



أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأزهر
برنامج الماجستير في القيادة والإدارة



دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً)

إعداد الباحث

أسامة محمد خليل الزيناتي

إشراف

د. أحمد حسين المشهراوي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج
"القيادة والإدارة" - تخصص قيادة وإدارة

1436هـ - 2014م

قرار لجنة المناقشة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا

تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝۹۱ (المجادلة 11)

صدق الله العظيم

الإهداء

إلى أرواح الشهداء الأبرار الذين ضحوا من أجل رفعة هذا الوطن ...

إلى أمي الحنون رضي الله عنها وأمد في عمرها ...

إلى أبي الغالي أمد الله في عمره ورزقه الصحة والعافية ...

إلى زوجتي الغالية شريكة حياتي ورفيقة دربي ...

إلى أبنائي وزينة حياتي (خليل، محمد، عبد الله، أحمد).

إلى إخوتي وأخواتي ...

إلى أصحابي وأصدقائي ورفقاء دربي ...

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

شكر وتقدير

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الرحمة أفضل خلق الله محمد الصادق الأمين عليه صلوات ربي وأفضل التسليم، أما بعد....

إقراراً بالفضل لذويه ونزولاً عند قول النبي صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، فإن الواجب يدفعني إلى أن أخص بالشكر بعد الله تعالى نبع المعرفة أستاذي المشرف على رسالتي الدكتور أحمد حسين المشهراوي الذي تفضل عليّ بأن أعطاني الكثير من وقته الثمين، فلم يدخر جهداً في مساعدتي وتقديم العون العلمي والمعنوي لي، فكان نعم الأستاذ، ونعم المشرف، فجزاه الله عني كل خير وبارك الله له في علمه وعمره.

والشكر موصول كذلك إلى د. نهاية التلباني و د. محمد الجريسي ، وذلك لتفضلهما بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة.

كما وأتقدم بالشكر الجزيل لجميع العاملين في أكاديمية الادارة والسياسة وللإخوة إدارة مجمع الشفاء الطبي وجميع الكادر الطبي والإداري في المجمع، كما وأتقدم بالشكر للأستاذ رشاد بدر الذي كان خير عون لي في تنسيق هذه الرسالة.

وأخيراً، أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لكل من ساهم وساعد في إنجاح وإتمام هذه الدراسة.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين،،،

أسامة محمد الزيناتي

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم إعداد و توزيع استبانة هدفت إلى اختبار الفرضيات، وتكون مجتمع الدراسة من أصحاب المواقع الإشرافية (رئيس شعبة، رئيس قسم، مشرف تمرير، نائب مدير دائرة، مدير دائرة، مدير عام) في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة، حيث تم توزيع عدد (180) استبانة على عينة الدراسة، وتم استرداد (152) استبانة أي ما نسبته (84.44%).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. حظي بُعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا على المرتبة الأولى، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء، وجاءت أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، ثم أخلاقيات المهنة نحو العاملين في المرتبة الرابعة.
2. جاء بُعد واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية على المرتبة الأولى من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وجاء واقع المسؤولية الجماعية في المرتبة الثانية، تلا ذلك واقع المسؤولية الوطنية في المرتبة الثالثة، وجاء واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية في المرتبة الرابعة.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة الباحثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.
4. توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.

ومن أهم توصيات الدراسة:

1. تطبيق ميثاق أخلاقيات العمل الصحي الفلسطيني ليكون داعماً للقوانين الخاصة بالعمل الصحي في فلسطين.
2. إنشاء وحدة متخصصة في المستشفيات لربط المؤسسات الصحية بالمجتمع المحلي تختص بالمسؤولية الاجتماعية.
3. إنشاء لجان دعم ومساندة مكونة من المجتمع المحلي للقطاع الصحي يكون دورها توعية أفراد المجتمع المحلي وعمل أيام صحية تطوعية للعمل على تكامل المسؤولية الاجتماعية.
4. العمل على تكامل القطاع الصحي الحكومي ومنظمات المجتمع المدني في تقديم الخدمة للمواطنين بحيث تقوم منظمات المجتمع المدني الصحية بسد النقص الذي تعانيه بعض مناطق قطاع غزة من حيث المراكز الصحية والمستشفيات.
5. تفعيل دور المسؤولين في المجال الصحي في المجتمع من خلال أخذ آرائهم وتوصياتهم بما يخص المجتمع المحلي.

Abstract

This study aims at identifying the role of work ethics in enhancing the social responsibility in the Palestinian governmental hospitals (Al-shifa Medical complex as a case study). In order to achieve the objectives of this study, a questionnaire has been distributed which aimed at testing the hypotheses of this study. The targeted group of this study was the staff holding supervisory positions (heads of division, heads of sections, chiefs of nursing, deputy director of the department, the director of the department, the general director) at Al-shifa medical complex in Gaza Strip, 180 copies of the questionnaire were distributed on the targeted group, of which 152 copies of the questionnaire were filled and returned back, which represents a response rate (84.44%) of the distributed questionnaire.

Results:

1. Work ethics towards senior management was ranked first, followed by work ethics towards colleagues, work ethics towards the local community was in the third stage and work ethics towards coworkers was fourth.
2. On the social responsibility side, the religious and moral responsibility came first, collective responsibility came second, patriotic responsibility was third and personal social responsibility was fourth.
3. There are differences of statistical significance at the level of $(0.05 \geq \alpha)$ between the mean values for responses of targeted group about the role of work ethics in enhancing social responsibility in AL-shifa Hospital complex in Gaza, that are related to the variables of gender, age, educational level. There were no differences of statistical significance related to the years of service.
4. There is a positive correlation of statistical significance at level the of $(0.05 \geq \alpha)$ between practicing work ethics and enhancing social responsibility in governmental hospitals in the Gaza Strip.

Recommendations:

1. Implementing the code of work ethics for the Palestinian health work to support the laws of health work in Palestine.
2. Establish specialized social responsibility units in hospitals focusing on strengthening ties with local communities.
3. Create supporting committees from local community members to raise awareness of hospital roles and to organize volunteer open days to support integrating social responsibilities of parties.
4. Work on the integration and coordination of public health sector with civil society organizations in the provision of service to people, so that the health civil society organizations can fill shortages of health centers and hospitals witnessed in some areas in Gaza Strip.
5. Activate the role of the main stakeholders and professionals of the health sector and take their recommendations and suggestions concerning local communities into consideration.

جدول المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	آية قرآنية
ب	إهداء
ج	شكر وتقدير
د	ملخص الدراسة باللغة العربية
هـ	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
و	جدول المحتويات
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
2	أولاً: المقدمة.
3	ثانياً: مشكلة الدراسة.
3	ثالثاً: أسئلة الدراسة.
4	رابعاً: فرضيات الدراسة.
5	خامساً: أهداف الدراسة.
6	سادساً: أهمية الدراسة.
6	سابعاً: متغيرات الدراسة
7	ثامناً: نموذج الدراسة.
7	تاسعاً: حدود الدراسة.
7	عاشراً: مصطلحات الدراسة.
الفصل الثاني: أخلاقيات المهنة و المسؤولية الاجتماعية	
المبحث الأول: أخلاقيات المهنة	
11	المطلب الأول: مفاهيم وتعريفات أخلاقيات المهنة
12	أولاً: مفاهيم وتعريفات الأخلاق
14	ثانياً: مفهوم أخلاقيات المهنة
17	ثالثاً: أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة
17	رابعاً: العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة في المنظمات
20	المطلب الثاني: دور ومصادر أخلاقيات المهنة
21	أولاً: دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية
23	ثانياً: مصادر أخلاقيات المهنة
26	المطلب الثالث : أخلاقيات الوظيفة العامة
27	أولاً : أخلاقيات الوظيفة العامة

30	ثانياً: النظرة الإسلامية لأخلاقيات المهنة
33	ثالثاً: أخلاقيات المهن الطبية
المبحث الثاني: المسؤولية الاجتماعية	
41	المطلب الاول : مفهوم وعناصر المسؤولية الاجتماعية
42	أولاً: مفهوم وتعريف وأنواع المسؤولية الاجتماعية
44	ثانياً: عناصر ومكونات المسؤولية الاجتماعية
47	المطلب الثاني: أهمية ومجالات المسؤولية الاجتماعية
48	أولاً : أهمية ومجالات المسؤولية الاجتماعية.
49	ثانياً: أهمية اعداد الانسان المسئول اجتماعياً.
51	ثالثاً: صفات الشخص المسئول اجتماعياً.
52	رابعاً : الاعتلال الاخلاقي للمسئولية الاجتماعية.
54	المطلب الثالث : المسؤولية الاجتماعية في الاسلام
59	المطلب الرابع :عوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية
60	أولاً : عوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية
61	ثانياً : دور المؤسسات الاجتماعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية.
المبحث الثالث: دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية	
66	المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات المهنة
الفصل الثالث: الدراسات السابقة	
70	مقدمة.
70	أولاً: الدراسات الفلسطينية.
76	ثانياً: الدراسات العربية.
79	ثالثاً: الدراسات الأجنبية.
81	رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الرابع: منهجية الدراسة ومناقشة نتائج الدراسة	
المبحث الأول: طريقة وإجراءات الدراسة	
84	أولاً: منهجية الدراسة.
84	ثانياً: مجتمع الدراسة.
87	رابعاً: أداة الدراسة
89	خامساً: صدق الاستبانة.
99	سادساً: ثبات الاستبانة.
102	سادساً: المعالجات الاحصائية.
المبحث الثاني: مناقشة أسئلة الدراسة والتحقق من فروض الدراسة	
104	أولاً: مناقشة أسئلة الدراسة.

124	ثانياً: التحقق من فروض الدراسة.
الفصل الخامس: أهم نتائج وتوصيات الدراسة	
141	أولاً: نتائج عامة للدراسة
141	ثانياً: نتائج حول محور أخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي.
142	ثالثاً: نتائج حول محور واقع المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي.
143	أولاً: أهم التوصيات العامة.
143	ثانياً: توصيات حول محور أخلاقيات المهنة.
144	ثالثاً: توصيات حول محور المسؤولية الاجتماعية.
قائمة المراجع	
146	أولاً: المراجع العربية
154	ثانياً: المراجع الأجنبية
155	ثالثاً: مواقع الشبكة العنكبوتية
الملاحق	
156	ملحق رقم (1): قائمة المحكمين
157	ملحق رقم (2): الاستبانة في صورتها النهائية
163	ملحق رقم (3): كتاب تسهيل مهمة باحث

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	جدول المكونات الاساسية والفرعية للمسئولية الاجتماعية	45
2	جدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	85
3	جدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	85
4	جدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	86
5	جدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة	87
6	جدول ليكرت الخماسي	88
7	جدول الابعاد الاربعة التي تتناول محور أخلاقيات المهنة	88
8	جدول الابعاد الاربعة التي تتناول محور المسئولية الاجتماعية	89
9	جدول معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الأول: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو الموظفين العاملين) مع الدرجة الكلية للبعد.	90
10	جدول معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثاني: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو الزملاء) مع الدرجة الكلية للبعد	91
11	جدول معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثالث: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو الإدارة العليا) مع الدرجة الكلية للبعد	92
12	جدول معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الرابع: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو المجتمع المحلي) مع الدرجة الكلية للبعد	93
13	جدول مصفوفة معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة	94
14	جدول معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الأول: (واقع المسئولية الاجتماعية الذاتية) مع الدرجة الكلية للبعد	95
15	جدول معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثاني: (واقع المسئولية الاجتماعية الجماعية) مع الدرجة الكلية للبعد	96
16	جدول معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثالث: (واقع المسئولية الاجتماعية الدينية والأخلاقية مع الدرجة الكلية للبعد	97
17	جدول معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الرابع: (واقع المسئولية الاجتماعية الوطنية) مع الدرجة الكلية للبعد	98
18	جدول مصفوفة معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة	99

100	جدول يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل	19
101	جدول يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل	20
104	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد استبانة أخلاقيات المهنة وترتيبها في الاستبانة	21
106	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الأول: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو الموظفين العاملين) وكذلك ترتيبها	22
109	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثاني: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو الزملاء) وكذلك ترتيبها	23
111	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثالث: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو الإدارة العليا) وكذلك ترتيبها	24
113	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الرابع: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو المجتمع المحلي) وكذلك ترتيبها	25
115	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد استبانة المسؤولية الاجتماعية وكذلك ترتيبها في الاستبانة	26
116	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الأول: (واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية) وكذلك ترتيبها	27
118	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثاني: (واقع المسؤولية الاجتماعية الجماعية) وكذلك ترتيبها	28
120	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثالث: (واقع المسؤولية الاجتماعية الدينية والأخلاقية) وكذلك ترتيبها	29
121	جدول التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الرابع: (واقع المسؤولية الاجتماعية الوطنية) وكذلك ترتيبها	30
124	جدول معامل الارتباط بين ممارسة أخلاقيات المهنة نحو العاملين وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.	31
125	جدول معامل الارتباط بين ممارسة أخلاقيات المهنة نحو الزملاء وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.	32
126	جدول معامل الارتباط بين ممارسة أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.	33
127	جدول معامل الارتباط بين ممارسة أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.	34
128	جدول المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير الجنس	35

130	جدول مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير العمر .	36
132	جدول مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي	37
134	جدول مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة	38
136	جدول يوضح اختبار "شيفيه" في البعد الأول أخلاقيات المهنة نحو العاملين تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة	39
136	جدول يوضح اختبار "شيفيه" في البعد الثاني أخلاقيات المهنة نحو الزملاء تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة	40
137	جدول يوضح اختبار "شيفيه" في البعد الثالث أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة	41
137	جدول يوضح اختبار "شيفيه" في البعد الرابع أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة	42
138	جدول يوضح اختبار "شيفيه" في الدرجة الكلية للاستبانة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة	43
138	جدول يوضح اختبار "شيفيه" في البعد الثاني واقع المسؤولية الجماعية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة	44

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
16	الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة	1

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- أولاً : المقدمة.
- ثانياً : مشكلة الدراسة.
- ثالثاً : أسئلة الدراسة.
- رابعاً : فرضيات الدراسة.
- خامساً : أهداف الدراسة.
- سادساً : أهمية الدراسة.
- سابعاً : نموذج الدراسة.
- ثامناً : حدود الدراسة.
- تاسعاً : مصطلحات الدراسة.

أولاً : المقدمة :

تعدُّ الأخلاق من أساسات ديننا الحنيف الذي دعا إليه رب العزة جل جلاله ورسوله الكريم حيث قال تعالى: {وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ} (القلم:4). وقال الرسول الأعظم محمد صلى الله عليه وسلم { إنما بعثت لأتمم مكارم الاخلاق } (الألباني، 1 / 75)، وهذا يدل على أهمية الأخلاق بالنسبة للإنسان بصفة عامة ولل فرد المسلم بصفة خاصة ويعتبر حسن الخلق ضرورة في المعاملات بين الأشخاص في المجتمعات، فإن غابت الأخلاق أصبح المجتمع يسير وفق قانون الغاب، ولا يتوقف أمر أخلاقيات المهنة عند حدود معينة بل يشمل كل نواحي الحياة، وتلقى أخلاقيات المهنة اهتماماً كبيراً وذلك لأنها تعتمد على التعاملات بين جميع أفراد وفئات المجتمع.

ويمثل الجانب الأخلاقي جانباً مهماً في بنية الشخصية، ويختص هذا الجانب بالقيم و المثل و العادات و المعايير، ويساعد في الوصول إلى الحالة السوية والتي تعني "مدى اتساق السلوك مع المعايير الأخلاقية في المجتمع وقواعد السلوك السائدة فيه"، إلا أن هذا الجانب لم ينل نفس القدر من الاهتمام الذي تناله الجوانب الأخرى من الشخصية إلا حديثاً وتحديداً في عام 1932 من خلال نظرية بياجيه في النمو الأخلاقي ، ثم تلاه كولبرج 1964(محمد،1991).

والأخلاقيات جزء متين في المهن كافة وخاصة مهنة الطب ويرجع تاريخ مفهوم الأخلاق الطبية الى الطبيب اليوناني أبقراط في القرن الخامس قبل الميلاد ويعتبر هذا الطبيب مبتكراً لمفهوم الأخلاق الطبية، وممارسة الطب عن طريق الاحتراف حيث كان الأطباء يؤدون القسم علانية في الالتزام بجعل مصالح مرضاهم فوق كل اعتبار (Williams, 2005).

ولقد تأثرت الأخلاق الطبية في الفترة الأخيرة بتطور مفهوم حقوق البشر بما أننا نعيش عالماً متعدد المفاهيم والثقافات والذي من شأنه أن يجعل التقاليد الأخلاقية متعددة ومتخالفة فيمكن في تلك الحالة أن نعتبر الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق البشر قاعدة الأخلاقيات الطبية متبناة عبر كل حدود قومية وثقافية بالإضافة إلى أن الأطباء كثيراً ما تعترضهم مشاكل ناتجة عن الاعتداء على حقوق الناس مثل التهجير أو التعليم وما زال الأطباء منشغلين بوضعية المعالجة كما أن الأخلاقيات الطبية لها ارتباط متين بالحقوق الإنسانية (Williams, 2005).

وقد عُرفت المسؤولية الاجتماعية بأنها "مسئولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه وأمام الجماعة وأمام الله وهي الشعور بالواجب الاجتماعي، والقدرة على تحمله والقيام به". (زهرا،1984).

فقد برزت كثيراً من المفاهيم الحديثة في عالم المنظمات الصحية في العالم، والتي تهتم بجودة الخدمة المقدمة للمرضي وتركز على بيئة العمل الداخلية والخارجية، وبرامج منع العدوى، والسلامة العامة، والتقييم الجيد، وسلامة المختبرات وبنك الدم؛ لتحقيق مستوى عالٍ من رضی المرضى عن الخدمة الصحية المقدمة، وهذا الرضا لا يتحقق إلا عندما تقابل توقعات المريض لمستوى جودة الخدمة الصحية مع ما قدم له فعلاً في المراكز الصحية والمشافي (الشريف، 2008).

ما دفع الباحث لإجراء هذه الدراسة بهدف التعرف على واقع دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في أكبر مجمع صحي في قطاع غزة والمتمثل في مجمع الشفاء الطبي والذي يعتبر من أهم المراكز الصحية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية والذي يقدم الخدمات للعديد الأكبر من المرضى في القطاع، بهدف تقديم النصح والنصيحة للعاملين في هذا المجال للاستفادة من نتائج الدراسة في ترشيد قراراتهم وتصويب آرائهم وتحسين الخدمة بما يحقق الرضى للمرضى وأبناء مجتمعنا الفلسطيني.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

من الملاحظ أن هناك بعض المظاهر السلبية التي تصدر من بعض العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية في قطاع غزة حسب تقرير المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية (2007) والذي تبين بعد مسح ميداني ودراسات معمقة على واقع المؤسسات الصحية الفلسطينية أن هناك مشكلة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وعدم توفر قواعد محددة توجه سلوك الموظف، وتضمن معاملته للمستفيدين من الخدمات الصحية على مبدأ أخلاقيات المهنة، والمساواة بين الجميع، تجعل من هامش مرونة الموظف في التعامل مع المواطنين واسع جداً، ما يعني زيادة احتمالات الفساد والمحسوبية. خاصة وأن الموظف لا يجري تدريبه أو تثقيفه على تقديم الخدمة بروح عالية من النزاهة والمساواة بين المواطنين، كل ما سبق حداً بالباحث لمحاولة دراسة أخلاقيات المهنة ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة حرصاً على تقديم النصيحة للعاملين في هذا المجال مما ينعكس إيجابياً على تقديم خدمة أفضل للمواطنين.

ثالثاً: أسئلة الدراسة:

تتلخص أسئلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس التالي :

"ما دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة؟"

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

الجزء الأول : واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة:

1. ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو الإدارة العليا في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟
2. ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو زملاء العمل في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟
3. ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو المرؤوسين في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟
4. ما واقع أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين أصحاب المواقع الإشرافية نحو المجتمع المحلي في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟

الجزء الثاني: واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة:

1. ما واقع المسؤولية الشخصية (الذاتية) لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟
2. ما واقع المسؤولية الجماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟
3. ما واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟
4. ما واقع المسؤولية الوطنية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟

رابعاً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسة أخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة."

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو العاملين والمسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو الزملاء والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

" توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة الباحثين حول أخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)."

الفرضية الرئيسية الثالثة:

"توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة الباحثين حول المسئولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)."

خامساً: أهداف الدراسة:

1. التعرف على مدى ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
2. رصد درجة إلمام أصحاب المواقع الإشرافية بالمسئولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
3. الوقوف على المعوقات التي تحول دون ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.
4. استكشاف العلاقة بين ممارسة أخلاقيات المهنة وتعزيز المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.
5. التعرف إلى العلاقة بين متوسطات استجابة الباحثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسئولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

6. تقديم مقترحات وحلول تطويرية تساهم في تحسين أخلاقيات المهنة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

سادساً: أهمية الدراسة :

تتلخص أهمية الدراسة فيما يأتي :

1. تعتبر أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة التي لاقت رواجاً في السنوات الأخيرة في عالم المؤسسات العامة والربحية والأهلية.
2. تساهم أخلاقيات المهنة في تحسين علاقة المنظمات بالجمهور ومساعدتها في تحقيق رسالتها وأهدافها التي نشأت من أجلها.
3. تسعى لمساعدة صناع القرار في الوزارات الفلسطينية لتطوير أداء مؤسساتهم وخصوصاً في وزارة الصحة الفلسطينية.
4. قد تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية العاملين في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.
5. تأمل الدراسة في توجيه أنظار الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية في هذا المجال الهام بما يشكل إضافة نوعية للأدب الإداري الحديث.

سابعاً: متغيرات الدراسة:

• المتغير التابع :

تعزيز المسؤولية الاجتماعية.

• المتغير المستقل :

دور أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في المستشفيات الحكومية وأبعادها كما يلي:

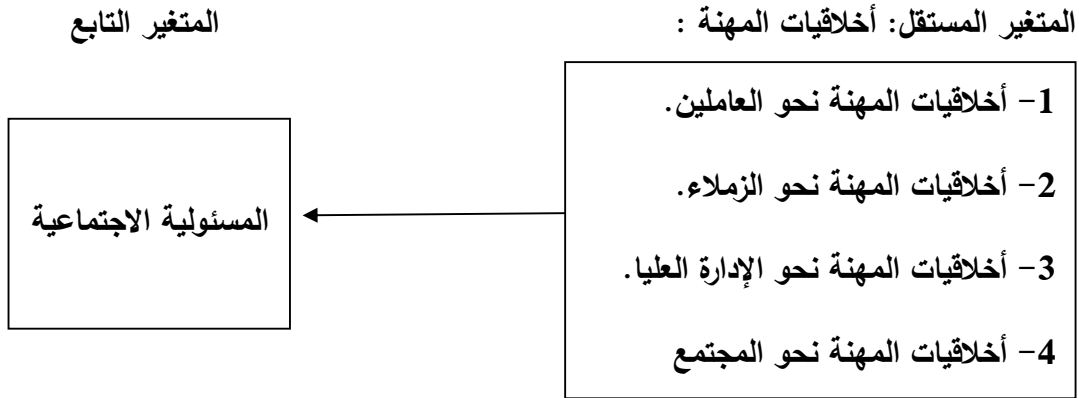
أ- أخلاقيات المهنة نحو العاملين.

ب- أخلاقيات المهنة نحو الزملاء.

ت- أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا.

ث- أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي.

ثامناً: نموذج الدراسة:



تاسعاً: حدود الدراسة:

تحدد مجال الدراسة بالحدود التالية:

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة في حدها الموضوعي على دراسة دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة تجاه الزملاء والعاملين والإدارة العليا والمجتمع المحلي.

الحد المكاني : اقتصرت الدراسة على مجمع الشفاء الطبي بغزة.

الحد البشري : اقتصرت الدراسة على أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة والبالغ عددهم (180).

الحد الزمني: طبقت الدراسة خلال عام 2014م.

عاشراً: مصطلحات الدراسة:

تبنى الباحث التعريفات التالية :

• **الأخلاق:** هي صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة المختارة (الغامدي، 2010: عدد242).

• **الخلق لغة:** بسكون اللام وضمها مفرد أخلاق ويعني المروءة والعادة والسجية والطبع (المنجد، 1992).

• **أخلاقيات المهنة:** التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون وتشمل احترام الموظف للأنظمة والقوانين، وقيم وعادات المجتمع والعدالة وعدم التحيز والعمل من أجل

المصلحة العامة، والحفاظ على أسرار المنظمة التي يعمل بها، وكذلك احترام الوقت والتقييد بالدوام لتحقيق أكبر قدر من الانتاج (غوشة،1983).

ويتبنى الباحث تعريف مدونة السلوك لأخلاقيات المهنة في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على أنها : مجموعة القيم والسلوكيات التي ينبغي على الموظفين إتباعها أثناء أداء مهماتهم وفي علاقاتهم فيما بينهم من جهة ومع جمهور المستفيدين من جهة ثانية.

• **المسئولية الاجتماعية لغويا:** "ما يكون به الانسان مسئولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها" (المنجد في اللغة والاعلام، 1992).

• **المسئولية الاجتماعية اصطلاحا:** يعرفها قاموس الفلسفة وعلم النفس (2014) بأنها : " وعي الفرد المرتبط بأساس معرفي بضرورة سلوكه تطوعيا نحو الجماعة وله تأثير في تحديد مجرى الأحداث التالي".

ويعرفها معجم العلوم الاجتماعية على أنها " تبعة أمر ولها شروط وواجبات ويتضمن مفهوم المسئولية الاجتماعية الحقوق والواجبات " (احمد، 1999).

ويعرفها الباحث إجرائيا على أنها مسئولية الفرد عن نفسه ومسئوليته اتجاه أسرته ومجتمعه وعملة ووطنه ودينه ويتم ذلك من خلال فهمه الحقيقي لدوره في المجتمع.

• **المستشفيات الحكومية:** تعرفها (منظمة الصحة العالمية) بأنها تنظيم طبي يعتبر جزءاً أساسياً من تنظيم اجتماعي، وظيفته تقديم رعاية صحية كاملة للسكان علاجاً ووقاية وتعليمياً وبحثاً ودراسة.

• **مجمع الشفاء الطبي:** مستشفى عام حكومي ويعتبر مجمع الشفاء أكبر مؤسسة صحية طبية داخل قطاع غزة، وهو مجمع طبي يضم ثلاث مستشفيات هي : مستشفى الجراحة ومستشفى الباطنة ومستشفى النساء والتوليد.(وزارة الصحة الفلسطينية،2014).

الفصل الثاني

أخلاقيات المهنة و المسؤولية الاجتماعية

المبحث الاول : أخلاقيات المهنة

المبحث الثاني : المسؤولية الاجتماعية

المبحث الأول

أخلاقيات المهنة

المطلب الأول : مفاهيم وتعريفات أخلاقيات المهنة

المطلب الثاني : دور ومصادر أخلاقيات المهنة

المطلب الثالث : أخلاقيات الوظيفة العامة

المطلب الأول

مفاهيم وتعريفات أخلاقيات المهنة

أولاً : مفاهيم وتعريفات الأخلاق

ثانياً : مفهوم أخلاقيات المهنة

ثالثاً : أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة

رابعاً : العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في المنظمات

أولاً : مفاهيم وتعريفات الأخلاق:

الخلق لغة: بسكون اللام وضمها مفرد أخلاق ويعني المروءة، العادة، السجية، أو الطبع (المنجد،1992).

فالخلق هو السجية (الطبع)، سواء كان حميداً أم غير حميد، ويوصف الخلق الممدوح بأنه حميد، أما الخلق المذموم بأنه غير حميد (باهي،1992).

الخلق اصطلاحاً: يعرف قاموس أكسفورد (1980,Oxford) مصطلح Ethics بأنه كلمة تعني "المبادئ الأدبية وقواعد السلوك"، كما عُرّف المصطلح في قاموس لونجمان (1995,Longman) بأنه العلم الذي يتناول الأخلاق، ويدل على القوانين، أو المبادئ الخلقية التي تتحكم في سلوك الفرد.

وتظهر الأخلاق على صورة أفعال وأقوال تصدر عن الإنسان فتعكس حكمه الأخلاقي على الأمور، وقد جاء في معجم نور الدين الوسيط أن الأخلاق هي قيم المجتمع الأمرة بالمعروف والناهية عن المنكر، والأخلاقي هو ما كان من سلوك الحسن في مجتمع ما متماشياً مع تقاليده وأعرافه الأمرة بالمعروف والناهية عن المنكر (نور الدين، 1971).

وتوجد الأخلاق حيثما يوجد الإنسان، وهي ما يميزه ككائن عاقل عن غيرهم من الكائنات، حيث إن الكائنات الحية الأخرى ليست قادرة على إصدار الحكم الأخلاقي، فهي لا تستطيع أن تكتشف الحق والباطل، أو تميز بين الفضيلة والرذيلة، وهي غير قادرة على صياغة المبادئ والمعايير الأخلاقية، وبالتالي غير قادرة على ممارسة الفعل الأخلاقي. فالإنسان وحده هو الكائن الأخلاقي الذي يهدف بطبيعته إلى تحقيق شخصيته العاقلة من خلال السلوك الهادف العاقل (التلوع، 1995) وتتعدد التعريفات التي تتناول "الأخلاق" بناءً على اختلاف الغاية والهدف منه، وكذلك تبعاً لثقافة المعرفين للأخلاق، فنرى أن الغزالي قد عرف الخلق بأنه " عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية"، واشترط الغزالي للأخلاق أن تصدر منه الأفعال بسهولة ويسر من غير روية، لأن من تكلف بذل المال أو السكوت عند الغضب بجهد وروية لا يقال خلقه السخاء والحلم. وعلى ذلك فليس الخلق عبارة عن الفعل، فرب شخص خلقه السخاء، ولا يبذل إما لفقد المال أو لمانع، وربما يكون خلقه البخل وهو يبذل إما لباعث أو لرياء، فهو إذاً تلك الهيئة الراسخة في النفس (الغزالي،2004).

وعرف الصنيع الأخلاق حين قال بأنها "مجموعة السلوكيات التي يظهرها الفرد في تعامله مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة، ويكتسب معظمها من خلال التربية والبيئة التي عاش فيها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة (الصنيع، 2001).

فى حين أشار كيران إلى أن الاخلاق ما هى إلا مجموعة من المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية الإنسانية والتي تحكم سلوك الافراد والمنظمات. (kiran, 2007) كذلك اعتبر رشوان أن الاخلاق ما هى الا تعبيراً عن الضمير الأخلاقي للإنسان، وبالتالي فهو ذلك التأثير الذي تمارسه الذات الإرادية على مجموع المحتوي العقلي، بحيث تستطيع أن تتحكم فى نشاطه، والذي يمثل الرقيب على كل حركة وكل نشاط وكل سلوك (رشوان، 2008) ويرى الاستانبولي بأن غاية الأخلاق ليست معرفة الفضيلة والرذيلة، بل غرس مبادئ الأخلاق فى نفوس الأطفال حتى يندفعوا من تلقاء أنفسهم إلى عمل الخير لأنه خير، وينفرون من الشر لأنه شر. (الاستانبولي، 1985).

فالأخلاقيات ما هى إلا "مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الإنسان والتي لها تأثير واضح على السلوك" (المزجاجي، 1994). ويرى الباحث أن معظم التعريفات السابقة والتي تناولت الأخلاق ركزت على القيم التي يتحلى بها الإنسان والتي تعمل على تعزيز مفهوم الأخلاق لديه ويتبنى الباحث تعريف الاستانبولي لأنه ركز على غرس مبادئ الاخلاق فى نفوس الأطفال حتى إن كبروا أصبحوا على قدر من التمييز بين الخير والعمل به والشر والابتعاد عنه.

أهمية الأخلاق:

للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وأعلاها قدراً، والسلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم فى تحقيق حاجاته الطبيعية، أو فى علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى، فالآداب الأخلاقية فى كل المعاملات زينة الإنسان وحليته الجميلة، ويقدر ما يتحلى بها الإنسان يضيف على نفسه جمالاً وبهاءً، وقيمة إنسانية (يالجن، 1993).

وتكمن أهمية الأخلاق من خلال الدور الذي تلعبه فى التأثير على العديد من المجالات مما يجبر المنظمات والمؤسسات على الالتزام بها فى توجيهها ومنها (kiran, 2007):

1. تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين.
2. تزويد المنظمات بالربح والمنفعة فى جميع المجالات.
3. المساعدة فى تحسين عملية صنع القرار.
4. إيجاد المصداقية بين المنظمات والمجتمع.
5. المحافظة على المجتمع والبيئة بدرجة أكبر من القوانين والأنظمة.

والتزام المجتمع بالأخلاق والتمسك بها ضمان لتحقيق السعادة والطمأنينة كما أكد ذلك (نصار، 2004) بقوله أن "أهمية الأخلاق تبرز على مستوى الفرد والمجتمع والعلاقات الدولية"، أي أنه على قدر الالتزام بالقيم الأخلاقية، يتحقق للفرد والمجتمع قدر مماثل من السعادة والاستقرار والسكينة النفسية والاجتماعية.

وتعد الأخلاق أساساً ومنطلقاً مهماً لحياة الأمم والشعوب والأفراد ، بحيث تنظم العلاقات فيما بينها، ويورد ناصر (2006) " وبما أن التجمع البشري أمر ضروري لا بد منه ، فقد اقتضت هذه الضرورة أن يكون بينهم تعامل مما يترتب عليه وجود قيم أخلاقية توظف للتمييز بين الخير والشر والفضيلة والرذيلة" .

ثانياً : مفهوم أخلاقيات المهنة:

يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً (السكرانة، 2009).

وهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها (المشوخي، 2003).

وهي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضى وبين المقاطعة والعقوبات المادية (حماد، 2004).

ويمكن كذلك حصر الصفات الأخلاقية للمهنة في خمس مجموعات كالاتي (هلالى، 2006):

1. الطهارة والقدسية: عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.

2. الاستقامة: وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.

3. التعاون: وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر.

4. الامانة: وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.

5. المحبة: وما تشمله من معاني النواد والإحسان والإيثار.

وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها (جوهره، فوزية، 2012).

فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسئولاً عن العمل الذي يقوم به. وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة كما يراها جوهره وفوزية (2012) وهي:

1. **الانضباط:** بحيث أن الغياب والتأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطوة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.
2. **صفات الموظف:** فالمشرف يتوقع من الموظفين التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف: الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في إنجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.
3. **فرق العمل:** بحيث تضمن فرق العمل إنجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.
4. **المظهر:** بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.
5. **المواقف:** فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.
6. **الإنتاجية:** حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.
7. **المهارات التنظيمية:** إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المنظمة.
8. **الاتصال:** فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظياً أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين.
9. **التعاون:** من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.
10. **الاحترام:** فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.



شكل رقم (1)

الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة (جوهره، فوزية، 2012).

وبين الغامدي (2010) أنه للتركيز على أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها، سواء أكان هذا العمل ميدانياً أو حرفياً أو مكتبياً أو إدارياً أو إعلامياً أو تطوعياً، وذلك ليقوم كل عامل وموظف ومسئول بدوره المطلوب منه على أمثل وجه وأحسن طريق، شريطة أن ترتبط هذه الأخلاقيات بأمرين:

الأول: المفهوم الشامل للأخلاق: حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بخلق معين يري أن فيه تحقيقاً لمصلحته ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله.

الثاني: ربط الأخلاق بمبدأ الثواب والعقاب الأخرى: حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية (الغامدي، 2010).

ثالثاً: أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة:

1. أهمية أخلاقيات المهنة:

لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقة الناس فيما بينهم وتمثل الأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية، والأخلاق تعد بمثابة دعامة أولى لحفظ الأمم والمجتمعات وضمان سيرها، والحكم على أية حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالأخلاق الفاضلة أو عدمه، كما أنها أساس لصالح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق له السعادة في الدنيا والآخرة.

وقد وضح الغالبي و العامري(2005) أن أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل هي :

1. أن المنظمة قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.
 2. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية وهذا له مردود ايجابي على المنظمة.
 3. الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الاخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات.
- إن الغاية من الالتزام بالأخلاق وفضائله تكون لاكتساب مرضاة الله وبها تتحقق السعادة في الدنيا والاخرة.

2. أهداف أخلاقيات المهنة:

أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أوردها مقدم (1997) كما يلي :

1. ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
2. فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر المسلكية المحظورة.
3. ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.

4. إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.

رابعاً: العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في المنظمات:

هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المنظمات، وذلك أن الإدارة لا تعمل في فراغ، وإنما تعمل في وسط إجتماعي، وتتأثر بالعوامل السياسية، والاقتصادية، والحضارية للدولة التي تعمل بها، والموظف في الوقت نفسه هو المواطن الذي يعيش

في بيئة المنظمة وينقل إليها القيم والعادات السائدة في مجتمعه، ويبقى لتلك العوامل أثراً واضحاً داخل المنظمات، رغم وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثرها في سلوك الموظف في المنظمة (المزروعي، 2003).

ولعل من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في المنظمات ما يأتي:

1. البيئة الاجتماعية :

يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل، والحي، والعمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد، وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته ، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يعايشه في البيئة (ياغي، 1995).

ولهذا نجد أن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني، وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكاً للناس والأشياء، وتكسبه معرفة لغيره وبِنفسه، وكذلك تنمي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف، والعاطفة، ومشاعر الاحترام تجاه الوالدين (الغزوي وآخرون، 1997).

إن المحاباة والواسطة أمثلة تبين من خلالها مدى تأثير البيئة الاجتماعية على سلوك الموظف الإداري، وعليه فنجد أن الموظف في المنطقة العربية على وجه الخصوص، يضع في الاعتبار عند التعامل مع الموظفين، بأن يخدم ويُلبي أولاً وقبل كل شيء مصالح من يمس إليه بصلة القرابة أولاً والصدقة ثانياً، فلماذا يسلك الموظف هذا السلوك الإداري اللاأخلاقي؟ إن السبب يعود إلى أن الأسرة أو العشيرة هي بؤرة التنظيم الاجتماعي الذي ينتمي إليه الموظف، ويتعلم من خلاله هذا الانتماء بأن الولاء في المقام الأول ليس للمصلحة العامة بل هو للأسرة أو العشيرة، ولا ريب في أن تلك العصبية الأسرية تنتقل إلى الجهاز الإداري عن طريق سلوك الموظف وعند تعامله مع الآخرين (الصباغ، 1985).

2. البيئة الاقتصادية

تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى ، وفقر ، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دوراً كبيراً في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد (ياغي، 1995).

ويجب أن نؤكد هنا على أن أثر العنصر المادي في أخلاقيات العاملين، وظهوره في الدول النامية، قد نجد له جذورًا تاريخية، إذ أن الفرد في الدول النامية، له متطلباته وطموحاته الكبيرة، التي لا تتناسب مع ما تستطيع الدولة توفيره من خدماتٍ وِسلع، كما أن العاملين لهم تطلعاتهم وآمالهم في تحسين أوضاعهم المعيشية، وزيادة وسائل الراحة وهم لا يملكون غير رواتبهم الضئيلة، ولذا فإن احتمالات الانحراف كثيرة سواءً من قبل المواطن الذي يريد أن يحصل على السلعة، أو الخدمة دون غيره أو أكثر منه، أو من قبل العاملين أنفسهم الذين يريدون الحصول على دخول إضافية حتى ولو عن طريق غير مشروع (زويلف واللوزي، 1993).

3. البيئة السياسية

لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها، تلعب دورًا مهمًا في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه، ويقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعيشه المجتمع، كشكل النظام السياسي، ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونمط الحكم السائد (زويلف واللوزي، 1993). وكذلك مدة فعالية الرقابة (إدارية، تشريعية، سياسية، شعبية) على أنماط السلوك الإداري للموظف العام، بحيث تحفّز السلوك الإداري الأخلاقي، وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي (باغي، 1995).

لذا فإن غياب الرقابة، وضعف الجهاز القضائي، وفساد السياسيين، وافتقار الدولة لمعايير الحساب، كلها تسهّل الانحراف في سلوك العاملين وتزيد الخرق للقوانين، وتسهّل عملية التخلص من العقاب؛ فيستشري الفساد الأخلاقي ويختفي الولاء لأهداف الجهاز العامة (زويلف واللوزي، 1993).

وفي ظل غياب الرقابة التشريعية والإدارية والشعبية، قد يُبدي الموظف العام أحيانًا سلوكًا إداريًا تنظيميًا يهدف إلى إرضاء وإشباع رغبات السلطة التنفيذية على حساب المصلحة العامة، ويعود السبب في ذلك إلى تخوّف الموظف العام من هؤلاء الذين يملكون حق التعيين، والطرْد، والترقية (المزروعي، 2003).

ومما سبق يتضح للباحث أن البيئة المحيطة بالموظف لها التأثير الأكبر على سلوكه وأخلاقياته داخل عمله وفي الوظيفة العامة ناهيك عن التربية والتنشئة، فمثلا إذا نشأ الموظف في بيئة متسببة يولد لدى الموظف التسبب والعمل داخل المنظمة دون ادنى مسؤولية وبعيداً عن أخلاقيات المهنة داخل المنظمة، والعكس صحيح تماماً.

المطلب الثاني

دور ومصادر أخلاقيات المهنة

أولاً: دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية

ثانياً: مصادر أخلاقيات المهنة

أولاً: دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية:

يرى مرعي و بلقيس (1993) ان الالتزام بأخلاقيات العمل يُسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمره جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسد الأعمال للأكثر كفاءة وعلمًا، وتوجّه الموارد لما هو أنفع، وتضيق الخناق على المحتالين، والانتهازيين، وتوسّع الفرص أمام المجتهدين، كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاقيات كما أنها تؤدي إلى:

- دعم الرضى والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ يسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه مما يجعل غالبية الناس في حالة رضا، واستقرار.
- توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.
- زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة، والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.
- تقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات، والجرائم، والمنازعات تقل؛ إذ يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.
- إن وجود موثيق أخلاقية معلنة، يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

ويرى منتدى علم الاجتماع (2008) أن أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية، لا يستطيع أفرادها العيش متفاهمين سعداء ما لم تربط بينهم روابط متينة من الأخلاقيات الكريمة، ولو فرضنا وجود مجتمع من المجتمعات على أساس تبادل المنافع المادية فقط، من غير أن يكون وراء ذلك غرض أسمى؛ فإنه لا بد لسلامة هذا المجتمع من خلقِ الثقة والأمانة على أقل التقدير؛ ومتى فقدت الأخلاقيات التي هي الوسيط الذي لا بد منه لانسجام الإنسان مع أخيه الإنسان، تفكك أفراد المجتمع؛ فالإنسان بحاجة ماسة إلى نظام خلقي يُحقق حاجته الاجتماعية.

وتعتبر القيادة الإدارية المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين العاملين تحت لوائها، كما أنها المثل الأعلى لجميع الموظفين في أثناء تعاملهم اليومي مع بعضهم بعض، وكذلك مع الجمهور، لذا فإن من الواجب أن تكون القيادة الإدارية قدوة ذات كفاءة عالية من الناحية الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية في العمل، إلى جانب سلوكها القويم. وإننا ننظر إلى الوظائف القيادية من خلال منظار الموظفين الذين يراقبون تحركات ونشاطات قيادتهم الإدارية بدقة ملحوظة؛ فإذا كانت القيادة تلتزم بأوقات الدوام اليومي مثلاً؛ فإن ذلك ينعكس على ظروف العمل لا محالة، والعكس صحيح؛ فمن المتوقع والمأمول أن يتصرف أعضاء القيادة الإدارية بصدق وأمانة وانتماء للمنظمة الإدارية والمصلحة العامة، إذ أن الاستقامة في العمل والإخلاص فيه، واحترام المصلحة العامة، كل ذلك يترك بصماته وآثاره على إجراءات العمل، والمناخ العام في المنظمة الإدارية (غوشة، 1983).

ففي حالة تعارض مصلحة المؤسسة مع مصلحة المدير الشخصية ، فيجب أن يكون انحياز المدير لمصلحة المؤسسة، وحسب تيشوري(2005) يقدم روبرت أوستن دليلاً يدعو المديرين إلى تنبيه لدعم أخلاقيات الإدارة ويتكون من المبادئ الثلاثة الآتية:

1. أن يضع المديرين مصلحة المؤسسة قبل مصلحتهم الشخصية.
 2. أن يضعوا مصلحة المجتمع قبل مصلحة شركتهم وقبل مصلحتهم الشخصية.
 3. ألا يفشوا سوى الحقيقة في كل المواقف التي يواجهونها (Handy,1995).
- كذلك فالقيادة في الإدارة متغير أساسي في دفع المنظمة والمؤسسة إلى الأمام، وإلى تحفيز العاملين لأداء العمل الجيد والمبدع، وإذا غابت القيادة الناجحة والجيدة والمؤهلة، غاب الأداء الجيد والإنتاج الجيد، وعجزت الإدارة عن إنجاز أهدافها، والقيادة الإدارية البارة والحكيمة، هي روح الإدارة العامة، وإن نجاح أي تنظيم أو مؤسسة يتوقف على كفاءة قيادته والتزامها بالأخلاق، كونها على قمة الهرم الوظيفي وبالتالي فهي قودة للآخرين من الموظفين والعاملين (تيشوري،2005).
- فإذا قامت القيادة الإدارية مثلاً بممارسات سلوكية مخالفة للقوانين والأنظمة، فإن ذلك سوف يزيد من جرأة الموظفين على ارتكاب مخالفات مشابهة، مثال ذلك، على المسؤول الذي يغادر العمل قبل نهاية الدوام الرسمي وبشكل مستمر، فإن هذا السلوك سوف ينتشر لدى موظفيه، وإن لم يكن بشكل جماعي، إلا إنه قد يأخذ شكل المناوبة فيما بينهم في مغادرة العمل فور مغادرته (المزروعي،2003).

فإن وجود دستور أخلاقي يعد أساساً مهماً من الأسس العامة، التي تقوم عليها أية مهنة، ومتطلباً لحفظ كيانها وصيانة استقلاليتها، فالمهنة تتميز بوجود مجموعة من الأخلاق المهنية الخاصة بها، التي يفترض أن يلتزم بها جميع الملتحقين بهذه المهنة، والروابط المهنية تراقب باستمرار مدى التزام كل مهني بأخلاقيات مهنته، ومدى حبه لها، وانتمائه واعتزازه بها، ومدى مساهمته في دعمها وتطويرها والدفاع عنها(بني خالد،2007).

والدستور الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها، ورغم أهميته في تحديد الممارسات والأولويات داخل مهنة معينة ، إلا أننا لا يمكن أن نفرضه بالإكراه ولكن بالالتزام، وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة.

وقد حدد علوي (2007) ما يجب أن يتميز به الدستور الأخلاقي للمهنة بما يلي :

- 1-الاختصار.
- 2- السهولة والوضوح
- 3- يكون معقولاً ومقبولاً عملياً.

4- الشمولية.

5- الإيجابية.

ويرى الباحث أن الالتزام بالأخلاقيات المستمدة من مبادئ ديننا الإسلامي، يؤدي إلى الرفع من فاعلية التعليم، وتحسين إنتاجيته، مما يسهم بالارتقاء بمجتمعنا الفلسطيني ومجتمعاتنا العربية والإسلامية إلى ما فيه خيره وسعادته في الدنيا والآخرة، فالتعليم يعد ضرورة من ضرورات الحياة المعاصرة، إذ أن العلم طريق التقدم والنهضة، ولقد استطاعت المجتمعات التي قامت على أساس من العلم أن تحصل على التفوق العلمي الذي مكَّنها من تلبية احتياجات شعوبها، لأنها اهتمت بالعلم ورفعت من شأنه وعملت على تطويره، وكما قال الشاعر أحمد شوقي:

إنما الامم الأخلاق ما بقيت فإن هموا ذهبت أخلاقهم ذهبوا

ثانياً: مصادر أخلاقيات المهنة:

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر للأخلاقيات المهنية وهي: (السعود وبطاح، 1996).

1- المصدر الديني:

يُمثِّل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ إنه يوفِّر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى (الحوارني، 2005) ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشتمل أيضاً على القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرًا من المصادر الأخلاقية، ويُقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين كافة المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقيات كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقيّد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفشاء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة (البشري، 2006).

2- المصدر الاجتماعي:

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفرادها، ومن المعروف أن أهم ما يُكوّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليد وأعرافه، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراضًا اجتماعية، أم قيمًا وتقاليد إيجابية؛ فالمجتمع الذي يتمسك أفرادها بمصالحهم الضيقة؛ فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل (الهوراني، 2005).

3- المصدر الاقتصادي:

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفرادها ومن بينهم المهنيون والإداريون؛ إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة، تدفع بأفراد المجتمع غالبًا إلى أنماطٍ من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية (الهوراني، 2005).

فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته؛ فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقياتٍ رفيعة والتزامًا أكيدًا، أما إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف، والغش، والارتشاء، واستغلال الوظيفة، ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات، وإذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس (بني خالد، 2007).

4- المصدر السياسي

ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي، فإنه سوف يتأثر إيجابيًا في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام دكتاتوريًا فاسدًا لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية؛ فإن تأثيره سلبي في توجهات الأفراد في كل مؤسسة (بني خالد، 2007).
وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسة قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها؛ فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية، والشفافية، والديمقراطية، والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية، والإدارية، والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاخفي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة بخاصة (الهوراني، 2005).

5- المصدر الإداري التنظيمي:

تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح ، وأنظمة، وقيم وتقاليد ومُثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وإنما يجب أن ندرك أيضًا أن هناك تفاعلًا خاصًا بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع (بني خالد، 2007).

ويتضح مما سبق أن البيئة الإدارية النموذجية التي تحدد أساليب العمل، وإجراءاته ومستوياته، وتوفّر قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات، لا بد وأن تؤمن بالديمقراطية، والعدالة، والمساواة، والحوار المباشر، كما تضمن الحقوق لأصحابها وتشجع على الالتزام بالواجبات، وأدائها بدقة، وسرعة وأمانة.

المطلب الثالث

أخلاقيات الوظيفة العامة

أولاً : أخلاقيات الوظيفة العامة

ثانياً : النظرة الاسلامية لأخلاقيات المهنة

ثالثاً : أخلاقيات المهن الطبية

أولاً : أخلاقيات الوظيفة العامة

تعد الوظيفة جزءاً أساسياً من أي كيان تنظيمي لأية منظمة او مؤسسة، وهي مجموعة واجبات ومهام ومسئوليات، ويقوم الفرد بالوظيفة لتحقيق هدف معين وهذه الواجبات والمهام الوظيفية تتداخل مع عناصر الأخلاقيات، والسلوك الوظيفي والأخلاقي للموظف يؤثر على المنظمة التي يعمل بها، فالسلوك غير الاخلاقي من إهمال وتسبب واستغلال للمنصب من ابرز المشكلات التي تعوق التنمية الداخلية للمنظمة ومن ثم الدولة ككل، لذا نصت الأنظمة الوظيفية على بعض الأخلاقيات الواجب على الموظف في الوظيفة العامة أن يتحلى بها.

ومن الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها الموظف في الوظيفة العامة كما نصت عليها الأنظمة الوظيفية ومنها :

1. الأمانة :

وتعني الثقة والجدارة في الاعتماد، ومجالات أدائها في العبادات أوجب كالصلاة والصيام وبقية أركان الإسلام، وفي المعاملات كحفظ المال العام وحفظ أسرار العمل والموضوعية في الاقرار، وقد ذكر الاشعري (2008) بعض الممارسات التي تخل بالأمانة ومنها:

- أن يقضي الموظف وقتاً طويلاً في مكالمات الهاتف دون اعتبار للمعاملات التي على مكتبه أو للمراجعين الواقفين أمامه.
- أن لا يعير لهاتف المكتب أي اهتمام أثناء رنينه وكأن الجهاز وضع للزينة، فمن معايير التحضر والمدنية الرد على الهاتف في الرنة الثالثة الى الخامسة كحد أعلى، ويجب معاينة من يخل بهذا حالاً.

2. الشجاعة:

وهي القدرة على الإقدام بفعل شيء ما بقوة وجسارة دون تردد، وهي نوعان: شجاعة نفس وشجاعة بدن، وتكون بقول الحق والثبات عليه وقوة القلب في المواقف الصعب، والموظف الشجاع صاحب الخلق والمبادئ يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر وهذا بدوره يؤدي الى شيوع الفضيلة في محيطه.

3. الحياء:

وهو الترفع عن النقائص والابتعاد عن الصغائر طلباً للكمال وانصياعاً للشرع الحنيف وهو خلق يبعث على ترك كل ما هو قبيح، والحياء لا يأتي الا بخير كما قال صلى الله عليه وسلم، وقال تعالى { وَمَنْ تَزَكَّى فَإِنَّمَا يَتَزَكَّى لِنَفْسِهِ } (فاطر، 18)، وهو نوعان كما ذكر الاشعري(2008):

- حياء فطري مثل ما جاء بخصوص الصحابي الأشج بن عبد قيس، حيث قال الرسول صلى الله عليه وسلم " إن فيك خصلتين يحبهما الله: الحلم والاناء، قال يا رسول الله أنا اتخلق بهما أم

جبلي الله عليهما؟، قال بل الله جبلك عليهما، قال الحمد لله الذي جبلي على خصلتين يحبهما الله ورسوله" رواه الشوكاني.

- حياء مكتسب ويتحقق بالإيمان والتربية والبيئة الصالحة والزمالة الخيرة، ومصدره ثلاث: (حياء من الله، حياء من الناس، حياء من النفس).

4. التواضع:

وهو تجمل النفس بالخضوع ومنعها عن الترفع على الناس والاستخفاف بهم وحملها على احترامهم مهما اختلفت درجاتهم، والتواضع فضيلة عظيمة يكفي فيها قول الله تعالى: (وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ)(الشعراء،215)، وقول النبي صلى الله عليه وسلم (من تواضع لله رفعه) رواه الالباني.

فالمسئول المتواضع يتفقد حاجات زملائه الموظفين ويجالسهم ويشاركهم في المناسبات ويعاملهم كما يحب أن يعاملوه لو كان مكانهم، وهذا يكسب احترام الآخرين ويشيع روح الفريق الواحد بين المسئول والعاملين معه ويفسح المجال للانفتاح بين الموظفين لتقديم النصيحة فيما فيه مصلحة العمل.

5. الصبر :

هو تحمل النفس مكاره الحياة وعدم الجزع لنوائب الدهر ونكباته (الدجوي،د.ت)، ويعرف بأنه حبس النفس على ما تكره، قال تعالى: (وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ)(البقرة،155).

6. إتقان العمل :

لم يوجد الموظف في وظيفته العامة إلا من أجل العمل على تحقيق هدف معين، وهذا الهدف يتم تحقيقه من خلال القيام بمجموعة مهام معينة، وصولاً للهدف الأسمى يجب أن يتم إنجاز هذه المهام بصورة دقيقة ومنقنة.

ويذكر ياغي(2012) أن " أولى سمات الإتقان هي السرعة في الإنجاز، لأن تأخير الأعمال يؤدي إلى تكديس الواجبات ومن ثم محاولة التخلص منها على أية هيئة ممكنة وكيفما اتفق، وثانيهما الدقة في الأداء بحيث يكون الأداء وافياً مشتملاً لجميع الشروط الفنية للأداء، وذلك تحقيقاً لفاعليته في الأداء، وثالثهما الرشد في الإنفاق على هذا الإنجاز سواء في المال العيني اللازم أم المال النقدي".

7. الإخلاص في العمل :

يعتبر الإخلاص في العمل من أهم مقومات الموظف الناجح، ولأن طبيعة العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية وبناءً على هذه العلاقة واستناداً إلى قول الله تعالى: (وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا) (الإسراء، 34)، فإنه يترتب على الموظف العام أن يؤدي العمل الموكل إليه بأقصى الإمكانيات المتوفرة لديه وفاءً لهذا العقد، كما يجب أن يكون هذا الأداء مستوفياً لجميع الشروط الفنية استناداً لقوله تعالى: (وَيَا قَوْمِ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ) (هود، 85)، ولذلك يجب على الموظف إنجاز المعاملات بسرعة وأن يتفادى التأخير الذي يضر بمصالح المراجعين وعليه كذلك أن يتجرد من أهوائه الشخصية أثناء تأديته لمهام وظيفته ويبدل الجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف وظيفته في المنظمة التي يعمل بها.

8. تقدير الوقت:

وهو أثنى كنز لدى الإنسان وهو رأس المال الذي يمكن أن يستثمره في تجارة رابحة مع الله يحقق من خلالها الهدف الأسمى الذي يجعل الحياة من أجله، ووقت العمل ليس ملكاً للموظف إنما ملك لجهة العمل فعليه أن يكرس كل جهده ووقته في تأدية العمل الذي أوكل إليه من خلال واجبات وظيفته المحددة، لذا فإن احترام مواعيد العمل الرسمية التي حددتها اللوائح تعتبر من أهم واجبات الوظيفة والتي يجب أن يخصصها الموظف لتأدية هذه الواجبات وأن يتقيد بهذه المواعيد من حيث الحضور والانصراف، كما أن التغيب بدون إذن رسمي أو التأخر يعتبر إخلالاً بالواجبات الوظيفية وتقتضي المسائلة النظامية، ويترتب على عدم التزام الموظف بأوقات الدوام الرسمي أضرار عديدة مثل تدني إنتاجية العمل والإضرار بمصالح المنظمة والإخلال بأدوار الآخرين.

9. الشفافية:

"وتعني الإفصاح وكشف المعلومات والمصادقية ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وموضوعيتها ووضوح لغتها، وتعني الصدق والوضوح وهو إحساس الذين حول القائد الإداري بأنه يعني ما يقول، وأن يدع الإنجازات تتحدث عن نفسها، ولا سبيل إلى إرساء الشفافية في أي مجتمع إلا بوجود رغبة أكيدة من السلطة العليا في تطبيق المبدأ الإداري الإسلامي القائل: (من أين لك هذا) والشفافية تعتمد على عدد من المقومات منها: الصدق والوضوح والنزاهة والدقة في المعلومات" (الاشعري، 2008).

10. القدوة الحسنة:

وهي خير وسيلة لاجتذاب الآخرين وتوثيق الصلات بهم والتأثير فيهم، بحيث يكون القائد المثل والقدوة التي يحتذي بها الموظف، ويجب أن يكون القائد الإداري السباق في تنفيذ القوانين واللوائح على نفسه حتى يقتدي به جميع الموظفين.

11. التعاون:

خلق الله الإنسان اجتماعياً بطبعه ولا يمكنه من القيام بأعباء الحياة منفرداً ولا الحصول على لوازمه وحده بل لا بد له من مشاركته غيره لقوله تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ) (المائدة،2).

12. الإيثار:

يورده أبوالنصر (2008) أنه تفضيل مصلحة الجماعة والمجتمع على المصلحة الفردية، وذلك عملاً لقوله تعالى: (يُؤْتِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ) (الحشر،9).

ومقتضى الإيثار ان يقدم العمل مصلحة المنظمة على مصلحته الشخصية عندما يتطلب الأمر ذلك في أوقات الأزمات والحالات الطارئة، وكذلك يجب على العامل أن يؤثر زملاءه في العمل ولا يزاحمهم في طلب المزايا والعلاوات والإجازات في الأوقات المفضلة لأن ذلك مما يوغر الصدور ويجلب الحقد وينعكس ذلك بدوره على مجمل الأداء العام داخل المنظمة.

ثانياً: النظرة الإسلامية لأخلاقيات المهنة:

اهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي، وحدد قيماً وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، وقد اهتم المسلمون بتلك التعاليم الأخلاقية الإسلامية، وعملوا على تطبيقها في جوانب حياتهم كافة، فكانت من أهم عوامل ازدهار حضارتهم، كما واكب ذلك الاهتمام مماثل من جانب المفكرين عامة والتربويين خاصة، فصنفوا العديد من الرسائل والدراسات التي عنيت بأخلاق المعلمين والمتعلمين وآدابهم على السواء، تلك الأخلاق التي تستمد من الإسلام ونظرته الشاملة للإنسان والكون والحياة (الفقيه، 2008).

ويعد الإسلام في حقيقته نظام حياة يتكون من العقيدة والشريعة والعبادات والأخلاق ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) وقد أخذ الإسلام ما وجده من الأخلاق الحميدة وعدها أخلاقاً إسلامية سواء ما كان منها ثمرة للعقل الانساني الراشد أو الفطرة البشرية أو ما جاءت به الديانات السماوية السابقة (الطراونة،2012).

لقد حظيت أخلاق المهنة باهتمام واسع من العديد من العلماء المسلمين على مدار العصور الإسلامية المتتالية، وعلى الرغم من قلة كتابات العلماء والمسلمين في هذا الموضوع في بداية عهد الدولة الإسلامية وذلك نظراً لقربها من عهد النبوة والخلافة الراشدة ولالتزام الناس بأخلاق العمل، فإننا نرى بعض الكتابات التي تحدثت بهذا الصدد. فدراسة عبد الله (1995) تحدثت عما ذكره الإمام الغزالي - رحمه الله - في كتابه التبر المسبوك من الوصايا والأخلاق الواجب ان يتحلى بها من يتولى أمر المسلمين كالحذر من استغلال السلطة والبعد عن الظلم وأهمية قضاء حوائج الناس.

كما حاول ابن تيمية رحمه الله في العديد من الرسائل بيان أهمية الأخلاق وخاصة في مجال اختيار الموظفين ومتطلبات العمل.

وترتبط الأخلاقيات لأي مجتمع بما يؤمن به من مبادئ ومعتقدات يلتزم بها، والمجتمع المسلم يستمد مبادئ أخلاقياته في جميع شئون حياته من كتاب الله عز وجل وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم ، فالإسلام يربط بين الأخلاق والعقيدة و بين المعاملات والأخلاق.

ويحث الإسلام على تأدية الواجبات الوظيفية وإتقان العمل بكل أمانة وإخلاص، كما يعد العمل الذي يقوم به الموظف أمانة يجب عليه الإتقان والإخلاص في أدائه كما جاء في الحديث "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (صحيح الجامع الصغير رقم 1876)

إن الشريعة الإسلامية جاءت ووضعت مبادئ أساسية للوظيفة ولشغالها وحثت على اتباع الاخلاق الحسنة في التعامل سواء في المنظمة على وجه الخصوص أو خارج المنظمة بصفة عامة، وللوظيفة في الإسلام عدة مبادئ أخلاقية منها:

1. تنظر الشريعة الإسلامية إلى الوظيفة على أنها أمانة حيث قال الله تعالى: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا} (النساء، 58).

ويؤكد الحميدان (2010) أن من اهتمام الإسلام بالأمانة ورود عدة آيات قرآنية تتحدث عنها وكثير من الأحاديث التي تشرعها وتبين تطبيقها، ومن أهمية الأمانة أنها كانت من أبرز صفات الرسل والانبيا عليهم الصلاة والسلام فنوح وهود وصالح ولوط وشعيب عليهم السلام كلاً منهم كان يقول لقومه: {إني لكم رسول أمين} (الشعراء:107)، ذلك أن تبليغ الرسالة يحتاج الى درجة عالية من الأمانة لأن الخلل أو الخيانة فيها أعظم من غيرها بكثير.

2. الوظيفة العامة مسئولية شخصية: إن مسئولية العمل في وظيفة بعينها هي مسئولية شخصية وليست جماعية، فكل شخص مسئول عن عملة وتصرفه والإسلام ينظر إلى الموظف العام على أنه حارس أمين وعليه أن ينصح للجهاز الوظيفي الذي ينتمي له ويخلص في عمله ويبذل قصارى جهده لأدائه ويراعي مواعيده دون الحاجة إلى رقابة من رقيب أو رئيس فإن الرقابة على الموظف العام تبدأ من ضميره الحي الذي يرضى الله في كل خطوة يخطوها (أبوسن، 1996).

3. الوظيفة تكليف وليست حقاً وقد ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: (إنا والله لا نولي هذا العمل أحداً سألته أو أحداً حرص عليه) (البيهقي)، وبذلك يتضح أنه لا تسند الولاية لمن لا يتوفر فيه الكفاية اللازمة لشغالها طمعاً في المنصب.

أما بالنسبة لواقع الحال فإن الوظيفة العامة لا زالت تخضع لاعتبارات اجتماعية غير موضوعية مثل المحسوبية وتفضيل الأقارب على غيرهم من فئات المجتمع وسطوة بعض أصحاب النفوذ والثروة في إملاء رغباتهم في تعيين من يشاءون بما يمكن أن يتعارض مع تعاليم الإسلام في رفض التمييز الاجتماعي وجعل المفاضلة في التوظيف تقوم على المقدرة والجدارة والأمانة والعدل وأن الوظيفة ليست حقاً وأن دوامها للفرد مرهون بدوام صلاحية شاغلها ومدى انطباق الشروط اللازمة عليه.

4. الوظيفة العامة إلترام خلقي وتعبدي وشعائري لأن الدولة الإسلامية دولة عقدية والإدارة الإسلامية ينبغي عليها أن تتأكد من ظهور هذا الاعتقاد على السلوك اليومي للعاملين وأهم مظاهر ذلك فريضة الصلاة في جماعة والتوقف عن العمل عند حلول وقتها تعظيماً لشعائر الله، كما أن أداء الصلاة في جماعة له آثار اجتماعية ونفسية كبيرة حيث إنها تذيب الفوارق بين المسلمين رؤساء كانوا ام مرؤوسين كما أنها تعود المسلم على التواضع وعدم التكبر (المطيري، 1996).

والفرد مطالب بالالتزام في بعض السلوكيات الإيجابية في نطاق عملة وتشمل هذه السلوكيات ثلاثة أنواع كما أشار إليها العثيمين (1993) وهي كالتالي :

1- الأخلاقيات الوظيفية :

وهي تلك التي تتعلق بتأدية الواجبات الوظيفية وإتقان العمل بكل أمانة وإخلاص.

2- الأخلاقيات المسلكية :

وهي تلك الأخلاقيات التي تتعلق بسلوك وتصرفات الموظف داخل وخارج الوظيفة العامة ولقد نصت جميع أنظمة الخدمة المدنية في العالم على وجوب تحلي الموظف العام بالسيرة الحسنة والأخلاق الحميدة.

3- الأخلاقيات المتعلقة بإطاعة الأوامر الرئاسية:

ويقصد بها وجوب طاعة الرؤساء وتنفيذ واحترام قراراتهم.

والأخلاق الوظيفية جزء من الأخلاق الإسلامية العامة لذا فإن ما ينسجم مع الأخلاق الإسلامية أو يتعارض معها فهو كذلك مع الأخلاق الوظيفية.

ويرى الباحث أنه من خلال استعراض ما أورده جميع الكتاب أن القرآن الكريم والسنة الشريفة قد حثت على تحلي العامل بأخلاقيات العمل وإتقانه لما لذلك من أهمية كبيرة في إنجاز العمل والرقى بالمجتمع ككل، ويعمل أيضاً على تعاضد أفراد المجتمع مع بعضهم البعض حتى تحقيق المراد وهو حياة كريمة لجميع أفراد المجتمع.

ثالثاً: أخلاقيات المهن الطبية:

لقد لقيت أخلاقيات المهنة الطبية اهتماماً عظيماً منذ ظهور الطب ، وسجل ذلك في البرديات المصرية القديمة ، والكتابات المسمارية الحامورية البابلية، واهتم بها الإغريق وخاصة أبقراط (النجار، 2014).

1. قسّم أبقراط (400 ق.م):

ولد أبقراط في اليونان سنة 460 ق.م ولُقّب بأبي الطب. أسس مدرسة طبية وطور القسّم الطبي الأخلاقي (المعروف بقسّم أبقراط) وألزم الأطباء باتباعه .
يشكل قسّم أبقراط أساساً اعتمد عليه القسم في كليات المهن الصحية الحديثة كافة والتي يؤديها الخريجون عند بداية ممارستهم لمهنتهم والتي تعتمد على المبادئ الرئيسية التالية:

1. إجلال أساتذة الطب.
2. لا يُجاز في المهنة إلا من يتمسك بأخلاقيات القسّم.
3. مزاولة المهنة بهدف فائدة المريض وتلافي ضرره.
4. الابتعاد عن كل ما من شأنه إسقاط الجنين من أدوية أو مواد.
5. دخول منازل المرضى من أجل مصلحة المريض.
6. الامتناع عن الأذى والفساد.
7. احترام سرية العلاقة بين الطبيب والمريض (النجار، 2014).

2. توماس بيرسيفال ما بين اعوام (1740-1804):

أسس هذا الطبيب الإنكليزي دستوراً للأخلاقيات الطبية خاصاً بالأطباء عام 1794 ، والذي اعتمد من قبل الأطباء الأمريكيين ، ومن ثم اعتمده الجمعية الطبية الأمريكية (AMA). وكان هذا أول دستور أخلاقي يُعتمد من قبل هيئة مهنية ليحل مكان الأخلاقيات المهنية القديمة والمفسرة بطرق مختلفة ، وهكذا فقد وفر هذا الدستور معياراً للسلوكيات يتبعه مزاولو المهن الطبية (<http://www.ehtuish.com>).

3. الدستور الأخلاقي للجمعية الطبية الأمريكية (AMA) عام 1846:

تتضمن نسخة عام 1980 من الدستور الأخلاقي للجمعية الطبية الأمريكية سبعة بنود، بينما تتضمن النسخة المطورة لعام 2001 تسعة بنود، ويؤكد البنود الإضافيان في النسخة المعدلة الحالية على مسؤولية الأطباء ، ويدعم الانتشار العالمي للرعاية الطبية. كما أضافت النسخة الأخيرة كل التدابير اللازمة حول الالتزام بالتعليم الطبي، ومسؤولية تطوير الصحة العامة. كما يتضمن دستور الجمعية الأخلاقي بعض المقومات الأخرى مثل:

1. احترام القانون.

2. احترام حقوق المرضى.
 3. احترام حقوق الزملاء.
 4. احترام خصوصية المريض وسرية المعلومات الخاصة به.
 5. الكفاءة ، والتفاني والمحبة .
 6. الصدق وواجب التبليغ عن أي خداع أو كذب.
 7. التعليم المستمر ،والدراسة ، واستشارة الآخرين في المهنة.
 8. الحرية في مزاوله المهنة.
 9. المسؤولية في بذل الجهود لتحسين المستوى الصحي للمجتمع
- (<http://www.ehtuish.com>).

4. دستور نورمبرغ عام (1947)، دستور اخلاقيات البحث الطبي:

ويتألف هذا الدستور من عشرة مبادئ ، تتمحور في أخلاقيات البحث الطبي ، وتؤكد على الحقوق الإنسانية للشخص المتبرع (الشخص الذي يوافق على أن يطبق عليه البحث العلمي) ، ويتضمن الدستور ما يلي :

1. إبلاغ الشخص المعني وأخذ موافقته.
2. يجب أن يكون البحث هادفاً وضرورياً لمصلحة المجتمع.
3. يجب أن يكون البحث قائماً بالأساس على الدراسة على الحيوان أو أي مبرر منطقي.
4. تجنب وحماية الشخص المتبرع من أية إصابة أو معاناة جسدية أو عقلية.
5. يجب أن لا تكون مخاطر البحث على المتبرع أكبر من محاسنه.
6. يجب أن يكون الباحث مُجازاً علمياً.
7. من حق المتبرع أن يمتنع عن الاستمرار في البحث العلمي في أي وقت (<http://www.ehtuish.com>).

5. القسم الطبي إعلان جنيف عام (1948):

أقرت الجمعيات الطبية العالمية هذا القسم بعد الفظاعات التي اقترفت باسم الأبحاث العلمية في معسكرات الاعتقال النازي. والمقومات الأساسية لهذا الدستور تتلخص كما يلي:

1. خدمة الإنسانية.
2. الاحترام والعرفان بالجميل للأساتذة.
3. ممارسة المهنة بضمير و نبل.
4. الإحساس بواجب الاهتمام بصحة المريض والزملاء وتقاليد المهنة.
5. ممارسة المهنة بما ينسجم مع القوانين الانسانية.

6. احترام الحياة الإنسانية بما فيها حياة الجنين.

7. الواجب المهني يتقدم على العرق والدين والسياسة أو التمييز

الاجتماعي (<http://www.ehtuish.com>).

6. مبادئ إعلان هيلسينكي عام (1964):

تُشر هذا الإعلان لأول مرة عام 1964م وكان بمثابة ردٍ على التجارب الطبية غير الأخلاقية التي أجراها الأطباء النازيون خلال الحرب العالمية الثانية، ولقد تمت مراجعة هذا الإعلان عدة مرات منذ إصداره ، وأصدرت آخر نسخة مراجعة منه عام 2000 ولقد نصت على المبادئ التالية:

1. خير ومنفعة الإنسانية مقدم على الاهتمام بالعلم والمجتمع.

2. يجب أن يعمل الطبيب فقط لما ينفع المريض ، وأن تكون صحة المريض في مقدمة

اهتماماته.

تتداخل كثير من مبادئ هذا الإعلان بقوانين الأبحاث العلمية، ومن ناحية أخرى تناقش النسخة المراجعة استعمال المستحضرات الشاهدة (المستحضرات الخالية من المادة الفعالة والتي تعطى لمجموعة من المرضى المجرى عليهم البحث مقابل مجموعة أخرى تتناول الدواء الفعّال موضوع البحث ، وذلك بهدف المقارنة)، وتتصح بأن يكون من واجب لجنة الأخلاق مراقبة التجارب العلمية الجارية، كما تقضي بأن يكشف الباحثون للمتبرعين عن التفاصيل الخاصة بالتمويل ، وعن احتمال تضارب المصالح، هناك توصية أخيرة تنص على أن من حق الناشرين رفض الدراسات التي لا تتوافق ما ينص عليه هذا الإعلان (مشعل، 2013).

أخلاق المهن الطبية في الإسلام:

تشكل الأخلاق القرآنية معياراً مناسباً لجميع الأجناس البشرية ، ولكلّ المهن ، وفي كل زمان، حيث أنها توجه سلوك البشر ومواقفهم في حياتهم الخاصة والمهنية، ويجب أن توجه هذه المعايير الأخلاقية والقيم السامية أصحاب المهن الطبية من المسلمين في حياتهم الخاصة وكذلك أثناء أداءهم لأعمالهم.

ويرى(التركي، 2007) أن أصحاب المهن الطبية الذين يتمتعون بقدر من الفضائل لهم قادرون على إتمام متطلبات مهنتهم والتي تتلخص بما يلي:

1. المعرفة : من واجب أصحاب المهن الطبية المسلمين مواصلة اكتساب العلم والمحافظة على

المعرفة ومتابعة تطور العلوم الطبية، كما يجب أن يحسّنوا من مستوى أدائهم المهني. وهذا ما

أمر به الله تعالى في كتابه العزيز حيث قال : (قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا

يعلمون) (الزمر : 9)، كما أمر الله المؤمنين أن يطلبوا منه أن يزيدهم علماً: (وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا) (طه: 114).

2. **احترام القانون** : من واجب أصحاب المهن الطبية المسلمين احترام القانون ، والأوامر ، والقواعد القانونية التي تنظم المهنة. ويبين قول الله تعالى هذا الأمر بشكل واضح في الآية التالية: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ) (النساء : 59).
 3. **التعهد المهني بالمحافظة على صحة المريض ومصالحته** : باعتبارهم من المسؤولين عن توفير الرعاية الصحية، على أصحاب المهن الطبية أن يقدروا مدى أهمية المحافظة على صحة المريض ومصالحته ، وبشكل غير مباشر على حياته. وقد وضع الله تعالى هذا الموضوع البالغ الأهمية في القرآن الكريم في قوله تعالى: (من أجل ذلك كتبنا على بني إسرائيل أنه مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا) (المائدة: 32).
 4. **تقديم النصائح الطبية** : يجب على أصحاب المهن الطبية أن يقدموا للمرضى كل النصائح والإرشادات الطبية اللازمة والمتعلقة بعلاجهم ، بشكل يتناسب مع مستوى المريض المعرفي وسنه وثقافته.
 5. **العلاقات** : على أصحاب المهن الطبية المسلمين أن يتبنوا الطريقة الصحيحة في علاقتهم مع المرضى والزملاء.
 6. **سرية المعلومات المتعلقة بالمريض** : على أصحاب المهن الطبية حماية خصوصية وسرية المرضى. فكتمان السر والمحافظة على خصوصية الغير ، عهدٌ وأمانةٌ أمر بحفظهما الله كما في قوله تعالى : (وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ) (المؤمنون :8).
- الأخلاقيات التي ينبغي على أصحاب المهن الطبية الالتزام بها:**
- ينبغي على أصحاب المهن الطبية أن يلتزموا ببعض الأمور عند مزاوله مهنتهم نوجزها بما يلي (الشثري،2007) :

1. أن يبالي في المسارعة للعلاج ما أمكنه ذلك لما روي: (أن التارك شفاء المجرور من جرحه شريك جرحه) (الوسائل11/401).
2. أن يخلي تبعات هذه المسؤولية عن نفسه بأخذ البراءة من المريض نفسه أو من وليه ، وذلك لأنه يضمن ما يجنيه على المريض في ماله لأن خطأه شبيهه عمد في موارد إذا كان المريض طفلاً لم يبلغ ، أو إذا كان مجنوناً ، أو إذا كان بالغاً رشيداً بغير إذنه واطلاع منه .

3. أن ينصح المريض بما يجب أن يلتزمه للمساعدة على العلاج و ينصحه بتناول ما لا يتعارض مع مرضه ويتفق مع حاجات بدنه و يسهم في توفير العلاج الأمثل والأنجع.
4. أن لا يمنع المريض عن الأكل إذا كان الجوع يضر به ومنه الصوم في شهر رمضان.
5. أن لا يكلف المريض القيام بما يؤدي إلى الإضرار بصحته وجسمه كالمشي في الوقت الذي لا يقوى عليه والركض في الوقت الذي يجهده ويضاعف من علته .
6. أن يتجنب وصف الأدوية الضارة أو التي فيها مضاعفات جانبية قدر الإمكان .والبحث عن البدائل المأمونة .
7. أن يوفر له الدواء المناسب ويتجنب ما فيه مضاعفات عرضية جانبية ، وبالقدر الذي يؤمن العلاج في الفترة المطلوبة ولا يزيد من أمد المرض وفترته ، وأن لا يأمره بشراء ما يزيد على حاجته من الدواء ويبدد أمواله بما لا داعي منه .
8. أن لا يكره المريض على تناول الطعام والشراب بل يُلطف به عند ذلك فإذا امتنع لم يكرهه عليه .
9. أن يعطي انتباهه الكافي وتوجهه الى المريض ويركز فكره عند الفحص لتشخيص المرض بدقة .
10. أن يتصف تشخيصه بالتأني والتؤدة وعدم الاستعجال للأمن من الخطأ .
11. أن يشارك المريض همه ومحنته ويتحسس عواطفه .
12. أن يشفق على المريض و يرفق به و يحسن القيام عليه ويستشعر في قلبه الرحمة تجاهه .
13. أن يرفع من معنويات المريض ويبعث الأمل والتفاؤل في نفسه ليتماثل للشفاء سريعاً إن كان في قدره ذلك .
14. أن يحفظ أسرار مرض المريض خصوصاً إذا كان فيه معزة ومنقصة وإساءة إلى شخصيته.
15. وهي أخلاقية أخيرة تتعلق بالمريض إذا كان غير مماثل أي إذا كان الطبيب رجلاً والمرضى امرأة أو العكس فقد ورد أنه إذا أصاب المرأة مرض أو جراحة في موضع من مواضع جسمها واضطرت الى العلاج عند رجل أجنبي جاز ذلك للضرورة حيث لا يمكن العلاج إلا بالنظر والمعاينة .
16. لكن ينبغي عليه أن يكف بصره عما لا يحل له وإذا اضطرت فإن عليه أن تكون نظرتة بريئة لا تشوبها الريبة.

17. وكذلك للمس والمعاناة فلا يكون منه بتلذذ ،وعليه أن يقل منه قدر الإمكان إلا ما اقتضته الضرورة.

18. كما عليه أن لا يأمر المرأة بكشف الموضع المصاب أو الذي به العلة بما يزيد على الحاجة للفحص والتشخيص والعلاج.

أسس أخلاقيات المهن الطبية:

أخلاقيات المهنة الطبية لها أسس وضوابط كثيرة اهتم بها الإغريق وفي ذروتها قسم أبقراط ، واهتم الأطباء المسلمون بقسم أبقراط بعد تعديله وحذف منه وأضافوا إليه .

وأساس هذه الأخلاقيات وأعمدها التي تقوم عليها المهنة الطبية ستة أسس ، وهي على النحو

التالي كما يبين الشثري(2007):

1- الإحسان والرحمة :

هو أمر نادى به القرآن الكريم حيث قال تعالى : " وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ " (البقرة،195) وقال صلى الله عليه وسلم : " إن الله قد كتب الإحسان على كل شيء فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبحة ، وليحد أحدكم شفرته وليرح ذبيحته " (رواه الترمذي) فإذا كان الإحسان قد كتب حتى على طريقة الذبح ، فهو من باب أولى قد كتب في مجال الطب والتداوي .

2- عدم الإضرار :

وقد صح عن المصطفى صلى الله عليه وسلم قوله : " لا ضرر ولا ضرار " (رواه مسلم) ولا شك أن عدم الإضرار يعتبر أحد الأركان الأساسية في موضوع التداوي . والأمراض الناتجة عن التداوي بالجراحة والأشعة والعقاقير تزداد يوما بعد يوم حتى أصبحت فرعا هاما من فروع الطب يعرف باسم الأمراض الناتجة عن التداوي .

3 - المحافظة على السر :

وهو أمر أساسي في الحياة وفي الطب . إذ يطلع الطبيب على كثير من أسرار المريض ، فلا يجوز له أن يفشيها إلا في حالات نادرة محددة حيث يمكن أن ينتج عن كتمان السر ضرر بالغ بالآخرين . وقد وردت أحاديث كثيرة عن الحبيب المصطفى صلوات الله وسلامه عليه تحث على حفظ السر ومنها قوله صلى الله عليه وسلم: " المستشار مؤتمن " .

4- العدالة :

والمقصود بذلك العدالة في توزيع الخدمات الصحية بحيث لا تكون مقصورة على الأغنياء وذوي النفوذ والجاه والمال بينما يحرم منها الفقراء والضعفاء والمساكين . وهو أمر قد حثت عليه الشريعة الغراء كما أن الأنظمة الحديثة قد تنبتهت له . ومن الخطأ التركيز في الخدمات الطبية والصحية

على المستشفيات الضخمة المكلفة والتي تستهلك ميزانيات وزارة الصحة والقطاع الخاص ، وهي إن كانت تقدم خدمات طبية مهمة ، إلا أن هذه الخدمات لا تصل إلا لعدد محدد من أفراد المجتمع وبكلفة عالية جدا ، بينما لا تصل أية خدمة على الإطلاق للملايين في الأرياف والنجوع وإذا وصلت فهي خدمة رديئة ضئيلة محدودة .

5- الاستقلالية والذاتية :

والمقصود بذلك أن كل فرد في المجتمع بالغ عاقل راشد يتمتع بالحق في قبول أو رفض أي علاج طبيعى أو أي إجراء طبي . ولا ينتهك هذا الحق إلا في حالات الإنقاذ وخاصة عند فقدان الشخص المصاب لإدراكه ووعيه أو عند اضطراب هذا الوعي. وفي حالة معالجة الأطفال أو غير الراشدين فإن ولي هذا الشخص هو الذي يعطي الموافقة للإجراء الطبي أو العلاج إلا فيما ذكرنا في الحالات الإسعافية، ولذا يجب وجود موافقة متبصرة من المريض العاقل البالغ أو وليه في حالة كونه قاصرا أو غير مدرك . والمقصود بالموافقة المتبصرة (الإذن بالإجراء الطبي) أن يعرف المريض ماذا سيعمل له ، وما هي الفوائد المتوقعة وما هي الأضرار المحتملة حتى يكون على بصيرة من أمره . وإذا كان الله تعالى يقول : " لا إكراه في الدين " (البقرة،256). فمن باب أولى لا إكراه في الطب.

6- المسؤولية الطبية :

ويلخصها حديث الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم: " من تطبب بغير علم فهو ضامن " . والطبيب مسؤول عن عمله وقد فصل علماء الإسلام في ذلك تفصيلا دقيقا فكان موقفهم وسطا بين الإفراط والتفريط الذي تعاني منه البشرية(الشثري،2007).

المبحث الثاني

المسئولية الاجتماعية

- المطلب الاول : مفهوم وعناصر المسئولية الاجتماعية
- المطلب الثاني : أهمية ومجالات المسئولية الاجتماعية
- المطلب الثالث : المسئولية الاجتماعية في الاسلام
- المطلب الرابع: أركان وعوامل تنمية المسئولية الاجتماعية

المطلب الاول

مفهوم وعناصر المسؤولية الاجتماعية

أولاً : مفهوم وتعريف وأنواع المسؤولية الاجتماعية

ثانياً :عناصر ومكونات المسؤولية الاجتماعية

أولاً: مفهوم وتعريف وأنواع المسؤولية الاجتماعية:

تلعب المسؤولية الاجتماعية دوراً هاماً في استقرار الحياة للأفراد والمجتمعات حيث تعمل على صيانة نظم المجتمع وتحفظ قوانينه وحدوده من الاعتداء، ويقوم كل فرد بواجبه ومسئوليته نحو نفسه ونحو مجتمعه، ويعمل ما عليه في سبيل النهوض بأمانته الملقاة على عاتقه حيث إن الفرد بالنسبة للمجتمع كالخلية بالنسبة للبدن فكما أن البدن لا يكون سليماً إلا إذا سلمت جميع خلاياه، وقامت بأداء وظائفها المنوطة بها، فكذلك المجتمع لا يكون سليماً إلا إذا سلم جميع افراده وقاموا بأداء جميع مسؤولياتهم وواجباتهم(نجاتي، 2002).

1. مفهوم المسؤولية:

المسؤولية بمعناها الشامل كما وضع رزق (2002): " تعني إقرار الفرد بما يصدر عنه من أفعال وباستعداده لتحمل نتائج هذه الأفعال، فهي القدرة على أن يلزم الفرد نفسه أولاً، والقدرة على أن يفي بعد ذلك بالتزاماته بواسطة جهوده الخاصة وبإرادته الحرة. وتقوم المسؤولية على الحرية، ولا يكلف بها مجنون ، وتسقط عن صاحب الإرادة المسلوبة ".

وتعرف المسؤولية بأنها " هي إقرار المرء بما يصدر عنه من أفعال واستعداده لتحمل نتائج التزاماته وقراراته واختياراته العملية من الناحية الإيجابية والسلبية أمام الله وأمام ضميره وأمام المجتمع" (عقلة،1986).

2. تعريف المسؤولة الاجتماعية لغة واصطلاح:

• تعريف المسؤولية الاجتماعية لغةً: "هي ما يكون به الإنسان مسئولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها"(المنجد في اللغة والاعلام، 1992).

• تعريف المسؤولية الاجتماعية اصطلاحاً: تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية، واختلفت باختلاف وجهات نظر واضعيها واختلاف تخصصاتهم حيث نجد أن الكثير من الباحثين عرفوها كالتالي :

1. يعرفها معجم العلوم الاجتماعية بأنها "تتبع أمر ولها شروط وواجبات ويتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية الحقوق والواجبات"(احمد،1999).

2. وهي "وعي الفرد المرتبط بأساس معرفي بضرورة سلوكه تطوعياً نحو الجماعة وله تأثير في تحديد مجرى الأحداث التالي" (قاموس الفلسفة وعلم النفس،2000).

3. وتُعرف بأنها "مسئولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه وأمام الله كما أنها الشعور بالواجب الاجتماعي والقدرة على تحمله والقيام به" (زهران، 1984).

4. وهي "مسئولية الفرد عن نفسه ومسئوليته تجاه أسرته وأصدقائه وتجاه دينه ووطنه من خلال فهمه لدوره في تحقيق اهدافه واهتمامه بالآخرين من خلال علاقاته الإيجابية ومشاركته في حل مشكلات المجتمع وتحقيق الأهداف العامة" (قاسم، 2008).

5. وعرفها ناصر (2006) بأنها "التزام المرء نحو الغير، والإقرار بما يقوم به من أقوال وأعمال وما يترتب عليها من نتائج".

ويرى الباحث من خلال التعريفات السابقة بأن المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية ذاتية نابعة من شعور الفرد تجاه نفسه وجماعته ووطنه ودينه مما يجعله قادراً على النجاح في أية مهنة يقوم بها
3. أنواع المسؤولية :

يوجد عدة أنواع للمسئولية كما حددتها الغزالي (2000) وهي :

- **المسئولية القانونية:** والتي تعني مراعاة القانون والبعد عما يمنعه.
- **المسئولية الاجتماعية:** وتعني مراعاة حقوق الآخرين والمحافظة عليها وعدم الإضرار بها بما في ذلك إزالة الشوكة من الطريق ، وحقوق الجار وحقوق الوالدين والأقارب والأرحام...
- **المسئولية الشرعية:** وتعني حدود الله، وأمره ونواهيه، أداء الواجبات والبعد عن المحرمات وهي مسئولية واجبة.
- **المسئولية الأخلاقية:** تعني مراعاة مكارم الأخلاق مع الناس وأقلها طلاقة الوجه والكلمة الطيبة.

أما عثمان (1986) فقد قسم المسئولية الى التالي :

- **المسئولية الفردية أو الذاتية:** وهي مسئولية الفرد المسلم عن نفسه وعن عمله.
- **المسئولية الجماعية:** وهي مسئولية الجماعة كاملة عن أعضائها وقراراتها وعن نشاطاتها.
- **المسئولية الاجتماعية:** وهي مسئولية الفرد عن الجماعة.

ويرى إصليبه (1994) أن أنواع المسؤولية هي:

- **المسؤولية المدنية:** وهي التي توجب على الفاعل الذي سبب لغيره ضرراً أن يعرضه عنه، سواء بقصد أو بدون قصد ومن لواحق هذه المسؤولية أن يكون المرء مسؤولاً عن فعل غيره من الأفراد الخاضعين تحت إشرافه.
- **المسؤولية الجنائية:** هي التي تقع على الشخص الذي ارتكب مخالفة أو جناحاً أو جريمة.
- **المسؤولية الأخلاقية:** وهي المسؤولية الناشئة عن الالتزام بالقانون الأخلاقي وعن كون الفاعل ذا إرادة حرة.

ويتضح للباحث من التقسيمات السابقة أن لكل كاتب معايير مختلفة عن غيره في تحديد أنواع المسؤولية وذلك حسب مجال واختصاص كل منهم. ومن خلال ما سبق نستخلص أن المسؤولية تتكون من عدة أنواع يمكن تلخيصها فيما يأتي:

1. **من ناحية المجتمع :** فهي فردية (ذاتية)، جماعية.
2. **من الناحية القانونية :** مدنية، جنائية.
3. **من الناحية الدينية:** شرعية، أخلاقية.

ثانياً: عناصر ومكونات المسؤولية الاجتماعية

1. عناصر المسؤولية الاجتماعية:

- تتكون المسؤولية الاجتماعية من عدة عناصر، كما وضحتها عثمان (1986) فيما يأتي :
- **الاهتمام:** ويقصد به الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد، صغيراً أم كبيراً، والذي يخالطه الحرص على استمرار تقدم الجماعة وتماسكها وبلوغها أهدافها، والخوف من أن تصاب بأي ظرف يؤدي إلى إضعافها أو تفككها.
 - **الفهم:** وينقسم إلى شقين، الأول: فهم الفرد للجماعة، أي فهمه للجماعة في حالتها الحاضرة من ناحية، وفهم لمؤسساتها ومنظماتها وعاداتها وقيمها ووضعها الثقافي وتاريخها، وأما الشق الثاني، وهو فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله، فالمقصود به أن يدرك الفرد آثار أفعاله وتصرفاته وقراراته على الجماعة، أي يفهم القيمة الاجتماعية لأي فعل أو تصرف اجتماعي يصدر عنه.

- **المشاركة:** ويقصد بها اشتراك الفرد مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام وما يتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة في إشباع حاجاتها، وحل مشكلاتها، والوصول إلى أهدافها، وتحقيق رفاهيتها، والمحافظة على استمرارها.

ويتضح مما سبق أن سيد عثمان يؤكد على الترابط والتكامل بين عناصر المسؤولية الاجتماعية الثلاثة: الاهتمام، والفهم، والمشاركة، لأن كلاً منها ينمي الآخر ويدعمه، فالاهتمام يحرك الفرد إلى فهم الجماعة، وكلما زاد فهمه زاد اهتمامه، كما أن الاهتمام والفهم ضروريان للمشاركة، والمشاركة نفسها تزيد من الاهتمام وتعمق من الفهم، ولا يمكن أن تتحقق المسؤولية الاجتماعية عند الفرد إلا بتوفر عناصرها الثلاثة.

2. المكونات الأساسية والفرعية لقيمة المسؤولية الاجتماعية:

استطاع حميدة (1996) تحديد قائمة مفصلة بالمكونات الأساسية والفرعية لقيمة المسؤولية الاجتماعية وهي كالتالي:

جدول رقم (1)

المكونات الأساسية والفرعية للمسؤولية الاجتماعية (حميدة، 1996)

المكونات الأساسية				
الالتزام	التعاون	المشاركة	الاهتمام	الفهم
1. التزام الفرد بالنظام الذي تضعه الجماعة.	1. التعاون مع الزملاء في الأعمال التي تفيده الجماعة.	1. المساهمة في عمل الجماعة.	1. اهتمام الفرد بنقد الآراء التي تخالف آراء الجماعة والمشاكل الاجتماعية للجماعة.	1. فهم الفرد للمعلومات التي تهم الجماعة.
2. التزام الفرد بإتمام العمل الذي تكلفه به الجماعة.	2. التنازل عن بعض حقوق الفرد في سبيل سعادة أفراد الجماعة.	2. العطاء لصالح الجماعة.	2. اهتمام الفرد بالتعرف على المشاكل السياسية والاقتصادية للجماعة.	2. احترام نظم الجماعة وآراء الجماعة
3. التزام الفرد بالمواعيد التي يحددها مع الآخرين.	3. التعاون مع الآخرين من أجل المساهمة في حل مشاكل الجماعة.	3. العمل على تحقيق رفاهية الجماعة.	3. اهتمام الفرد بقراءة كل ما يكتب على الجماعة وتقديم مقترحاته لحل مشكلات الجماعة	3. الأمانة في العمل والصدق في الأقوال والأفعال
4. التزام الفرد بقبول حساب الجماعة للفرد في	4. التعاون مع باقي أفراد الجماعة من أجل	4. العمل على إشباع حاجات الجماعة.	4. اهتمام الفرد بالمحافظة على ممتلكات	4. فهم الفرد للعادات والأعراف التي تسود

الجماعة.	الجماعة ومعرفة المشروعات الاقتصادية للجماعة		بلوغ أهدافها.	حالة إهماله في العمل.
5. فهم الفرد لتقاليد الجماعة ولحالتها الحاضرة.	5. اهتمام الفرد بالنظم النيابية التي تمارسها الجماعة.	5. العمل على حل مشكلات الجماعة.	5. تفضيل العمل في جماعة على العمل منفرداً.	5. التزام الفرد بتأدية عمله بدون رقيب عليه.
6. فهم الفرد لمؤسسات ومنظمات الجماعة ولتاريخ الجماعة	6. الحرص على الارتباط العاطفي للجماعة.	6. المساهمة في بلوغ الجماعة لأهدافها.	6. التعاون مع قائد الجماعة من أجل بلوغ أهدافها.	6. التزام الفرد بتقديم العذر للجماعة في حالة تأخره عن ميعاده.
7. فهم الفرد لقيم وإيدلوجية وثقافة الجماعة.	7. الحرص على تقدم وتماسك الجماعة وبلوغها لأهدافها.	7. المساهمة في الحفاظ على استمرار الجماعة.	7. التعاون مع أفراد الجماعة في المساهمة في حل مشاكلها.	7. التزام الفرد بالمحافظة على ممتلكات الجماعة من عبث الآخرين.
8 . فهم الفرد لآثار قراراته على نفسه.	8. الحرص على تماسك الجماعة و حمايتها من الضعف.	8. مشاركة الفرد في أنشطة الجماعة دون ضغط خارجي.	8. التعاون مع أفراد الجماعة والعمل على استمرارها.	8. التزام الفرد بالمساهمة في تنمية الجماعة اقتصادياً.
9 . فهم الفرد للمغزى الاجتماعي للدور الذي يقوم به.	9. الحرص على حماية الجماعة من التفكك.	9. مشاركة الفرد في أنشطة الجماعة دون ضغط داخلي.		9. التزام الفرد ببذل كل جهده في أداء العمل الذي يكلف به.
10. فهم الفرد للعوامل التي تؤثر في الجماعة ولآثار أفعاله وقراراته عليه	10. الاهتمام بالتعرف على أخبار الجماعة.	10. المساواة في الحقوق والواجبات.		10 . التزام الفرد بعبادات وتقاليد الجماعة.
11 . فهم الفرد للقيمة الاجتماعية لتصرفاته مع الجماعة ولأى فعل يصدر	11. الاهتمام بزيارة الفرد لأماكن الجماعة التي ينتمي إليها.	11. مشاركة الفرد في إنجاز ما تتفق عليه الجماعة.		11 . التزام الفرد بقبول قرارات الجماعة.
12. فهم الفرد للدور الاجتماعي الذي يقوم به دون ضغط داخلي.	12. الاهتمام بالتعرف على المصادر الاقتصادية للجماعة.	12. مشاركة الفرد في تنفيذ ما تتفق عليه الجماعة وتطوير نظام العمل داخل الجماعة.		12 . التزام الفرد بالنظم السائدة بين أفراد الجماعة.

ويشير الباحث إلى أن إمام حميدة (1996) في قائمته السابقة لمكونات وعناصر المسؤولية الاجتماعية، أضاف عنصرَي التعاون والالتزام، على الفهم والاهتمام والمشاركة التي حددها سيد عثمان (1986) كعناصر أساسية للمسؤولية الاجتماعية، وهذه القائمة رغم أنها طويلة إلا أنها تحدد بالتفصيل أغلب مظاهر المسؤولية الاجتماعية.

المطلب الثاني

أهمية ومجالات المسؤولية الاجتماعية

أولاً : أهمية ومجالات المسؤولية الاجتماعية.

ثانياً : أهمية إعداد الإنسان المسئول اجتماعياً.

ثالثاً : صفات الشخص المسئول اجتماعياً.

رابعاً : الاعتلال الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية.

أولاً : أهمية ومجالات المسؤولية الاجتماعية

1. أهمية المسؤولية الاجتماعية:

من الصفات الهامة للشخصية السوية شعور الفرد بالمسؤولية في شتى صورها، سواء كانت مسؤولية نحو الأسرة، أو نحو المؤسسة التي يعمل بها، أو نحو زملائه وأصدقائه وجيرانه وغيرهم من الناس الذين يختلط بهم، أو نحو المجتمع عامة، أو نحو الإنسانية بأسرها، ولو شعر كل فرد في المجتمع بالمسؤولية نحو غيره من الناس الذين يكلف برعايتهم والعناية بهم، ونحو العمل الذي يقوم به، لتقدم المجتمع وارتقى وعم الخير جميع أفراد المجتمع، إن الشخص السوي يشعر بالمسؤولية الاجتماعية نحو غيره من الناس، ولذلك فهو يميل دائماً إلى مساعدة الآخرين وتقديم يد العون إليهم. وكان ألفرد أدلر "المعالج النفسي"، يهتم في علاجه لمرضاه بأن يوجههم إلى الاهتمام بالناس ومحاولة مساعدتهم وتقوية علاقته بأفراد المجتمع (نجاتي، 2002).

2. مجالات المسؤولية الاجتماعية:

يوجد العديد من المجالات للمسؤولية الاجتماعية التي تناولت مختلف الجوانب لدى أفراد المجتمع وسنتطرق الى عدة تقسيمات لمجالات المسؤولية الاجتماعية.

وقد قسم الحارثي (1990) مجالات المسؤولية الاجتماعية الى الاتي :

- 1- مسؤولية الفرد تجاه نفسه: وهي تشمل تحمله لأعباء وضروريات الحياة، كالأكل والنوم وغيرها من الدوافع الفطرية، كذلك صيانة الفرد ذاته وسمعته وتحمله المسؤولية نحوها.
- 2- مسؤولية الفرد تجاه الأسرة وتشمل : الأب، الأم، الإخوة، الزوجة والأطفال، وبقية العائلة.
- 3- مسؤولية الفرد تجاه الجيران.
- 4- مسؤولية الفرد تجاه القبيلة والحي والمدينة.
- 5- مسؤولية الفرد تجاه الزملاء والأصدقاء.
- 6- مسؤولية الفرد تجاه الوطن.
- 7- مسؤولية الفرد تجاه العالم والكون: وهي تشمل عمارة الأرض، والاهتمام والرفق بالحيوان.

وكما قسم فراج (1989) مجالات المسؤولية الاجتماعية الى ثلاثة أقسام وهي :

1- **المسؤولية في مجال المجتمع:** وهي مسؤوليات الفرد تجاه أفراد المجتمع وتجاه الممتلكات والمرافق العامة وقضايا المجتمع.

2- **المسؤولية في مجال المدرسة:** وتعني مسؤوليات والتزامات المتعلم تجاه أفراد المدرسة.

3- **المسؤولية في مجال الاسرة:** وتعني مسؤوليات والتزامات الفرد تجاه أفراد أسرته وأقاربه وجيرانه.

وهنا يلاحظ الباحث أن هناك اتفاقاً كبيراً بين كل من الباحثين "الحارثي" و "فراج" في تقسيم مجالات المسؤولية الاجتماعية بحيث قسمها الأول من ناحية الفرد والأسرة والجيران والقبيلة والزملاء والوطن، كما قسمها الثاني من ناحية مسؤولية الفرد تجاه المجتمع والأسرة والمدرسة.

ثانياً: أهمية إعداد الإنسان المسئول اجتماعياً

تمثل المسؤولية الاجتماعية مطلباً حيوياً ومهماً من أجل إعداد الناشئة لتحمل أدوارهم والقيام بها خير قيام، والمشاركة في بناء المجتمع، وتقاس قيمة الفرد في مجتمعه بمدى تحمله المسؤولية تجاه نفسه وتجاه الآخرين، بحيث يعتبر الشخص المسئول على قدر من السلامة والصحة النفسية(شريت،2003).

فالمسؤولية الاجتماعية من الصفات الإنسانية التي يجب غرسها داخل الفرد، حيث إن الفرد المتسم بتحمل المسؤولية الاجتماعية يحقق فائدة لجميع الأفراد، وتعد تربية الإنسان على تحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه ما يصدر عنه من أفعال وأقوال مسألة في غاية الأهمية لتنظيم الحياة داخل المجتمع الإنساني، فإذا تحمل الأفراد مسؤولياتهم ونتائج أعمالهم، استقرت حياتهم وسادت الطمأنينة فيما بينهم، وشاع العدل والشعور بالأمن النفسي والاجتماعي في حياتهم الخاصة والعامة، والشعور بالمسؤولية ليس لفظاً مجرداً، بل الشعور بالمسؤولية هدفه عمل، فالشخص الذي يشعر بالمسؤولية الاجتماعية شخص إيجابي عملي(قاسم،2008).

ولا يولد الإنسان عارفاً بالمسؤولية ولكن لديه استعداد فطري، ولهذا ينبغي أن يتعلم الطفل تحملها، حيث يجب أن يتعلم التعاون والاحترام كما يتعلم المشي والكلام، وعملية تعلم المسؤولية الاجتماعية تبدأ مع أولى خطوات الطفل، وتبدأ المسؤولية عن الذات ، حيث يتعلم الطفل أن يعتمد على نفسه وأن يكون مسئولاً عن ذاته، فهو يعيش في أسرة يقوم فيها بدور ، وهو قادر على القيام بالمسؤولية عن بعض الأعمال التي تخصه، وبذلك تبدأ المسؤولية بمسؤولية فردية ثم تتطور إلى مسؤولية

اجتماعية في جماعته التي يعيش فيها. وتخضع المسؤولية الاجتماعية للتعليم والاكساب، وبالتالي فهي قابلة للتعديل والإصلاح من خلال العمل على تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأفراد، باعتبارها سلطة ضابطة تهذب سلوك الإنسان وتوجهه. وتعزيز المسؤولية الاجتماعية وتمييزها لا يحدث في فراغ، ولا بمعزل عن البيئة الاجتماعية مثل دور المدرسة المتمثل في المعلم، وكذلك بإيجاد مناخ مدرسي ملائم. وقد أشارت بعض الدراسات إلى تفوق البيئة المدرسية على البيئة الأسرية في تفسير تباين الأطفال في المسؤولية الاجتماعية (شريت، 2003).

وقد أفادت بعض الدراسات والبحوث أن الذكور أكثر إحساساً بالمسؤولية الاجتماعية من الإناث، في حين انتهت بعض الدراسات الأخرى إلا أن الإناث أكثر شعوراً بالمسؤولية الاجتماعية من الذكور. وربما يرجع هذا التناقض في نتائج الدراسات والبحوث إلى أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يتضمن أبعاداً متنوعة مثل: مجال الخدمة الاجتماعية، مجال البيئة، طبيعة العمل. لذا ينبغي عند تناول مفهوم المسؤولية الاجتماعية أن يراعي أن يكون متعدد الأبعاد وليس أحادي البعد (موسى، 1987).

إن سلوك المسؤولية الاجتماعية لا ينمو إلا من خلال بيئة ثقافية واجتماعية مشجعة تنسم بالحرية والنظام والمرونة والاهتمام والفهم والمشاركة والتسامح. والتربية هي من أهم الوسائل التي يمكن عن طريقها تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأفراد، وتقوم مؤسسات التربية والتنشئة الاجتماعية ممثلة في الأسرة والمدرسة وجماعة الرفاق ودور العبادة ووسائل الإعلام بدورها في غرس وتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع.

إن ما يلزمه المجتمع من خلل واضطراب يرجع في جانب كبير منه إلى النقص في نمو المسؤولية الاجتماعية. ويؤكد سيد عثمان في دراسته عن المسؤولية الاجتماعية أن النقص في المسؤولية الاجتماعية يرجع إلى التغيير الاجتماعي والاقتصادي والسياسي السريع في المجتمعات العربية النامية التي تحدث بقرار، بينما يبقى التغيير في الشخصية متأنيًا ومُتردداً لأنه يمر بمراحل طويلة من التنشئة التربوية، ولهذا السبب يشعر الفرد بأنه غريب أمام هذا التغيير السريع (شريت، 2003).

ويعد الشعور بالاعتزاز من أخطر مظاهر نقص المسؤولية الاجتماعية لدى الشخص، وهو غربة عن النفس وعن الواقع وعن المجتمع، ومن أهم أعراضه: العزلة، اللانتماء، واللاهدف، والضياع والانسحاب، ورفض التعاون، واحتقار الذات واحتقار الجماعة، كما أن تقديم الأجنبي على الوطني في جميع مظاهره ومعانيه يعكس ضعفاً في الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، سواء في المنتوجات، أو استخدام اللغة، أو غير ذلك. وفي مجتمعاتنا نشكو من ضعف الشعور بالمسؤولية ونشكو أننا نريد

من المسؤولين أن يكونوا مسئولين عن كل شيء، أما المواطن فليس عليه شيء، حياة أغلبها حقوق وأقلها واجبات، أغلبها مطالب وأقلها مسئوليات (أحمد، 1989).

وهذا يقودنا إلى التعرف إلى الاعتلال الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية، ومظاهره عند الفرد، وعند الجماعة، والعوامل المسببة له.

ثالثاً: صفات الشخص المسئول اجتماعياً:

استطاع جف وآخرون تحديد الفرد الذي لديه شعور بالمسئولية الاجتماعية، بأنه ذلك الفرد الذي لديه الاستعداد والرغبة في أن يتقبل نتائج سلوكه، ولديه الاستعداد في الاعتماد والثقة به، وأن يكون جديراً بالثقة والاعتماد عليه من قبل الآخرين، والشعور بالالتزام لجماعته. وليس بالضرورة أن يكون الفرد المسئول اجتماعياً قائداً في جماعته، أو ذكاه أعلى من المتوسط، ولكن لديه الشعور بالالتزام نحو جماعته والآخرين ويمكن الاعتماد عليه والثقة به (موسى، 1987).

وقد أشارت أحمد (1999) إلى مجموعة من المحكات التي تكشف عن ملامح وخصائص السلوك المسئول لدى كل من الذكور والإناث، وهي كالآتي:

1. أن يكون الشخص موثقاً به ويعتمد عليه دائماً، ويوفي بوعده.
2. الفرد المسئول اجتماعياً هو شخص أمين لا يحاول الغش، ولا يأخذ شيئاً على حساب الآخرين، وعندما يفعل خطأ يكون مسئولاً عنه، ولا يلقي اللوم على الآخرين.
3. الفرد المسئول يفكر في الخير للآخرين بغض النظر عما يجنيه، وعنده ولاء وإخلاص للجماعة التي ينتمي إليها.
4. يستطيع إنهاء الأعمال التي توكل إليه بصورة صحيحة ودقيقة تدل على مسئوليته عن نتائج هذه الأعمال.

ويمكن وصف سلوك المسئولية الاجتماعية بأنه سلوك لشخص موثق به، ويعتمد عليه، فاهم للجماعة التي ينتمي إليها، وسند لها، وهو سلوك يتصف بالاستقامة والأمانة وإنفاذ العهد (أحمد، 1999).

ويرى البعض أن الشعور بالمسئولية الاجتماعية للأفراد نحو مجتمعهم يتوقف على مدى شعورهم بالولاء والانتماء إلى المجتمع، وكلما زاد الشعور بالولاء للمجتمع كلما زاد الشعور بالمسئولية

الاجتماعية نحو المجتمع. ويرى آخرون أن الشعور بالمسئولية الاجتماعية يدل على مدى استعداد الفرد للقيام بما يوكل إليه من مسئوليات في المواقف المختلفة(احمد،1999).

ويرى الباحث أن الشخص المسئول يجب أن تتوفر به بعض الموصفات والتي من شأنها أن تميزه عن غيره وأهمها: اعتماده على نفسه، وقيامه بواجباته، والاجتهاد، والتفاعل والتعاون مع الآخرين، وتحمله المسئولية عن آرائه وأفعاله.

رابعاً: الاعتلال الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية

يعتبر الاعتلال الأخلاقي من أهم المسببات التي تجعل الفرد غير مسئول اجتماعياً، ولأن الفرد لا يمكن أن يتعامل مع المجتمع وهو معتل أخلاقياً فلا بد لنا من تعريف الاعتلال الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية، ويعرف الاعتلال الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية على أنه حالة من عدم السواء في أخلاقية المسئولية الاجتماعية وحالة من العطب والخلل، ولها مظاهرها لدى الفرد والجماعة(قاسم،2008).

1-اعتلال أخلاقية المسئولية الاجتماعية عند الفرد :

لقد حدد عثمان(1996) مظاهر الاعتلال الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية عند الفرد كما يلي:

1. **التهاون:** وهو فتور في همة العمل وإرادته على غير الوجه الذي ينبغي أن يكون عليه من الدقة والتمام والإتقان، وهو دليل على وهن البنيان النفسي الأخلاقي في الشخصية برمتها.
2. **اللامبالاة:** وهي برود يعتري الجهاز التوقعي التحسبي عند الإنسان كما يصيب سائر الأجهزة النفسية بما يشبه التجمد .
3. **العزلة:** ويقصد بها العزلة النفسية وهي أن يكون الفرد في الجماعة حاضراً فيها معدوداً من أعضائها ولكنه غائب عنها، إنه في عزلة من صنعه واختياره، وهي موقف لا انتماء إلى الجماعة واعتراب عن معاييرها وقيمتها.

2-مظاهر اعتلال المسئولية الاجتماعية عند الجماعة:

وقد بين قاسم(2008) أهم مظاهر اعتلال المسئولية الاجتماعية عند الجماعة كما يلي:

1. **التشكك:** وهو توجس وتردد في تفسير الأحداث والظواهر ، وفي تقدير قيمة الأشخاص والأشياء، وهو دليل على فوضى الاختيار، ووهن الإلزام، وتزعزع الثقة.

2. **التفكك:** ويتجلى هذا التفكك الاجتماعي فيما يقع بين الأفراد من تنازع وتفرق، وهذا التفكك مظهر بالغ الوضوح لوهم وضعف المشاركة القائمة على الفهم والاهتمام.
3. **السلب الغائب:** وهو موقف يغلب عليه التراجع والانحدار والتخلي عن المسؤولية تجاه الحياة وبارئها، إحساس بلا معنى بالضياح والإحباط، كما يغيب معه الإحساس بالواجب والزمه.
4. **الفرار من المسؤولية:** وهو التخلي عن المسؤولية وإعلان عن عدم قدرة الجماعة والفرد عن احتمال أعبائها.

3- أهم العوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى اعتلال أخلاقية المسؤولية الاجتماعية :

لقد حدد قاسم (2008) مجموعة من العوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى اعتلال أخلاقية المسؤولية الاجتماعية، وهي كالآتي:

1. **اضطراب المعيار:** المعيار الاجتماعي هو الذي يعين الوجهة، ويحدد القيمة، ووضوحه واستقراره ضرورة لسلامة أدائه لوظائفه الاجتماعية والحيوية، ويسهل الاحتكام إليه والالتزام به. واضطراب هذا المعيار يؤدي إلى انهيار الفهم وتشوش الاختيار وتعطل الالتزام، كما يؤدي إلى اهتزاز في ثقة الفرد وطمأنينته، وبذلك تضعف وتعطل أخلاقية المسؤولية الاجتماعية.
2. **تكبير الحرية:** إن انتفاء الحرية تكبيراً أو تضليلاً هو اعتلال لأخلاقية المسؤولية الاجتماعية، إما بانتفائها أو سقوطها، أو الفرار منها والتخلي عنها، فلا مسؤولية بدون حرية.
3. **ارتباك الاقتصاد:** ارتباك الاقتصاد وتعرضه للفوضى، وعدم وضوح الفلسفة الاقتصادية، أو تبني فلسفة اقتصادية مريكة يؤدي إلى اختلال في توزيع الموارد وعائد العمل وإلى الظلم الاجتماعي، وينعدم بذلك الاطمئنان النفسي والثقة في الحاضر والمستقبل، وينعكس ذلك على سلامة أخلاقية المسؤولية الاجتماعية، بل وعلى السلامة الأخلاقية والنفسية في عمومها.
4. **عبث السياسة:** وهو عبث بالسلطة أي بالقوة المنظمة للعلاقات بين الحاكم والشعب، أو بين الدولة والفرد، ومن مظاهره نزعة الاستبداد والتسيد والاستئثار بالسلطة، والتوجيه الشاذ مما يصنع نموذجاً أخلاقياً سيئاً أمام المجتمع ويشوش معايير، ويجعل عملية الفهم والاختيار الحر صعبة ويعيق العمل المشترك ويدمر اتجاه الالتزام بالواجب.

المطلب الثالث

المسئولية الاجتماعية في الاسلام

المسئولية الاجتماعية في الاسلام :

إن المسئولية الاجتماعية للشخصية المسلمة ذات طبيعة خلقية، اجتماعية، ودينية. فذات طبيعة خلقية: لأنها إلزام أخلاقي، إلزام يفرضه الفرد من نفسه على نفسه، إلزام ذاتي من رقيب داخلي، وذات طبيعة اجتماعية: لأن هذا الإلزام نحو الجماعة أو نحو فعل اجتماعي، وذات طبيعة دينية، لأن ما يفرضه الفرد على نفسه من إلزام ذاتي يكون المرجع فيه والمستهدى به تقوى الله والأحسان(عثمان،1986).

إن تنمية المسئولية الاجتماعية هي تنمية للجانب الخلقى الاجتماعى في شخصية المسلم، كما أن تنمية هذا الجانب الخلقى الاجتماعى ليس منفصلاً عن تنمية الشخصية المسلمة كلها بل متكامل معه. فلا يمكن تنمية المسئولية الاجتماعية باعتبارها مكوناً مستقلاً في الشخصية، فجوانب الشخصية متوحدة ومتكاملة. وبالتالي فتنمية المسئولية الاجتماعية لا يمكن إلا أن تكون جزءاً من تنمية الشخصية المسلمة كلها. كما أن تنمية المسئولية الاجتماعية حاجة اجتماعية وحاجة فردية: حاجة اجتماعية لأن المجتمع بأسره، مؤسساته وأجهزته في حاجة إلى الفرد المسئول اجتماعياً، إذ لا تنشط الحياة وتتحفز العزائم وتنهض الهمم، إلا عندما يكون عند أعضاء الجماعة فيض من المسئولية الاجتماعية الهادية المشاركة. كما أن المسئولية الاجتماعية حاجة فردية، فما من فرد تتفتح شخصيته وتتسامى إلا وهو مرتبط بالجماعة ارتباط عاطفة وحرص ووعي وفهم ومشاركة، ولن تتوفر للفرد صحته النفسية وتكامله إلا بصحة ارتباطه وانتمائه وتوحده مع جماعته(عثمان،1986).

وهنا يضع الله عز وجل الانسان أمام مسئولياته الكبرى عندما جعله خليفة في الأرض حيث قال الله تعالى: { وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً } (البقرة، آية 30).

ويحدد الرسول صلى الله عليه وسلم الجانب الاجتماعى من مسئولية الخلافة في قوله: " كلكم راعٍ وكلكم مسئول عن رعيته، فالأمير الذي على الناس راعٍ، وهو مسئول عن رعيته، والرجل راعٍ عن أهل بيته، وهو مسئول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت بعلها ووالده، وهي مسئولة عنهم، والعبد راعٍ على مال سيده، وهو مسئول عنه، ألا كلكم راعٍ وكلكم مسئول عن رعيته(الالباني،1993).

فالمسئولية في الإسلام تحمل طابع الشمول والعموم، من مسئولية الحاكم والعالم والفرد والمرأة والخادم، وأما مسئوليات الحاكم فهي أعظم المسئوليات من حيث إقامة الحدود والحكم بما أنزل الله، والعدل بين الرعية والسهر على مصالحهم، والعمل على إسعادها، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب (محمد،1992).

وحيث إن الإسلام أقام الأمة الواحدة وأمر المسلمين بالجماعة فقد وضعهم أمام مسؤولياتهم الجماعية التي حث على الإتيان بها، وهي من صميم تعاليم الدين الإسلامي، من أبرزها الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وإخراج الزكاة المفروضة، وصلة الأرحام وزيارة المرضى، وتشجيع الجنائز، وإكرام الجار والضيف، والبعد عن الغيبة والنميمة، والبعد عن كل ظلم وعدوان على الأنفس والأموال والأعراض، والتواد والتراحم والتعاطف على الآخرين، والتعاون على البر والتقوى (الميداني، 1992).

وأمر الله عز وجل المؤمنين بالوحدة والاعتصام بحبل الله جميعاً، وعدم التفرق، فقال تعالى:

{ وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا } (آل عمران، آية 103).

وترسيخاً لوحدة جماعة المؤمنين شبه الرسول صلى الله عليه وسلم المؤمنين بالبنين يشد بعضه بعضاً، فقال " المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً " وشبك بين أصابعه. (البخاري، 164).

وهنا يشبه الرسول الكريم وحدة جماعة المسلمين بالجسد الواحد، المكون من أعضاء مختلفة، وإذا اشتكى عضو، شاركه في ذلك سائر الأعضاء. ويؤكد الحديث على معاني التراحم والتواد والتعاطف بين أفراد المجتمع.

ومن أجل تغذية روح الجماعة في المسلمين أقام الإسلام مناسبات دينية كثيرة قائمة على الجماعة، وحث المسلمين على المشاركة فيها، وشدد على من يتخلف عنها، ومن أهمها صلاة الجماعة. حيث أن صلاة الجماعة في الإسلام من العبادات التي تؤدي وظائف مهمة وعظيمة في تعزيز الروابط الاجتماعية. فقد ألزم الإسلام المسلمين بحضور العبادات الجماعية، في صلاة الجماعة اليومية، وصلاة الجمعة الأسبوعية، وصلاة العيدين، وعبادة الحج. وقد شرعت هذه العبادات الجماعية على هذه الشاكلة لتعميق روح الجماعة في قلب كل مسلم، ولتكون مناسبات متكررة تشتد بها الروابط الاجتماعية بين المسلمين (الميداني، 1992).

ويؤكد نجاتي (1989) على دور أداء المسلمين لصلاة الجماعة كفرض في بث روح الجماعة في نفوسهم، حيث يجتمع المسلمون في المساجد للصلاة والتعارف، وينمي ذلك في نفوسهم حب الغير، والعمل على خير الناس، ويقوي لديهم الإيثار. ولا شك أن القدرة على حب الناس وتقديم العون لهم، والقيام بأعمال مفيدة للمجتمع، يقوي لدى الأفراد الانتماء للجماعة والشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحوها.

وقد اهتم الإسلام بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وأمر أتباعه بتطبيقه في حياتهم، ويعد الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر نوع من المسؤولية الاجتماعية فقال صلى الله عليه وسلم: " من رأى منكم منكراً فليغيره بيده فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان" (جبل، 2003).

والمسلم مطالب بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وفي ظل هذا المبدأ لا يكون المسلم مطالباً فقط بأن يكون فاضلاً في نفسه، ولكنه مطالب بأن يكون حارساً على الفضيلة حيثما كانت، وتلك مسؤولية فردية وجماعية (الشمرى، 2008).

أركان المسؤولية الاجتماعية في الاسلام:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية في الاسلام من الضروريات التي لا بد أن يتصف بها الفرد داخل المجتمع المسلم حتى يصبح المجتمع متكافئاً ومتعاضداً والذي من شأنه أن يقوي المجتمعات المسلمة وتلك المسؤولية الاجتماعية أركان وأساسيات لا بد أن يتبعها كل فرد في المجتمع. وقد بين (عثمان، 1986) أن أركان المسؤولية الاجتماعية ثلاثة كما يلي :

1- الرعاية :

ويطلق عليها البعض "مسئولية الرعاية" وهي نابعة من الاهتمام بالجماعة المسلمة، ومسئولية الرعاية في الإسلام موزعة في الجماعة كلها بلا استثناء، كل من في الجماعة راع وكل من فيها مسئول عن رعيته. لكل عضو في الجماعة نصيبه من مسؤولية الرعاية في كل عمل يعمله. ومسئولية الخلافة في الأرض هي مسؤولية الرعاية لكل ما استخلف الإنسان فيه، فمسئولية الرعاية موزعة في الجماعة بلا استثناء.

2- الهداية:

وهي نابعة من الفهم للجماعة ولدور الفرد المسلم فيها، وأصلها في الخواص الاجتماعية والجماعة في حاجة دائماً للهداية، فالجماعة في حاجة إلى الهادي بالأمر بالمعروف حاجتها الى الهادي بالنهي عن المنكر، قال تعالى: { اهدنا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ } (الفاحة، اية 6). ومسئولية الهداية تتضمن الدعوة والنصح للجماعة نحو القيم الاجتماعية السليمة والمثل الأعلى في السلوك، وذلك في إصرار وصبر ومثابرة وأمل، وليكن من هداية الأنبياء والرسل والمصلحين مثلاً يقتدي به في حياتنا فندعو إلى الخير ونأمر بالمعروف وننهي عن المنكر وفي المسؤولية الاجتماعية ينبع ركن الهداية من عنصر الفهم (زهران، 1987).

3- الإِتْقَان :

وتتجلى مسؤولية الإِتْقَان في أن الله سبحانه وتعالى يحب إذا عمل أحدنا عملاً أن يتقنه وأن يحسنه في كافة أنشطة الحياة عبادة وعملاً، تعلماً وتعليماً، ويتطلب الإِتْقَان النظام والانتظام وبذل أقصى جهد ممكن، ويتصف ركن الإِتْقَان بعنصر المشاركة (قاسم، 2008).

المطلب الرابع

عوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية

أولاً : عوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية.

ثانياً : دور المؤسسات الاجتماعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية.

أولاً: عوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية

هناك عوامل تساعد على تنمية المسؤولية الاجتماعية في المجتمع والتي لها تأثير كبير في تكوين شخصية الفرد وتنمية قدراته والتي بالتالي تعمل على زرع المسؤولية الاجتماعية داخلهم ومن هذه العوامل:

1. المعلم :

حيث يعتبر المعلم من الأفراد الذين يأتون في مقدمة هذه العوامل التنموية وهو رائد اجتماعي في مدرسته وبيئته ومجتمعه، وهو قائد لجماعات متعددة من التلاميذ الذين هم قادة المستقبل، والمعلم يؤثر في تلاميذه وفي مستوى التحصيل الدراسي واتجاهاته نحو المادة التي يدرسها ونحو عملية التعلم بوجه عام فإن اتجاهاته تنتقل الى التلاميذ لذا يجب أن يكون المعلم ذا مسؤولية اجتماعية بعناصرها الثلاث (الفهم والاهتمام والمشاركة) حتى يقوم بدوره في إنماء المسؤولية الاجتماعية لدى الناشئين والمعلم يؤثر في تلاميذه بأقواله وافعاله ومظهره، وسائر تصرفاته التي ينقلها التلاميذ عنه أحيانا بطريقة شعورية أو لا شعورية(قاسم،2008).

2. المناهج الدراسية:

وتشمل المواد الدراسية وكل ما يتعلمه التلميذ نظرياً من القراءة أو الاستماع أو المشاهدة أو المناقشة، مما يتصل بشئون جماعته او مجتمعه، وهذه المناهج الاجتماعية واقتصادية وسياسية وتاريخية، تساعد التلميذ كما تساعد أي دارس على الارتقاء في اهتمامه بجماعته أياً كان حجمها، الى مستوى تعقل الجماعة وهو المستوى الذي لا يقف فيه شخص إزاء جماعته موقف المنفعل بها أو المتواجد معها فحسب بل يقف منها موقف المتعقل لفهم ظروف حاضرها والمستوعب لتاريخها، والمتصور لآمالها وأهدافها(عثمان،1993).

3. الجماعات التربوية:

يتأثر الفرد بالجماعة في طريقة تفكيره واكتساب قيمه، وعاداته، وسلوكه أو بكلام آخر فإن الجماعة تؤثر على كل فرد من أفرادها في مجالات كثيرة مما يساعده على تكوين قيمه وأخلاقه وطريقة معاملته للآخرين ومعاملتهم له(زيدان، القاضي،1987).

ثانياً : دور المؤسسات الاجتماعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية

1. دور الأسرة في تنمية المسؤولية الاجتماعية:

الأسرة هي أقوى الجماعات تأثيراً في سلوك الفرد وهي المدرسة الأولى للطفل وهي العامل الأول في صبغ سلوك الطفل بصبغة اجتماعية، وفي الأسرة يتم إشباع الحاجه الى الحب والأمن والمكانة، وهي حاجة ضرورية لنمو التعاطف مع الآخرين، ونمو التواصل معهم وتقبلهم، والأسرة لا تمثل وحدة اجتماعية مستقلة بل تشتق ثقافتها من القيم والعادات والتقاليد وأنماط السلوك، بل ومقومات حياتها بشكل عام من علاقتها بالمجتمع الخارجي واكتساب الثقافة، وهي المزرعة الأولى التي تنبت فيها بذور الشخصية فإذا نبتت هذه البذور وربيت عن المستوى الاجتماعي فإنه يصعب بعد ذلك تغييرها(الشرقاوي،1985).

ويتضح دور الأسرة في تنمية وغرس المسؤولية الاجتماعية من خلال قيامها بالمهام التالية، كما يذكرها مشرف (2009):

1. غرس تعاليم الدين الإسلامي: إن الدين الإسلامي يتضمن العديد من الآداب والأخلاقيات التي تجعل الفرد عضواً صالحاً في المجتمع مثل: الصدق والمحبة، والتعاون، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر والإخلاص، وإتقان العمل، وغيرها. وتستطيع الأسرة أن تغرس في أبنائها مثل هذه الأخلاقيات والفضائل والعادات والقيم الاجتماعية التي تدعم حياة الفرد، وهو يأخذ دوره في الحياة، والذي يشعره بمسئوليته تجاه مجتمعه وأمه.

2. تعليم الأبناء كيفية التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات الاجتماعية: يتعلم الأبناء في محيط الأسرة الكثير من أشكال التفاعل الاجتماعي، والأسرة خير من يعلم الأبناء مراعاة معايير المجتمع وأنظمتها والالتزام بها وعدم مخالفتها، ويجب أن يكون أفراد الأسرة خير قدوة للأبناء من خلال تمثلهم أنفسهم لمعايير المجتمع وللفضائل والآداب الحسنة في تفاعلهم وعلاقاتهم مع الآخرين.

3. غرس مفاهيم حب الوطن والانتماء: الأسرة قادرة على أن تغرس في أبنائها معاني الوطنية والانتماء من خلال أساليب متعددة، منها:

أ- الشرح والتوضيح للأبناء في مراحل تعليمهم الأولى عما يتعلمونه في المدرسة من مواضيع ذات الصلة بالوطن، سواء في مقررات التاريخ، أو الجغرافيا، وما يتميز به الوطن من خصائص اقتصادية واجتماعية وطبيعية.

ب- حث الأبناء على المحافظة على الممتلكات العامة، فهي من حق المجتمع ولراحة الجميع، ومن الواجب رعايتها والمحافظة عليها، من خلال عدم العبث بالأثاث المدرسي، ولا بالحدائق، وعدم الكتابة على الجدران.

ت- احتواء المنزل على الأشياء التي تذكر أفراد الأسرة بالوطن، مثل: علم البلد، أو خارطة البلد، والصور التي تمثل مناطق البلد أو منجزاته.

ث- السفر إلى أماكن مختلفة في الوطن، وأخذ الأبناء ليتعرفوا على أرجاء وطنهم.

ج- تعويد الأبناء على طاعة القوانين والأنظمة، واحترامها والامتثال لأوامرها.

4. مراقبة سلوك الأبناء داخل وخارج المنزل: يجب على الأسرة متابعة أبنائها من خلال ملاحظة علاقاتهم ببعضهم البعض داخل المنزل، وهل تتمشى مع الآداب والأخلاقيات والفضائل التي تربيهم عليها. كما يجب على الأسرة ملاحظة أنواع القراءات والكتب ومصادر الاطلاع التي يقضي معها الأبناء جزءاً من وقتهم، وأن تساعدهم في اختيار الكتب والمجلات ووسائل الترفيه المفيدة.

وفيما يتعلق بمتابعة الأسرة للأبناء خارج المنزل، فعليها أن تلاحظ نوعية الأصدقاء، وملاحظة الزمن الذي يقضيه الأبناء خارج البيت، وكذلك النشاطات التي يمارسونها، ومحاسبتهم عند ملاحظة التقصير أو الانحراف، ومنعهم من اللقاء بالأصدقاء الذين يلاحظ عليهم ما قد يؤثر سلباً على سلوكياتهم أو توجهاتهم(فحجان، 2009).

2. دور المدرسة في تنمية سلوك المسؤولية الاجتماعية:

تعتبر المدرسة هي البيئة الثانية للطفل وهي مصانع الحياة الاجتماعية ومصانع التعلم وفيها يقضي الطالب جزءاً كبيراً من حياته اليومية يتلقى فيها صنوف التربية وألوان العلم والمعرفة وهي عامل جوهري في تكوين شخصية الفرد وتقدير اتجاهاته وسلوكه وعلاقته بالمجتمع الأكبر وهي المؤسسة الاجتماعية الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة المتطورة، كذلك فإن البرامج التي يتم تقديمها لكل الأطفال والمراهقين في المدارس وذلك على نطاق واسع لها أهميتها في تدعيم وتعزيز المسؤولية الاجتماعية الإيجابية ومقاومة الضغوط الاجتماعية وضغوط الأقران التي يمكن أن تؤدي إلى السلوك المضاد للمجتمع(موسى، 1987).

وقد أجمع علماء التربية على أن أهداف المدرسة تتحدد فيما يلي كما أوردها عفيفي (1997) :

1. إعداد المواطن الصالح الناضج نفسياً واجتماعياً والقادر على تنمية المجتمع في الحاضر والمستقبل.

2. تنمية الشعور بالانتماء وإنكار الذات والتعاون والإبداع والإحساس بالمسؤولية.

3. مواجهة سلبيات النفس الإنسانية في الانعزالية ونقص المسؤولية الاجتماعية.

4. الحفاظ على التراث الثقافي ويمكن تنمية المسؤولية الاجتماعية عند التلميذ من خلال تجنب التهديد والوعيد للتلميذ أو السب والسخرية والعقاب البدني وإشراك التلميذ في الأنشطة التي من خلالها يتحمل المسؤولية ويحظى بالاحترام وإشباع حاجته للتقدير والانتماء وكذلك العمل على حل مشاكله مع تنمية الجوانب الاجتماعية والصحية والنفسية والدينية لدى الفرد.

3. دور المسجد في تنمية المسؤولية الاجتماعية:

المسجد هو تلك المؤسسة الدينية التي يجتمع فيها المسلمون لتأدية الصلاة كإحدى العبادات المفروضة عليهم. ولتأدية الصلاة في جماعة الكثير من الأبعاد الاجتماعية، فهي تعني الامتثال لأوامر الله سبحانه وتعالى، وتوطيد العلاقات الاجتماعية بين جيران المسجد بالسؤال عن بعضهم البعض، ومعرفة الغائب عن المسجد، والسؤال عنه فإن كان مريضاً يزار، وإن كان مسافراً ترعى أسرته وأبناؤه، والبعد الاجتماعي للمسجد لا يقف عند هذا الحد، وإنما يتعداه إلى كونه المقر الذي تقدم من خلاله النصائح والإرشادات والتوجيهات في خطبة الجمعة والندوات والمواعظ الدينية والتي يحاول من خلالها الخطيب أن يتطرق إلى قضايا المجتمع ومشاكله وي طرح الحلول المناسبة. إذن فالمسجد هو ذلك المكان الذي يجتمع فيه الأفراد من أسر متعددة ليكونوا أسرة واحدة تؤدي واجباً دينياً وتندارس شئون المجتمع وهمومه (مشرف، 2009).

كما أن صلاة الجماعة في المسجد تسهم في التعارف والتآلف بين المسلمين، وتقوي الروابط الاجتماعية بينهم، وتغرس فيهم قيمة الوقت واحترام المواعيد من خلال الالتزام بمواقيت الصلاة. ويربي المسجد في المؤمنين الالتزام بالهدوء والمحافظة على نظافة المكان، وبالتالي يسهم في تنمية المسؤولية الاجتماعية بين أفراد المجتمع (نجاتي، 1984).

وبالرغم من أن مجتمعنا الفلسطيني هو مجتمع مسلم، إلا أن الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية متدنٍ مع الأسف الشديد، فهناك فجوة بين العلم بالأحكام الشرعية والعمل بها، وهناك العديد من المظاهر السلبية التي تكشف عن تدني الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية في مجالات الحياة المختلفة في

مجتمعنا مثل: إهمال النظافة في الأماكن العامة، والتزاحم في الطابور، والفوضى والإهمال، وعدم المحافظة على الممتلكات العامة، والغش، وضعف الإخلاص في العمل وانعدام الإلتقان، وعدم الإلتزام بالمواعيد وعدم احترامها، وكذلك في الأناينة، وعدم الإهتمام بمشاعر الآخرين، وفي الحق والحسد والكرهية بين الناس، وفي الإحجام عن تقديم العون والمساعدة للآخرين، وعدم المبالاة بمشكلات المجتمع وهموم الناس، وغير ذلك (مشرف، 2009).

4. وسائل الاعلام:

تعتبر وسائل الإعلام وسيطا مهما في تنمية المسؤولية الاجتماعية خصوصا في الوقت الحالي الذي يتطلب فيه الأمر الاعتماد على وسائل الاتصال الحديثة في نقل الأحداث المختلفة وإكساب القيم الاجتماعية والسلوكيات الأخلاقية ووسائل الإعلام متعددة مثل الصحف والمجلات والراديو والتلفزيون والسينما وغيرها سواء المسموعة أو المرئية أو المقروءة. ويقوم الإعلام في كل مجتمع من المجتمعات الإنسانية بدور هام في التنقيف والتنوير والتأثير على سلوك واتجاهات الأفراد من خلال استثارة حماسهم باعتبارها وسيلة أساسية لتحقيق غايات وأهداف كثيرة مرتبطة بمختلف مجالات الحياة الإنسانية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية (عبدالسميع، 1995).

لذا تقوم وسائل الإعلام المسموعة والمرئية بدور رائد في توجيه الأفراد وتنقيفهم وإشباعهم بالعقيدة التي تؤمن بها وربط حياتهم كلها بتلك الأيديولوجية التي تنطلق منها في فكرها وسياساتها (محجوب، 1986).

ورغم أهمية الإعلام إلا أنه قد يكون عاجزا في بعض الأحيان عن أن يقدم للناس ما يثري حياتهم وفكرهم وينمي شخصياتهم وذلك لأنه يعتمد على برامج مستوردة من مجتمعات تختلف عنها في عاداتها وطرق حياتها ومشكلاتها وبالتالي كل ذلك من أسباب انتشار الجرائم والانحرافات في سلوك الشباب وظهور السلوكيات غير المرغوبة لذا أصبح لزاما على المسؤولين أن ينتقوا ما يستوردونه بما يتفق مع الشريعة وما يحافظ على سلوك الشباب وأن يقدموا للشباب ما يربي فيهم الوازع الديني ويدعوهم إلى اتباع التعاليم النابعة من العقيدة مما يساعد على غرس السلوك الاجتماعي السليم لدى أفراد المجتمع، مما يؤدي إلى تنمية المسؤولية الاجتماعية لديهم (هريدي، 1997).

المبحث الثالث

دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الإجتماعية

المسئولية الإجتماعية وأخلاقيات المهنة:

في البدء لابد من التأكيد على ان الممارسة الاخلاقية في المنظمات كانت أسبق لدى الأفراد من ممارسة المسئولية الاجتماعية، حيث إهتم الأفراد بتجنب الرشوة والغش والسرقة في معاملاتهم ونشاطاتهم في الماضي وظلت حتى وقتنا الحاضر، في حين أن الكثير من المفاهيم الخاصة بالمسئولية الاجتماعية ارتبطت بالتطورات الحديثة في المجتمع، كما هو الحال في الدعوات المتمثلة في مسئولية المنظمات اتجاه حماية متلقي الخدمة ، والمسئولية اتجاه البيئة حيث أن هذه المفاهيم وغيرها أصبحت تمثل موقفاً اجتماعياً ووعياً جديداً(نجم،2000).

ولقد أشار الغالبي والعامري(2008) إلى انه هناك تماثل بين أخلاقيات المهنة والمسئولية الاجتماعية إذ أن حركة المسئولية الاجتماعية ما هي إلا إحدى جوانب منهج شامل من أخلاقيات العمل .

أما (2003) Daft فقد أوضح بأن الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزءاً من البيئة الثقافية للمنظمة وأيضاً بأشكال القرارات المتعلقة بالمسئولية الاجتماعية وذلك بما يتصل بالبيئة الخارجية، إذ أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل (سليبي أو ايجابي) على الآخرين

في حين وصف (1993) Wehrich and Koontz أخلاقيات المهنة بأنها كل ما يتعلق بالعدالة وبعض النواحي مثل توقعات المجتمع والمنافسة بنزاهة والإعلان والعلاقات العامة والمسئولية الاجتماعية .

ويمكن القول أن أخلاقيات المهنة هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه ثقافة المنظمة والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده (المعاضيدي،2005) .

وهذا ما ينسحب على مفهوم المسئوليات الأخلاقية والتمتيزية ، فالمسئوليات الأخلاقية تشمل سلوكاً متوقعا يتجاوز الالتزامات القانونية والمسئوليات المتميزة تشمل سلوكيات محددة سابقة للفعل

لحماية رفاهية المكونات الرئيسية، فإدراك المسؤوليات الأخلاقية والمتميزة للأعمال ليس لديها التزامات بيئية وقانونية فالأعمال ليست مسؤولة فقط عن مالكيها ولكن عن موظفيها وزبائنها والمجتمع بشكل عام، إضافة إلى مجاميع أخرى ونتيجة لذلك فإن تقديم خدمة أفضل يجب أن تكون الهدف الوحيد للأعمال ويجب أن تسود القناعة بأن الأموال المحولة إلى أفعال إجتماعية في المدى القصير سينتج عنها تحسينات في المجتمع تجعل من السهل بقاء الأعمال والتمتع بالأفضلية طويلة الأمد (Bedeian, 1993) .

نستنتج من خلال ما تقدم أن هناك علاقة متداخلة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات المهنة إذ أن أولوية الكفاءة في تعظيم موارد المنظمة من تقديم خدمة أفضل وما شابه ذلك كانت في المرحلة الأولى ولغاية ستينات القرن العشرين في حين نرى أن المرحلة الثانية كان التركيز على المسؤولية الاجتماعية في الأدبيات الإدارية إلى جانب التأكيد على الكفاءة خلال سنوات السبعينات ومن ثم الانتقال أو التحرك إلى التركيز على أخلاقيات الإدارة إلى جانب المسؤولية الاجتماعية والكفاءة . إذن يمكن القول أن هنالك تداخل كبير بين المفاهيم وبالتحديد بدايات ممارسة شكل من أشكال المسؤولية الاجتماعية منذ الثورة الصناعية وبدايات القرن العشرين داخل المصانع ومن خلال الإهتمام بظروف وبيئة العمل ونوعيتها وهكذا وبعد السبعينات أصبح للمسؤولية الاجتماعية بعد أخلاقي جعلها تتداخل مع أخلاقيات الإدارة عموماً (نجم، 2000).

ويؤكد الطه (2002) أن الأخلاقيات في السلوك العام للإفراد في المنظمة تعمل على دعم المسؤولية الاجتماعية كما تمثل الأساس لتطور مفاهيم جديدة لأخلاقيات الإدارة التي تطورت بدورها فيما بعد، فالمسؤولية الاجتماعية، التي تتمثل ببعدها الرسمي ضمن القانون من جانب يكون لها بعد آخر أخلاقي من جانب آخر يتمثل في الالتزام بالمبادرات الاجتماعية الطوعية التي تعبر عن النزعات الأخلاقية أكثر من الامتثال لقانون مفروض.

ويقترح خيرة وعبداللطيف (2012) عدد من خطوات المسؤولية الاجتماعية تجاه الأفراد العاملين في المنظمة وفي إطار أخلاقيات المهنة وهي كالتالي:

1. تقوم المنظمة بتوفير الخدمات للعاملين كالنقل والإطعام والخدمات الصحية .

2. العمل على اعتماد سياسة معينة في إدارة المنظمة لمشاركة العاملين فيها للإدارة في بعض القرارات الخاصة بهم.
3. من مسؤولية المنظمة الإهتمام بتعويضات العاملين مقابل إصابات للعمل أو الأمراض المهنية.
4. تعمل المنظمة على تكريم وتحفيز الأفراد العاملين المتفوقين والمبدعين في العمل .
5. إعداد وتنفيذ برامج توعية للإفراد العاملين تتضمن المعايير المهمة المعتمدة على المستوى الاجتماعي والبيئي والأمان في العمل .
6. الحفاظ على الأفراد العاملين ومنع تسربهم لتقليل البطالة والحد من مشكلات الغيابات ودوران العمل وحوادث العمل .
7. العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون والدافع والحافز بينهم .
8. اعتماد سياسة إدارية تسمح للأفراد العاملين من المشاركة في عمليات صنع القرار .
9. إتاحة فرصة لتشغيل الشباب خاصة أولئك المتخرجين من المدارس المحلية والعمل على رفع قدراتهم ومساهماتهم في المجتمع.
10. إتاحة الفرص المتساوية للأفراد العاملين بشأن تعيين الأفراد المعاقين وتدريبهم ومنحهم فرص التقدم في المنظمة.
11. محاولة المنظمة لوضع إجراءات معينة للحد من استخدام الأفراد العاملين لموارد المنظمة المختلفة واستخداماتها لأغراض شخصية.
12. إعتقاد برنامج أو نموذج للسلوك الأخلاقي لمعالجة ممارسات العاملين ذات العلاقة بالإعتبارات الشخصية كالنزاهة والتحيز والمحاباة.
13. التزام المنظمة بتطبيق القوانين والتعليمات الخاصة بالعمل وتنفيذها بعدالة على الأفراد العاملين وإقناعهم بذلك من خلال تفسير وتوضيح القوانين والتعليمات كونها تحقق مصالحهم. وعليه فإهتمام المدير بإدارة السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في منظمته، يعطيه التزام يفوق توقعاته التي يتحملها من أجل الإهتمام بالمجتمع وتحقيق الرفاهية له، وذلك عن طريق الموازنة بين مصلحته الذاتية ومصلحة المجتمع، والتخطيط الجيد، حتى يستطيع معرفة حجم الاستثمارات المتحصل عليها من خلال إدارته للسلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية داخل منظمته(عيسى وقسول،2012).

ومما يسبق يرى الباحث بأن هناك ترابط كبير بين أخلاقيات المهنة وتنفيذها والعمل بها بالشكل المطلوب وبين تعزيز المسؤولية الإجتماعية على جميع الصعد، بحيث تكون هناك ضوابط ولوائح تحكم العمل وتحكم العاملين في أي منظمة وتوضح سياسة ورؤية الإدارة العليا، ويمكن القول بأن لتوضيح السياسة والرؤية التي تتبعها الإدارة العليا دور كبير في تعزيز العمل بأخلاقيات المهنة وعدم التسيب والعمل بعكس أخلاقيات المهنة، إن لتوفير الإدارة العليا لجميع متطلبات العاملين في أي منظمة هو مفتاح النجاح للعمل وللوصول الى الهدف المنشود في أي منظمة وهو تقديم الخدمة الأفضل لأفراد المجتمع وأيضاً كسب ثقة المجتمع ككل بهذه المنظمة الذي من شأنه أن يعزز مكانة المنظمة داخل المجتمع.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

مقدمة.

أولاً: الدراسات الفلسطينية.

ثانياً: الدراسات العربية.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية.

رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة.

مقدمة:

عند مراجعة الدراسات السابقة المتصلة بأخلاقيات المهنة والمسئولية الاجتماعية، وقف الباحث على عدد من الدراسات المتعلقة بأخلاقيات المهنة والمسئولية الاجتماعية ، إذ قسّم هذه الدراسات إلى فلسطينية وعربية وأجنبية، وتم عرض الدراسات الفلسطينية أولاً وعددها (7)، ثم الدراسات العربية وعددها (5)، ثم الدراسات الأجنبية وعددها (4) بحسب تسلسلها التاريخي من الحديث إلى القديم، وكانت على النحو الآتي:

أولاً : الدراسات الفلسطينية :

1-دراسة أبو كوش (2012) :

" السمات القيادية والمسئولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي "

هدفت الدراسة الى التعرف على السمات القيادية والمسئولية الاجتماعية ودرجتها لدى عينة الدراسة، ومعرفة العلاقة ما بين الأنشطة الطلابية والسمات القيادية والمسئولية الاجتماعية لدى عينة الدراسة.

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السمات القيادية والمسئولية الاجتماعية لدى المشاركين في جماعات النشاط الطلابي، وأن معامل ارتباط بيرسون بين السمات القيادية والمسئولية الاجتماعية يساوي 0.533 وهو معامل ارتباط إيجابي قوي مما يعني أن العلاقة طردية قوية، أي أنه كلما زادت السمات القيادية زادت المسئولية الاجتماعية والعكس صحيح.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المسئولية الاجتماعية لدى المشاركين في النشاط الطلابي تبعاً لمتغير مكان السكن لجميع المجالات.

وكانت أهم التوصيات ما يلي :

- توعية أولياء الأمور من خلال دورات تثقيفية لتوعيتهم بأهمية دورهم في عملية تربية ابنائهم تربية قيادية ومراعاة أهمية القدوة الحسنة في هذا الشأن.

- إعطاء مزيد من الاهتمام للتربية القيادية من قبل المسؤولين في التربية والتعليم وضرورة العمل على غرس القيم وتميئتها لدى النشء منذ الصغر من خلال المواد الدراسية والأنشطة الطلابية المختلفة.
- ضرورة اهتمام وسائل الإعلام بالتربية القيادية والمسئولية الاجتماعية خلال العمل على تخصيص برامج تدريبية وندوات تهدف لتدريب النشء على القيادة الفاعلة .

2- دراسة الشاعر (2011) :

"الضغوط النفسية والمسئولية الاجتماعية لدى ضباط إسعاف حرب غزة

في ضوء بعض المتغيرات"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية والمسئولية الاجتماعية لدى ضباط إسعاف حرب غزة وعلاقتها بنوع المسعف، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، منطقة العمل، التعرض لحوادث سابقة في العمل، التعرض لاستهداف مباشر أثناء الحرب، فقدان أحد رفاق العمل خلال الحرب.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- مستوى الضغوط النفسية لدى ضباط إسعاف حرب غزة يعد مرتفعاً.
- مستوى المسئولية الاجتماعية لدى ضباط إسعاف حرب غزة يعد مرتفعاً.
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسئولية الاجتماعية والضغوط النفسية لدى ضباط إسعاف حرب غزة.

وكان اهم التوصيات كما يلي:

- العمل على نشر التوعية النفسية لدى ضباط الإسعاف بهدف دعم دورهم الريادي في المجتمع.
- تعزيز المسعفين من خلال تخصيص يوم سنوي لتكريمهم على مواقفهم وتضحياتهم المستمرة.
- عمل برامج إرشادية وندوات توعية لضباط الإسعاف الذين خاضوا تجربة الحرب للاطلاع على معاناتهم والتخفيف منها.
- عمل ورشات عمل لكل العاملين بوحدة الاسعاف حول كيفية التعامل مع الظروف والأزمات.

3- دراسة فحجان(2010):

"التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة"

هدفت الدراسة الى التعرف على التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة، كما هدفت الى التعرف على مستوى تلك المتغيرات ومدى علاقة التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية بمرونة الأنا.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أن معامل ارتباط بيرسون بين مرونة الأنا والمسئولية الاجتماعية يساوي 0.801 وهو معامل ارتباط إيجابي قوي مما يعني أن العلاقة طردية قوية، أي كلما زادت مرونة الانا زادت المسئولية الاجتماعية والعكس صحيح.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المسئولية الاجتماعية وضغوط العمل) الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الاعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري).

وكان أهم التوصيات ما يلي :

- العمل على الاهتمام بالرواتب وربط الراتب بجدول غلاء المعيشة وتخصيص علاوة مهنية تتناسب والجهد المبذول من قبل معلم التربية الخاصة.
- العمل على توفير مكتبة متخصصة تضم الكثير من الكتب والدوريات العلمية والمراجع وغيرها من المواد المقروءة والمسموعة والمشاهدة في مجال التربية الخاصة.

4- دراسة يحيى (2010):

" درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة

المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم "

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كما هدفت الكشف عن وجود فروق في متوسطات نظر معلمي المدارس، تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت كبيرة جداً.

- جاء ترتيب المجالات مجال أخلاقيات المدير نحو المهنة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الوطن، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي، ثم أخلاقيات المدير نحو نفسه، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وقد كانت أهم التوصيات كالتالي :

- أظهرت الدراسة أن مجال أخلاق المدير نحو المعلمين كان أقل مجال من بين مجالات الدراسة، وعليه أوصت الباحثة باعتماد وزارة التربية والتعليم لتقارير يقيم فيها المدير من قبل المعلمين، مما يشكل دافعاً لتعزيز العلاقة بين المديرين والمعلمين.
- عقد دورات ومحاضرات للمعلمين لزيادة توعيتهم بأهمية الدراسات التربوية، وأهمية دقة الإجابة على أسئلتها في تحسين مستويات المدارس والخدمات التربوية، بغية الوصول إلى أفضل وضع ممكن للتلاميذ والمدارس.

5- دراسة الرومي (2009):

" درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة، وما سبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة. وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- كانت النسبة المئوية لدرجات تقدير المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة (85.5%) وهي نسبة جيدة جداً.
- جاء في المرتبة الأولى مجال الوظيفة ثم مجال المعلمين ثانياً ثم مجال الزملاء ثالثاً ثم مجال الادارة العامة ثم المجتمع المحلي أخيراً.
- لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص (علوم ، آداب) أو المؤهل العلمي أو جهة العمل (الوزارة، الوكالة).

- توجد فروق دالة تعزى لمتغير التخصص في المجال الأول فقط نحو المعلمين لصالح الآداب، وكذلك فروق تعزى لمتغير جهة العمل في المجال الثالث فقط نحو الزملاء لصالح الوكالة.
- وكانت أهم التوصيات كما يلي :
- عقد دورات تدريبية متخصصة في أخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين.
- زيادة أعداد المشرفين التربويين لخفض نصاب المشرف من عدد المعلمين.
- تحسين ظروف عمل المشرفين التربويين وتوفير الأمن الوظيفي لهم والطمأنينة من حيث الراتب والعلاوة والتقاعد.
- اعتبار المعيار الأخلاقي من ضوابط اختيار المشرفين التربويين عند تعيينهم، وجعل الالتزام به من عناصر التقويم والترقية، واعتبار الإخلال به أثناء الوظيفة من مبررات العقوبة.

6-دراسة مشرف (2009):

" التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسئولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى

طلبة الجامعة الاسلامية بغزة " .

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التفكير الأخلاقي ومستوى المسئولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، وكذلك إلى الكشف عن العلاقة بينهما، والفروق في كل منهما التي تعزى لمتغيرات (الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، ومستوى تعليم الوالدين، ومستوى الأسرة الاقتصادي، وحجم الأسرة).

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- جاء ترتيب أبعاد المسئولية الاجتماعية على النحو التالي بعد المسئولية الدينية والأخلاقية أولاً ثم بعد المسئولية الشخصية ثم بعد المسئولية الجماعية وأخيراً بعد المسئولية الوطنية.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين مستوى التفكير الأخلاقي والمسئولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة.
- وجود فروق ذات دلالة في مستوى المسئولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة بين الذكور والإناث ولصالح الإناث.
- وجود فروق ذات دلالة في مستوى المسئولية الاجتماعية بين الكليات العلمية والكليات الأدبية ولصالح الكليات الأدبية.

وكانت أهم التوصيات ما يلي :

- توعية أولياء الأمور حول دورهم في عملية النمو الأخلاقي لأبنائهم ومراعاة أهمية القدوة الحسنة في هذا الشأن.
- إعطاء المزيد من الاهتمام للتربية الأخلاقية من قبل المسؤولين في التربية والتعليم وضرورة العمل على غرس القيم وتميئها لدى النشء منذ الصغر من خلال المواد الدراسية والأنشطة المدرسية المختلفة.

7-دراسة قاسم (2008):

" فعالية برنامج إرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية"

هدفت هذه الدراسة معرفة فعالية برنامج الإرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية .ويعود السبب الرئيس لإجراء هذه الدراسة هو الحاجة لبناء برنامج إرشادي نفسي لمساعدة الطلاب وتنمية المسؤولية الاجتماعية للطلاب وخصوصاً المرحلة الثانوية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا وجود لفروق دالة إحصائية بين متوسط درجات طلاب المجموعة الضابطة قبل وبعد تطبيق البرنامج. لصالح القياس البعدي مما يؤكد عدم تأثر هذه المجموعة لأية مؤثرات.
- لا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في مستوى المسؤولية الاجتماعية قبل تطبيق البرنامج .مما جعل الباحث يقبل الفرض الصفري.

وكان من أهم التوصيات ما يلي :

- التركيز على جوانب اجتماعية كغيرها من جوانب معرفية وانفعالية عند طلاب مرحلة الثانوية
- العناية بالإرشاد النفسي في المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية.
- الاهتمام بالإرشاد النفسي الديني ووضعه على خريطة الدراسة الجامعية والدراسات العليا.
- الاهتمام بتنمية المهارات الاجتماعية التي ترتبط بالمسؤولية الاجتماعية للطلاب في شتى مستوياتهم وخاصة في مرحلة المراهقة بأسلوب تنموي ، وقائي، وعلاجي.

ثانياً الدراسات العربية :

1. دراسة القحطاني (2013):

"درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق

أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين"

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط في السعودية بمواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم التالية : رسالة التعليم، المدير وأدائه المهني، المدير وطلابه، المدير والمجتمع، المدير والمجتمع المدرسي، المدير والأسرة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم كانت غالباً وبمتوسط حسابي قدره (3.94).
- ترتيب مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم تنازلياً حسب درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط كالتالي : العلاقة مع المجتمع الدراسي بمتوسط حسابي (4.12)، رسالة التعليم بمتوسط حسابي (4.03)، العلاقة مع المجتمع بمتوسط حسابي (4.02)، الأداء المهني بمتوسط حسابي (4.00)، العلاقة مع الطلاب بمتوسط حسابي (3.90)، العلاقة مع الأسرة بمتوسط حسابي (3.51).
- مديرو مدارس المرحلة الابتدائية أكثر التزاماً بمتوسط حسابي (4.00)، ثم مديرو مدارس المرحلة المتوسطة بمتوسط حسابي (3.95)، وأخيراً مديرو المرحلة الثانوية بمتوسط حسابي (3.83).

وكان من اهم التوصيات ما يلي :

- التأكيد على مشرفي الإدارة المدرسية والمشرف المنسق للمدرسة بمتابعة إقامة المجالس الطلابية ومجالس أولياء الأمور.
- عقد دورات تدريبية متخصصة ومستمرة في مجال أخلاقيات مهنة التعليم.
- تبني عقد ملتقيات لأخلاقيات مهنة التعليم بشكل مستمر.
- إعداد برامج توعوية بأهمية الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، وإدراجها في الحملات الإعلامية للوزارة.

2. دراسة نوال (2010) :

" المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية "

هدفت الدراسة إلى توضيح كيف يمكن للمؤسسة أن تكون مسؤولة اجتماعياً عن مواردها البشرية.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- هناك تعاريف عديدة لمفهوم " المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة "قد تختلف في التعبير لكنها تتقارب في المضمون.
- نال مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اهتمام معظم المؤسسات المعاصرة، وقامت العديد من الوكالات الدولية بدورها في نشر هذا المفهوم.
- تبني المؤسسات لمسئوليتها الاجتماعية تحقق فوائد عديدة للمجتمع كتقديم السلع الصحية، المحافظة على البيئة، زيادة ولاء العاملين...الخ، وللمؤسسة أيضا من خلال خلق العلاقات الجيدة مع المساهمين، المستهلكين، العمال....الخ.
- المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية يجب أن تحظى بالقدر الكافي من الاهتمام، وضرورة الإفصاح عن الأنشطة الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسة كصحة العاملين، تلوث البيئة....الخ.
- الاهتمام الواسع الذي توليه المؤسسات الجزائرية الخاصة للمسؤولية الاجتماعية بمختلف أبعادها.

وكانت أهم التوصيات ما يلي :

- الاهتمام الجدي بدراسة موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والتشديد على ضرورة تبنيها خاصة من طرف المؤسسات العمومية.
- ضرورة التأكيد على الممارسات الاجتماعية التي تحقق الرفاه للمجتمع عامة والعمال خاصة.
- محاسبة المؤسسات سواء الخاصة أو العامة عن مسؤوليتها الاجتماعية وقياس أدائها الاجتماعي للتعرف على مساهماتها.
- تقديم التحفيزات المختلفة وتقديم مكافآت للإنجاز الاجتماعي.

3. دراسة الحسين (2008):

"أخلاقيات العمل لخريجي التعليم الجامعي من منظور التربية الإسلامية"

هدفت الدراسة إلى توضيح العمل في التربية الإسلامية وتوضيح الأخلاق في التربية الإسلامية وأيضاً أخلاقيات العمل في التربية الإسلامية وتوضيح دور مؤسسات التعليم الجامعي في إعداد خريجها بأخلاقيات العمل.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- التأكيد على مفهوم العمل في الإسلام والمكانة العظيمة للعمل والعاملين في التربية الإسلامية
- المكانة السامية لحسن الخلق في الإسلام والأجر العظيم للمتخلفين بالأخلاق الحسنة.
- سعة الأخلاق الإسلامية وشمولها جميع مناحي الحياة ومنها مجال العمل.

- ضرورة الاهتمام بأخلاقيات العمل مع التأكيد على بنائها وفق الأسس الإسلامية وتهيئة الخريجين للمرحلة المعاصرة وما تحويه من تحديات.
 - إن للتدريب أهمية خاصة في إكساب أخلاقيات العمل الإسلامية وتعزيزها.
- وكانت أهم التوصيات ما يلي:**

- قيام مؤسسات التنشئة الاجتماعية بدورها في تربية أفراد المجتمع على حب العمل وتقديره وإعلاء مكانة العاملين وتربيتهم كذلك على التخلق بالأخلاق الإسلامية الفاضلة في كل مكان ومع أي أحد.
- أن يكون التعليم والتدريب على أخلاقيات العمل جزءاً رئيساً من التأهيل الدراسي الجامعي.
- قيام الجامعات بمراجعة وتطوير المناهج الدراسية بحيث يتم التركيز على أخلاقيات العمل عن طريق المناهج والمقررات الدراسية المتعددة والمتنوعة التي تقدم للدارسين فيها.
- اعتماد هذه المناهج والمقررات في مجال أخلاقيات العمل على التدريب مع استخدام الأساليب والوسائل التدريبية المتنوعة.

4. دراسة البشري (2006) :

"درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من

وجهة نظر معلمي مدارسهم"

وهدفنا الدراسة الى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة، بأخلاقيات المهنة، من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (950) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات، لأخلاقيات المهنة، من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات، لأخلاقيات المهنة، من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

5. دراسة الحارثي(1995) :

"المسئولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من الشباب السعودي بالمنطقة الغربية وعلاقتها ببعض المتغيرات".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المسئولية الشخصية الاجتماعية وبعض المتغيرات المختلفة: العمر، المستوى التعليمي، المهنة، ومتغير مراقبة الذات.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود مستوى عال من المسئولية الشخصية الاجتماعية لدى الشباب السعودي.
- وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين مستوى المسئولية الشخصية الاجتماعية بجوانبها كافة وبين متغير العمر: أي كلما زاد العمر لأفراد العينة زاد إحساسهم بالمسئولية الشخصية الاجتماعية.
- أن ارتفاع المستوى التعليمي يقابله انخفاض في الإحساس بالمسئولية الاجتماعية.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة وارين وآخرون (Warren et al.,2010) :

" تحليل مدى الالتزام الأخلاقي لمديري المدارس فيما يتعلق بالتربية الرياضية" وهدفت الدراسة التعرف إلى مدى قدرة المسؤولين وصناع القرار في الألعاب الرياضية وألعاب القوى على الالتزام بمدونات السلوك الأخلاقي داخل وبين المدارس في أمريكا، ومن المتوقع أن تبني مدونة لقواعد السلوك التي هي بمثابة مجموعة من القواعد لمرشدهم السلوك المهني، وقد احتوت مجالات الخلاف التي تقدم المعضلات الأخلاقية المتصلة بنوع الجنس بالنسبة للمسؤولين، ثلاث معضلات أخلاقية محددة تشمل: توفير فرص المشاركة العادلة للطلاب، وإقامة ممارسات التوظيف الأخلاقية للمدربين والإداريين وقادة الرياضة والتعليمية، وأخيراً تهيئة البيئة والثقافة التنظيمية التي تحتضن العدل.

2. دراسة " هاريس " وآخرون (Harris et al.,2004):

"إدراكات المديرين المستجدين نحو التزامهم بالمعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية" هدفت إلى تحديد إدراكات المديرين المستجدين نحو التزامهم بالمعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية، وتكونت عينة الدراسة من (53) مديراً، و (106) مديرات، ممن شاركوا في

برنامج تأهيل المديرين في تكساس، وتم الحصول على البيانات من استبانات بنيت لتقيس مدى التزام المديرين بالقيادة التربوية. وتم استخدام تحليل التباين لتعرف أثر المتغيرات المستقلة بإدراكات المديرين نحو المعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

أن المديرين أشاروا إلى أن مديري المدارس يلتزمون بالمعايير الأخلاقية الخاصة بالعملية التربوية، في حين أشاروا إلى وجود ضعف في التزام بعض المديرين بمثل هذه الأخلاقيات، وأشاروا أيضاً إلى عدم التزام بعض المديرين بتلك الأخلاقيات.

3. دراسة ستاسي وآخرون (Stacy et al.2003) :

"معرفة مدى وعي القادة التربويين في المعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية " هدفت الدراسة إلى معرفة مدى وعي القادة التربويين بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية ، إذ تم التركيز على المسؤولية الإدارية، وسلوكيات الإدارة الأخلاقية وخصائصها، وسلوكيات اتخاذ القرار اليومي، بناء على المعايير القومية للسلوك الأخلاقي، وتكونت عينة الدراسة من (85) مدير مدرسة في مدينة نيواورليوس، ممن يحملون شهادة الدكتوراه في الإدارة التربوية، طبقت عليهم مجموعة من المقاييس التي تتضمن إدراكات مديري المدارس للمدير الأخلاقي، وتقييم سلوكيات الإدارة الأخلاقية وخصائصها لدى مدير المدرسة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها :

أن الإكثار من سلوكيات الإدارة الأخلاقية عند المديرين تؤدي إلى:

- تحقيق العدل والمساواة والاحترام والانفتاح، والتمركز حول الطلاب، والإصغاء للمعلمين والطلبة.
- تقديم التسهيلات، وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم، والصدق، والإيجابية، والمعرفة العلمية.
- امتلاك توقعات عالية عن العملية التربوية ، فضلا عن المعرفة العملية بالإدارة.

4. دراسة أوندر (Awender,2001):

"إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية "

هدفت الدراسة إلى تعرف إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية ، وقد أجريت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية علي مدارس أساسية في مدينة أونتاريو ، في كندا ، إذ تم توزيع استبانات الدراسة على المعلمين ومديري المدارس والمشرفين العاملين في هذه المدارس.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها :

- أن إدراكات المعلمين والمشرفين مختلفة نحو التزام مديري المدارس بأخلاقيات عملهم بشكل عام، وما يتعلق بعملية التدريس بشكل خاص.
- كان هناك اختلافات ما بين المعلمين والمشرفين والمديرين في تحديد نوعية هذه الأخلاقيات فقد ركز المعلمون والمشرفون على أخلاقيات معينة، في حين ركز المديرون على أخلاقيات أخرى.
- إدراكات المشرفين تتركز على الأخلاقيات المتعلقة بالعملية التدريسية، وبخاصه الجانب الفني.
- إدراكات المدراء ركزت على أخلاقيات تتعلق بالجوانب الإدارية، سواء أكانت المرتبطة منها بالعملية التدريسية أم مرتبطة بالمجالات الأخرى التي تتعلق بالمدرسة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح بعد مراجعة الدراسات السابقة سواء كانت فلسطينية أو عربية أو أجنبية يتضح أن في الغالب تبحث في مجال التعليم وكيفية الاستفادة من توعية مدراء المدارس والطلاب وغير ذلك من المنظومة التعليمية سواء في موضوع أخلاقيات المهنة فتطرقت الى أخلاقيات المهن التعليمية كما في دراسة كلاً من دراسة (يحيى،2010) ودراسة(الرومي،2009) ودراسة(مشرف،2009) ودراسة (القحطاني،2013) ودراسة (الحسين،2008) ودراسة(البشري،2006) ودراسة(Warren et al.,2010) ودراسة (Harris et al.,2004) ودراسة (Stacy et al.,2003) ودراسة (Awender,2001)، وأما في موضوع المسؤولية الاجتماعية وأيضاً ركزت جميع الدراسات على مجل المهن التعليمية كما في دراسة كلاً من (أبوكوش،2012) ودراسة (الشاعر،2011) ودراسة (فحجان،2010) ودراسة (قاسم،2008) ودراسة(نوال،2010) ودراسة (الحارثي،1995)، وهذا ما يميز الدراسة الحالية بأنها تتناول موضوع لم يتطرق له أحد من الباحثين الى حد علم الباحث، لأنه يدرس علاقة أخلاقيات المهنة بالمسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية ولأن الدراسة أجريت على أكبر مجمع طبي في قطاع غزة وهو مجمع الشفاء الطبي، والذي نأمل أن يقدم التوصيات التي تساعد في تقديم النصيحة للعاملين في هذا المجال.

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات والمناقشة

المبحث الأول: طريقة وإجراءات الدراسة.

المبحث الثاني: مناقشة نتائج أسئلة وفروض الدراسة.

المبحث الأول

طريقة وإجراءات الدراسة.

أولاً: منهجية الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة.

ثالثاً: عينة الدراسة.

رابعاً: صدق وثبات الاستبانة.

خامساً: المعالجات الإحصائية.

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات:

أولاً: منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة (دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية "مجمع الشفاء الطبي نموذجاً") وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة.

مصادر الدراسة:

اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

1-البيانات الأولية: وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات الدراسة وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج : (SPSS) Statistical Package For Social Science الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة

2-البيانات الثانوية: لقد قام الباحث بمراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق للتعرف عن دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية "مجمع الشفاء الطبي نموذجاً"، بهدف إثراء موضوع الدراسة بشكل علمي، وذلك من أجل التعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عن آخر المستجدات التي حدثت في بُعد الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بمحافظة غزة للعام 2014 والبالغ عددهم (180) موظفاً وموظفة حسب الشئون المالية والإدارية بمجمع الشفاء

الطبي، وقد تم استخدام المسح الشامل، وقد وزعت الإستمابنة على أفراد العينة وتم استرداد (152) استبانة بنسبة (84.44%)، والجدول التالية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (2)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	البيان
76.97	117	ذكر
23.03	35	أنثى
100	152	المجموع

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

1. ان نسبة الذكور تمثل ثلاثة ارباع عينة الدراسة مما يدل على طبيعة العمل في المجال الصحي الذي يستقطب الذكور بشكل كبير ليقاطع مع الصفة المحافظة للشعب الفلسطيني
2. أن نسبة الإناث تمثل ربع عينة الدراسة مما يدل على عدم إقبال الإناث للعمل في المجال الصحي لما له من التزامات في الدوام المسائي والمبيت في المستشفى، والذي يتناقض مع عادات وتقاليدها مجتمعنا الفلسطيني المحافظ.

جدول رقم (3)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسبة المئوية	العدد	البيان
5.26	8	25 فأقل
11.18	17	30-26
28.29	43	40-31
36.84	56	50-41
18.42	28	أكثر من 50
100	152	المجموع

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

1. النسبة الأكبر من العينة المختارة تتراوح أعمارهم من (41 الى اكثر من 50 عام) والذين يمثلون حوالي (50%)، وهذا يدل على توافر عنصر الخبرة التراكمية المكتسبة والممارسة المهنية من خلال عملهم في المجال الصحي.
2. أن الأعمار من (26-40 عام) تمثل حوالي (40%) من عينة الدراسة وهذا وضع طبيعي لأن الموظفين في العمل الصحي يدرسون حوالي من 5-7 سنوات بالإضافة الى سنة الامتياز للأطباء وهذا يدل على ان القطاع الصحي يتميز بالعناصر الشابة والعطاء.

جدول رقم (4)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	البيان
17.11	26	دبلوم
67.11	102	بكالوريوس
15.79	24	دراسات عليا
100	152	المجموع

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

1. ان نسبة 67% من العينة من حملة شهادات البكالوريوس وهذا يدل على أن التعيين يتم على هذه الدرجة وحتى الحصول عليها في مجال الطب ليس سهلاً فما بالك بالدراسات العليا.
2. ان الدراسات العليا في المجال الصحي غير متوفرة بسهولة في قطاع غزة مما يجعل فرص الحصول عليها محصورة فيمن تتوفر لهم منح دراسية في الخارج أو ظروفهم المادية مناسبة.
3. أن الكثيرين لا يرغبون في الدراسة العليا لأنها أحياناً كثيرة تفقدهم وظائفهم فيفضل الكثير البقاء الوظيفة، بعكس الجامعات التي تجبر العاملين فيها على الحصول على الدراسات العليا كالمجستير والدكتوراه كشرط للاستمرار في عملهم.

جدول رقم (5)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

النسبة المئوية	العدد	البيان
10.53	16	5 سنوات فأقل
25.00	38	6-10 سنوات
16.45	25	11-15 سنة
48.03	73	16 سنة فأكثر
100	152	المجموع

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

1. أن سنوات الخدمة من (11- 16 فأكثر) تبلغ نسبة حوالي (64%) من العينة المختارة وهذا يدل على الاستقرار والأمان الوظيفي الذي يعيشه العاملون في المجال الصحي ويدل أيضا على قلة عدد المستكفين عن العمل في القطاع الصحي.

رابعاً: أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة واستطلاع رأي عينة من المتخصصين عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي قام الباحث ببناء الاستبانة وفق الخطوات الآتية:

- تحديد الأبعاد الرئيسية التي شملتها الاستبانة.
- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل بعد.
- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية.
- عرض الاستبانة علي المشرف من أجل اختيار مدي ملائمتها لجمع البيانات.
- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.
- عرض الاستبانة على (8) من المحكمين المختصين، بعضهم أعضاء هيئة تدريس في أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، والجامعة الإسلامية ، وجامعة الأقصى ، والملحق رقم (1) يبين أعضاء لجنة التحكيم.
- وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم حذف وتعديل وصياغة بعض الفقرات وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (48) فقرة موزعة على أربعة أبعاد يمثلون

استبانة أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين في مجمع الشفاء الطبي و(44) فقرة موزعة على أربعة أبعاد تمثل المسؤولية الاجتماعية لدى المسؤولين في مجمع الشفاء الطبي، حيث أعطى لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم مندرج خماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) أعطيت الأوزان التالية (5، 4، 3، 2، 1) لمعرفة دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية كما بالجدول التالي:

جدول رقم (6)

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

- بذلك تنحصر درجات أفراد عينة الدراسة ما بين (48، 240) درجة لاستبانة أخلاقيات المهنة و(44، 220) لاستبانة المسؤولية الاجتماعية، والملحق رقم (2) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.
- توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة أقسام كالتالي:
 - القسم الأول: يحتوي على الخصائص العامة لمجتمع وعينة الدراسة.
 - القسم الثاني: يتكون من (48) فقرة موزعة على أربعة أبعاد تتناول أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين في مجمع الشفاء الطبي كالتالي:

جدول رقم (7)

الأبعاد الأربعة الرئيسية التي تتناول محور أخلاقيات المهنة

عدد الفقرات	البعد
14	البعد الأول: أخلاقيات المهنة نحو العاملين
12	البعد الثاني: أخلاقيات المهنة نحو الزملاء
10	البعد الثالث: أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا
12	البعد الرابع: أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي
48	عدد فقرات استبانة أخلاقيات المهنة

- القسم الثالث: يتكون من (44) فقرة موزعة على أربعة أبعاد تتناول المسؤولية الاجتماعية لدى المسؤولين في مجمع الشفاء الطبي

جدول رقم (8)

الابعاد الاربعة التي تتناول محور المسؤولية الاجتماعية

عدد الفقرات	البعد
11	البعد الأول: واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية
12	البعد الثاني: واقع المسؤولية الجماعية
10	البعد الثالث: واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية
11	البعد الرابع: واقع المسؤولية الوطنية
44	عدد فقرات استبانة المسؤولية الاجتماعية

خامساً: صدق الاستبانة:

قام الباحث بتقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدقه كالتالي:

• أولاً: صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل بعد من أبعاد الاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر.

• ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) موظفاً وموظفة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) .

✓ استبانة أخلاقيات المهنة:

الجدول (9)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الأول: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو الموظفين العاملين) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	يتجنب المسؤولون التدخل في خصوصيات الموظفين	0.778	دالة عند 0.01
2.	يتحلى المسؤولون بالصبر في متابعة عمل الموظفين متفهمين الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.	0.598	دالة عند 0.01
3.	يتعامل المسؤولون مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز.	0.716	دالة عند 0.05
4.	يتلافى المسؤولون استغلال الموظفين في إنجاز مهام شخصية.	0.799	دالة عند 0.05
5.	يجتمع المسؤولون بالموظفين بشكل دوري في جو أخوي.	0.689	دالة عند 0.05
6.	يحرص المسؤولون أن يكونوا قدوة حسنة للموظفين.	0.887	دالة عند 0.05
7.	يراعي المسؤولون الفروق الفردية بين الموظفين وذوي الحاجات الخاصة.	0.779	دالة عند 0.05
8.	يراعي المسؤولون مشاعر الموظفين.	0.709	دالة عند 0.05
9.	يساعد المسؤولون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم.	0.717	دالة عند 0.05
10.	يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.	0.720	دالة عند 0.05
11.	يشارك المسؤولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل.	0.483	دالة عند 0.05
12.	يشجع المسؤولون الموظف المتميز ويتنون عليه أمام الآخرين.	0.660	دالة عند 0.05
13.	يساهم المسؤولون برفع الروح المعنوية للموظفين.	0.755	دالة عند 0.05
14.	يقوم المسؤولون بعمل الموظفين بشكل موضوعي ومنصف.	0.691	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.483-0.887) ، وبذلك تعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (10)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثاني: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو الزملاء) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	يُؤثِّرُ المسؤولون في زملائهم في كثير من المواقف حيثما أُتيح لهم ذلك.	0.409	دالة عند 0.05
2.	يساهم المسؤولون في إنجاز زملائهم.	0.611	دالة عند 0.05
3.	يبادر المسؤولون لتقديم النصح لزملائهم عند حاجتهم لها.	0.765	دالة عند 0.05
4.	يتجنب المسؤولون التدخل في خصوصيات زملائهم.	0.368	دالة عند 0.05
5.	يتحلى المسؤولون بالتواضع في تعاملهم مع زملائهم.	0.600	دالة عند 0.05
6.	يتحلى المسؤولون بالوفاء لزملائهم في العمل.	0.558	دالة عند 0.05
7.	يتعاون المسؤولون مع الزملاء من أجل تحقيق أهداف المهنة.	0.687	دالة عند 0.05
8.	يدافع المسؤولون عن حقوق زملائهم.	0.670	دالة عند 0.05
9.	يتنافس المسؤولون مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير المهنة.	0.694	دالة عند 0.05
10.	يخاطب المسؤولون زملائهم بألفاظ محببة إليهم.	0.732	دالة عند 0.05
11.	يحافظ المسؤولون على أسرار الزملاء.	0.659	دالة عند 0.05
12.	يحترم المسؤولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.	0.660	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.368-0.765) ، وبذلك تعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (11)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثالث: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو الإدارة العليا) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	ينتقد المسئولون البرامج الإشرافية بموضوعية.	0.515	دالة عند 0.05
2.	يبذل المسئولون جهودهم في تأدية ما عليهم من مهام على نحوٍ متقن.	0.526	دالة عند 0.05
3.	يتحمل المسئولون المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العليا.	0.608	دالة عند 0.05
4.	يتعاون المسئولون مع الإدارة العليا في تطوير سياسة العمل .	0.914	دالة عند 0.05
5.	يقبل المسئولون المهام الإضافية الموكلة إليهم من الإدارة العليا بسعة صدر.	0.849	دالة عند 0.05
6.	يلتزم المسئولون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم.	0.528	دالة عند 0.05
7.	يقدر المسئولون جهود الإدارة العليا.	0.778	دالة عند 0.05
8.	يقدم المسئولون النصح الصادق لرؤسائهم حول واقع المؤسسة.	0.697	دالة عند 0.05
9.	يلتزم المسئولون بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعملهم.	0.659	دالة عند 0.05
10.	يبادر المسئولون بالتقدم للإدارة العليا بمقترحاتهم التطويرية للمهنة.	0.755	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.515-0.914) ، وبذلك تعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (12)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الرابع: (أخلاقيات المهنة لدى المواقع الإشرافية نحو المجتمع المحلي) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	يتحرى المسؤولون الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.	0.777	دالة عند 0.05
2.	يساهم المسؤولون في تطوير البيئة المحلية.	0.697	دالة عند 0.05
3.	يسعى المسؤولون إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.	0.794	دالة عند 0.05
4.	يشارك المسؤولون في أنشطة المجتمع الثقافية.	0.526	دالة عند 0.05
5.	يشرك المسؤولون المجتمع المحلي وأفراده في حل المشاكل الصحية.	0.728	دالة عند 0.05
6.	يعزز المسؤولون قنوات التواصل الايجابية بين المستشفيات والمجتمع المحلي	0.418	دالة عند 0.05
7.	يلتزم المسؤولون بقيم المجتمع وتقاليد في سلوكهم ومظهرهم.	0.611	دالة عند 0.05
8.	ينسج المسؤولون علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة الصحة.	0.744	دالة عند 0.05
9.	ينصح المسؤولون أبناء مجتمعهم بما يحقق المصلحة العامة.	0.862	دالة عند 0.05
10.	ينفذ المسؤولون ما يلتزمون به أمام الآخرين تجاه المجتمع.	0.778	دالة عند 0.05
11.	ينقل المسؤولون قضايا المجتمع إلى الموظفين.	0.750	دالة عند 0.05
12.	يوظف المسؤولون علاقاتهم بما يخدم مصلحة الصحة.	0.748	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.418-0.862)، وبذلك تعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق البنائي:

وللتحقق من الصدق البنائي للأبعاد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13)

مصفوفة معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة

البعد الرابع	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول	المجموع	
			1	0.849	البعد الأول: أخلاقيات المهنة نحو العاملين
		1	0.801	0.907	البعد الثاني: أخلاقيات المهنة نحو الزملاء
	1	0.822	0.636	0.914	البعد الثالث: أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا
1	0.779	0.569	0.433	0.790	البعد الرابع: أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يتضح من الجدول السابق أن جميع الأبعاد ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي.

❖ استبانة المسؤولية الاجتماعية:

الجدول (14)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الأول: (واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به.	0.538	دالة عند 0.05
2.	أشعر بالضيق إذا تأخرت عن العمل.	0.812	دالة عند 0.05
3.	أقوم بحل أي مشكلة تواجهني دون استعانة بالآخرين.	0.623	دالة عند 0.05
4.	أساهم في حل مشكلات الآخرين.	0.753	دالة عند 0.05
5.	أعمل على تحقيق أهدافي بغض النظر عن الوسيلة.	0.665	دالة عند 0.05
6.	أحافظ على الهدوء في مكان عملي.	0.652	دالة عند 0.05
7.	أخصص بعض الوقت للقراءة والتنظيف الذاتي.	0.737	دالة عند 0.05
8.	أحرص على عدم التدخل إذا رأيت أحد الزملاء يسبب الأذى للآخرين.	0.389	دالة عند 0.05
9.	أشعر بالضيق عند تقييمي بأني غير اجتماعي.	0.554	دالة عند 0.05
10.	أسرع لمساعدة الآخرين عند الحاجة.	0.739	دالة عند 0.05
11.	أشعر بالضيق من تجاهل الآخرين لحقوق الطلبة المعاقين	0.897	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.389-0.897) ، وبذلك تعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (15)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثاني: (واقع المسؤولية الاجتماعية الجماعية) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين.	0.731	دالة عند 0.05
2.	أشارك في الأعمال التطوعية.	0.600	دالة عند 0.05
3.	أبادر لتقديم المساعدة للآخرين.	0.601	دالة عند 0.05
4.	أشارك زملائي في المناسبات الاجتماعية.	0.781	دالة عند 0.05
5.	أهتم بالبرامج والندوات الاجتماعية.	0.447	دالة عند 0.05
6.	أشارك الآخرين في حل مشكلاتهم.	0.463	دالة عند 0.05
7.	أساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين.	0.452	دالة عند 0.05
8.	أفضل العمل الجماعي.	0.631	دالة عند 0.05
9.	أحرص على قيم مجتمعي.	0.635	دالة عند 0.05
10.	أحافظ على ممتلكات المؤسسة.	0.676	دالة عند 0.05
11.	ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي في موعدها.	0.751	دالة عند 0.05
12.	التعاون أمر ضروري لنجاح العمل.	0.450	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.447-0.781)، وبذلك تعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (16)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثالث: (واقع المسؤولية الاجتماعية الدينية والأخلاقية) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	أحب قراءة الكتب الدينية.	0.516	دالة عند 0.05
2.	أشعر بالضيق عند سماع الكلمات النابية.	0.660	دالة عند 0.05
3.	أعتذر للآخرين عندما أخطئ.	0.858	دالة عند 0.05
4.	أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة.	0.641	دالة عند 0.05
5.	أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي.	0.814	دالة عند 0.05
6.	أحرص على المحافظة على النظافة.	0.828	دالة عند 0.05
7.	يؤلمني إسراف بعض الموظفين في استخدام المياه.	0.670	دالة عند 0.05
8.	أشعر بالضيق عند إلقاء الفضلات على الأرض.	0.670	دالة عند 0.05
9.	ألتزم بقوانين وضوابط عملي.	0.725	دالة عند 0.05
10.	أحافظ على أسرار الآخرين.	0.740	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.516-0.858) ، وبذلك تعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (17)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الرابع: (واقع المسؤولية الاجتماعية الوطنية) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	أحرص على الاستماع الى نشرات الاخبار .	0.531	دالة عند 0.05
2.	المحافظة على نظافة الاماكن العامة واجب كل فرد في المجتمع.	0.478	دالة عند 0.05
3.	أهتم بحضور الندوات السياسية.	0.480	دالة عند 0.05
4.	أشعر بأن دوري محدود في المجتمع.	0.476	دالة عند 0.05
5.	أهتم بالمشاركة في المناسبات الوطنية.	0.551	دالة عند 0.05
6.	أوضح لزملائي خطورة بعض المشاكل الوطنية.	0.669	دالة عند 0.05
7.	أشعر بالألم لأي كارثة تحدث في وطني.	0.613	دالة عند 0.05
8.	أحرص على إظهار الجانب المشرق لوطني.	0.594	دالة عند 0.05
9.	يضايقني سلبية بعض الزملاء تجاه وطنهم.	0.667	دالة عند 0.05
10.	أحرص على شراء الكتب السياسية.	0.649	دالة عند 0.05
11.	أحاول تغيير نظرة الآخرين الى المعاقين.	0.605	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.476-0.669) ، وبذلك تعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق البنائي:

وللتحقق من الصدق البنائي للأبعاد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول (18) يوضح ذلك.

الجدول (18)

مصفوفة معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة

البعد الرابع	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول	المجموع	
			1	0.688	البعد الأول: واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية
		1	0.636	0.909	البعد الثاني: واقع المسؤولية الجماعية
	1	0.713	0.525	0.871	البعد الثالث: واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية
1	0.724	0.738	0.507	0.881	البعد الرابع: واقع المسؤولية الوطنية

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يتضح من الجدول السابق أن جميع الأبعاد ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي.

سادساً: ثبات الاستبانة Reliability:

أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين وهما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient :

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown Coefficient) والجدول (19) يوضح ذلك:

الجدول (19)

يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل

قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

معامل الثبات بعد التعديل	الارتباط قبل التعديل	عدد الفقرات	البعد
0.898	0.815	14	البعد الأول: أخلاقيات المهنة نحو العاملين
0.771	0.627	12	البعد الثاني: أخلاقيات المهنة نحو الزملاء
0.750	0.601	10	البعد الثالث: أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا
0.880	0.786	12	البعد الرابع: أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي
0.799	0.666	48	الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة
0.723	0.720	*11	البعد الأول: واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية
0.665	0.468	12	البعد الثاني: واقع المسؤولية الجماعية
0.833	0.714	10	البعد الثالث: واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية
0.746	0.744	*11	البعد الرابع: واقع المسؤولية الوطنية
0.864	0.760	44	الدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية

* تم استخدام معامل جتمان لأن النصفين غير متساويين.

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (0.760) لاستبانة أخلاقيات المهنة (0.864) لاستبانة المسؤولية الاجتماعية، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

2- طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصل على قيمة معامل ألفا لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل والجدول (20) يوضح ذلك:

الجدول (20)

يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	البعد
0.923	14	البعد الأول: أخلاقيات المهنة نحو العاملين
0.841	12	البعد الثاني: أخلاقيات المهنة نحو الزملاء
0.875	10	البعد الثالث: أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا
0.907	12	البعد الرابع: أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي
0.958	48	الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة
0.833	11	البعد الأول: واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية
0.833	12	البعد الثاني: واقع المسؤولية الجماعية
0.886	10	البعد الثالث: واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية
0.788	11	البعد الرابع: واقع المسؤولية الوطنية
0.938	44	الدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (0.958) لاستبانة أخلاقيات المهنة (0.938) لاستبانة المسؤولية الاجتماعية، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تظمن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

إجراءات تطبيق أدوات الدراسة:

1. إعداد الأداة بصورتها النهائية.
 2. حصل الباحث على كتاب موجه من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا؛ لتسهيل مهمة الباحث في توزيع الاستبانات على الموظفين في المواقع الإشرافية بمجمع الشفاء الطبي بمحافظة غزة وملحق رقم (2) يوضح ذلك.
 3. بعد حصول الباحث على التوجيهات والتسهيلات ، قام بتوزيع (30) استبانة أولية؛ للتأكد من صدق الاستبانة وثباتها.
 4. بعد إجراء الصدق والثبات قام الباحث بتوزيع (180) استبانة واسترد (152) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.
 5. تم ترقيم وترميز أداة الدراسة، كما تم توزيع البيانات حسب الأصول ومعالجتها إحصائياً، من خلال جهاز الحاسوب للحصول على نتائج الدراسة.
- سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
- لقد قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج (SPSS) الإحصائي وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية.
2. لإيجاد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون "Pearson".
3. لإيجاد معامل ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.
4. اختبار T.Test للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.
5. تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر.
6. اختبار شيفيه البعدي.

المبحث الثاني

مناقشة نتائج أسئلة الدراسة والتحقق من فروض
الدراسة.

أولاً: مناقشة أسئلة الدراسة.

ثانياً: التحقق من فروض الدراسة.

أولاً: مناقشة أسئلة الدراسة:

تمت مناقشة نتائج الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، بهدف التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية "مجمع الشفاء الطبي نموذجاً، وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS)، للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل .

الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة:

ينص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على : ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟
وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالية توضح ذلك:

الجدول (21)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد الاستبانة وترتيبها في الاستبانة

م	البعد	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	البعد الأول: أخلاقيات المهنة نحو العاملين	7450	49.013	10.257	70.02	8.430	0.000	4
2	البعد الثاني: أخلاقيات المهنة نحو الزملاء	6563	43.178	7.446	71.96	11.884	0.000	2
3	البعد الثالث: أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا	5589	36.770	5.978	73.54	13.961	0.000	1
4	البعد الرابع: أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي	6401	42.112	7.926	70.19	9.506	0.000	3
	الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	26003	171.072	28.179	71.28	11.845	0.000	

يتضح من الجدول (18) أن أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي (73.54%)، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء حصلت على المرتبة الثانية بوزن نسبي (71.96%)، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (70.19%)، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو العاملين حصلت على المرتبة الرابعة بوزن نسبي (70.02%)، أما الدرجة الكلية للاستبانة فقد حصلت على وزن نسبي (71.28%).

ولتفسير النتائج المتعلقة بواقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة قام الباحث بإعداد الجداول الآتية الموضحة لأبعاد الاستبانة بالشكل التالي:

البعد الأول : واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو العاملين في مجمع الشفاء الطبي.

جدول (22)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	يتجنب المسؤولون التدخل في خصوصيات الموظفين	537	3.533	1.085	70.66	6.054	0.000	6
2	يتحلى المسؤولون بالصبر في متابعة عمل الموظفين متفهمين لضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل	562	3.697	0.949	73.95	9.057	0.000	3
3	يتعامل المسؤولون مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز .	483	3.178	1.140	63.55	1.921	0.057	14
4	يتلافى المسؤولون استغلال الموظفين في انجاز مهام شخصية.	499	3.283	1.006	65.66	3.467	0.001	12
5	يجتمع المسؤولون بالموظفين بشكل دوري في جو أخوي.	497	3.270	1.139	65.39	2.919	0.004	13
6	يحرص المسؤولون أن يكونوا قدوة حسنة للموظفين.	544	3.579	1.026	71.58	6.955	0.000	4
7	يراعي المسؤولون الفروق الفردية بين الموظفين وذوي الحاجات الخاصة.	572	3.763	0.890	75.26	10.578	0.000	2
8	يراعي المسؤولون مشاعر الموظفين.	542	3.566	0.974	71.32	7.159	0.000	5
9	يساعد المسؤولون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم.	536	3.526	1.010	70.53	6.428	0.000	7

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
10	يستبعد المسئولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.	520	3.421	1.026	68.42	5.058	0.000	11
11	يشارك المسئولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل.	575	3.783	0.934	75.66	10.330	0.000	1
12	يشجع المسئولون الموظف المتميز ويتنون عليه أمام الآخرين.	532	3.500	1.104	70.00	5.584	0.000	8
13	يساهم المسئولون برفع الروح المعنوية للموظفين.	525	3.454	1.079	69.08	5.189	0.000	10
14	يُقوم المسئولون عمل الموظفين بشكل موضوعي ومنصف.	526	3.461	1.016	69.21	5.590	0.000	9
	الدرجة الكلية للبعد	7450	49.013	10.257	70.02	8.430	0.000	

يتضح من الجدول السابق:

1- أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (11) والتي نصت على " يشارك المسئولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل " بوزن نسبي قدره (75.66%)، ويعزى ذلك الى أن المشكلات في العمل في المجال الصحي لا تحتتمل التأخير ويجب أن تحل فوراً لأنها في الغالب تتعلق بأرواح المواطنين، كما يراعي المسئولون الفروق الفردية بين الموظفين ويحرصون على أن يكونوا قدوة حسنة لهم، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (يحيى، 2009) حيث بينت أنه يشارك المدبرون المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل.

2- وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (3) والتي نصت على " يتعامل المسئولون مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز " بوزن نسبي قدره (63.55%)، على الرغم من أن النسبة ليست قليلة يعزى ذلك إلى إحساس أفراد العينة بعدم تعاملهم بشكل عادل يضمن لهم العدالة الوظيفية مما انعكس على رأي العينة وهذا ما يحدث في بعض الوظائف الحكومية بحيث يكون هناك تعامل منحاز لبعض الموظفين أحياناً دون غيرهم وذلك لأن العدالة والمساواة شيء نسبي وتسود أحياناً العلاقات الشخصية بين المسئولين وبعض الموظفين الآخرين مما يشعر الموظفين الآخرين بعدم المساواة.

ويتضح أن البعد ككل حصل على حوالي (70.02%) وجاء في المرتبة الأخيرة من بين أبعاد أخلاقيات المهنة ويرجع ذلك الى أن أغلب اصحاب المواقع الإشرافية في الوظائف الحكومية لا ينالون رضى العاملين لديهم وذلك بسبب إختلاف بيئة العاملين وأيضاً في الغالب عدم إهتمام المسئولون بما يغضب العاملين وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة (يحيى، 2010) بحيث جاء مجال أخلاق المدير نحو المعلمين في المرتبة الاخيرة من بين المجالات، وأختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، 2009) حيث جاء بُعد أخلاقيات المهنة نحو المعلمين في المرتبة الثانية من بين أبعاد أخلاقيات المهنة.

البعد الثاني: واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو الزملاء في مجمع الشفاء الطبي.

جدول (23)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	يُؤثِّرُ المسؤولون في زملائهم في كثير من المواقف حيثما أتيح لهم ذلك.	562	3.697	0.691	73.95	12.444	0.000	5
2	يساهم المسؤولون في إنجاح زملائهم.	543	3.572	0.896	71.45	7.876	0.000	7
3	يبادر المسؤولون لتقديم النصح لزملائهم عند حاجتهم لها.	572	3.763	0.844	75.26	11.153	0.000	3
4	يتجنب المسؤولون التدخل في خصوصيات زملائهم.	528	3.474	0.913	69.47	6.396	0.000	10
5	يتحلى المسؤولون بالتواضع في تعاملهم مع زملائهم.	539	3.546	0.912	70.92	7.379	0.000	8
6	يتحلى المسؤولون بالوفاء لزملائهم في العمل.	552	3.632	0.940	72.63	8.285	0.000	6
7	يتعاون المسؤولون مع الزملاء من أجل تحقيق أهداف المهنة.	573	3.770	0.801	75.39	11.844	0.000	2
8	يدافع المسؤولون عن حقوق زملائهم.	515	3.388	1.074	67.76	4.457	0.000	11
9	يتنافس المسؤولون مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير المهنة.	529	3.480	0.920	69.61	6.433	0.000	9
10	يخاطب المسؤولون زملائهم بألفاظ محببة إليهم.	579	3.809	0.698	76.18	14.303	0.000	1
11	يحافظ المسؤولون على أسرار الزملاء.	562	3.697	0.846	73.95	10.163	0.000	4
12	يحترم المسؤولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.	509	3.349	0.958	66.97	4.488	0.000	12
	الدرجة الكلية للبعد	6563	43.178	7.446	71.96	11.884	0.000	

يتضح من الجدول السابق:

1- أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (10) والتي نصت على " يخاطب المسئولون زملاءهم بألفاظ محببة إليهم " بوزن نسبي قدره (76.18%)، ويعزى ذلك الى أن التعامل بين المسئولين وزملاءهم يتم في جو أخوي لشعورهم بأن كل منهم يكمل الآخر، ولأنهم أيضا ينحدرون من بيئة واحدة والتي تجعلهم يحترمون بعضهم البعض مما ينعكس على ألفاظهم وتصرفاتهم ولأن طبيعة العمل الطبي تفرض عليهم العمل كفريق، واتفقت دراستنا مع دراسة (الرومي، 2009) التي بينت أن المشرفين التربويين يخاطبون زملاءهم بالألفاظ المحببة لديهم.

2- أن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (12) والتي نصت على " يحترم المسئولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة " بوزن نسبي قدره (66.97%)، ويعزى ذلك إلى أن طبيعة الإنسان هي الاعتداد برأيه ويشكل الإعتراف برأي الآخرين في نظر البعض ضعفاً، ويرجع ذلك لمكانة المسئولين الطبية والإدارية والتي من شأنها أن تزيد من الإصرار على الرأي الشخصي.

ويتضح أن الدرجة الكلية للبُعد كانت حوالي (71.96%) حيث جاء البُعد في المرتبة الثانية وذلك لشعور أفراد العينة بأهمية الإلتزام بأخلاقيات المهنة نحو زملائهم وذلك بسبب قضاء أغلب الوقت معهم والعلاقات الأخوية التي تسود بينهم مما ينعكس على ممارسة أخلاقيات المهنة معهم وهذا كله من شأنه أن ينجح العمل وأن يساعد على تقديم الخدمة الأفضل للمرضى وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، 2009) بحيث جاء المجال تقريباً في نفس الترتيب، وأختلفت مع دراسة (يحيى، 2010) حيث جاء البعد في المرتبة قبل الأخيرة على أبعاد أخلاقيات المهنة.

البعد الثالث: واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو الإدارة العليا في مجمع الشفاء الطبي.

جدول (24)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	ينتقد المسؤولون البرامج الإشرافية بموضوعية.	539	3.546	0.898	70.92	7.500	0.000	9
2	يبدل المسؤولون جهودهم في تأدية ما عليهم من مهام على نحوٍ متقن.	555	3.651	0.816	73.03	9.842	0.000	7
3	يتحمل المسؤولون المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العليا.	577	3.796	0.909	75.92	10.801	0.000	2
4	يتعاون المسؤولون مع الإدارة العليا في تطوير سياسة العمل .	560	3.684	0.833	73.68	10.124	0.000	5
5	يتقبل المسؤولون المهام الإضافية الموكلة إليهم من الإدارة العليا بسعة صدر.	545	3.586	0.833	71.71	8.662	0.000	8
6	يلتزم المسؤولون بتنفيذ تعليمات رؤسائهم.	595	3.914	0.690	78.29	16.340	0.000	1
7	يقدر المسؤولون جهود الإدارة العليا.	561	3.691	0.799	73.82	10.655	0.000	4
8	يقدم المسؤولون النصح الصادق لرؤسائهم حول واقع المؤسسة.	558	3.671	0.860	73.42	9.626	0.000	6
9	يلتزم المسؤولون بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعملهم.	575	3.783	0.763	75.66	12.655	0.000	3
10	يبادر المسؤولون بالتقدم للإدارة العليا بمقترحاتهم التطويرية للمهنة.	524	3.447	0.787	68.95	7.006	0.000	10
	الدرجة الكلية للبعد	5589	36.770	5.978	73.54	13.961	0.000	

يتضح من الجدول السابق:

1- أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (6) والتي نصت على " يلتزم المسؤولون بتنفيذ تعليمات رؤسائهم " بوزن نسبي قدره (78.29%)، ويعزى ذلك الى أن الموضوع يتعلق بضرورة الالتزام بهذه التعليمات لأنها تتعلق بحياة المرضى وسلامتهم وراحتهم وخصوصاً أن هذه التعليمات تكون وفق الأنظمة واللوائح والقوانين المعمول بها، والخوف من تحملهم مسؤولية مخالفة ذلك، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، 2009) بحيث جاءت الفقرة " يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن" في المرتبة الاولى.

2- أن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (10) والتي نصت على " يبادر المسؤولون بالتقدم للإدارة العليا بمقترحاتهم التطويرية للمهنة " بوزن نسبي قدره (68.95%)، ويعزى ذلك الى عدم وجود تطوير في الأداء وأن العمل روتيني وهذا بسبب أن الوظائف ثابتة ولا يوجد حوافز لمن يتقدم بمقترحات تطويرية لا يُمنح حوافز وأن الذين لا يتقدمون بالاقترحات لا يعاقبون، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، 2009) حيث بين أن المشرفين التربويين لا يبادرون بمقترحات تطويرية للإدارة العليا.

ويتضح مما سبق بأن النتيجة الكلية للبعد كانت حوالي (73.54%) وجاء البعد ككل في المركز الأول على أبعاد أخلاقيات المهنة ويرجع ذلك الى أن معظم أفراد العينة يرون بأن يجب في الغالب على أصحاب المواقع الإشرافية الإلتزام بأخلاقيات المهنة في التعامل مع الإدارة العليا لما لها من أهمية قد تكلف من لا يتعامل بتلك الاخلاقيات الكثير من عقوبات وإنذارات لما لهذا التعامل من حساسية وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة (يحيى، 2010)، وأختلفت مع دراسة (الرومي، 2009) حيث جاء بُعد أخلاقيات المهنة نحو الادارة العليا في المرتبة الثالثة.

البعد الرابع: واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو المجتمع المحلي في مجمع الشفاء الطبي.

جدول (25)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	يتحرى المسؤولون الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.	547	3.599	0.808	71.97	9.138	0.000	4
2	يساهم المسؤولون في تطوير البيئة المحلية.	529	3.480	0.853	69.61	6.939	0.000	7
3	يسعى المسؤولون إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.	529	3.480	0.876	69.61	6.757	0.000	8
4	يشارك المسؤولون في أنشطة المجتمع الثقافية.	498	3.276	0.964	65.53	3.533	0.001	12
5	يشرك المسؤولون المجتمع المحلي وأفراده في حل المشاكل الصحية.	498	3.276	0.943	65.53	3.611	0.000	11
6	يعزز المسؤولون قنوات تواصل الايجابية بين المستشفيات والمجتمع المحلي	509	3.349	0.848	66.97	5.071	0.000	10
7	يلتزم المسؤولون بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكهم ومظهرهم.	573	3.770	0.750	75.39	12.653	0.000	1
8	ينسج المسؤولون علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة الصحة	555	3.651	0.848	73.03	9.472	0.000	3
9	ينصح المسؤولون أبناء مجتمعهم بما يحقق المصلحة العامة.	557	3.664	0.813	73.29	10.072	0.000	2
10	ينفذ المسؤولون ما يلتزمون به أمام الآخرين تجاه المجتمع.	544	3.579	0.834	71.58	8.557	0.000	5
11	ينقل المسؤولون قضايا المجتمع إلى الموظفين.	525	3.454	0.837	69.08	6.690	0.000	9
12	يوظف المسؤولون علاقاتهم بما يخدم مصلحة الصحة.	537	3.533	0.898	70.66	7.314	0.000	6
	الدرجة الكلية للبعد	6401	42.112	7.926	70.19	9.506	0.000	

يتضح من الجدول السابق:

1- أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (7) والتي نصت على " يلتزم المسؤولون بقيم المجتمع وتقاليدهم في سلوكهم ومظهرهم " بوزن نسبي قدره (75.39%)، ويعزى ذلك إلى انتماء المسؤولين لبيئتهم ومجتمعهم مما ينعكس على تصرفاتهم وسلوكهم وفي مظهرهم وخصوصاً في المجال الصحي لأن الكثير من المواطنين الذين يرتادون المراكز الصحية هم من الإناث إما مريضة أو مرافقة مما يدفع المسؤولين للالتزام بتقاليد المجتمع من احترام المرأة وعدم الاختلاط، ومن جهة أخرى ترى التزام المسؤولين بمظهرهم وأناقتهم بما يتناسب مع تقاليد المجتمع الفلسطيني، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (يحي،2010) التي بينت أن المديرين يلتزمون بعادات وتقاليد المجتمع وقيمه وينعكس ذلك على سلوكهم ومظهرهم و دراسة(الرومي،2009) التي أيضاً بينت أن المشرفين التربويين يلتزمون بقيم وعادات المجتمع.

2- أن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (4) والتي نصت على " يشارك المسؤولون في أنشطة المجتمع الثقافية" بوزن نسبي قدره (65.53%)، ويعزى ذلك إما لانشغال المسؤولين في المجال الصحي مما يؤثر على مشاركتهم في أنشطة المجتمع الثقافية، وإما عدم اهتمام المسؤولين بالأنشطة الثقافية الخاصة بالمجتمع وذلك لاعتقادهم بضعف جدوى هذه الأنشطة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (يحي،2010) و(الرومي،2009) حيث بينت الدراستان على أن المديرين والمشرفين على التوالي لا يشاركون في أنشطة المجتمع الثقافية.

ويتضح مما سبق أن النتيجة الكلية للبعد كانت حوالي (70.13%) وجاء في المرتبة الثالثة ويرجع ذلك لأعتقاد أفراد العينة بأنهم في الغالب لا يتعاملون بأخلاقيات المهنة مع المجتمع المحلي ويرجع ذلك إما لعدم التعاون مع المجتمع المحلي وأفرادها وإما عدم تعاون أصحاب المواقع الإشرافية مع أفراد المجتمع المحلي مما يؤثر بالسلب على العلاقة بين المؤسسات الصحية وأفراد المجتمع المحلي واتفق هذه النتيجة مع دراسة (يحيى،2010) حيث جاء مجال أخلاقيات المهنة نحو الوطن في المرتبة الثالثة، وأختلفت مع دراسة (الرومي،2009) حيث جاء البعد في المرتبة الأخيرة.

الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة: حيث ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على:

ما واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالية توضح ذلك:

الجدول (26)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك ترتيبها في الاستبانة

الترتيب	قيمة المعنوية	قيمة T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	البعد
4	0.000	24.405	75.91	4.420	41.750	6346	البعد الأول: واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية
2	0.000	30.518	82.52	5.459	49.513	7526	البعد الثاني: واقع المسؤولية الجماعية
1	0.000	36.794	87.05	4.532	43.526	6616	البعد الثالث: واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية
3	0.000	22.813	77.39	5.170	42.566	6470	البعد الرابع: واقع المسؤولية الوطنية
	0.000	36.794	80.62	15.197	177.355	26958	الدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية

يتضح من الجدول (23) أن واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي (87.05%) ، تلى ذلك واقع المسؤولية الجماعية حصلت على المرتبة الثانية بوزن نسبي (82.52%)، تلى ذلك واقع المسؤولية الوطنية حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (77.39%)، تلى ذلك واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية حصلت على المرتبة الرابعة بوزن نسبي (75.91%)، أما الدرجة الكلية للاستبانة حصلت على وزن نسبي (80.62%).

ولتفسير النتائج المتعلقة بمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة قام الباحث بإعداد الجداول الآتية الموضحة لأبعاد الاستبانة بالشكل التالي:

البعد الأول: واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية

جدول (27)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به.	657	4.322	0.547	86.45	29.797	0.000	1
2	أشعر بالضيق إذا تأخرت عن العمل.	645	4.243	0.681	84.87	22.516	0.000	2
3	أقوم بحل أي مشكلة تواجهني دون استعانة بالآخرين.	522	3.434	0.882	68.68	6.073	0.000	9
4	أساهم في حل مشكلات الآخرين.	608	4.000	0.641	80.00	19.240	0.000	6
5	أعمل على تحقيق أهدافي بغض النظر عن الوسيلة	483	3.178	1.157	63.55	1.892	0.060	10
6	أحافظ على الهدوء في مكان عملي.	617	4.059	0.765	81.18	17.061	0.000	5
7	أخصص بعض الوقت للقراءة والتثقيف الذاتي.	547	3.599	0.840	71.97	8.788	0.000	8
8	أحرص على عدم التدخل إذا رأيت أحد الزملاء يسبب الأذى للآخرين.	414	2.724	1.186	54.47	-2.872	0.005	11
9	أشعر بالضيق عند تقييمي بأني غير اجتماعي.	585	3.849	0.882	76.97	11.860	0.000	7
10	أسرع لمساعدة الآخرين عند الحاجة.	626	4.118	0.640	82.37	21.542	0.000	4
11	أشعر بالضيق من تجاهل الآخرين لحقوق الطلبة المعاقين	642	4.224	0.589	84.47	25.612	0.000	3
	الدرجة الكلية للبعد	6346	41.750	4.420	75.91	24.405	0.000	

يتضح من الجدول السابق:

1- أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (1) والتي نصت على " أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به" بوزن نسبي قدره (86.45%)، ويعزى ذلك إلى الشعور بالمسئولية تجاه العمل المكلف به، وأيضا الاقتناع وحب العمل الذي يقوم به بحيث يبذل كل ما يستطيع من أجل إنجاز هذا العمل وايضا العمل من أجل الحصول على التميز عن الزملاء مما يكسبه ثناء الرؤساء واحترامهم له، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شرف، 2009) حيث بينت أن افراد العينة من طلبة الجامعة الإسلامية يبذلون قصارى جهدهم لإنجاز العمل المكلفين به.

2- أن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (8) والتي نصت على " أحرص على عدم التدخل إذا رأيت أحد الزملاء يسبب الأذى للآخرين" بوزن نسبي قدره (54.47%)، ويعزى ذلك لمحاولة المسؤولين تجنب التدخل في شئون الزملاء حتى لا يصطدموا معهم مما يسبب اشكاليات وإحراجات بينهم وأيضا عدم اهتمام المسؤولين لما يفعله زملاؤهم ويهتم كل واحد بنفسه فقط، وأيضاً ترجع الى طبيعة الثقافة الموجودة داخل المجتمع ككل مما ينعكس على العاملين في المجال الصحي.

ويتضح مما سبق بأن النسبة الكلية للبعد كانت حوالي (75.91%) وجاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة من بين أبعاد المسئولية الإجتماعية وعلى الرغم من ذلك فإن النسبة ليس بالقليلة ويرجع ذلك لإعتقاد أفراد العينة بأن مسئوليتهم الإجتماعية الذاتية أقل من باقي مسئولياتهم الأخرى ويرجع ذلك لأن العاملين في المجال الصحي في أغلب الأحيان ينشغلون عن تحمل المسئولية الإجتماعية الذاتية والذي من شأنه أن يؤثر على العلاقة مع الآخرين واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبوكوش، 2012) حيث جاءت المسئولية الإجتماعية الشخصية في المرتبة الأخير من بين باقي الأبعاد ، وأختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (فحجان، 2010) ودراسة (الشاعر، 2011) حيث جاء ترتيب البعد في كلا الدراستين في المرتبة الثانية.

البعد الثاني: واقع المسؤولية الجماعية

جدول (28)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين.	648	4.263	0.658	85.26	23.650	0.000	4
2	أشارك في الأعمال التطوعية.	588	3.868	0.874	77.37	12.249	0.000	10
3	أبادر لتقديم المساعدة للآخرين.	629	4.138	0.719	82.76	19.512	0.000	8
4	أشارك زملائي في المناسبات الاجتماعية.	634	4.171	0.669	83.42	21.586	0.000	7
5	أهتم بالبرامج والندوات الاجتماعية.	588	3.868	0.778	77.37	13.764	0.000	11
6	أشارك الآخرين في حل مشكلاتهم.	599	3.941	0.712	78.82	16.299	0.000	9
7	أساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين.	566	3.724	0.863	74.47	10.342	0.000	12
8	أفضل العمل الجماعي.	641	4.217	0.608	84.34	24.676	0.000	6
9	أحرص على قيم مجتمعي.	652	4.289	0.616	85.79	25.816	0.000	3
10	أحافظ على ممتلكات المؤسسة.	663	4.362	0.615	87.24	27.304	0.000	2
11	ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي في موعدها	644	4.237	0.628	84.74	24.298	0.000	5
12	التعاون أمر ضروري لنجاح العمل.	674	4.434	0.658	88.68	26.880	0.000	1
	الدرجة الكلية للبعد	7526	49.513	5.459	82.52	30.518	0.000	

يتضح من الجدول السابق:

1- أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (12) والتي نصت على "التعاون أمر ضروري لنجاح العمل" بوزن نسبي قدره (88.68%)، ويعزى ذلك الى واقع العمل الصحي والذي يعتمد على الجماعية في العمل والتعاون بين فرق العمل المختلفة وأن العمل الفردي لا يؤدي الى نجاح

العمل، وأن التعاون هو الحل الأمثل لنجاح أي عمل وخصوصاً العمل الصحي فمثلاً عمل عملية لأحد المرضى يحتاج إلى عدد من الأطباء والمساعدين وحتى العاملين وأيضاً طبيب تخدير يعني فريق عمل متكامل حتى تتكامل العملية بالنجاح ولا يستطيع شخص واحد أن يقوم بها لوحده، وذلك يعزز من عملية التعاون بين جميع العاملين في المجال الصحي واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شرف، 2009) حيث بينت أن التعاون أمر ضروري لنجاح العمل بالنسبة لطلبة الجامعة الإسلامية.

2- أن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (7) والتي نصت على "أساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين" بوزن نسبي قدره (74.47%)، ويعزى ذلك لإحساس معظم أفراد العينة بأن هذه الثقافة وهي مساعدة المحتاجين غائبة بين المسؤولين رغم أن النسبة مرتفعة ولكنها جاءت في المرتبة الأخيرة بين فقرات البعد وهذا يعكس عدم الاهتمام بالمحتاجين مما يعكس بعد المسؤولين عن مجتمعهم والإحساس بالفئة المحتاجة داخل المجتمع مما يؤثر على تعاضد أفراد المجتمع وتكافلهم الأمر الذي يؤدي إلى تفكك المجتمع.

ويتضح مما سبق أن النسبة الكلية للبعد كانت حوالي (82.52%) وجاء في المرتبة الثانية من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية ويرجع ذلك إلى أن أغلب أفراد العينة يعتقدون بأن المسؤولية الجماعية لها أهمية كبيرة في العمل الصحي لأن المسؤولية الجماعية والإحساس بها من قبل العاملين في المجال الصحي وفي المستشفيات من شأنه أن يعزز تقديم الخدمة الأفضل للمراجعين والمرضى وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (فحجان، 2010) حيث جاء بعد المسؤولية الجماعية في المرتبة الثانية وتختلف مع دراسة (الشاعر، 2011) حيث جاء البعد في المرتبة الأخيرة.

البعد الثالث: واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية

جدول (29)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	أحب قراءة الكتب الدينية.	649	4.270	0.671	85.39	23.338	0.000	9
2	أشعر بالضيق عند سماع الكلمات النابية.	672	4.421	0.834	88.42	21.005	0.000	3
3	أعتذر للآخرين عندما أخطئ.	662	4.355	0.694	87.11	24.061	0.000	6
4	أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة.	652	4.289	0.547	85.79	29.037	0.000	8
5	أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي	633	4.164	0.723	83.29	19.863	0.000	10
6	أحرص على المحافظة على النظافة.	673	4.428	0.677	88.55	25.999	0.000	2
7	يؤلمني إسراف بعض الموظفين في استخدام المياه	663	4.362	0.667	87.24	25.187	0.000	5
8	أشعر بالضيق عند إلقاء الفضلات على الأرض.	684	4.500	0.620	90.00	29.839	0.000	1
9	ألتزم بقوانين وضوابط عملي.	669	4.401	0.567	88.03	30.478	0.000	4
10	أحافظ على أسرار الآخرين.	659	4.336	0.640	86.71	25.719	0.000	7
	الدرجة الكلية للبعد	6616	43.526	4.532	87.05	36.794	0.000	

يتضح من الجدول السابق:

1- أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (8) والتي نصت على " أشعر بالضيق عند إلقاء الفضلات على الأرض" بوزن نسبي قدره (90.00%)، ويعزى ذلك إلى أن المراكز والمستشفيات والتي تقدم الخدمة الصحية للكثير من أفراد المجتمع يجب أن تكون نظيفة وبعيدة عن التلوث حتى يشعر المرضى بالراحة داخل تلك المستشفيات، وذلك كله يجعل المسؤولين والعاملين في المجال الصحي يكرهون إلقاء القمامة والفضلات على الأرض داخل المراكز

الصحية أو خارجها لأنها تسبب الكثير من الأمراض ووعيهم بذلك ، وأيضاً بسبب حث الدين الحنيف على النظافة وعدم إلقاء الفضلات على الأرض.

2- أن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (5) والتي نصت على " أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي" بوزن نسبي قدره (83.29%)، ويعزى ذلك إلى أن انقطاع التيار الكهربائي المتكرر في قطاع غزة يجعل الناس بحاجة الى استهلاك التيار الكهربائي ولو لشحن الجوال أو أجهزة الكمبيوتر المحمولة، ولأن المستشفيات والمراكز الصحية تعمل على مولدات الكهرباء في حال انقطاع التيار الكهربائي فيضطر المسؤولون لاستخدام الكهرباء في أماكن عملهم للأسباب التي ذكرناها واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مشرف، 2009) حيث بينت أن أفراد العينة من طلبة الجامعة الإسلامية لا يحافظون على ترشيد استهلاك الكهرباء في أماكن عملهم.

ويتضح مما سبق بأن البعد ككل حصل على حوالي (87.05%) وجاء في المرتبة الأولى من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وهذا يعكس صفات المجتمع المحافظ والتمسك بدينه وأخلاقه وهذا يرجع الى اعتقاد معظم أفراد العينة بأنهم ملتزمون بالمسؤولية الدينية والأخلاقية وهذا ما ينعكس على تعاملات أصحاب المواقع الإشرافية مع أفراد المجتمع متلقين الخدمة والتي بالضرورة يجب أن تكون وفق الاعتقاد السابق وهذا من شأنه أن يعزز التعاون والتكامل بين أفراد المجتمع واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (أبو كوش، 2012) ودراسة (الشاعر، 2011) ودراسة (فحجان، 2010) وأيضاً دراسة (مشرف، 2009) التي جاء ترتيب بُعد المسؤولية الدينية والأخلاقية فيها جميعاً في المرتبة الأولى.

البعد الرابع: واقع المسؤولية الوطنية

جدول (30)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	أحرص على الاستماع إلى نشرات الأخبار.	609	4.007	0.865	80.13	14.346	0.000	6
2	المحافظة على نظافة الأماكن العامة واجب كل فرد في المجتمع.	682	4.487	0.609	89.74	30.108	0.000	2

رقم الفقرة	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
3	أهتم بحضور الندوات السياسية.	507	3.336	0.996	66.71	4.152	0.000	9
4	أشعر بأن دوري محدود في المجتمع.	446	2.934	1.155	58.68	-0.702	0.483	11
5	أهتم بالمشاركة في المناسبات الوطنية.	544	3.579	1.026	71.58	6.955	0.000	8
6	أوضح لزملائي خطورة بعض المشاكل الوطنية	566	3.724	0.929	74.47	9.601	0.000	7
7	أشعر بالألم لأي كارثة تحدث في وطني.	690	4.539	0.650	90.79	29.208	0.000	1
8	أحرص على إظهار الجانب المشرق لوطني.	678	4.461	0.597	89.21	30.177	0.000	3
9	يضايقني سلبية بعض الزملاء تجاه وطنهم.	658	4.329	0.779	86.58	21.042	0.000	4
10	أحرص على شراء الكتب السياسية.	448	2.947	1.084	58.95	-0.598	0.550	10
11	أحاول تغيير نظرة الآخرين الى المعاقين.	642	4.224	0.632	84.47	23.855	0.000	5
	الدرجة الكلية للبعد	6470	42.566	5.170	77.39	22.813	0.000	

يتضح من الجدول السابق:

1- أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (7) والتي نصت على " أشعر بالألم لأي كارثة تحدث في وطني" بوزن نسبي قدره (90.79%)، ويعزى ذلك الى انتماء المسؤولين للوطن وهذا نابع من حب الوطن وخصوصاً مع زيادة الهجمات الصهيونية على قطاع غزة والحروب المتتالية والتي يتعرض لها جميع أفراد المجتمع بدون تمييز مما يزيد من الإحساس بالمسئولية الوطنية لدى جميع أفراد المجتمع، وهذا نابع من الترابط داخل أفراد المجتمع، وأيضاً يزيد من ذلك الشعور بالألم اضطلاع المسؤولين في المستشفيات والمراكز الصحية على حجم الكوارث من حيث الضحايا والمصابون مما يعزز من الشعور بالألم لحدوث ذلك وهذا يعني أن مجتمعنا مجتمع متماسك، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شرف، 2009) حيث بينت أن طلبة الجامعة الإسلامية يشعرون بالألم لأية كارثة تحدث في وطنهم.

2- أن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (4) والتي نصت على " أشعر بأن دوري محدود في المجتمع" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (58.68%)، ويعزى ذلك لعدم مشاركة

المسؤولين في الفعاليات الوطنية مما يعزز الشعور بعدم وجود دور لهم داخل المجتمع، لأن أخذ الدور في المجتمع لا يتم بعدم المشاركة ولكن يتم بالمشاركة في الفعاليات والمشاركات الوطنية والتي تزيد من دور الأفراد المشاركين فيها.

ويتضح مما سبق بأن النسبة الكلية للبعد كانت حوالي (77.39%) وجاء في المرتبة الثالثة وقبل الأخيرة من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية ويرجع ذلك الى الإحساس من قبل معظم أفراد العينة بالتقصير نحو الوطن فيما يتعرض له، وهذا الشعور يعكس إرتباط أفراد العينة بوطنهم ومجتمعهم وهذا شعور مقبول نوعاً ما وهو بحاجة الى تعزيز وأنفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبوكوش، 2012) ودراسة (فحجان، 2009) حيث جاء بُعد المسؤولية الوطنية في المرتبة الثالثة وأختلفت مع دراسة (مشرف، 2009) حيث جاء البعد في المرتبة الأخيرة من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية.

ثانياً: التحقق من فروض الدراسة:

1. الفرض الأول:

ينص الفرض الأول من فروض الدراسة على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين ممارسة أخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

أ. ينص الفرض الفرعي الأول من فروض الدراسة على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين أخلاقيات المهنة نحو العاملين والمسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة".

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو العاملين و المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

جدول (31)

معامل الارتباط بين ممارسة أخلاقيات المهنة نحو العاملين والمسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة

الدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية	البعد الرابع واقع المسؤولية الوطنية	البعد الثالث واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية	البعد الثاني واقع المسؤولية الجماعية	البعد الأول واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية	
**0.229	*0.176	*0.178	**0.249	**0.264	البعد الأول أخلاقيات المهنة نحو العاملين

** ر الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.208

• ر الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.159

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أخلاقيات المهنة نحو العاملين و المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

ويعزى ذلك لان هناك ارتباط وثيق بين ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة نحو العاملين لأنها نابعة من المسؤولية الاجتماعية الواجب توفرها بمن يشغل تلك المواقع وهذا يدل

على الأخلاق التي يمتاز بها شاغلوا المواقع الاشرافية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (يحيى، 2010) و (الرومي، 2009) حيث كان هناك علاقة إرتباطية موجبة بين التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة نحو المعلمين وسبل تطويرها.

ب. ينص الفرض الفرعي الثاني من فروض الدراسة على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو الزملاء والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة".

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو الزملاء و المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

جدول (32)

معامل الارتباط بين ممارسة أخلاقيات المهنة نحو الزملاء والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة

الدرجة الكلية لاستبانة المسئولية الاجتماعية	البعد الرابع واقع المسئولية الوطنية	البعد الثالث واقع المسئولية الدينية والأخلاقية	البعد الثاني واقع المسئولية الجماعية	البعد الأول واقع المسئولية الاجتماعية الذاتية	البعد الثاني أخلاقيات المهنة نحو الزملاء
	*0.183	*0.168	*0.178	**0.250	

** ر الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.208

• ر الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.159

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباطية موجبة بين أخلاقيات المهنة نحو الزملاء و المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

ويعزى ذلك لأن الزملاء هم من يكمل بعضهم البعض وخصوصاً في مجال العمل الصحي بحيث يجب على أصحاب المواقع الإشرافية العاملين في المستشفيات التزام أخلاقيات المهنة مع بعضهم البعض وهذا من المؤكد انعكس إيجاباً على علاقه بين أخلاقيات المهنة التي يمارسونها والمسئولية الاجتماعية وأنفقت هذه النتيجة مع دراسة (يحيى، 2010) ودراسة (الرومي، 2009) ودراسة (القحطاني، 2013) حيث أنفقت جميع الدراسات على أهمية ممارسة أخلاقيات المهنة نحو الزملاء.

ت. ينص الفرض الفرعي الثالث من فروض الدراسة على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة".

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا و المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

جدول(33)

معامل الارتباط بين ممارسة أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة

الدرجة الكلية لاستبانة المسئولية الاجتماعية	البعد الرابع واقع المسئولية الوطنية	البعد الثالث واقع المسئولية الدينية والأخلاقية	البعد الثاني واقع المسئولية الجماعية	البعد الأول واقع المسئولية الاجتماعية الذاتية	البعد الثالث أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا
**0.347	*0.179	*0.165	**0.413	**0.304	

** ر الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.208

• ر الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.159

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا و المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

ويعزى ذلك الى إحترام أصحاب المواقع الإشرافية الإدارة العليا والتزامهم أخلاقيات المهنة نحوهم وهذا ما من شأنه تدعيم وتعزيز المسئولية الإجتماعية أي كلما زاد إلتزام اصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا زاد التزامهم بالمسئولية الإجتماعية على إختلاف أبعادها وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (القحطاني،2013) و (يحيى،2010) و(الرومي،2009) وجميعهم حصلوا على نفس النتيجة.

ث. ينص الفرض الفرعي الرابع من فروض الدراسة على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة".

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي و المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

جدول(34)

معامل الارتباط بين ممارسة أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي والمسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة

الدرجة الكلية لاستبانة المسئولية الاجتماعية	البعد الرابع واقع المسئولية الوطنية	البعد الثالث واقع المسئولية الدينية والأخلاقية	البعد الثاني واقع المسئولية الجماعية	البعد الأول واقع المسئولية الاجتماعية الذاتية	
	*0.194	*0.174	**0.432	**0.440	البعد الرابع أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي

** ر الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.208

• ر الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.159

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي و المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.

ويعزى ذلك الى أهمية إلتزام العاملين في المجال الصحي وخصوصاً أصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة نحو مجتمعهم المحلي حتى تكون المحصلة زيادة تحملهم للمسئولية الإجتماعية بأبعادها المختلفة وذلك لأهمية المجتمع المحلي والذي يعتبر هو من وجدت المؤسسات الصحية لخدمته وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (القحطاني،2013) ودراسة (بحي،2010) ودراسة (الرومي،2009) حيث أكدت جميع هذه الدراسات على أهمية إلتزام العاملين في المهن المختلفة بأخلاقيات المهنة نحو مجتمعهم.

2. الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني من فروض الدراسة على أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

أ- ينص الفرض الفرعي الأول من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار "T. test" والجدول (29) يوضح ذلك:

جدول (35)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	البعد
غير دالة إحصائياً	0.483	0.702	9.573	49.333	117	ذكر
			12.372	47.943	35	أنثى
غير دالة إحصائياً	0.873	0.160	7.322	43.231	117	ذكر
			7.956	43.000	35	أنثى
غير دالة إحصائياً	0.387	0.867	5.332	37.000	117	ذكر
			7.806	36.000	35	أنثى
غير دالة إحصائياً	0.883	0.147	7.946	42.060	117	ذكر
			7.973	42.286	35	أنثى
غير دالة إحصائياً	0.661	0.440	27.332	171.624	117	ذكر
			31.199	169.229	35	أنثى
غير دالة	0.109	1.610	3.955	41.436	117	ذكر

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	البعد
إحصائياً			5.651	42.800	35	أنثى
غير دالة إحصائياً	0.917	0.104	5.160	49.538	117	ذكر
إحصائياً			6.441	49.429	35	أنثى
غير دالة إحصائياً	0.154	1.432	4.338	43.239	117	ذكر
إحصائياً			5.078	44.486	35	أنثى
غير دالة إحصائياً	0.462	0.737	5.205	42.735	117	ذكر
إحصائياً			5.082	42.000	35	أنثى
غير دالة إحصائياً	0.548	0.602	14.770	176.949	117	ذكر
إحصائياً			16.703	178.714	35	أنثى

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (150) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ويرجع ذلك الى عدم وجود فروق في الإحساس بالمسئولية الاجتماعية بشكل عام وأبعادها المختلفة بين الذكور والإناث لأن العمل في المجال الصحي يجب أن يرافقه مسؤولية اجتماعية عالية لأنها مرتبطة بخدمة المرضى مما يدل على أن كلا الجنسين على دراية كاملة ووعى دائم بمسئوليتهم الاجتماعية تجاه الأبعاد المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات ومنها دراسة (الشاعر، 2011) ودراسة (فحجان، 2010)، واختلفت مع دراسة (شرف، 2006) ودراسة (أحمد، 2006) ودراسة (البشري، 2006) حيث بينت جميعها على أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس.

ب- ينص الفرض الفرعي الثاني من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسئولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغير العمر (25 فأقل، 26-30، 31-40، 41-50، أكثر من 50)

ولإجابة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA

جدول (36)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
غير دالة إحصائياً	0.351	1.116	117.059	4	468.235	بين المجموعات	البعد الأول أخلاقيات المهنة نحو العاملين
			104.883	147	15417.739	داخل المجموعات	
				151	15885.974	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.499	0.845	47.036	4	188.145	بين المجموعات	البعد الثاني أخلاقيات المهنة نحو الزملاء
			55.674	147	8184.059	داخل المجموعات	
				151	8372.204	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.310	1.207	42.892	4	171.570	بين المجموعات	البعد الثالث أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا
			35.547	147	5225.371	داخل المجموعات	
				151	5396.941	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.790	0.426	27.164	4	108.657	بين المجموعات	البعد الرابع أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي
			63.799	147	9378.442	داخل المجموعات	
				151	9487.099	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.778	0.442	355.926	4	1423.702	بين المجموعات	الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة
			805.976	147	118478.502	داخل المجموعات	
				151	119902.204	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.299	1.233	23.952	4	95.807	بين المجموعات	البعد الأول واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
			19.420	147	2854.693	داخل المجموعات	
				151	2950.500	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.849	0.343	10.402	4	41.608	بين المجموعات	البعد الثاني واقع المسؤولية الجماعية
			30.329	147	4458.366	داخل المجموعات	
				151	4499.974	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.590	0.705	14.596	4	58.385	بين المجموعات	البعد الثالث واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية
			20.704	147	3043.510	داخل المجموعات	
				151	3101.895	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.113	1.904	49.689	4	198.756	بين المجموعات	البعد الرابع واقع المسؤولية الوطنية
			26.099	147	3836.586	داخل المجموعات	
				151	4035.342	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.944	0.189	44.625	4	178.499	بين المجموعات	الدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية
			236.029	147	34696.317	داخل المجموعات	
				151	34874.816	المجموع	

ف الجدولية عند درجة حرية (4،147) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.44

ف الجدولية عند درجة حرية (4،147) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.43

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

وترجع تلك النتيجة الى فهم جميع العاملين في المجال الصحي لمسئوليتهم الاجتماعية وقدرتهم على تقديم أفضل خدمة للمرضى والمراجعين، وأيضاً وعيهم التام بالمسئولية على جميع أبعادها المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشاعر، 2011) حيث بينت أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

ت- ينص الفرض الفرعي الثالث من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسئولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحاد One Way ANOVA

جدول (37)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الأول: أخلاقيات المهنة نحو العاملين	بين المجموعات	46.089	2	23.045	0.217	0.805	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	15839.885	149	106.308			
	المجموع	15885.974	151				
البعد الثاني: أخلاقيات المهنة نحو الزملاء	بين المجموعات	70.654	2	35.327	0.634	0.532	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	8301.550	149	55.715			
	المجموع	8372.204	151				
البعد الثالث: أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا	بين المجموعات	26.967	2	13.484	0.374	0.689	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	5369.974	149	36.040			
	المجموع	5396.941	151				
البعد الرابع: أخلاقيات المهنة نحو المجتمع	بين المجموعات	29.768	2	14.884	0.234	0.791	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	9457.331	149	63.472			

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
المحلي	المجموع	9487.099	151				
الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	463.807	2	231.903	0.289	0.749	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	119438.397	149	801.600			
	المجموع	119902.204	151				
البعد الأول: واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية	بين المجموعات	16.407	2	8.203	0.417	0.660	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2934.093	149	19.692			
	المجموع	2950.500	151				
البعد الثاني: واقع المسؤولية الجماعية	بين المجموعات	3.740	2	1.870	0.062	0.940	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4496.234	149	30.176			
	المجموع	4499.974	151				
البعد الثالث: واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية	بين المجموعات	0.025	2	0.012	0.001	0.999	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3101.870	149	20.818			
	المجموع	3101.895	151				
البعد الرابع: واقع المسؤولية الوطنية	بين المجموعات	60.217	2	30.109	1.129	0.326	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3975.125	149	26.679			
	المجموع	4035.342	151				
الدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	46.014	2	23.007	0.098	0.906	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	34828.802	149	233.750			
	المجموع	34874.816	151				

ف الجدولية عند درجة حرية (2,149) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.75

ف الجدولية عند درجة حرية (2,149) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.06

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن جميع العاملين في المجال الصحي هم في الغالب من المتعلمين على اختلاف شهاداتهم ودرجاتهم العلمية، وهم بالتأكيد على علم ودراية ووعي بمدى أهمية المسؤولية الاجتماعية داخل المجتمع الفلسطيني مما يجعلهم على قدر كبير من المسؤولية الاجتماعية على اختلاف أبعادها المتعددة، وهذا أكد عدم وجود فروق المسؤولية الاجتماعية لجميع الأبعاد في جميع أفراد العينة على اختلاف درجاتهم العلمية، وتتفق هذه النتيجة مع

بعض الدراسات ومنها دراسة (أبوكوش، 2012) ودراسة (فحجان، 2009) ودراسة (البشري، 2006) التي بينت جميعها بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ث- ينص الفرض الفرعي الرابع من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (5 سنوات فأقل، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، 16 سنة فأكثر).

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA

جدول (38)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الأول أخلاقيات المهنة نحو العاملين	بين المجموعات	1275.524	3	425.175	4.307	0.006	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	14610.450	148	98.719			
	المجموع	15885.974	151				
البعد الثاني أخلاقيات المهنة نحو الزملاء	بين المجموعات	872.957	3	290.986	5.743	0.001	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	7499.247	148	50.671			
	المجموع	8372.204	151				
البعد الثالث أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا	بين المجموعات	364.411	3	121.470	3.572	0.016	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	5032.530	148	34.004			
	المجموع	5396.941	151				
البعد الرابع أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي	بين المجموعات	1025.737	3	341.912	5.980	0.001	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	8461.362	148	57.171			
	المجموع	9487.099	151				
الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	12346.755	3	4115.585	5.663	0.001	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	107555.449	148	726.726			
	المجموع	119902.204	151				
البعد الأول واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية	بين المجموعات	96.089	3	32.030	1.661	0.178	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2854.411	148	19.287			
	المجموع	2950.500	151				

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الثاني واقع المسؤولية الجماعية	بين المجموعات	335.623	3	111.874	3.976	0.009	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	4164.350	148	28.138			
	المجموع	4499.974	151				
البعد الثالث واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية	بين المجموعات	49.151	3	16.384	0.794	0.499	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3052.744	148	20.627			
	المجموع	3101.895	151				
البعد الرابع واقع المسؤولية الوطنية	بين المجموعات	87.624	3	29.208	1.095	0.353	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3947.718	148	26.674			
	المجموع	4035.342	151				
الدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	1372.454	3	457.485	2.021	0.113	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	33502.362	148	226.367			
	المجموع	34874.816	151				

ف الجدولية عند درجة حرية (3،148) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.67

ف الجدولية عند درجة حرية (3،148) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.91

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية والدينية والأخلاقية والوطنية والدرجة الكلية لاستبانة المسؤولية الاجتماعية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع أبعاد أخلاقيات المهنة والدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة وواقع المسؤولية الجماعية أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول التالية توضح ذلك:

جدول (39)

يوضح اختبار شيفيه في البعد الأول أخلاقيات المهنة نحو العاملين تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة

16 فأكثر	11-15 سنوات	6-10 سنوات	5 سنوات فأقل	
48.932	53.960	45.053	51.063	
			0	5 سنوات فأقل (51.063)
		0	6.010	6-10 سنوات (45.053)
	0	*8.907	2.897	11-15 سنوات (53.960)
0	*5.028	3.879	2.131	16 فأكثر (48.932)

*دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين الخدمة من 6-10 سنوات والخدمة من 11-15 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، والخدمة من 11-15 سنة والخدمة الأكثر من 16 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى.

جدول (40)

يوضح اختبار شيفيه في البعد الثاني أخلاقيات المهنة نحو الزملاء تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة

16 فأكثر	11-15 سنوات	6-10 سنوات	5 سنوات فأقل	
41.795	48.400	42.105	43.875	
			0	5 سنوات فأقل (43.875)
		0	1.770	6-10 سنوات (42.105)
	0	*6.295	4.525	11-15 سنوات (48.400)
0	*6.605	0.311	2.080	16 فأكثر (41.795)

*دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين الخدمة من 6-10 سنوات والخدمة من 11-15 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، والخدمة من 11-15 سنة والخدمة الأكثر من 16 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى.

جدول (41)

يوضح اختبار شيفيه في البعد الثالث أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة

16 فأكثر	11-15 سنوات	6-10 سنوات	5 سنوات فأقل	
36.397	40.080	35.316	36.750	
			0	5 سنوات فأقل (36.750)
		0	1.434	6-10 سنوات (35.316)
	0	*4.764	3.330	11-15 سنوات (40.080)
0	*3.683	1.081	0.353	16 فأكثر (36.397)

*دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين الخدمة من 6-10 سنوات والخدمة من 11-15 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، والخدمة من 11-15 سنة والخدمة الأكثر من 16 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى.

جدول (42)

يوضح اختبار شيفيه في البعد الرابع أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة

16 فأكثر	11-15 سنوات	6-10 سنوات	5 سنوات فأقل	
40.548	47.200	40.632	44.813	
			0	5 سنوات فأقل (44.813)
		0	4.181	6-10 سنوات (40.632)
	0	*6.568	2.388	11-15 سنوات (47.200)
0	*6.652	0.084	4.265	16 فأكثر (40.548)

*دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين الخدمة من 6-10 سنوات والخدمة من 11-15 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، والخدمة من 11-15 سنة والخدمة الأكثر من 16 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى.

جدول (43)

يوضح اختبار شيفيه في الدرجة الكلية للاستبانة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة

16 فأكثر	11-15 سنوات	6-10 سنوات	5 سنوات فأقل	
167.671	189.640	163.105	176.500	
			0	5 سنوات فأقل (176.500)
		0	13.395	6-10 سنوات (163.105)
	0	*26.535	13.140	11-15 سنوات (189.640)
0	*21.969	4.566	8.829	16 فأكثر (167.671)

*دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين الخدمة من 6-10 سنوات والخدمة من 11-15 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، والخدمة من 11-15 سنة والخدمة الأكثر من 16 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى.

جدول (44)

يوضح اختبار شيفيه في البعد الثاني واقع المسؤولية الجماعية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة

16 فأكثر	11-15 سنوات	6-10 سنوات	5 سنوات فأقل	
48.849	52.840	48.684	49.313	
			0	5 سنوات فأقل (49.313)
		0	0.628	6-10 سنوات (48.684)
	0	*4.156	3.528	11-15 سنوات (52.840)
0	*3.991	0.165	0.463	16 فأكثر (48.849)

*دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين الخدمة من 6-10 سنوات والخدمة من 11-15 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، والخدمة من 11-15 سنة والخدمة الأكثر من 16 سنة لصالح الخدمة من 11-15 سنة، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى.

وترجع هذه النتيجة إلى أن سنوات الخدمة من 11-15 سنة يكون المسئول في قمة خبرته وعطائه ووعيه الكامل بأخلاقيات المهنة التي يجب أن يتحلى بها والمسئولية الاجتماعية التي لابد أن يقوم بها تجاه جميع الأبعاد المختلفة بعكس المسئولين الذين تقل سنوات الخدمة عن ذلك لعدم وصولهم للخبرة الكافية، وأيضاً للمسئولين الذين تزيد سنوات الخبرة عن ذلك يصبحون أقرب إلى التقاعد فيكون قد وصل الى مرحله تجعله لا يستطيع تحمل المرضى والمراجعين وغيرهم من الناس.

الفصل الخامس

نتائج وتوصيات الدراسة

❖ توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان من أهمها:

أولاً: نتائج عامة للدراسة:

5. توجد علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة.
6. بلغت نسبة افراد عينة الدراسة الذكور حوالي ثلاث أرباع العينة المختارة.
7. معظم العاملين في المجال الصحي من حملة شهادة البكالوريوس والذين تجاوزت مدة خدمتهم من (11عام- 16 فأكثر) .
8. حظي بُعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا على المرتبة الأولى، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء، وجاءت أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، ثم أخلاقيات المهنة نحو العاملين في المرتبة الرابعة.
9. تربع بُعد واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية على المرتبة الأولى من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وجاء واقع المسؤولية الجماعية في المرتبة الثانية، تلى ذلك واقع المسؤولية الوطنية في المرتبة الثالثة، وجاء واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية في المرتبة الرابعة.

ثانياً: نتائج حول واقع أخلاقيات المهنة:

1. يشارك المسؤولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وتسود لديهم روح الفريق.
2. يخاطب المسؤولون زملائهم بألفاظ محببة إليهم بشكل كبير، حيث أن المجتمع الفلسطيني يغلب عليه روح الاخوة التي تسود بين العاملين الذين يعملون ليلاً ونهاراً.
3. يعتقد معظم أفراد عينة الدراسة بأن المسؤولين يعملون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم بشكل كبير.
4. يعتقد معظم أفراد العينة بأن المسؤولين ينقصهم المشاركة في أنشطة المجتمع الثقافية.

ثالثاً: نتائج واقع المسؤولية الاجتماعية:

1. يحاول المسئولون بذل قصارى جهدهم لإنجاز العمل الذي يتم تكليفهم به لما في ذلك من خدمة للمرضى والمراجعين.
2. يحرص المسئولون على عدم التدخل في حال تم رؤية أحد الزملاء يسبب الأذى للآخرين .
3. يعتقد معظم أفراد عينة الدراسة أن المسئولين يتعاونون بشكل كبير لإنجاح العمل.
4. يرى معظم أفراد عينة الدراسة بأن المسئولين لا يحافظون على ترشيد الكهرباء في أماكن عملهم.
5. يشعر المسئولون بأن دورهم محدود في المجتمع.

❖ أهم توصيات الدراسة

أولاً: توصيات عامة:

1. العمل على إنشاء ميثاق أخلاقيات العمل الصحي الفلسطيني ليكون داعماً للقوانين الخاصة بالعمل الصحي.
2. إنشاء وحدة متخصصة في المستشفيات لربط المؤسسات الصحية بالمجتمع المحلي تختص بالمسئولية الاجتماعية.
3. إنشاء لجان دعم ومساندة مكونة من المجتمع المحلي للقطاع الصحي يكون دورها توعية أفراد المجتمع المحلي وعمل أيام صحية تطوعية للعمل على تكامل المسئولية الاجتماعية.
4. العمل على تكامل القطاع الصحي الحكومي ومنظمات المجتمع المدني في تقديم الخدمة للمواطنين بحيث تقوم منظمات المجتمع المدني الصحية بسد النقص الذي تعانيه بعض مناطق قطاع غزة من حيث المراكز الصحية والمستشفيات.
5. إنشاء وحدة مختصة بالتوعية والإرشاد لمحاولة التوعية بجميع التصرفات والسلوكيات التي تحتاج الى تصحيح وتعديل.

ثانياً: توصيات حول واقع أخلاقيات المهنة:

1. تطبيق وتعزيز اللوائح التي تضمن معاملة المسؤولين للموظفين بالعدل ودون تمييز.
2. حث المسؤولين على الإجماع بالموظفين بشكل دوري وذلك حتى يتم تلافي الأخطاء التي من الممكن أن يقع بها الموظفون وحتى تسود روح التعاون بين المسؤولين والموظفين.
3. يجب على المسؤولين إحترام وجهة النظر المخالفة لهم والمحاولة الى الإستماع لجميع الآراء ثم الإستفادة منها.
4. وضع حوافز معنوية ومادية للمسؤولين الذين يتقدمون للإدارة العليا بمقترحات تطويرية من شأنها أن تطور العمل.
5. يجب على أصحاب القرار أن يشاركوا المسؤولين في المراكز الصحية في وضع حلول للمشاكل الصحية في المجتمع.

6. تعزيز دور المسئولون تجاه المجتمع المحلي وإنخراطهم فيه.

ثالثاً: توصيات حول واقع المسئولية الاجتماعية:

6. العمل على تعزيز مبدأ التعاون والتكامل بين المسئولون بعضهم مع بعض من خلال ورشات العمل والإجتماعات التطويرية.
7. إظهار وتعزيز أهمية دور الندوات والبرامج الإجتماعية والمشاركة فيها من قبل المسئولون لما لها من دور كبير في تعزيز مسئوليتهم الجماعية.
8. وضع برامج وإرشادات خاصة بتعزيز المفاهيم المهمة العامة والتي لها علاقة بأهمية المحافظة على المال العام وعلى أهمية القراءة والتثقف.
9. توعية المسئولين والعاملين في القطاع الصحي لأهمية المشاركة في الفعاليات الثقافية والاجتماعية والتفاعل معها، لما لها من أهمية كبيرة في العما على انتمائهم لمجتمعهم ووطنهم.
10. تفعيل دور المسئولين في المجال الصحي في المجتمع وأخذ آرائهم وتوصياتهم بما يخص المجتمع المحلي.

المراجع

المصادر

- القرآن الكريم
- السنة النبوية الشريفة (صحيح مسلم)

المراجع العربية:

أولاً: الكتب

- ابن مسكويه، أبي علي أحمد بن محمد : (1959) تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، مكتبة ومطبعة محمد علي صبيح وأولاده، مصر.
- أبو النصر، مدحت محمد (2008م): قيم وأخلاقيات العمل والإدارة، ط1، الجيزة، الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- أبو سن، أحمد إبراهيم (1996م): الإدارة فى الإسلام، الرياض، دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- الاستانبولي، محمود مهدي : (1985) كيف نربي أطفالنا -مباحث مبسطة في التربية وعلم النفس تهتم الآباء والأمهات، المكتب الإسلامي، بيروت.
- الأشعري، أحمد داود (2008م): الوجيز فى أخلاقيات العمل، جدة، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- اصلية، جميل (1994): المعجم الفلسفي، الجزء الثاني، بيروت، الشركة العالمية لكتاب، غزة.
- الألباني، كتاب الأخلاق والصلة (1) ، حديث رقم 92 ، الصحيحة (45) ، ص2
- الالباني، محمد ناصر الدين (1993): سلسلة الأحاديث الضعيفة، تحقيق أبوعبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض.
- التركي، يوسف(2007). الطبيب المسلم تميز وسمات، ط1، دار الوطن للنشر، الرياض.
- رشوان، حسين عبد الحميد أحمد، (2008). الأخلاق، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر
- زهران، حامد عبد السلام (1984): علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب ط5، ص229 .

- زهران، حامد عبد السلام (1987): علم النفس الاجتماعي. عالم الكتب: القاهرة، مصر.
- زويلف، مهدي حسن . (1982) . علم النفس الإداري ومحددات السلوك الإداري . المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- زويلف، مهدي حسن؛ واللوزي، سليمان أحمد . (1993) . التنمية الإدارية والدول النامية الطبعة الأولى، الأردن :دار مجدلاوي.
- زيدان، محمد والقاضي، يوسف (1987): السلوك الاجتماعي للفرد، شركة مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع، الرياض.
- السكارنة خلف (2013) نبذه من كتاب أخلاقيات العمل دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- السكارنة، بلال خلف، (2009). أخلاقيات العمل، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- الشثري، سعد (2007). أخلاقيات الطبيب المسلم، ط1، دار العاصمة، الرياض.
- الشرقاوي، حسن (1985): الاخلاق الاسلامية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- طاهر، محسن منصور الغالي وصالح، مهدي محسن العامري (2008)، الإدارة و الأعمال، دار وائل للنشر، عمان الطبعة الثانية.
- الطراونة، تحسين أحمد (2012م): الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقاتها في قيادة فرق العمل الأمنية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الطراونة، تحسين (2010) الأخلاق والقيادة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- عثمان، سيد أحمد (1986): المسئولية الاجتماعية والشخصية المسلمة - دراسة نفسية تربوية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- العثيمين، فهد سعود (1993م): أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، بيروت، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر.
- عقلة، محمد (1986): النظام الاخلاقي في الاسلام، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان - الأردن.

- الغالبي، طاهر محسن، العامري، صالح مهدي (2005م): المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الأعمال، ط1، عمان، دار وائل للنشر.
- الغامدي، سعيد (2010). أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية. عدد242. مكة المكرمة. الإدارة العامة للثقافة والنشر.
- الغزالي، أحمد (2000): المسؤولية والجزاء في الكتاب والسنة، حولية كلية أصول الدين بالقاهرة، العدد السابع عشر، المجلد الثاني، ص 477 - 541.
- الغزالي، الإمام أبو حامد، تحقيق: سيد عمران: (2004) إحياء علوم الدين، الجزء الثالث، دار الحديث، القاهرة.
- غوشة، زكي راتب. (1983). أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة. الطبعة الأولى (، عمان الأردن، مطبعة التوفيق.
- محجوب، عباس (1986): مشكلات الشباب والحلول المطروحة والحل الاسلامي، قطر: مطابع الدوحة الحديثة، ط 2.
- مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد. (1993). أخلاقيات مهنة التعليم .مسقط .شركة مطبعة عمان ومكتباتها المحدودة. استرجع في 14 كانون الثاني، 2010 ، من المصدر
- المطيري، حزام ماطر (1996م): الإدارة الاسلامية، المنهج والممارسة، الرياض، ط1
- مقدم، سعيد (1997م): أخلاقيات الوظيفة العمومية، دراسة نظرية تطبيقية، ط1 الجزائر، دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر.
- المنجد في اللغة والإعلام (1992): ط 33، منشورات دار الشروق، بيروت.
- المنجد في اللغة والإعلام: (1992) ط 33 ، دار الشرق، بيروت.
- موسي، رشاد على عبد العزيز (1987): سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مؤسسة مختار للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الميداني، عبد الرحمن حسن حنبكة (1992): الأخلاق الاسلامية وأساسها، الجزء الثاني، ط3، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق.
- الميداني، عبد الرحمن حسن حنبكة (1992): الأخلاق الإسلامية وأساسها، الجزء الاول، ط3، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق.

- ناصر، إبراهيم عبدالله، (2006). التربية الأخلاقية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
- ناصر، محمد (2006): التربية الاخلاقية، دار وائل للنشر، عمان.
- نجاتي، محمد عثمان (2002): الحديث النبوي وعلم النفس، دار الشروق، بيروت.
- نجم، نجم عبود (2000) ، اخلاقيات الادارة في عالم متغير ، الطبعة الاولى ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، سلسلة بحوث ودراسات ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.
- نور الدين، عصام، (1971). معجم نور الدين _ الوسيط، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
- هريدي، عبد المنعم (1997): علم النفس المهني الرياضي، وزارة التربية والتعليم، الرياض.
- هلاي، سعد الدين مسعد، (2006). المهنة وأخلاقتها: دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية، مجلس النشر العلمي، الكويت.
- وليامز، جون(2005). كتاب الاخلاقيات الطبية. (ترجمة: محمد الصالح بن عمار). تونس
- ياغي، محمد عبد الفتاح (2012م): الأخلاقيات في الإدارة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- ياغي، محمد عبد الفتاح . (1995) . الأخلاقيات في الإدارة .الأردن :عمان، المكتبة الوطنية
- يالجن، مقدار : (1993) علم الأخلاق الإسلامية، ط1 ، عالم الكتب، الرياض.

ثانياً: الرسائل العلمية:

- أبو طيخ، هشام (2008) " مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبوكوش، يوسف.(2012): السمات القيادية والمسئولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، فلسطين.

- البشري، قدرية محمد أحمد .(2006): درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم .رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا :عمان، الأردن.
- بني خالد، خلف حمدان سميران .(2007).درجة التزام الإداريين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية .رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- الحارثي، زيد.(1995): المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من الشباب السعودي بالمنطقة الغربية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قطر، دولة قطر.
- الحسين، فهد.(2008): أخلاقيات العمل لخريجي التعليم الجامعي من منظور التربية الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- الحوراني، غالب صالح عبد الرحمن .(2005). تطوير مُدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية .رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- الرومي، سليمان.(2009): درجة إلتزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- الزهراني، سعيد بن عوض (2007). "أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الشاعر، منار.(2011): الضغوط النفسية والمسئولية الاجتماعية لدى ضباط إسعاف حرب غزة في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- الطه شهاب محمد محمود (2002) ، المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية للمنظمات الانتاجية في توفير مبدأ حماية المستخدم بالتطبيق على مجموعة من المنظمات العراقية ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل، العراق.

- العامري(2001): السمات القيادية والمسئولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.
- الغامدي، رحمة بنت محمد (2010م): أخلاقيات العمل الاداري لدي مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضى الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- فحجان، سامي (2009): التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم علم نفس، الجامعة الاسلامية، غزة.
- الفقيه، أفرح أحمد محمد (2008): مدى تمثل معلمي المرحلة الأساسية لأخلاق مهنة التعليم من المنظور التربوي الإسلامي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.
- قاسم، جميل محمد محمود (2008): فعالية برنامج إرشادي لتنمية المسئولية الاجتماعية لدي طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الاسلامية - غزة.
- القحطاني، حسين.(2013): درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- محمد، عادل عبد الله(1991)،التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسئولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.
- المزروعى، خميس بن محمد بن خميس (2003): مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- مشرف، ميسون (2009): التفكير الاخلاقي وعلاقته بالمسئولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدي طلبة الجامعة الاسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم علم نفس، الجامعة الاسلامية، غزة.

- المعاضيدي محمد عصام احمد (2005) ، اثر اخلاقيات العمل في تعزيز ادارة المعرفة" ، دراسة لآراء عينة من تدريسيي جامعة الموصل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل، العراق.
- نوال، ضيافي.(2010): المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أوبكر بلقايد، الجزائر.
- يحيى، سجي.(2010): درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.

ثالثاً: المجالات والدوريات العلمية:

- أحمد، بدرية كمال (1989): العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ووجهة الضبط لدي بعض طلاب الثانوي العام، دراسات تربوية، المجلد الرابع، الجزء 17، القاهرة، ص 289 – 320.
- أحمد، فاطمة أمين (1999): استخدام المقابلة المهنية في خدمة الفرد في دراسة الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية (دراسة وصفية)، مجلة كلية الآداب – جامعة حلوان، العدد السادس، ص 239 – 277.
- باهي، أسامة حسين إبراهيم : (1992) رؤية تصويرية لدور التربية في توجيه الشباب نحو بعض الموضوعات الأخلاقية) مدخل في التربية الأخلاقية من منظور إسلامي (مجلة التربية – جامعة الأزهر)، العدد 23
- التلوع، أبو بكر إبراهيم : (1995) الأسس النظرية للسلوك الأخلاقي، منشورات جامعة قاريونس، بنغازي.
- جبل، عبد الناصر عوض أحمد (2003): العلاقة بين ممارسة العلاج العقلاني الانفعالي مع طلاب المرحلة الثانوية وبين تنمية الاتجاه نحو المسؤولية (الفردية – الاجتماعية)، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية – جامعة حلوان، العدد الرابع عشر، الجزء الثاني، ص 865 – 905.
- جوهره، إقطي، فوزية، مقراش(2012). أثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطبية. حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والاداري، جامعة محمد خيضر، الجزائر 6-7 مايو، ص8.

- الحارثي، زايد بن عجير (1995): المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من الشباب السعودي بالمنطقة الغربية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة مركز البحوث التربوية - جامعة قطر، السنة الرابعة، العدد السابع، ص 91 - 130.
- حميدة، إمام مختار (1996): المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب شعبة التاريخ بكلية التربية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، المجلد الأول، العدد الرابع، ص 9 - 54.
- خيرى، عشيوشي، عبداللطيف، كرزابي.(2012): المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات العمل، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، يومي 14-15 فبراير، جامعة بشار، الجزائر.
- رزق، حنان عبد الحليم (2002): دور بعض الوسائط التربوية في تنمية وتأصيل القيم الأخلاقية لدى الشباب في ظل ملامح النظام العالمي الجديد، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد 48، ص 79 - 156.
- شريت، أشرف محمد (2003): برنامج مقترح باستخدام الأنشطة التربوية لتنمية سلوك المسؤولية الاجتماعية لدى اطفال مرحلة ما قبل الدراسة، مجلة دراسات عربية في علم النفس، العدد الثالث، المجلد الثاني، ص 95 - 196.
- الصنيع، صالح بن إبراهيم: (2001) الإرشاد الأخلاقي " منظور إسلامي"، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي - جامعة عين شمس، العدد 13.
- عيسى، عنابي و فاطمة، قسول(2012): إدارة السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الاعمال، الملتقى الدولي لمنظمات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، فبراير، جامعة بشار، الجزائر.
- محمد، منار العز (1992): المسؤولية في الاسلام، مجلة هدي الإسلام، فلسطين، السنة العاشرة، العدد 5، ص 47 - 48.
- المزجاني، أحمد بن داود، رجب 1415هـ. ديسمبر، 1994م، " أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة"، مجلة الشريعة والدراسات الاسلامية، العدد 24، الكويت، جامعة الكويت.
- مشعل، علي(2013). أزمة أخلاقيات في الاتحاد الطبي العالمي. مجلة حقوق الإنسان، الأردن.
- المشوخي، عابد (2003): أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية، مجلة جامعة الملك سعود، الآداب، 2، مج15، السعودية.

- النجار، عامر(2014). اليونان إبداعات الطب والفلك والرياضيات. مجلة التقدم العلمي، 86، 20-26.

المراجع الأجنبية

- Awender, M. A.(2001).The Principals Leadership Role Perceptions of Teachers, Dissertation Abstract International.62, p. 17.
- Bedeian, A. G., (1993), Management, New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Daft, R. L., (2003), Management, South-Western & College Publishing Co., Canada.
- Handy.C:Trust and Vitual Organization, HBR, .73, p. 3
- Harris, S. Ballenger, J. & Leonard , J. (2004). Aspiring Principal Perceptions: are Mentor Principals Modeling Standards-based Leadership?. Dissertation Abstract International.65, p. 15.
- Kiran,D.R. (2007). Professional ethics and human values, New Delhi: Hill Publishing Company Limited.
- Long Man Dictionary Of English Language.
- Stacey , E., Alice, F. & Barbara , P. (2003).Portrait of an Ethical Administrator. Paper Presented at The Annual Conference of The American Association of School Administrators, Dissertation Abstract International.64, p.14.
- Warren, A. Whisenant, M. P. & Galen, C. (2010). Analyzing Ethics in the Administration of Interscholastic Sports. Educational Management Administration & Iradership. 38. P. 107 – 118.
- Weirich, H. and Koontz, H., (1993), Management: A Global Perspective, International Edition, McGraw Hill Inc., New York, USA.
- William, F., Ethics,(2005). Educational Management Administration & Iradership,2ed.ed

مواقع الشبكة العنكبوتية:

• <http://forum.moe.gov.om/~moeoman/vb/showthread.php?p=16616>

73

- أحتيوش، أحتيوش. أ. د. أحتيوش فرج أحتيوش. 1 أبريل. 2009، 21 أكتوبر 2014، <http://www.ehtuish.com>
- تيشوري، عبد الرحمن. (2005). ماهية القيادة الإدارية المعاصرة والمعهد الوطني للإدارة العامة). دار النشر غير معروفة. (استرجع في 8 آذار، 2010، من المصدر <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=50896>
- علوي، هند. (2007). الحاجة إلى أخلاقيات مهنة الأرشيف. استرجع في 15 حزيران 2009 <http://journal.cybrarians.info/no13/ethics.htm>
- منتدى علم الاجتماع. (2008). أهمية الأخلاق في حياة البشر. استرجع في 17 كانون الثاني 2010 من المصدر <http://etudiantdz.com/vb/t16391.htm>

الملاحق

ملحق رقم (1)

قائمة المحكمين

الرقم	الاسم	المسمى الوظيفي	المؤسسة
1	د. محمد المدهون	رئيس أكاديمية الإدارة والسياسة	أكاديمية الإدارة والسياسة
2	د. وسيم الهابيل	رئيس قسم إدارة الأعمال	الجامعة الإسلامية
3	د. أحمد الوادية	نائب عميد أكاديمية الإدارة والسياسة	أكاديمية الإدارة والسياسة
4	د. يوسف بحر	أستاذ إدارة الأعمال	الجامعة الإسلامية
5	أ.د. سمير صافي	نائب رئيس قسم الاحصاء	الجامعة الإسلامية
6	د. نبيل اللوح	أكاديمي	ديوان الموظفين العام
7	د. سامي أبو الروس	أستاذ إدارة الأعمال	الجامعة الإسلامية
8	د. عماد أبو دية	أستاذ اللغة العربية	جامعة الأقصى
9	د. درداح الشاعر	أستاذ علم النفس	جامعة الأقصى

ملحق رقم (2)

الاستبانة في صورتها النهائية



أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى
برنامج الماجستير في القيادة والإدارة



بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ الفاضل/

أخي المستجيب، أختي المستجيبة

تحية طيبة وبعد،،،

تهدف هذه الاستبانة إلى دراسة دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية ، مجمع الشفاء الطبي نموذجاً، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة ، وقد تم تصميم هذه الاستبانة بغرض جمع البيانات التي تساعد في إتمام هذا البحث والذي هو بعنوان:

دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية

"مجمع الشفاء الطبي نموذجاً"

لذا يرجى التكرم بالمساعدة قدر الإمكان من خلال الإجابة الدقيقة على أسئلة هذه الاستبانة، علماً بأن جميع البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير والشكر على المساعدة،،،،،،،،،،

الباحث

أسامة محمد الزيناتي

ضع علامة (X) على الإجابة الصحيحة:

الجزء الأول: البيانات الشخصية :

الجنس			() ذكر		() أنثى
العمر			() 25 فأقل	() 26-30	() 31-40
المؤهل العلمي			() ثانوية عامة	() دبلوم	() بكالوريوس
المسمى الوظيفي			() مدير عام	() مدير دائرة	() نائب مدير دائرة
عدد سنوات الخدمة			() 5 سنوات فأقل	() 6-10 سنوات	() 11-15 سنوات
			() 16 فأكثر		

الجزء الثاني : واقع أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين في مجمع الشفاء الطبي، ضع من فضلك علامة (X) أمام

الخيار المناسب

البيان					غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الاشرافية نحو الموظفين العاملين لديهم في مجمع الشفاء الطبي:									
1	يتجنب المسؤولون التدخل في خصوصيات الموظفين								
2	يتحلى المسؤولون بالصبر في متابعة عمل الموظفين متفهمين الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.								
3	يتعامل المسؤولون مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز.								
4	يتلافى المسؤولون استغلال الموظفين في انجاز مهام شخصية.								
5	يجتمع المسؤولون بالموظفين بشكل دوري في جو أخوي.								
6	حرص المسؤولون أن يكونوا قدوة حسنة للموظفين.								
7	يراعي المسؤولون الفروق الفردية بين الموظفين وذوي الحاجات الخاصة.								
8	يراعي المسؤولون مشاعر الموظفين.								
9	يساعد المسؤولون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم.								
10	يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.								

					11	يشارك المسئولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل.
					12	يشجع المسئولون الموظف المتميز ويثنون عليه أمام الآخرين.
					13	يساهم المسئولون برفع الروح المعنوية للموظفين.
					14	يقوم المسئولون عمل الموظفين بشكل موضوعي ومنصف.

ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو الزملاء في مجمع الشفاء الطبي نحو الزملاء:

					1	يؤثر المسئولون في زملائهم في كثير من المواقف حيثما أتيح لهم ذلك.
					2	يساهم المسئولون في إنجاح زملائهم.
					3	يبادر المسئولون لتقديم النصح لزملائهم عند حاجتهم لها.
					4	يتجنب المسئولون التدخل في خصوصيات زملائهم.
					5	يتحلى المسئولون بالتواضع في تعاملهم مع زملائهم.
					6	يتحلى المسئولون بالوفاء لزملائهم في العمل.
					7	يتعاون المسئولون مع الزملاء من أجل تحقيق أهداف المهنة.
					8	يدافع المسئولون عن حقوق زملائهم.
					9	يتنافس المسئولون مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير المهنة.
					10	يخاطب المسئولون زملائهم بألفاظ محببة إليهم.
					11	يحافظ المسئولون على أسرار الزملاء.
					12	يحترم المسئولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.

ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو جهة الإدارة العليا في مجمع الشفاء الطبي.

					1	ينتقد المسئولون البرامج الإشرافية بموضوعية.
					2	يبذل المسئولون جهودهم في تأدية ما عليهم من مهام على نحوٍ متقن.
					3	يتحمل المسئولون المسئولية الكاملة أمام الإدارة العليا.
					4	يتعاون المسئولون مع الإدارة العليا في تطوير سياسة العمل .
					5	يتقبل المسئولون المهام الإضافية الموكلة إليهم من الإدارة العليا بسعة صدر.
					6	يلتزم المسئولون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم.
					7	يقدر المسئولون جهود الإدارة العليا.
					8	يقدم المسئولون النصح الصادق لرؤسائهم حول واقع المؤسسة.
					9	يلتزم المسئولون بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعملهم.

					10	يبادر المسئولون بالتقدم للإدارة العليا بمقترحاتهم التطويرية للمهنة.
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الاشرافية نحو المجتمع المحلي في مجمع الشفاء الطبي.						
					1	يتحرى المسئولون الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.
					2	يساهم المسئولون في تطوير البيئة المحلية.
					3	يسعى المسئولون إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.
					4	يشارك المسئولون في أنشطة المجتمع الثقافية.
					5	يشرك المسئولون المجتمع المحلي وأفراده في حل المشاكل الصحية.
					6	يعزز المسئولون قنوات التواصل الايجابية بين المستشفيات والمجتمع المحلي.
					7	يلتزم المسئولون بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكهم ومظهرهم.
					8	ينسج المسئولون علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة الصحة.
					9	ينصح المسئولون أبناء مجتمعاتهم بما يحقق المصلحة العامة.
					10	ينفذ المسئولون ما يلتزمون به أمام الآخرين تجاه المجتمع.
					11	ينقل المسئولون قضايا المجتمع إلى الموظفين.
					12	يوظف المسئولون علاقاتهم بما يخدم مصلحة الصحة.

الجزء الثالث : واقع المسئولية الاجتماعية لدى المسئولين في مجمع الشفاء الطبي، من فضلك ضع علامة (X)

أمام الخيار المناسب

البيان						
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
أولاً: واقع المسئولية الشخصية (الذاتية) لدى أصحاب المواقع الاشرافية في مجمع الشفاء الطبي:						
					1	أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به.
					2	أشعر بالضيق إذا تأخرت عن العمل.
					3	أقوم بحل أي مشكلة تواجهني دون استعانة بالآخرين.
					4	أساهم في حل مشكلات الآخرين.
					5	أعمل على تحقيق أهدافي بغض النظر عن الوسيلة.
					6	أحافظ على الهدوء في مكان عملي.

					7	أخصص بعض الوقت للقراءة والتثقيف الذاتي.
					8	أحرص على عدم التدخل إذا رأيت أحد الزملاء يسبب الأذى للآخرين.
					9	أشعر بالضيق عند تقييمي بأني غير اجتماعي.
					10	أسرع لمساعدة الآخرين عند الحاجة.
					11	أشعر بالضيق من تجاهل الآخرين لحقوق الطلبة المعاقين
ثانياً: واقع المسؤولية الجماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي:						
					1	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين.
					2	أشارك في الأعمال التطوعية.
					3	أبادر لتقديم المساعدة للآخرين.
					4	أشارك زملائي في المناسبات الاجتماعية.
					5	أهتم بالبرامج والندوات الاجتماعية.
					6	أشارك الآخرين في حل مشكلاتهم.
					7	أساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين.
					8	أفضل العمل الجماعي.
					9	أحرص على قيم مجتمعي.
					10	أحافظ على ممتلكات المؤسسة.
					11	ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي في موعدها.
					12	التعاون أمر ضروري لنجاح العمل.
ثالثاً: واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي:						
					1	أحب قراءة الكتب الدينية.
					2	أشعر بالضيق عند سماع الكلمات النابية.
					3	أعتذر للآخرين عندما أخطئ.
					4	أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة.
					5	أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي.
					6	أحرص على المحافظة على النظافة.
					7	يؤلمني إسراف بعض الموظفين في استخدام المياه.
					8	أشعر بالضيق عند إلقاء الفضلات على الأرض.
					9	ألتزم بقوانين وضوابط عملي.

					أحافظ على أسرار الآخرين.	10
رابعاً: واقع المسؤولية الوطنية لدى أصحاب المواقع الاشرافية في مجمع الشفاء الطبي:						
					أحرص على الاستماع الى نشرات الاخبار.	1
					المحافظة على نظافة الاماكن العامة واجب كل فرد في المجتمع.	2
					أهتم بحضور الندوات السياسية.	3
					أشعر بأن دوري محدود في المجتمع.	4
					أهتم بالمشاركة في المناسبات الوطنية.	5
					أوضح لزملائي خطورة بعض المشاكل الوطنية.	6
					أشعر بالألم لأي كارثة تحدث في وطني.	7
					أحرص على إظهار الجانب المشرق لوطني.	8
					يضايقني سلبية بعض الزملاء تجاه وطنهم.	9
					أحرص على شراء الكتب السياسية.	10
					أحاول تغيير نظرة الآخرين الى المعاقين.	11

شكراً لحسن تعاونكم معنا،،،

ملحق رقم (3)

كتاب تسهيل مهمة باحث

www.mpa.edu.ps
info@mpa.edu.ps

أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا
Management & Politics Academy for Postgraduate Studies
مسار النخبة



الثلاثاء: 14 أكتوبر، 2014
الرقم: MPA,EX-R, 085

تسهيل مهمة باحث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد،،،

تفيد أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، بأن الطالب: اسامة محمد خليل الزيناتي، برقم جامعي: 120110328، تخصص: القيادة والإدارة، يقوم بإعداد رسالة ماجستير بعنوان: (دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية - مجمع الشفاء الطبي نموذجاً). ونظراً لحاجة الطالب للعديد من المعلومات والبيانات، نأمل منكم تسهيل مهمته في الحصول عليها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

مدير القبول والتسجيل

أ. محمد مروان أبو جاسر



+970 8 2821838
+970 8 2844470
+970 8 2861245

فلسطين - غزة - شارع جمال عبد الناصر (الثلاثيني)
دوار الصناعة - بناية رقم 2070/84 1421



التاريخ: 2014/10/19م

الرقم:

المحترم،،، السيد سمير عمار مجمع الشفاء الطبي
لظلالكم وترحمكم

الأخ / د. عبد اللطيف الحاج
مدير عام المستشفيات
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..



الموضوع/ تسهيل مهمة باحث

بخصوص الموضوع أعلاه، يرجى تسهيل مهمة الباحث/ أسامة محمد الزيناني
الملتحق ببرنامج ماجستير القيادة والإدارة- أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات
العليا في إجراء بحث بعنوان :-

" دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية"

دراسة حالة- مجمع الشفاء الطبي

حيث الباحث بحاجة لتعبئة استبانته من عدد من ذوي المسميات الإشرافية من العاملين في مجمع الشفاء
الطبي، بما لا يتعارض مع مصلحة العمل وضمن أخلاقيات البحث العلمي، و دون تحمل الوزارة أي
أعباء مادية.

وتفضلوا بقبول التحية والتقدير،،،

د. ناصر رأفت أبو شعبان
مدير عام تنمية القوى البشرية



صورة/
- الإدارة العامة للرقابة الداخلية
- صاحب/ة العلاقة