- الفقرة الرابعة" أسعى إلى التميز في العمل" تعكس النتائج مؤشراً مهماً لإدارة الذّات، فالسعي نحو التميز هو من احتياجات الفرد الذي يسعى من خلالها لتحقيق ذاته كما أشار (جابر، 1990) ضمن الحاجات العليا للذات والتي وضعها العالم الأمريكي (Maslow, 1970)، من ناحية أصبح التميز في العمل من متطلبات الوظيفة، ووسيلة لتحقيق الذّات، ومن ناحية أخرى يخضع العمل للرقابة، والمتابعة، والتقييم التي تستدعي التميز فيه، وتشير الباحثة إلى أن مؤسساتنا الوطنية تتبع معايير خاصة للموظف المتميز، وتمنحه تقديراً لذلك، وهذه المعايير متعلقة بالمواصفات، والقدرات، والمؤهلات الخاصة بالموظف، والتميز في الأداء الوظيفي من حيث:

الإنتاجية والجودة في العمل، والمشاركة، وتحمل المسؤولية، تطوير المهارات الذّاتية، والتميز في امتلاك مهارات جديدة، إضافة إلى المبادرة والأعمال الإبداعية، وتؤكد الباحثة في الختام أن استدامة مؤسساتنا الفلسطينية لا تتحقق فقط بالمهارات الأساسية للعمل، بل لا بد من امتلاك تلك المهارات التي تحقق لها التميز.

5- الفقرة الخامسة "أبذل قصارى جهدي في سبيل تحقيق أهدافي" تؤكد استجابة المبحوثين أن الاستغلال الأمثل للقدرات والمهارات الذّاتية، هي السبيل الصحيح لتحقيق الأهداف الذّاتية والمهنية والاجتماعية والوطنية للعاملين، وهذا منبثق عن مبادئ الإدارة التي تعلموها في الجامعات، وحصدوا ثمارها أثناء تأدية واجبات الوظيفة، وهذه النتيجة تعزز مفهوم إدارة الذّات لدى الزبيدي (2007) إدارة الذّات هو تعظيم استخدام مهاراتنا، لتحقيق أهدافنا من خلال فهم وجهة نظرك عن نفسك، وتحديد صفات الشخص التي تساعد على تحديد الأهداف بوضوح وتحقيقها.

6- الفقرة الخامسة والعشرون "أضع خطة أسبوعية للأعمال والواجبات التي أقوم بها"، حصلت على أقل متوسط حسابي ووزن نسبي، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن العاملين يمثلون الغالبية من أبناء الشعب الفلسطيني الذين ليس لديهم الثقافة التي تدعم التخطيط بشكل يومي أو أسبوعي؛ بسبب عدم قدرتهم على السيطرة الكاملة على أنشطة العمل أو التسارع في الأحداث على الساحة السياسية، والاقتصادية والاجتماعية، التي جعلت الحياة اليومية روتينية بتقلباتها وبطيئة التغيير نحو حياة ووضع معيشي أفضل مما هو عليه.

وتشير الباحثة إلى أن الفقرات الخمس الأولى، والتي حققت أعلى متوسط حسابي ووزن نسبي هي مؤشرات لإدارة الذّات لدى العاملين، وهي – أيضاً – مهارات وأنشطة ومبادئ إدارية، اكتسبها العاملون نظرياً في الكليات والجامعات، ومن هذه المهارات: إدارة الوقت، واتخاذ القرارات والتخطيط، ووضع الأهداف، والاتصال وغيرها، والتي تم تطبيقها بالصورة العملية السلوكية من خلال ممارسة العمل

الإداري أثناء الوظيفة، مما عزز المهارات الذّاتية لدى العاملين من خلال ممارسة تلك الأنشطة، وجدولتها، ولو تم ذلك بشكل روتيني لضمان إدارة الوقت كمورد مهم واستغلاله بدون هدر من أجل تحقيق أهداف العاملين الذّاتية، والمهنية والاجتماعية في الوقت المخطط له.

ثانياً: ملخص النتائج السؤال الثالث المتعلق بمستوى المسؤولية الاجتماعية:

1- أظهرت النتائج أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كانت عالية، وبذلك تتفق مع دراسة (مشرف، 2009)، وتعزو الباحثة أن النسبة العالية للمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين، تشير إلى تمتعهم بدرجة عالية من الوعي والشعور بمسؤوليتهم الاجتماعية، إذ أنهم كأبناء لهذا الوطن، فُرض عليهم شعور قوي بالمسؤولية تجاه القضايا الوطنية والاجتماعية، وقامت بينهم علاقات وروابط كانت سبباً في تماسك الشعب الفلسطيني خلال السنوات السابقة، من خلال المشاركة في الأنشطة الجماعية، والوطنية، والدينية، والتطوعية بحكم الظروف التي لا زال يعاني منها في مواجهة العدو، وهذا ما أشار إليه (حواله والشوربجي، 2015) بمفهوم رأس المال الاجتماعي، والذي يشترك مع المسؤولية الاجتماعية في أساسياته المتمثلة في المشاركة، والتطوع، والتعاون، والالتزام بمبادئ وقيم المجتمع، واحترام عاداته وتقاليده، وترى الباحثة أن رأس المال الاجتماعي للشعب الفلسطيني كان الوقود الذي عزز صموده خلال السنوات الماضية في مواجهة كل الصعاب- لأنه أدرك تخلي العالم بأسره عن الفلسطينيين وتركهم وحدهم في مواجهة العدو الصهيوني- من خلال تحمل كل مواطن فلسطيني على اختلاف مكان وجوده، أو عمله، أو مركزه لمسؤوليته الاجتماعية، وَعبَّروا من خلال الشهداء، والجرحى، والأسرى عن أرقى معاني المسؤولية الاجتماعية ومضامينها، وتؤكد الباحثة أهمية إعداد الأفراد المسؤولين اجتماعياً، الذين يفهمون مسؤوليتهم الاجتماعية؛ لأن الجهل بها يعد

خطراً على الوطن وسبباً في ضياعه ودماره، وبتحمل المسؤولية يتقدم المجتمع ويرتقي، ويعم الخير جميع أفراده، وأوصى نبي الأمة في حديثه النبوي الشريف "**كُلّكُمْ راعٍ، ومسؤُولٌ عنْ رَعيَّتـهِ**". متفق عليه

2- نتائج مؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية:

بالرجوع إلى الجدول رقم (4.4) لمناقشة أعلى خمس فقرات، وأقل فقرة في المتوسط الحسابي والوزن النسبي كانت النتائج كما يأتي:

1- الفقرة الأولى "تأكيد العاملين أنه يحزنهم سماع وقوع كارثة في أي مكان في الوطن"، حيث تتفق مع دراسة (الزيناتي، 2014)، وتدل هذه الفقرة على أهمية المسؤولية الوطنية للعاملين كمؤشر مهم للمسؤولية الاجتماعية، وتعزو الباحثة ذلك إلى ارتفاع الحس الوطني، ودرجة الولاء، وشعور الانتماء للأرض والوطن لدى العاملين ولدى جميع أفراد الشعب الفلسطيني في الوطن والشتات، وهذا نابع من حب الأرض والوطن عندهم، فالعاملين في المؤسسات يشكلون نموذجاً لأبناء الشعب الفلسطيني المتضامن، وهم الذين يدركون أن همهم ومصابهم واحد من الكوارث الإنسانية التي يرتكبها العدو في حقهم، وهذا الوضع قد نمَّى لديهم الشعور بالمسؤولية الجماعية لدفع الأخطار عنهم، أو محاولة الحد من أثرها، وفي ذلك تأكيد للأهمية السياسية للمسؤولية الاجتماعية التي طرحها (عثمان، 1986)، كذلك ويشير (حواله والشوربجي، 2015) بأن المواطنة هي التي فرضت المسؤولية الاجتماعية للمواطنين تجاه الوطن، فهي التزام المواطن بممارسة سلوكيات وتبني قيم تستمد من المجتمع الذي يعيش فيه، فالمواطنة تتضمن قدراً من الحقوق والواجبات للمواطن بشكل متكافئ، لكن المسؤولية الاجتماعية تتضمن قدراً من الحقوق والواجبات مع التركيز أكثر على واجبات المواطن.

2- الفقرة الثانية "يؤلمني اعتداءات الآخرين على الممتلكات العامة"، فهذه الفقرة تدل على المسؤولية الدينية والأخلاقية لدى العاملين كمؤشر مهم للمسؤولية الاجتماعية، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الصحوة الدينية التي سادت المجتمع الفلسطيني المسلم في السنوات الأخيرة، قد تأثر بها العاملون كغيرهم من أبناء فلسطين، والتي عملت على تعزيز مستوى المسؤولية الأخلاقية والدينية لديهم، وبشكل عام فإن الشعب الفلسطيني هو شعب متدين، ويزداد تمسكه بتعاليم الدين الإسلامي أكثر من غيره من الشعوب المسلمة، بحكم حمله مسؤولية حماية المقدسات الإسلامية وحفظها في القدس والخليل وباقي مدن الوطن، إضافة إلى صراعه مع العدو الصهيوني زاد من قربه إلى الله، وبذلك يسمو ليعكس صورة المجتمع المتمسك بدينه وأخلاقه، والمحافظ على الأمانة، والقادر على تحمل المسؤولية المناطة به في فلسطين بشكل عام، وتحديداً في محافظة الخليل ومؤسساتها.

3- الفقرة الثالثة "أؤمن أن تنمية الوطن مسؤولية كل مواطن فيه"، تدل الفقرة على المسؤولية الوطنية للعاملين، وتشير الباحثة إلى أهمية إدراك العاملين لمسؤوليتهم في تحقيق التنمية للوطن، وينطلق هذا من شعورهم بأهمية دورهم من مواقعهم، وكمواطنين في تحقيق التنمية في فلسطين ورفع مستوى معيشتهم، ففكرة التنمية لديهم مرادفة لفكرة التحرير وبناء الدولة، فهم مدركون أن التنمية الحقيقة تأتي من قاعدة جماهير المجتمع الواعية، بأنها هدف ووسيلة التنمية من خلال قيام كل مواطن بمسؤولياته وواجباته تجاه الوطن باختلاف مواقع عملهم وأماكن تواجدهم فيه، وهذا يعزز ما أشار إليه (عثمان، 1986) عن الأهمية التنموية للمسؤولية الاجتماعية، من خلال فهم أفراد المجتمعات لأدوارهم ومسؤولياتهم التي غايتها خدمة الصالح العام، وتعريف (الخراشي، 2004) للتنمية يعزز ذلك، فهي عملية إرادية واعية لإحداث تغيرات كمية ونوعية ترشيدًا لأسلوب تعامل الإنسان مع بيئته مما يترتب عليها تحسين نوعية حياة الإنسان ورفاهيته، حيث أن التنمية من

المنظور الاجتماعي النفسي، هي تحقيق التوافق الاجتماعي لأفراد المجتمع وزيادة مشاركتهم في جهود الارتقاء بمستويات معيشتهم، وتقدم مجتمعهم.

4- الفقرة الرابعة "أعتقد أنه من مسؤوليتي المحافظة على ممتلكات المؤسسة". وتدل نتيجة الفقرة على أهميته المسؤولية الجماعية والأخلاقية كمؤشر للمسؤولية الاجتماعية لدى لعاملين، وتعزو الباحثة ذلك إلى التنشئة الاجتماعية والدينية التي ينشأ عليها أبناء الشعب الفلسطيني، هذا وأن جميع الفلسطينيين يدركون أهمية وجود مؤسسات وطنية خاصة بهم في وجود عدو يسعى إلى مسح الهوية، والانتماء للأرض والوطن، وتدمير المؤسسات، إضافة إلى قلة الإمكانيات والموارد المتاحة للشعب الفلسطيني، كل هذا يعزز لديهم دافعاً قوياً للمحافظة عليها لعدم وجود بديل آخر لديهم.

5- الفقرة الخامسة "أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به"، إذ تتفق مع نتيجة (الزيناتي، 2014)، وهذا يعكس شعور العاملين بالمسؤولية تجاه العمل المكلفين به، نابع من شعورهم بالمسؤولية الذّاتية لإنجاز المطلوب منهم ضمن إطار العمل، وهم في نفس الوقت موضع مساءلة عن إتمام واجبات العمل ضمن معايير محددة، لذلك فالموظف ملتزم ببذل طاقاته، وقدراته، ومهاراته بالشكل الأمثل الذي يدفعه للتميز في العمل، وكسب احترام الرؤساء وتقديرهم، وتشير الباحثة أنه بالرغم من أن هذه الفقرة درجتها عالية فقد جاءت في المرتبة الخامسة، وهي تمثل بعداً للمسؤولية الذّاتية للعاملين، وبشكل عام فإن الباحثة تعزو ذلك إلى أن العاملين في قطاع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، يقدمون المسؤولية الوطنية، والدينية والأخلاقية على مسؤوليتهم الذّاتية، وفي ذلك نوع من التضحية التي اعتاد الفلسطينيون على تقديمها في تقديم المصلحة الوطنية العامة على مصالحهم الذّاتية.

6- الفقرة الخامسة والعشرون "المحافظة على الأماكن العامة مسؤولية الحكومة وحدها"، وبالرغم من أنها حصلت على أقل متوسط حسابي ووزن نسبي، غير أنها تعكس أهمية شعور العاملين

بالمسؤولية الوطنية والجماعية، كمؤشر للمسؤولية الاجتماعية تجاه الأماكن العامة في الوطن، من خلال المحافظة عليها وعدم تدميرها أو إهدارها، على اعتبار أنها ملك للجميع ويحق للجميع الانتفاع بها، وهذه المسؤولية مشتركة بين الشعب والحكومة، ولا تقتصر على الحكومة وحدها، فالجميع يدركون مسؤوليتهم عن كل ما يتعلق بالأرض والوطن؛ بسبب تعرضه للنهب المستمر من قبل العدو وعلى مدى سنوات عديدة مما أدى إلى محدودية الموارد والإمكانيات، الأمر الذي استلزم الشعور بمسؤولية حماية الممتلكات العامة والحفاظ عليها.

2.2.5 ملخص النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

أولاً: ملخص النتائج المتعلقة بفرضيات الدّراسة لإدارة الذّات:

1- تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، لصالح أفراد العينة الذكور، الذين كان مستوى إدارة الذّات عندهم أعلى، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن عملية قيادة المؤسسات، وعملية صناعة واتخاذ القرارات في مؤسساتنا الفلسطينية غالباً ما تكون صادرة عن الذكور، وبذلك فإن طبيعة العمل الإداري والمراكز القيادية التي يشغلها غالباً الذكور تعزز من قدرة العاملين الذكور على إدارة ذاتهم أكثر من الإناث، إضافة إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية للذكور مقابل الإناث، إضافة إلى الثقافة السائدة، والتي تعزز من ثقتهم بأنفسهم وتقديرهم لذاتهم، وقدرتهم على إدارتها بشكل أعلى من الإناث.

2- تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير نوع المؤسسة، لصالح العاملين في المؤسسات الحكومية، الذين كان مستوى إدارة الذّات عندهم أعلى،

وبذلك تكون الفرضية قد رفضت، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن العاملين في المؤسسات الحكومية مكلفون بالقيام بوظائف العملية الإدارية، والتي يتمثل فيها بشكل عملي مهارات إدارة الذّات، التي تشمل تحديد الأهداف، والتخطيط وصناعة القرارات، والاتصال، وإدارة الوقت، وغيرها والتي عادة تخضع للرقابة والمساءلة في إطار الخطط الوطنية، أما بالنسبة للعاملين في المؤسسات غير الحكومية التي تنتشر فيها المركزية عادةً، فهم مقيدون بالخطط الجاهزة، والقرارات، والأهداف، والسياسات التي تحددها الدول المانحة إن كانت المؤسسة دولية، أو أنظمة وقوانين القائمين على إدارتها من أبناء الوطن إن كانت محلية.

3- تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الهذلي، 2010)، وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن العاملين في المؤسسات يدركون أن لهم احتياجات وأهداف ذاتية واجتماعية ومهنية قد تختلف في الأولوية في إشباعها وتحقيقها لكنها قائمة وبحاجة إلى الاعتماد على الذّات لتحقيقها في كل الأحوال والظروف.

4- تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي وبذلك تكون الفرضية قد قبلت، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الهذلي،2011)، لكنها تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (أبو حيمد، 2007)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الاستعداد الفطري لتحقيق الذّات من خلال إشباع العاملين لاحتياجاتهم المختلفة، واستغلال القدرات، وإدارة الذّات لتحقيق الأهداف، والسعي نحو تحقيق حالة من التوافق الشخصي والمهني والاجتماعي، هي احتياجات أساسية للأفراد بغض النظر عن الدرجة العلمية التي يحملونها، هذا

من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن المهارات الإدارية التي تعزز إدارة الذّات لدى العاملين هي مهارات أساسية للإدارة يتم تلقيها بغض النظر عن المرحلة التعليمية، والتي يتم تطويرها بالممارسة أثناء العمل.

5- تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وبذلك تكون الفرضية قد قبلت، وتعزو الباحثة ذلك إلى طبيعة العمل الإداري الذي يمارسه العاملون الذي يقتضي تعزيز المهارات الأساسية لإدارة الذّات لديهم بغض النظر عن المستوى الإداري من خلال ممارسة العمليات الإدارية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (أبو حيمد، 2007) وتختلف مع دراسة (الهذلي، 2010).

6- تشير النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متغيري العمر وسنوات الخبرة، وبين مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وبذلك تكون الفرضيتان قد قبلتا، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الهذلي، 2010)، وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن متطلبات تحقيق الأهداف الذّاتية، والوظيفية، والاجتماعية تستلزم قدرات ومهارات أساسية مرتبطة بشخصياتهم، وأخرى تعلموها في الجامعات، والبعض الآخر تم اكتسابه من التدريب والخبرة في العمل الإداري- غالباً ما تكون مهارات إدارية أساسية- **بغض** النظر عن سنوات الخبرة؛ لأنها بحكم العمل الإداري قد تصبح روتين في مؤسسات الوطن، هذا من ناحية أما من ناحية أخرى، فإن عينة الدّراسة شملت المبحوثين ممن تزيد أعمارهم عن عشرين سنة وتقل عن ستين سنة، وبذلك تكون هذه الفئة العمرية مهمة جداً في حياة العاملين؛ لأنها تشكل مرحلة الرشد من حياة الإنسان، وغالباً يحقق فيها الأفراد ذواتهم في الحياة، ويتمتعون بمهارات لإدارة الذّات يستغلونها طوال سنوات عملهم.

ثانياً: مخلص النتائج المتعلقة بفرضيات الدّراسة للمسؤولية الاجتماعية:

1- تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى **$\alpha \leq 0.05$** في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الجنس، لصالح أفراد العينة الذكور، الذين كان مستوى المسؤولية الاجتماعية عندهم أعلى، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت، وبذلك تختلف هذه النتيجة مع دراسة (فحجان،2010؛ الزبون، 2012؛ الرويشد،2007؛ ومشرف،2009)، وبالرغم من أنه معظم الأدبيات تشير إلى أن الذكور أعلى مسؤولية من الإناث، فإن الباحثة تعزو نتيجة الفرضية إلى التنشئة الاجتماعية التي تؤهل الذكور لحمل المسؤولية والسيطرة في صناعة القرار بدرجة أكبر منها عند الإناث، إضافة إلى الدور الاجتماعي، والوطني الذي منحه المجتمع الفلسطيني للذكور مقابل الإناث، والذي عزز من قدراتهم، وثقتهم بأنفسهم، ومكنهم من تولي عملية القيادة، واتخاذ القرارات، وشغل المناصب السياسة، فالبرغم من التطور الذي حدث على دور المرأة إلا أن مشاركتها في نواحي الحياة العامة المختلفة ما زالت محدودة نسبياً، وهذا ما يمتاز به مجتمع الخليل بصفة خاصة والمجتمع الفلسطيني بصفة عامة كباقي المجتمعات العربية.

2- تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير نوع المؤسسة، لصالح العاملين في المؤسسات الحكومية، الذين كان مستوى المسؤولية الاجتماعية عندهم أعلى وبذلك تكون الفرضية قد رفضت، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (أبو كوش، 2012)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن العاملين الفلسطينيين وتحديداً في المؤسسات الحكومية، يعتبرون العمل الوظيفي مسؤولية لها أبعاداً وطنية، واجتماعية، ودينية فهو عمل

نضالي ووطني، ودعم لصمود الشعب الفلسطيني على أرضه وفي مؤسساته، وبغض النظر عن المزايا التي قد يحصل عليها الموظفون في قطاعات عمل أخرى إلا أن العمل في المؤسسات الحكومية ضمن الظروف الراهنة، فيه درجة عالية من التضحية والمسؤولية بسبب الحس العالي من الانتماء والولاء للوطن من ناحية، وخضوع العمل الحكومي للمساءلة والرقابة من الوزارات التي تنتمي لها تلك المؤسسات من ناحية أخرى، أما بالنسبة للعاملين في المؤسسات غير الحكومية فهم مرتبطون بدعم وأجندة الدول الداعمة أو أنظمة وسياسة المشرفين على إدارة تلك المؤسسات لتحقيق أهدافهم.

3- تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (العمري، 2007؛ فحجان وقليوبي، 2010؛ الدوسري،2011)، وتعزو الباحثة نتيجة الفرضية إلى تشابه البيئات الاجتماعية التي ينتمي إليها المتزوج والأعزب في مجتمعنا الفلسطيني، لذلك فإن العادات والتقاليد، وقيم الولاء، والانتماء، والتضحية هي نفسها لدى العائلات الفلسطينية، فالحرص على المصلحة العامة صفة مشتركة للفلسطينيين بحكم ظروفهم من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية أمر إلزامي للمسلمين في جميع سلوكياتهم ومواقف حياتهم وأماكن تواجدهم.

4- تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (فحجان وقليوبي، 2010)، وتختلف مع دراسة (الدوسري،2011)، وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أنه

بـالرغم مـن إشـارة الأدبيـات إلـى أنـه كلمـا زادت المعرفـة والدرجـة العلميـة للأفـراد اتسـع نطـاق مسؤوليتهم الاجتماعيـة، إلا أنهـا تـرى أن القيم، والثوابـت الوطنيـة، والاجتماعيـة، والدينيـة للعـاملين الفلسـطينيين واحـدة، والتـي يـتم غرسـها فـي أبنـاء الشـعب الفلسـطيني مـن خـلال التنشـئة الأسـرية والاجتماعية، والتي تعززها المناهج الدراسية في المدارس والجامعات الفلسطينية، فالتطلعات واحدة والتحديات كذلك.

5- تشـير النتـائج إلـى عـدم وجـود فـروق ذات دلالـة إحصـائية عنـد المسـتوى $\alpha \leq 0.05$ فـي مسـتوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبذلك تكون الفرضية قد قبلت، ولم تجد الباحثة أي من الدراسات تؤيد أو ترفض هذه النتيجة- في حدود اطلاع الباحثة- وترى أن الفلسطينيين بصرف النظر عن مـواقعهم ومراكـزهم علـى قـدر كبيـر مـن المسـؤولية الاجتماعيـة والوطنيـة بسـبب تحملهـم وحـدهم مسؤولية مواجهة العدو الصهيوني، وحماية الأرض، والممتلكات العامة هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى بحكم الوظيفة التي هي مصدر العيش لهم، هم موضع للمساءلة عن واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية، فهم مطالبون بتحقيقها كونهم ينتمون لهذا الوطن.

6- تشـير النتـائج إلـى عـدم وجـود علاقـة ذات دلالـة إحصـائية عنـد المسـتوى $\alpha \leq 0.05$ بـين متغيـري العمر وسنوات الخبرة، وبين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وبذلك تكون الفرضيتان قد قبلتا، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من دراسة (العمري، 2007؛ الدوسري، 2011؛ الزيناتي، 2014) في عدم وجود فروق ذات دلالـة إحصـائية فـي مستوى المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير العمر، وتختلف نتيجة الدّراسة مع دراسـة (الزينـاتي، 2014)، وتعـزو الباحثـة ذلـك إلـى أنـه بـالرغم أنـه مـن طبيعـة الإنسـان ازديـاد مسؤوليته في مرحلة الرشد من حياة الإنسان أكثر من مرحلتي الطفولة والشيخوخة، إلا أن الشعور

بالمسؤولية الاجتماعية بشكل عام والمسؤولية الوطنية بشكل خاص، تبقى في مستوى واحد لدى جميع أفراد الشعب الفلسطيني، الذين يتحملون مسؤولية مواجهة العدو الصهيوني منذ مراحل العمر الأولى وحتى مرحلة متقدمة من العمر، فجميع العالم يشهد على أن الصف الفلسطيني الذي يواجه العدو، يشمل الطفل والشاب والشيخ، بغض النظر عن جنسهم وأعمارهم.

7- تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، بحيث كلما ازداد مستوى إدارة الذّات ازداد مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح، وبذلك تكون الفرضية قد رفضت، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج العديد من الدراسات التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع أو مستقل مع متغيرات أخرى، وكذلك بالنسبة لإدارة الذّات، مثل: دراسة (مشرف،2009؛ المنابري، 2010؛ أبو كوش، 2012؛ الزبون، 2012؛ صبار، 2013؛ الزيناتي، 2014؛ أحمد، 2014؛ الهذلي، 2010).

وترى الباحثة أن العلاقة الموجبة بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية ما هي إلا انعكاس لحالة التوافق التي يسعى الإنسان السوي إلى تحقيقها **بغض** النظر عن مكان وجوده وموقعه الوظيفي والاجتماعي، إن الإنسان كأحد العناصر المهمة في البيئة والمجتمع والقادر على إشباع حاجاته وتوجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو تحقيق أهدافه، من أجل خلق حالة من التوازن بين الواجبات والرغبات والأهداف، كما يذكر (الجبوري، 2006) بأن هذا الإنسان هو الذي يوجه إدراكه لمتطلبات مجتمعه ودوره في تحقيقها، ليتكون لديه مستوى أهم وهو الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، بحيث يتقبل الأفكار والقيم السائدة في مجتمعه، ويتوحد معها من خلال ممارسة المسؤولية الاجتماعية، التي يعتبرها تنميةً لشخصية الفرد، وتعزيزاً لوجوده، ويؤكد ذلك كل من (حواله والشوربجي، 2015)، في أنه لن

يتحقق إشباع الحاجات الفردية إلا من خلال إشباع الحاجات الاجتماعية، وهذا ما خلصت له الباحثة في أنه عند قيام الفرد العامل بإدارة ذاته، يكون قد تحمل مسؤوليته الذّاتية وهي البعد الأساسي للمسؤولية الاجتماعية، وبذلك يتمكن من تحمل المسؤولية الاجتماعية بأبعادها المختلفة الجماعية والدينية والأخلاقية والوطنية، وأشار (عثمان، 1986) إلى أن المسؤولية الاجتماعية التزام ذاتي وأخلاقي، يختص بأفعال ذات طبيعة اجتماعية أو يغلب عليها التأثير الاجتماعي وأكد على أن المسؤولية تمثل البعد الاجتماعي للذات، والتي لا تنفصل عن الأبعاد الأخرى عنها.

3.5 استنتاجات الدراسة

بالاستناد إلى نتائج الدّراسة ومناقشتها وتحليل بياناتها، خلصت الدّراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات الآتية:

1- عكست النتائج تمتع العاملين بدرجة عالية من التوافق الذّاتي، والمهني، والاجتماعي، والذي يتجسد بدرجة عالية من إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية.

2- عكست النتائج العالية لإدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية أهميتها في إعداد العامل كمواطنٍ صالح وناضج نفسياً، ومسؤول اجتماعياً، ومساهماً في بناء الوطن ومؤسساته، وتحقيق التنمية حاضراً ومستقبلاً.

3- عكست النتائج إدراك العاملين لمسؤوليتهم الاجتماعية، وأهميتها في تماسك وصمود الشعب الفلسطيني، فهناك شعور كبير في الانتماء للوطن والشعور بالمسؤولية وإنكار الذّات.

4- عكست نتائج الدّراسة أن الوظيفة الإدارية وطبيعة العمل الإداري في المؤسسات كان له دور في تعزيز إدارة الذّات لدى العاملين فيها، من خلال الممارسة العملية لمبادئ الإدارة، وعمليات الرقابة والمتابعة والتقييم.

5- عكست النتائج المتعلقة بتقدم الذكور على الإناث في إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية دليلاً على تميز العاملين الذكور على الإناث، في أداء عملهم وتحقيق أهدافهم وتحملهم للمسؤولية الاجتماعية، وهذا يعتبر مؤشراً لاحتفاظ العاملين الذكور للمراكز القيادية والسيطرة على صناعة واتخاذ القرارات في مجال الحياة الشخصية والعمل والمجتمع.

6- عكست النتائج المتعلقة بتقدم العاملين في المؤسسات الحكومية على العاملين في المؤسسات غير الحكومية في إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية، دليلاً على الأثر السلبي لإدارة وسياسة المؤسسات غير الحكومية بالرغم من مساهمتها في تحقيق التنمية، وذلك من خلال الحد من استقلالية العاملين وتقليص دورهم في صناعة واتخاذ القرارات، والقيام بمسؤوليتهم الاجتماعية.

4.5 توصيات الدراسة

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدّراسة توصي الباحثة بما يأتي:

أ) التوصيات المتعلقة بإدارة الذّات:

1- تعزيز مبادئ إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات وتحديداً المؤسسات غير الحكومية، من خلال دورات تدريبية على أيدي خبراء في مجال التنمية البشرية.

2- اعتماد الخطط والسياسات والقرارات ومتابعتها بالشكل الذي يحقق المصلحة الوطنية، تحديداً عند عقد الاتفاقيات ومنح التراخيص للمنظمات غير الحكومية، لدعم قدرة العاملين فيها على الاستقلالية وبناء الذّات وتحقيق المصالح الوطنية.

3- الاهتمام بإقامة الندوات والمحاضرات والدورات الخاصة في مهارات إدارة الذّات في المؤسسات المختلفة التي تعمل بها السيدات.

ب) التوصيات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية:

1- قيام إدارة المؤسسات بتقديم الحوافز المادية والمعنوية التي من شأنها تعزيز المسؤولية الاجتماعية تحديداً في المؤسسات غير الحكومية، للتخلص من مظاهر نقص المسؤولية أثناء العمل مثل عدم الالتزام بساعات الدوام واستغلال المناصب.

2- بناء مؤشر رأس المال الاجتماعي الفلسطيني يكون من أبعاده المسؤولية الاجتماعية.

ج) توصيات بشكل عام:

1- اهتمام المسؤولين في الوزارات المختلفة وتحديداً وزارة التربية والتعليم بإدخال مفاهيم ومهارات إدارة الذّات، ومفاهيم المسؤولية الاجتماعية في المناهج المدرسية، والمناهج التي تدرس في الجامعات، والتذكير بها في المناسبات الاجتماعية، والوطنية، ومن خلال وسائل الإعلام المختلفة، من أجل المساهمة في خلق جيلٍ قادرٍ على تحمل مسؤولية ذاته ووطنه، والتخطيط للمستقبل.

2- تطوير نظام للمكافآت والترقيات، يكون من بنوده تقييماً لمظاهر إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية للعاملين في مؤسساتنا، لتعزيزهما لدى العاملين وجني ثمارهما.

3- توصي الباحثة الدارسين بضرورة إجراء أبحاث ودراسات تتناول موضوع إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية بإدخال متغيرات جديدة وعينات أشمل وأوسع، كون هذا الموضوع حديثاً وهاماً.

4- توعية المسؤولين لتعزيز مشاركة المرأة كونها نصف المجتمع في المراكز القيادية ومراكز صناعة القرار، كي تكون أكثر قدرة على الاستقلالية، وإدارة الذّات وتحمل المسؤولية الاجتماعية بشكل كامل إلى جانب الرجل.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

إبراهيم، سعد الدين (2000). **دور المنظمات غير الحكومية في تطوير المجتمع الأهلي**. عمان: مطابع الدستور.

أبو النصر، مدحت (2015). **إدارة الوقت: المفهوم والقواعد والمهارات**. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أبو جادو، صالح (1998). **سيكولوجية التنشئة الاجتماعية**. عمان: دار المسيرة.

أبو حمدان، علي (2008). **أثر برنامج تدريبي في تنمية مهارات الذكاء الناجح وإدارة الذّات للتعلم في مواقف حياتية لدى طلبة الصف العاشر**. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية.

أبو حيمد، ريما (2007). **علاقة إدارة الذّات بالقدرة على اتخاذ القرارات الحياتية لدى المرأة السعودية**، دراسة على عينة من السيدات السعوديات العاملات وغير العاملات في مدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.

أبو زيد، إبراهيم (1998). **سيكولوجية الذّات والتوافق**. الإسكندرية: دار المعرفة.

أبو كوش، يوسف (2012). **السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي**. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

أحمد، فاطمة (1999). استخدام المقابلة المهنية في خدمة الفرد في دراسة الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية: دراسة وصفية. **مجلة كلية الآداب**، جامعة حلوان، العدد 6، 239- 277.

أحمد، هبة (2014). **أثر إدارة الذّات على عملية اتخاذ القرارات لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية في غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

اصليبة، جميل (1994). **المعجم الفلسفي**. غزة: الشركة العالمية للكتاب، الطبعة الثانية.

أنيس، إبراهيم (1972). **المعجم الوسيط**. القاهرة: دار إحياء التراث العربي.

البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل (2005). **صحيح البخاري**. القاهرة: دار البيان العربي، الطبعة الأولى، الجزء1.

التك، زينب (2003). **الشخصية الناضجة وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة الموصل**. رسالة ماجستير غير منشورة، الموصل: جامعة الموصل.

الثبيتي، خالد (2014). دور أقسام الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية. **مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية**، المجلد 10، العدد 1، 51- 67.

الثقفي، ابتسام (2006). **الإدارة الذّاتية لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة: جامعة أم القرى.

جابر، عبد الحميد (1990). **نظريات الشخصية**. القاهرة: دار النهضة العربية.

الجبوري، شروق (2006). **الثقة بالنفس وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى الشباب الجامعي**. رسالة ماجستير غير منشورة، أم درمان: جامعة أم درمان الإسلامية.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2015). **المؤسسات العاملة في الأراضي الفلسطينية**. رام الله.

الحارثي، زايد (1995). **المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من الشباب السعودي بالمنطقة الغربية وعلاقتها ببعض المتغيرات**. مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، قطر، العدد 27، الجزء 5، 23-52.

الحارثي، زايد (2001). **واقع المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى الشباب السعودي وسبل تنميتها. مركز الدراسات والبحوث.** أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض. المجلد 1، العدد 5، 123- 156.

الحارثي، فاطمة (2013). **فاعلية استخدام الوسائط المتعددة في تعليم المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة في مدينة الطائف.** رسالة ماجستير غير منشورة، مكة: جامعة أم القرى.

حجازي، محمد (1982). **المسؤولية في الإسلام.** جدة: الدار السعودية.

حميدة، إمام (1996). **المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب شعبة التاريخ بكلية التربية.** مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد 4، 9-45.

حوطر، صلاح (1979). **مقياس الاتجاه نحو العمل في الصحراء.** القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

الخراشي، وليد (2004). **دور الأنشطة الطلابية في تنمية المسؤولية الاجتماعية.** رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.

الدوسري، أماني (2011). **العلاقة بين الجمود الفكري والمسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية.** رسالة ماجستير غير منشورة، مكة: جامعة أم القرى.

الديب، محمد وخليفة، وليد (2014). **فعالية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعلم التعاوني في تنمية المسؤولية الاجتماعية وتخفيف صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية بالطائف.** المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 3، العدد 2، 123-172.

رضا، أكرم (2000). **إدارة الذّات دليل الشباب إلى النجاح**. القاهرة: دار التوزيع والنشر الإسلامية، الطبعة الثالثة.

روبرت، ناي (2001). **السلوك الإنساني ثلاث نظريات في فهمه**. الجيزة: هلا للنشر والتوزيع.

الرويشد، فهد (2007). الحرية والمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. **مجلة العلوم التربوية**، جامعة القاهرة، العدد 1، 48.

الزاكي، منى والشامي، إيناس (2011). **العلاقة بين مستوى إتقان مهارات إدارة الذّات والأداء التدريسي للطالبة المعلمة في كلية الاقتصاد المنزلي في جامعة الأزهر**. المؤتمر السنوي (العربي السادس–الدولي الثالث)، تطوير برنامج التعليم العالي النوعي في مصر والوطن العربي في ضوء متطلبات عصر المعرفة. المنصورة: كلية التربية النوعية.

الزبون، أحمد (2012). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمنظومة القيم الممارسة لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية. **المجلة الأردنية للعلوم**، المجلد 5، العدد 3، 342– 365.

الزبيدي، أحمد (2007). **إدارة الذّات نحو تطوير الشخصية**. عمان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

زهران، حامد (1984). **علم النفس الاجتماعي**. مصر: عالم الكتب، الطبعة الثالثة.

زهران، حامد (1997). **الصحة النفسية والعلاج النفسي**. القاهرة: عالم الكتب.

زهران، حامد (2003). **علم النفس الاجتماعي**. القاهرة: دار عالم الكتب، الطبعة السادسة.

الزيناتي، أسامة (2014). **دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية: مجمع الشفاء الطبي نموذجاً**. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: جامعة الأقصى.

الشايب، ممتاز (2003). **المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بتنظيم الوقت**. رسالة ماجستير غير منشورة، دمشق: جامعة دمشق.

شراب، عبد الله (2013). **برنامج لتنمية الثقة بالنفس كمدخل لتحسين المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية**. رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة: جامعة عين شمس.

شعيب، خيري (2011)، **أثر إدارة الذّات على فرص التشغيل: دراسة تطبيقية على خريجي كلية مجتمع (تدريب غزة)**. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

الشمري، هادي (2015). **بين المسؤولية الاجتماعية وثقافة التسامح لدى طلاب جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية**. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 4، العدد 6، 102-114.

صبار، منتهى (2013). **الاتجاه نحو الإرشاد الطلابي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى طلاب المرحلة الثانوية**. رسالة ماجستير غير منشورة، بعقوبة: جامعة ديالي.

صوالحة، علاء (2012). **فعالية برنامج إرشادي ومستند إلى نظرية الاختيار في زيادة المسؤولية الاجتماعية وخفض المشكلات السلوكية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا**. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية.

طاحون، حسين (1990). **تنمية المسؤولية الاجتماعية**. رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة: جامعة عين شمس.

طشطوش، رامي (2007). **أثر العلاج الواقعي الجمعي في الشعور بالوحدة والمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من الأطفال المعرضين للخطر**. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية.

الظاهر، قحطان (2004). **مفهوم الذّات بين النظرية والتطبيق**. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عبد العالي، عادل (2003). **إدارة الذّات في حياتك الشخصية**. د.م.ن.

عبد الله، محمد (2000). **الشخصية إستراتيجيتها نظرياتها وقياسها**. دمشق: دار الكتب للنشر والتوزيع.

عتوم، أحمد (2012). **أثر برنامج إرشادي يستند إلى نظرية العلاج العقلاني العاطفي وبرنامج لتطوير المهارات الاجتماعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية والحكم الخلقي لدى الأحداث الجانحين في الأردن**. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية.

عثمان، سيد (1986). **المسؤولية الاجتماعية والشخصية المسلمة**. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، الطبعة الثانية.

عثمان، سيد (1996). **التحليل الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية**. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عليان، شوكت (1997). العمل والمسؤولية في الإسلام. **مجلة الأمن والحياة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية**، العدد 174، 50-51.

العمري، منى (2007). **الأسلوب المعرفي (التروي/الاندفاع) وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية التربية للبنات بمحافظة جدة**. رسالة ماجستير غير منشورة، طيبة: جامعة طيبة.

عوض، عبد التواب (1998). **المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بكل من الأساليب المعرفية ووجهة الضبط**. رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة: جامعة عين شمس.

الغالبي، طاهر والعامري، صالح (2005). **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع**. عمان: دار وائل.

الغزالي، أحمد (2000). المسؤولية والجزاء في الكتاب والسنة. **مجلة كلية أصول الدين**، المجلد 2، العدد 17، 477.

فحجان، سامي وقليوبي، خالد (2010). **التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة**. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

فهمي، إيمان (2011). **فعالية برنامج إرشادي قائم على نظرية جلاسر في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى المراهقات وأثره على تقدير الذّات**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الإسماعيلية: جامعة الزقازيق.

قاسم، جميل (2008). **فعالية برنامج إرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية**. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

القطب، رولا (2012). دور **المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010)**. رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس: جامعة النجاح الوطنية.

قليوبي، خالد (2009). **المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بكل من وجهة الضبط وفاعلية الذّات لدى عينة من طلاب جامعة الملك عبد العزيز بجدة**. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة: جامعة أم القرى.

كوفي، ستيفن (1999). **إدارة الأولويات**. ترجمه السيد المتولي حسن. الرياض: مكتبة جرير.

اللحياني، أزهار (2011). **التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة: جامعة أم القرى.

ماهر، أحمد (2005). **إدارة الذّات**. مصر: الدار الجامعية الإسكندرية.

محمد، عايدة (2013). فاعلية برنامج تدريبي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال الروضة. **مجلة العلوم التربوية**، جامعة جرش، العدد 1، 1-34.

مشرف، ميسون (2009). **التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

المنابري، فاطمة (2010). **الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي لدى عينة من طالبات كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة: جامعة أم القرى.

مهدي، ناصر وجابر، محمود (2011). **الجامعات في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لدى طلبتها، دراسة ميدانية مقارنة بين جامعتي حلوان، وجامعة الأزهر**. غزة: جامعة الأزهر.

موسى، رشاد (1987). **سيكولوجية الفروق بين الجنسين**. القاهرة: مؤسسة مختار للنشر والتوزيع.

ناصر، إبراهيم (2006). **التربية الأخلاقية**. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

نجاتي، محمد (2002). **الحديث النبوي وعلم النفس**. بيروت: دار الشروق.

الهذلي، رجوه (2010). **إدارة الذّات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن**. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة: جامعة أم القرى.

هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية (2013). **http://9sakl.blogspot.com/2013/05/blog-post_4024.html**

ياغي، محمد (2012). **الأخلاقيات في الإدارة**. عمان: دار وائل.

المراجع الأجنبية

Agbugal, B. (2005). **The self-control and self-management scale (SCMS): ageneral measure of self- control and self- management skills**. Hawaii: University of Hawaii.

Ans, D. & Soens, N. (2008). The mediating role of self management. **Journal of Vocational Behavior**, Preteen Career attitude: Ability to change reality and fact.

Cole, E. & Steward, A. (1996). Meanings of political participation among black and white women: political identity and social responsibility, **Journal of personality and psychology**, 71(1), 130-140.

Copelend, S. (2000). **Using self management to improve study skills performance of high school students with mental retardation in general education classrooms**. Unpublished PhD. Dissertation, Vanderbil University.

Escarti, A., Pascual, C., Llopis, R., Gutierrez, M., Marin, D. & Wright, P. (2010). Implementation of the personal and social responsibility model to improve self-effeciency during physical education classes for primary school children. **International Journal of Psychology and Psychological Therapy**, 10(3), 387-402.

Hippler, B. (2000). **Self management by beginning special education teachers**. Unpublished PhD Dissertation, Ohio: Ohio State University.

Hopkins, S. (2000). **Effects of short–term service ministry trips on the development of social responsibility in college students**. Dissertation Abstracts International, V61(5-B), 2796.

Mezo, P. (2005). **The self-control and self management scale (SCMS): a general measure of self control and self management skills**. Hawaii: University of Hawaii.

Miller, K., Fitzgerald, G., Koury, K., Mitchem, H. & Hollingsead, C. (2007). **Kid tools: self management problem, solving, and planning software for children and teachers**. Intervention in School and Clinic, 43(1), 8-12.

Seider, S. (2008). Bad things could happen: how fear impedes social responsibility in privileged adolescents. **Journal of Adolescent Research**, 23(6), 647-666.

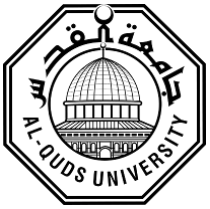
Wright, P. White, K. & Gaebler, S. (2008). Measuring students perceptions of personal and social responsibility and the relationship to intrinsic motivation in urban physical education. **Journal of Teaching in Physical Education**, 27(2), 167-178.

Wright, P., White, K. & Gaebler, S. (2004). Exploring the relevance of the personal and social responsibility model in adapted physical activity: a collective case study. **Journal of Teaching in Physical Education**, 23(1), 71-87.

Zalusky, S. (1988). **Social responsibility and empathy in adolescent volunteers**. Dissertation Abstracts International, 49(11-B), 5066.

ملحق (1.3): رسالة طلب تحكيم أداة الدّراسة (الاستبانة)

بســـــم الله الرحمـــن الرحيـــم



جـامعـة القـدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

حضرة الدكتور..... المحترم.

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول "**أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، أرجو التكرم بتحكيم استبانة الدّراسة لما عهدناه فيكم من خبرة ومعرفة علمية في البحوث العلمية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير والشكر على المساعدة

إشراف الدكتور: بسام بنات

إعداد الباحثة: عايدة وراسنة

Aidasafi21@gmail.com

Mobile: (0595187879)

ملحق(2.3): أسماء أعضاء لجنة تحكيم أداة الدّراسة (الاستبانة)

الرقم	أسم الدكتور المشارك في التحكيم	التخصص	الجامعة
1	**الدكتور أسامة شهوان**	إدارة الأعمال	جامعة الخليل
2	**الدكتور حسن يحيى**	علم اجتماع	جامعة ميتشغن–الولايات المتحدة الأمريكية
3	**الدكتور خالد كتلو**	قياس وتقويم	جامعة القد س المفتوحة– الخليل
4	**الدكتور سمير أبو زنيد**	إدارة الأعمال	جامعة الخليل
5	**الدكتور صبحي البدوي**	علم اجتماع	جامعة ماكواري، استراليا
6	**الدكتور علي صالح**	إدارة أعمال	جامعة القدس
7	**الدكتور عمر الريماوي**	علم نفس	جامعة القدس
8	**الدكتور فدوى اللبدي**	علم اجتماع	جامعة القدس
9	**الدكتور فضل عيدة**	إدارة الأعمال	جامعة القدس المفتوحة– الخليل
10	**الدكتور محمد الجعبري**	إدارة الأعمال	جامعة الخليل

ملحق (3.3): الاستبانة (أداة الدراسة)

بســـــم الله الرحمـــن الرحيـــم

جـامعـة القـدس

عمـادة الدراسـات العليـا

برنامج الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

أخي العامل / أختي العاملة

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول "**أثر إدارة الذّات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكوميةفي محافظة الخليل**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، وقد وقع عليك الاختيار عشوائياً لتكون ضمن عينة الدراسة، لذا أرجو منك التعاون بتعبئة هذه الاستبانة بما يتوافق مع وجهة نظرك في وقت لا يتجاوز العشر دقائق في تعبئتها، علماً بأن بيانات الدّراسة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم الحفاظ على سريتها، ولا يطلب منك كتابة اسمك أو ما يشير إليك، شاكرين لك حسن تعاونك.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير والشكر على المساعدة.

الدكتور المشرف: د. بسام بنات **الباحثة: عايدة وراسنة**

الجزء الأول: البيانات الشخصية للمستجيب: الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة التي تنطبق عليك.

الجنس	**( ) ذكر**			**( ) أنثى**	
العمر	**( ) سنة**				
المؤهل العلمي	**( )دبلوم فأقل**	**( ) بكالوريوس**	**( ) ماجستير فأعلى**		
نوع المؤسسة	**( )حكومية**		**( ) غير حكومية**		
المسمى الوظيفي	**( ) مدير عام**	**( ) مدير**	**( ) نائب مدير**	**( ) رئيس قسم**	**( ) موظف**
سنوات الخبرة	**( ) سنة**				
الحالة الاجتماعية	**( ) أعزب**	**( ) متزوج**	**( ) غير ذلك**		

الجزء الثاني: إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكوميةفي محافظة الخليل.

يرجى قراءة الفقرات الآتية بعناية، والإجابة عنها بوضع دائرة حول رمز الإجابة التي تراها/ترينها مناسبة.

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أحدد أهدافي بدقة ضمن رؤية مستقبلية	1	2	3	4	5
2	أرى أن تقسيم العمل على الوقت المخصص له يسهل تحقيق الأهداف	1	2	3	4	5
3	أبذل قصارى جهدي في سبيل تحقيق أهدافي	1	2	3	4	5
4	أعمل على تقييم أهدافي كل فترة زمنية معينة	1	2	3	4	5
5	أضع خطة لأهدافي	1	2	3	4	5
6	أضع خطة أسبوعية للأعمال والواجبات التي أقوم بها	1	2	3	4	5
7	أفصل أولويات العمل عن أولوياتي الشخصية	1	2	3	4	5
8	أحرص على إنجاز الأعمال الموكلة إلي في الوقت المحدد	1	2	3	4	5
9	أرى أن النجاح في أي عمل يتوقف على تنظيم الوقت	1	2	3	4	5
10	لدي القدرة على تشخيص المشكلة التي تواجهني والبحث عن حل ملائم لها	1	2	3	4	5
11	أقوم بجمع المعلومات اللازمة واستشارة أصحاب الخبرة عند صناعة القرار	1	2	3	4	5
12	أسعى إلى اختيار القرار المناسب حسب الإمكانيات المتاحة	1	2	3	4	5
13	أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها	1	2	3	4	5
14	أستطيع ضبط انفعالاتي عند مواجهة أية مشاكل	1	2	3	4	5
15	لدي القدرة على بناء علاقات اجتماعية	1	2	3	4	5
16	أسعى إلى التميز في العمل	1	2	3	4	5
17	لدي القدرة على تعديل خططي لمواجهة المواقف الطارئة	1	2	3	4	5
18	لدي القدرة على رؤية الأشياء وتقدير الأمور من زوايا مختلفة	1	2	3	4	5
19	لدي القدرة على التعامل مع الناس مهما اختلفت شخصياتهم وتوجهاتهم	1	2	3	4	5
20	أرى أن الإصغاء يسهم في فهم الرسالة المستقبلة والمرسلة بين الناس	1	2	3	4	5
21	أعتقد أن الاتصال المباشر وجهاً لوجه أكثر فعالية من الوسائل الالكترونية	1	2	3	4	5
22	لدي القدرة على حل مشاكل الآخرين بطريقة ترضي جميع الأطراف	1	2	3	4	5
23	أتابع تنفيذ الأعمال والخطط لضمان تحقيق الأهداف	1	2	3	4	5
24	أحرص على تطوير قدراتي ومهاراتي	1	2	3	4	5
25	أتقبل النقد البناء من الآخرين	1	2	3	4	5

الجزء الثالث: المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

يرجى قراءة الفقرات الآتية بعناية، والإجابة عنها بوضع دائرة حول رمز الإجابة التي تراها/ترينها مناسبة.

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به	1	2	3	4	5
2	أشعر بالضيق إذا تأخرت عن العمل	1	2	3	4	5
3	أشعر بالارتياح عندما أشترك مع زملائي في إنجاز عمل ما	1	2	3	4	5
4	أنفذ المهام الموكلة إلي بعناية	1	2	3	4	5
5	أرى أن الموظف الذي يتمارض يضر بالمجتمع	1	2	3	4	5
6	يعود التزامي بالعمل إلى الرقابة المستمرة من مسؤولي المباشر	1	2	3	4	5
7	أسعى إلى تحقيق أهدافي بغض النظر عن الوسيلة	1	2	3	4	5
8	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين	1	2	3	4	5
9	أحرص على المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية	1	2	3	4	5
10	أحب أن أكون إنساناً مهتماً بما يجري في المجتمع	1	2	3	4	5
11	أعتقد أن كل فرد يستطيع مشاركة الآخرين في حل مشاكلهم	1	2	3	4	5
12	نجاح الجماعة يتطلب تعاون أعضائها	1	2	3	4	5
13	أعتقد أنه من مسؤوليتي المحافظة على ممتلكات المؤسسة	1	2	3	4	5
14	المحافظة على الأماكن العامة مسؤولية الحكومة وحدها	1	2	3	4	5
15	أبادر لتقديم المساعدة لمن يحتاجها	1	2	3	4	5
16	أحرص على الحضور والمغادرة في الوقت الرسمي للدوام	1	2	3	4	5
17	يؤلمني عدم التزام بعض الزملاء بمتطلبات وأنظمة العمل	1	2	3	4	5
18	يؤلمني اعتداءات الآخرين على الممتلكات العامة	1	2	3	4	5
19	أؤمن أن تنمية الوطن مسؤولية كل مواطن فيه	1	2	3	4	5
20	أعتقد أن نجاح مشاريع بلدي لها تأثير على مستقبلي ومستقبل الوطن	1	2	3	4	5
21	أرى أنه من واجب كل فرد المساهمة في حل مشاكل الوطن	1	2	3	4	5
22	أحب أن يتحدث الجميع عن إنجازاتنا الوطنية	1	2	3	4	5
23	يحزنني أن أسمع عن وقوع كارثة في أي مكان في الوطن	1	2	3	4	5
24	أشعر بالضيق تجاه سلبية بعض المواطنين تجاه الوطن	1	2	3	4	5
25	أشارك أبناء مجتمعي في المناسبات الوطنية	1	2	3	4	5

شكرا جزيلاً لحسن تعاونكم

ملحق (4.3): كتاب تسهيل مهام للطالب

بسم الله الرحمن الرحيم

معهد التنمية المستدامة

Institute of Sustainable Development

التاريخ: 13/3/2016

الى من يهمه الأمر،،

تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج التنمية الريفية المستدامة – بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية – جامعة القدس بأن الطالبة عايدة نادي محمد وراسنة ورقمها الجامعي ".21312214" .

هي أحدى طلبة معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس تقوم بعمل بحث عن.

"أثر إدارة الذات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة بمحافظة الخليل"

وعليه يرجى مساعدتها بالحصول على المعلومات اللازمة لهذه الدراسة، علماً بأن المعلومات والبيانات التي يحصل عليها الطالب تعامل بسرية تامة ولأغراض البحث فقط.

مع جزيل الشكر والتقدير،،

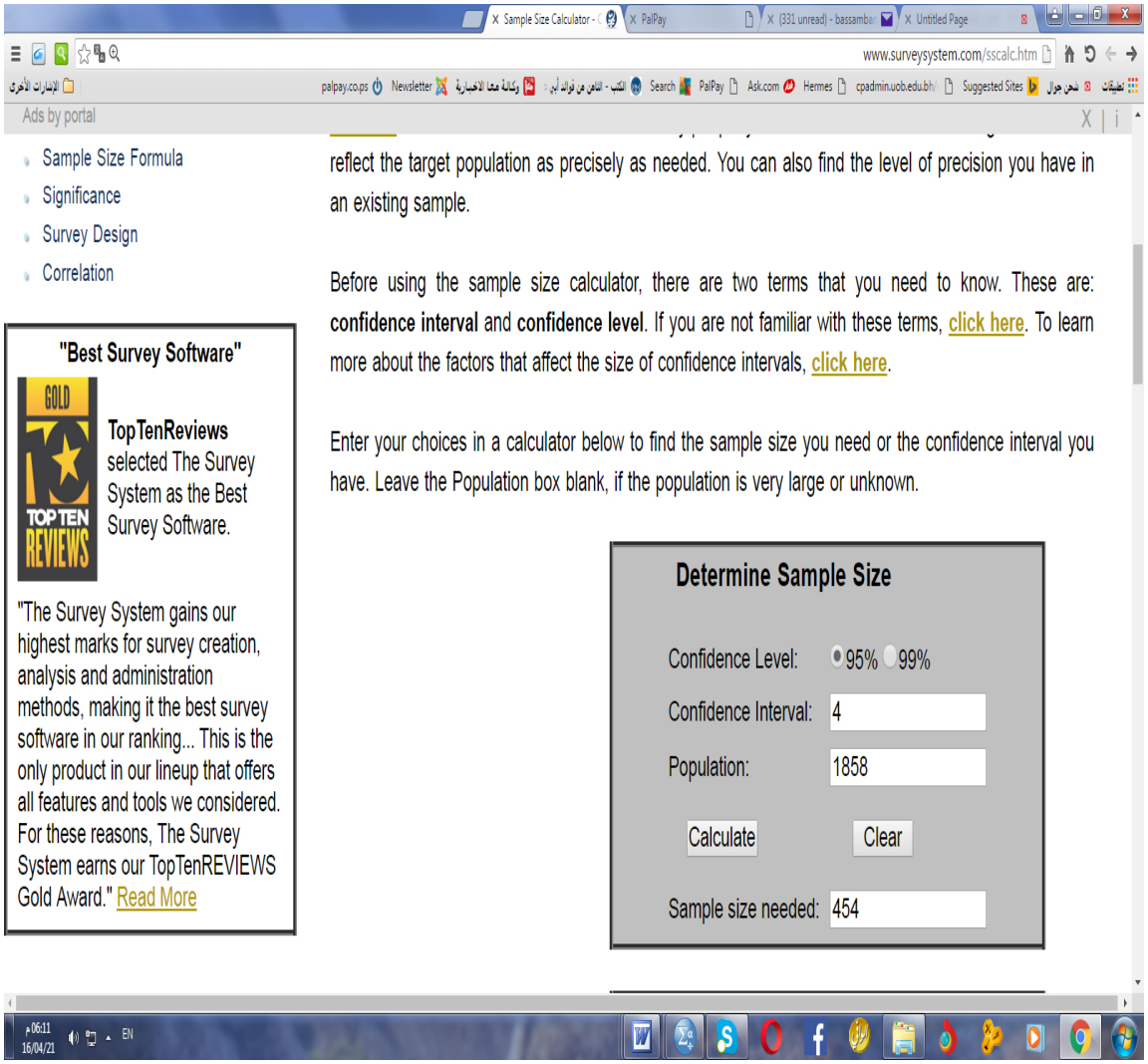
د. عزمي الاطرش

مدير معهد التنمية المستدامة

Jerusalem – Abu Deis
Tel / Fax: 009722790345
P.O.Box: 51000, 20002
email: Info@srd.alquds.edu

القدس- أبوديس
تلفاكس 009722790345
ص.ب: 51000 او 20002
البريد الالكتروني: Info@srd.alquds.edu

ملحق (5.3) حساب حجم عينة الدراسة



فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1.3	رسالة طلب تحكيم أداة الدّراسة (الاستبانة)	141
2.3	أسماء أعضاء لجنة تحكيم أداة الدّراسة (الاستبانة)	142
3.3	الاستبانة (أداة الدراسة)	143
4.3	كتاب تسهيل مهام للطالب	146
5.3	حساب حجم عينة الدراسة	147

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1.2	هرم (Maslow, 1970) للاحتياجات الإنسانية	21

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.2	المكونات الأساسية والفرعية لقيمة المسؤولية الاجتماعية	39
1.3	توزيع مجتمع الدّراسة والعينة وفقاً لمتغير نوع المؤسسة	82
2.3	خصائص العينة الديمغرافية	83
3.3	نتائج التحليل العاملي لفقرات مقياس إدارة الذّات	86
4.3	نتائج التحليل العاملي لفقرات مقياس المسؤولية الاجتماعية	88
5.3	نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا لأداة الدّراسة بأبعادها المختلفة	89
6.3	مفتاح المتوسطات الحسابية	90
1.4	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل	92
2.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمؤشرات إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية	92
3.4	الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل	94
4.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمؤشرات المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل مرتبة حسب الأهمية	95
5.4	نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس	97
6.4	نتائج اختبار ت(t.test) للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير نوع المؤسسة	98
7.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	99
8.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	100
9.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	100
10.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	101
11.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	101

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
12.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	102
13.4	نتائج معامل الانحدار المعياري للعلاقة بين متغيري العمر وسنوات الخبرة ومستوى إدارة الذّات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل	103
14.4	نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس	104
15.4	نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير نوع المؤسسة	105
16.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	106
17.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	106
18.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	107
19.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	108
20.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	108
21.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	109
22.4	نتائج معامل الانحدار المعياري للعلاقة بين متغيري العمر وسنوات الخبرة ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل	110
23.4	نتائج معامل الانحدار المعياري للعلاقة بين إدارة الذّات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل	111

فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	الإهداء	
	الإقرار	أ
	شكر وعرفان	ب
	مصطلحات الدراسة	ج
	ملخص الدّراسة باللغة العربية	هـ
	ملخص الدّراسة باللغة الانجليزية	ز
الفصل الأول: موضوع الدّراسة و خلفيتها		
1.1	المقدمة	1
2.1	مشكلة الدراسة	5
3.1	مبررات الدراسة	6
4.1	أهمية الدراسة	7
5.1	أهداف الدراسة	8
6.1	أسئلة الدراسة	9
7.1	فرضيات الدراسة	10
8.1	حدود الدّراسة	12
9.1	محددات الدراسة	13
10.1	هيكلية الدراسة	13
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة		
2.2	**المبحث الأول: إدارة الذّات**	**14**
1.2.2	مقدمة	14
2.2.2	مفهوم الذّات	15
3.3.2	احتياجات الذّات	19
4.2.2	تعريف إدارة الذّات	23
5.2.2	مكونات إدارة الذّات	24

6.2.2	مهارات إدارة الذّات	25
7.2.2	مبادئ إدارة الذّات	27
8.2.2	مقومات إدارة الذّات	31
9.2.2	فوائد تطبيق إدارة الذّات	32
10.2.2	معيقات تطبيق مبادئ إدارة الذّات	32
3.2	**المبحث الثاني: المسؤولية الاجتماعية**	**34**
1.3.2	مقدمة	34
2.3.2	تعريف المسؤولية الاجتماعية	34
3.3.2	عناصر المسؤولية الاجتماعية	37
4.3.2	شروط المسؤولية الاجتماعية	41
5.3.2	نمو وتطور المسؤولية الاجتماعية	42
6.3.2	أنواع المسؤولية	43
7.3.2	مبررات الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية	47
8.3.2	أهمية المسؤولية الاجتماعية	47
9.3.2	الاعتلال "عدم السواء" الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية	52
4.2	**المبحث الثالث: الدراسات السابقة**	**54**
1.4.2	الدراسات العربية	54
2.4.2	الدراسات الأجنبية	72
3.4.2	التعليق على الدراسات السابقة وموقع الدّراسة منها	78
الفصل الثالث: منهجية الدّراسة وإجراءاتها		
1.3	مقدمة	81
2.3	منهج الدراسة	81
3.3	مجتمع الدراسة	82
4.3	عينة الدراسة	82
5.3	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة	84
6.3	أسلوب وأداة جمع البيانات	85
1.6.3	صدق أداة الدراسة	86
2.6.3	ثبات أداة الدراسة	89
7.3	المعالجة الإحصائية للبيانات	89

الفصل الرابع: نتائج الدراسة		
1.4	مقدمة	91
2.4	نتائج أسئلة الدّراسة	91
1.2.4	السؤال الأول	91
2.2.4	السؤال الثاني	92
3.2.4	السؤال الثالث	94
4.2.4	السؤال الرابع	95
3.4	نتائج فرضيات الدراسة	97
الفصل الخامس: ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات		
1.5	مقدمة	112
2.5	ملخص نتائج الدّراسة ومناقشتها	112
3.5	استنتاجات الدراسة	128
4.5	توصيات الدراسة	129
المصادر والمراجع		131
فهرس الملاحق		148
فهرس الأشكال		149
فهرس الجداول		150
فهرس المحتويات		152