

The Social Responsibility of Faculty Members at the Universities of Irbid Governorate and its Relationship to their Job Performance from the Students' Perspective

المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد وعلاقتها بالأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر الطلبة

Zaynab Al-Halahleh^{1*}, Adnan Al-Ibrahim².

¹Ministry of Education, Irbid, Jordan.

²Yarmouk University, Irbid, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 06 Mar2021

Accepted 25 Apr 2021

Published 01 Jul 2022

*Corresponding author:

Ministry of Education, Irbid, Jordan.

Email: zaynabtakhshun@gmail.com.

Abstract

This study aimed to identify the social responsibility of faculty members at the universities of Irbid Governorate and its relationship to their job performance from the students' perspective. The study adopted a relational descriptive approach, and the researchers developed a questionnaire that included two sections: the first measured the social responsibility of faculty members at the universities in Irbid Governorate, while the second measured their job performance. The study population consisted of 64,450 male and female students, and the sample included 687 students selected using a convenient sampling method. The results indicated that the degree of social responsibility among faculty members at the universities in Irbid Governorate, from the students' perspective, was rated as high. The findings revealed statistically significant differences in the social responsibility scale based on the variable of university type, favoring private universities. Additionally, the results showed that the degree of job performance of faculty members, from the students' perspective, was also rated as high, with statistically significant differences in the job performance measure attributed to the variable of university type, again favoring private universities. Furthermore, a positive statistically significant relationship was found between the degree of social responsibility practice and the level of job performance. The researchers recommend holding awareness seminars for faculty members to enhance the practice of social responsibility and link that practice to job performance.

Keywords: Social Responsibility, Job Performance, Irbid Governorate Universities.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد وعلاقتها بالأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر الطلبة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقام الباحثان بتطوير استبانة تضمنت محورين: الأول لقياس المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد،

والثانية لقياس الأداء الوظيفي لديهم، حيث تكون مجتمع الدراسة من (٦٤٤٥٠) طالباً وطالبة، وتكونت عينة الدراسة من (٦٨٧) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة جاءت بدرجة (مرتفعة)؛ وكشفت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس المسؤولية المجتمعية تعزى لمتغير (نوع الجامعة)، وذلك لصالح الجامعات (الخاصة)، وأظهرت النتائج أن درجة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة جاءت بدرجة (مرتفعة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الأداء الوظيفي تعزى لمتغير (نوع الجامعة)، لصالح (الجامعات الخاصة)، وأظهرت وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية ومستوى الأداء الوظيفي، ويوصي الباحثان بضرورة عقد ندوات توعوية لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز ممارسة المسؤولية المجتمعية وربط تلك الممارسة بالأداء الوظيفي لديهم.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية المجتمعية، الأداء الوظيفي، جامعات محافظة إربد.

١. المقدمة

١.١ الإطار النظري والدراسات السابقة

تُعد المسؤولية من المبادئ الإنسانية التي نشأت مع الإنسان من يوم أن خلقه الله عز وجل، وقد أقرتها الشريعة الإسلامية، وأجمعت عليها المجتمعات البشرية على اختلاف عقائدها، وهي عامة وشاملة لجميع أفراد المجتمع، ولا يكاد يستثنى منها أحد، ودراسة المسؤولية المجتمعية تعد مطلباً علمياً وحاجة اجتماعية؛ لأن المجتمع بأسره ومؤسساته بحاجة إلى الفرد المسؤول اجتماعياً.

ويعتبر مفهوم المسؤولية المجتمعية من المستلزمات الضرورية، حيث أن العديد من المؤسسات أصبحت تُنشئ أقساماً خاصة بالمسؤولية المجتمعية لحاجة المجتمع إليها، ولم يُعد تقييم المنظمات يعتمد على الربح فقط، بل من خلال قدرتها على خدمة المجتمع، وأصبحت المسؤولية المجتمعية للمؤسسة أحد أهم العوامل المستخدمة لقياس أداء المؤسسات، وهو الأمر الذي يسري على جميع القطاعات دون استثناء (عاشور، ٢٠٠٤).

وأشار السديري (٢٠١٥) إلى أن المسؤولية المجتمعية للجامعات زاوية مهمة في مثلث الوظائف الذي تقوم عليه تلك الجامعات، وهي: التعليم، والبحث، وخدمة المجتمع، والتي يتمحور دورها تجاه فئات المجتمع المختلفة، من طلاب ومنسوبي الجامعات، وبين (العمودي، ٢٠١٥) بأن الجامعات باعتبارها بيوت خبرة وحواضر معرفة بما تضمه من أعضاء هيئة تدريس تعتبر من أهم المؤسسات التي تؤثر وتتأثر بالمناخ الاجتماعي المحيط بها، ويُشكل التعليم بصورة عامة والجامعات بصورة خاصة مظلة المجتمع، فالعلاقة بين الجامعات والمجتمعات علاقة وثيقة وعميقة، يؤثر كل منها في الآخر، وما يُميز الجامعات عن المؤسسات التعليمية والتربوية الأخرى أنها تترتب على قمة هرم النظام التعليمي للمجتمع، وهذه المكانة تعكس أهميتها في لعب دور مهم في بناء المجتمع وتنميته وتلبية احتياجاته المعرفية والأكاديمية.

وانطلاقاً من وظائف الجامعة وتفاعلاتها فإن المسؤولية المجتمعية لعضو هيئة التدريس ذات أبعاد ومضامين أخلاقية، واجتماعية، ووطنية، وتتضمن منه القيام بواجباته على أكمل وجه في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، فعند قيام عضو هيئة التدريس بوظيفته الأولى باحثاً فلا بد من أن يؤدي البحث العلمي دوراً أساسياً في حل مشكلات المجتمع وتلبية احتياجات أفرادهم وتطلعاتهم (رحال، ٢٠١١). ويجب أن يقوم عضو هيئة التدريس بالتفاني والجدية في العمل، والقدرة على تحمل المسؤولية، وإنجاز الأعمال في مواعيدها، وتشهد الجامعات محاولات جادة لتطوير أنظمتها كافة وتحديثها سعياً منها لتعزيز مكانتها التنافسية، إذ لا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي لأعضاء هيئة التدريس دوراً محورياً أساسياً في العمل الجامعي، فعليهم تتوقف مدى كفاية التعليم الجامعي وجودته؛ أمر خلال سمعتهم ومكانتهم وجهودهم تقاس سمعة الجامعة وقوتها (زاهر، ١٩٩٥).

ومن هنا فإن موضوع المسؤولية المجتمعية للجامعات أمراً ذو أهمية بالغة، ويجب العمل على إبرازه في مناهج الجامعات لينعكس بشكل إيجابي على مخرجاتها التعليمية، وهذا الأمر يستدعي من المؤسسات التعليمية أن تضع المسؤولية المجتمعية في سلم أولوياتها، أسوة بكافة مؤسسات المجتمع الأخرى، لبناء فكر استراتيجي تنافسي يخدم المجتمع وقضاياها، وإنتاج كم هائل من المعرفة وتطبيقها على أرض الواقع، ولتعزيز الروابط بين الجامعات والمجتمع المحلي، وتقديم الخدمات المباشرة له، فقد بذلت الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة خطوات جيدة في هذا المجال، ودعت أعضاء الهيئة التدريسية

لتوظيف خبراتهم العلمية والعملية لخدمة المجتمع المحلي، وبدأت تركز على قطاعات الإنتاج، وعقد اللقاءات والندوات والاستشارات والأنشطة التي تسهم في التوعية، والتي تركز على تطوير المجتمع وخدمته في المجالات الثقافية، والخدمية، والاجتماعية، والصناعية، والبيئية.

المسؤولية المجتمعية

هناك بعض الخلط المفاهيمي في تحديد المعنى الدقيق للمسؤولية المجتمعية، إذ لا يزال البعض ينظر إلى هذا المفهوم كمرادف للعمل الخيري، ولكن مفهوم المسؤولية المجتمعية يتجاوز حدود العمل الخيري، ويتعداه إلى معانٍ أشمل وأكثر عمقاً؛ لتحقيق التنمية المجتمعية من خلال ترسيخ المبادئ التي تحتل على الاهتمام بالمجتمع والبيئة المحيطة، والأخذ في الاعتبار تأثيرها على الموظفين والمجتمعات والبيئة.

أشار كارتر وبريت (Carter & Burritt, 2007) بأن محاولة إيجاد مفهوم واضح ودقيق للمسؤولية المجتمعية، هو أمر صعب، لأن هذا المفهوم معقد شأنه شأن مصطلح العولمة والتنمية المستدامة، وهذه المصطلحات تضمن عدة معانٍ حيث إنه في حال تبين إحداها يظهر فهم جديد للمصطلح. وتعرف المسؤولية المجتمعية بأنها التزام المؤسسة بالمسؤولية الأخلاقية والتطوعية بالإضافة إلى مسؤوليتها في تحقيق مكاسب عادلة للمستثمرين والالتزام بالقانون (Helms, 2006)، وعرفها جوسي (Jossey, 2008) بأنها: سياسة ذات إطار أخلاقي لأداء الجامعة لمسؤوليتها تجاه العملية التعليمية، والمعرفية، والبيئية التي تنتجها الجامعة في حوار تفاعلي مع المجتمع المحلي لتعزيز تنمية إنسانية مستدامة. وتعرف أيضاً بأنها: الاهتمام بالقضايا غير النقدية والمجتمعية من قبل المؤسسة، مع بيان ذلك في تقرير سنوي يوضح المساهمة المالية في القضايا الاجتماعية، والمشاريع الصحية والجمعيات الخيرية والمنح التعليمية وكذلك المساعدة المجتمعية وذلك بهدف تعزيز صورة المؤسسة (Kurian, 2013).

المسؤولية المجتمعية في الجامعات

ظهر مفهوم المسؤولية المجتمعية في الجامعات منذ السنوات القليلة الماضية لدى مؤسسات القطاعين الحكومي والخاص بصورة كبيرة، حتى باتت عنواناً لرفق المؤسسات، وتعتبر المسؤولية المجتمعية للجامعات زاوية رئيسة في مثلث الوظائف الذي تقوم عليه تلك الجامعات وهي: التعليم، والبحث، والشراكة المجتمعية، أو المسؤولية المجتمعية، والتي يتمحور دورها تجاه فئات المجتمع المختلفة، من طلاب ومنتسبي الجامعات، وتعد المسؤولية المجتمعية من الأمور المهمة من كافة النواحي (السديري، ٢٠١٥).

ويتحدد دور الجامعات في بناء القدرات ونشر ثقافة المسؤولية المجتمعية على أسس علمية توضح كيفية قيامها بهذا الدور المجتمعي والمؤسسي المهم، كما أن هذا الدور الذي يسند إلى مؤسسات التعليم العالي، ويكون في إطار أخلاقي وإطار مؤسسي، لأن الجامعات ترتبط مع المجتمع بمسؤولية اجتماعية يفرضه عليها دورها المحوري في تكوين الموارد البشرية المؤهلة علمياً وأخلاقياً، وتطوير المجتمع والمساهمة في التنمية المستدامة بجميع مجالاتها ومناحيها. فالمسؤولية الاجتماعية هي حب الوطن والتفاني في العمل والإخلاص للآخرين واحترامهم (العمودي، ٢٠١٥).

وأشار شاهين (٢٠١٢) إلى مجموعة من المحاور لقيام عضو هيئة التدريس بمسؤوليته بطريقة فاعلة تجاه المجتمع المحلي، وهي:

- التنظيم: وذلك بتنظيم حياة جامعية مسؤولة عن المجتمع والبيئة.
- التعليم: بتحضير الطلبة للمواطنة المسؤولة تجاه مجتمعهم.
- المعرفة: معرفة المسؤولية الاجتماعية للنشاطات العلمية التثقيفية.

مجالات المسؤولية المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس

تتعدد مجالات المسؤولية المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس تجاه المجتمع المحلي، ومن هذه المجالات ما أشار إليها (Duckworth and Rosemond, 2010) على النحو الآتي:

- مسؤوليته تجاه طلابه: وتشمل التدريس والإرشاد والاهتمام والتوجيه، وتشكيل اتجاهات نحو تحمل المسؤولية الأخلاقية والفردية والجماعية تجاه مجتمعاتهم.

- مسؤولياته تجاه المؤسسة التي يعمل بها، من خلال المشاركة في لجان الأنشطة، والهيئات العلمية والمشاركة في الاجتماعات وتمثيل المؤسسة الاجتماعية في المحافل العلمية والأدبية.
- مسؤولياته تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة بالمجتمع المحاني ونشر الثقافة المجتمعية، وتقديم الاستفسارات وإجراء الدراسات والأبحاث التي تتناول قضايا تهم المجتمع أو تسهم في معالجة مشكلاته.
- مسؤولياته تجاه نفسه ومكانته في مهنته وتشمل سعيه نحو تطوير ذاته ذهنياً من خلال الاطلاع والبحث، فضلاً عن مسؤولياته الأسرية.

الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال في إنتاجية العمل وزيادة الولاء للمؤسسة، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، ويحسن من أدائهم، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقق أهداف المؤسسة بكفاءة (الشرايدة، ٢٠٠٨).

ويعرف الأداء الوظيفي بأنه: مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية (الحوامدة والفهداوي، ٢٠٠٢)، وعرفه (عبد المحسن، ٢٠٠٢) بأنه: المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة محددة، وهذا المفهوم يدل على أنه يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويربط بين أوجه الأنشطة بالأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

وأشار عبد المحسن (٢٠٠٢) إلى أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي لعل من أهمها: الاختلاف في حجم العمل فالمنظمة التي تعالج حجمًا كبيراً في العمل تحتاج إلى موارد أكثر مما قد تحتاج إليه منظمه أخرى، والتحسينات التنظيمية والإجرائية فمعدل الإنتاج يتوقف على عوامل عديدة، كملائمة الترتيبات التنظيمية والإجرائية، واختصار خطوات العمل في عملية ما، يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء وحدة العمل، والعوامل الفنية والتكنولوجية وتتمثل في الإدخال المستمر للتكنولوجيا المتقدمة والحديثة من أجهزة وبرمجيات، حيث أن أداء الموظفين يتحدد بمستوى ونوعية التكنولوجيا المتوفرة لديهم، وبين (القرالة، ٢٠٠٨) بأن الأداء الوظيفي يتكون من ثلاثة عناصر أساسية، وهي: الموظف: بما يمتلكه من مهارات واهتمامات وقيم واتجاهات، والوظيفة: ما تتصف به من متطلبات وتحديات، وما تقدمه من فرص عمل تتمتع بالتحدي، وتحتوي على عنصر التغذية الراجعة، والموقف: ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة، والتي تتضمن مناخ العمل ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

وأشار مصطفى (٢٠٠٢) بأن موضوع الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والفعاليات التدريسية حظي باهتمام الدارسين والباحثين، ومتخذي القرار في الجامعات وإدارات التعليم العالي، ويعد الأداء الوظيفي سواء أكان على مستوى الفرد أم الفريق أم الجامعة، هو السبيل إلى تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية، ومستوى الأداء الوظيفي الفردي يؤثر في مستوى الأداء الجماعي، وبالتالي في أداء المنظمة ككل أي الجامعة، وحظي بهذا الاهتمام لسببين أساسيين:

- اتخاذ القرار من قبل المدرسين لغايات تحسين الأداء الوظيفي والممارسات التدريسية.
- اتخاذ القرار من قبل المسؤولين بشأن أعضاء هيئة التدريس من حيث ترقيتهم وتثبيتهم ومكافأته.

١,١,١ الدراسات السابقة

اطلع الباحثان على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة لتحليل النتائج وربطها مع الدراسة الحالية ولتقديم الاقتراحات والتوصيات بناء على الاتفاق أو الاختلاف مع الدراسات السابقة وتم الترتيب من الأقدم إلى الأحدث.

أجرى عليمات (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى تحديد الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٩) عضو هيئة تدريس في كليات الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن ترتيب مجالات الكفايات بحسب أهميتها وفقاً لوجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الكليات العلمية والإنسانية متوافقاً بشكل عام، وتشير الدراسة إلى حصول مجال (كفاية الممارسات التعليمية)

على المرتبة الأولى، ومجال (كفاية استثارة الدافعية) على المرتبة الأخيرة، وأنه توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية في الفقرات المشتركة بينهم عند مقارنتها بحسب الألقاب العلمية في بعض الكفايات.

وحاول يوم وهيمز والجاد (2009) Yum Hamis & Ijad تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٩) فرداً تم اختيارهم عشوائياً، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة المبنية على بطاقة الأداء المتوازن، والمقابلات وتحليل المحتوى في جمع البيانات، وأشارت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة ارتباطية بين الأهداف التنظيمية في الجامعات وبين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

وأجرت أبو سمهدانه (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة البالغ عددهم (٢٥٠) عضو هيئة تدريس، وقد بينت النتائج أن فقرات الأداء الوظيفي حصلت على مستوى مرتفع، وعدم وجود فروق في الأداء الوظيفي تعزى للنوع الاجتماعي والخبرة، كان هناك فروق في الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى للرتبة الأكاديمية، وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي كانت موجبة .

أجرى (2010) Oriana & Elena دراسة هدفت التعرف إلى دور المسؤولية المجتمعية في جامعة سيبروهارت في رومانيا، والكشف عن مدى رضا الأطراف ذات العلاقة (الخريجين، والمؤسسات العامة، وأسر الطالب) بالعملية التعليمية الجامعية، وجودة العملية الأكاديمية، وبرامج التدريب المقدمة للطلاب واستخدم الباحث أسلوب المسح الاجتماعي، تكونت عينة الدراسة عن (٥٣٠) فرداً من أصحاب العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة أساسية وتكونت من (٢٤) سؤالاً، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك رضا من أصحاب العمل حول العملية التعليمية للجامعة، والخدمات التي تقدمها، وتكنولوجيا المعلومات المستخدمة، وأوصت الدراسة بأهمية تطوير المشاركة في مشاريع البحث والابتكار، وتطوير التعاون مع الشركاء من البيئة الصناعية، وبيئة الأعمال.

وأجرت عبد الباقر (٢٠١٢) دراسة هدفت التعرف إلى المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريسيين في كلية التربية الأساسية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (٤٢٦) عضو هيئة تدريس، أما عينت الدراسة فتكونت من (١١٢) عضو هيئة تدريس، أسفرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون المسؤولية المجتمعية بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المسؤولية المجتمعية تعزى لمتغير (الجنس)، وهناك علاقة طردية إيجابية بمعنى كلما زادت المسؤولية المجتمعية زاد الأداء الوظيفي.

وهدف دراسة (2016) Plungpongpan, et al. الكشف عن آثار المسؤولية المجتمعية للجامعة للجامعات الخاصة في تايلاند، واستخدمت الدراسة الطريقة النوعية، وتمثلت عينة الدراسة في (ستة أفراد) من قيادات الجامعات الخاصة بتايلاند، و(ستة من الطلبة)، و(ستة من أولياء الأمور)، وتوصلت الدراسة إلى أن عناصر المسؤولية المجتمعية للجامعات التايلندية متضمنة في معايير الجودة ولكن هناك العديد من الجامعات تجاوزت تلك المعايير، كما أظهرت نتائج الدراسة أن المسؤولية المجتمعية للجامعة تؤثر في القدرة التنافسية ونوعية الخريجين.

وهدف دراسة البابطين (٢٠١٨) التعرف إلى درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبة كلية التربية، وبلغت عينة الدراسة (٣٣٩) طالباً، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي: أن جميع عبارات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الواردة في الاستبانة جاءت بدرجة عالية ومتوسطة، ولم تحصل أي عبارة من الأداء التدريسي على درجة منخفضة أو معدومة، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) في آراء عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي في مجالات الدراسة والدرجة الكلية لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغيري الدراسة: القسم الأكاديمي والمستوى الدراسي.

وسعت دراسة عربيات (٢٠١٩) التعرف إلى درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية من قبل العاملين في جامعة عمان العربية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٤) موظف وموظفة ممن يعملون في جامعة عمان العربية خلال الفصل الدراسي الأول (٢٠١٩/٢٠٢٠)، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمسؤولية المجتمعية جاءت مرتفعة، كما وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

على الدرجة الكلية لممارسة المسؤولية المجتمعية تعزى للجنس إلا في بعد إرادة التغيير المجتمعي إذ وجدت فروق دالة إحصائية بين درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية باختلاف الجنس تعزى للإناث كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة تعزى لطبيعة العمل لصالح أعضاء هيئة التدريس.

سعت دراسة كريمة (٢٠١٩) التعرف إلى واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية جامعة الزاوية، وذلك من خلال التعرف على واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء الهيئة التدريسية نحو الطلبة، والجامعة، والمجتمع، وتكونت عينة البحث من (١٠٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس، وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي. واستخدم الاستبيان أداة لجمع البيانات، وأشارت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث بحسب متغيرات (النوع، العمر، الدرجة العلمية) وواقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء البيئة التونسية.

وأجرى الطراونة (٢٠٢٠) دراسة هدفت التعرف إلى دور الجامعات الأردنية في تحقيق المسؤولية المجتمعية وفق متطلبات التنمية المستدامة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٩) قائد أكاديمي للجامعات الأردنية (الرسمية والخاصة) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة، وجاءت النتائج الملحوظة لدرجة تحقيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعات الأردنية وفق متطلبات التنمية المستدامة بدرجة عالية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير الموقع الرائد في تقديرات القادة الأكاديميين حول دور الجامعات الأردنية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية بما يتوافق مع متطلبات التنمية المستدامة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية (الرسمية والخاصة) على دور الجامعات في تحقيق المسؤولية المجتمعية وفق متطلبات التنمية المستدامة، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الكليات العلمية عند المجال الاقتصادي والبيئي.

سعت دراسة سرگز (٢٠٢٠) التعرف إلى المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعة الزاوية، استخدم الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (٣٤) عضواً، وأظهرت نتائج الدراسة أن المسؤولية المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مظاهر الاغتراب لدى أعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل جاءت بدرجة مرتفعة.

١,٢,٢ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

- المنهجية: استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي المسحي كدراسة (عربيات، ٢٠١٩؛ الطراونة، ٢٠٢٠؛ عليما، ٢٠٠٦؛ عبد الباقر، ٢٠١٢)، بينما استخدمت دراسة (Yum et al., 2009) أسلوب دراسة الحالة والملاحظة والمقابلة وتحليل الوثائق والسجلات، واستخدمت دراسة (كريمة، ٢٠١٩) المنهج وصفي تحليلي.
 - العينة: تم تطبيق أغلب الدراسات السابقة على أعضاء هيئة التدريس كدراسة (Yum, et al., 2009؛ عليما، ٢٠٠٦؛ الطراونة، ٢٠٢٠؛ سرگز، ٢٠٢٠؛ كريمة، ٢٠١٩؛ عبد الباقر، ٢٠١٢)، بينما طبقت دراسة (الباطن، ٢٠١٨) على الطلبة، وطبقت دراسة (عربيات، ٢٠١٩) على موظفي جامعة عمان العربية.
 - الأداة: استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة لجمع البيانات وتشابهت مع أغلب الدراسات مثل دراسة (Oriana & Elena, 2010) عربيات (٢٠١٩)، ودراسة الباطن (٢٠١٨)، ودراسة سرگز (٢٠٢٠)، ودراسة كريمة (٢٠١٩).
 - الاستفادة من الدراسات السابقة: تم الرجوع إلى الدراسات السابقة كمراجع مهمة في الأدب النظري لمختلف فصول الدراسة وفي تفسير النتائج.
- وتتميز الدراسة الحالية في تناولها لموضوع درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر الطلبة، كما تتميز هذه الدراسة في عدد المتغيرات التي تناولها.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

تُعد مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات التي تسهم في تطور المجتمع وتقدمه في شتى المجالات، وتساهم في التعرف على مشكلات المجتمع المحلي، من خلال ما تقدمه لطلبتها من علوم ومعارف، وعضو الهيئة التدريسية مطالب أكثر من غيره بهذه المسؤولية، من خلال الأبحاث والدراسات التي يجريها ويقدمها للمجتمع المحلي، وهذا ما أشارت إليه دراسة عبد الباقر (٢٠١٠) أهمية عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع بوصفها وظيفة حديثة للجامعة لخدمة المجتمع، وترجمتها إلى واقع ملموس يساهم في تقدم المجتمع وازدهاره والتي تنعكس بشكل إيجابي على أدائه الوظيفي. وما يشهده العالم اليوم من تقدم علمي وتكنولوجي في شتى العلوم والمعارف ما هو إلا نتاج للمعرفة التي توصل إليها العقل البشري، عن طريق البحث والتجريب العلمي في الجامعات، وهذا كله ينصب في خدمة المجتمع، فخدمة المجتمع واجب وطني على الجامعة وأساتذتها وطلبتها مقابل ما قدمه المجتمع لهم.

ونظراً لإحساس الباحثين بوجود فجوة بين الجامعة والمجتمع المحلي، يعود للتوسع بالتخصصات العلمية والعملية دون البحث في مدى معرفة حاجة المجتمع إليها، ولضعف التواصل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي، المتمثل في تقديم ما تحتاج إليه المؤسسات المحلية من استشارات وخدمات تساعد على النهوض بها وبأفرادها، جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم.

٢,١ أسئلة الدراسة

لقد جاءت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما درجة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقدير درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمسؤولية المجتمعية تعزى لمتغيرات (الجنس، ونوع الجامعة)؟
٣. ما درجة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقدير مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (الجنس، ونوع الجامعة)؟
٥. هل يوجد علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر الطلبة؟

٣. أهداف وأهمية الدراسة

٣,١ أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف إلى درجة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة، لتكون ذات طابع حقيقي وإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس.
٢. الكشف عن دلالة الفروق بين الجنسين، ونوع الجامعة، في درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية، وذلك لتقصي هذه الفروق والوقوف عليها.
٣. التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة والتي تساعد في تحقيق أهداف الجامعة.
٤. الكشف عن دلالة الفروق بين الجنسين ونوع الجامعة في مستوى الأداء الوظيفي، للوقوف على أسباب هذه الفروق.
٥. الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد ومستوى الأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر الطلبة.

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

١. **الأهمية النظرية:** تتجلى أهمية الدراسة في المساهمة في إثراء حقل التخصص والأدب النظري بدراسات حول المسؤولية المجتمعية وعلاقته بالأداء الوظيفي، وتعتبر هذه الدراسة حسب حدود علم الباحثين من الدراسات الحديثة التي أجريت حول درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.
٢. **الأهمية العملية (التطبيقية):** قد تفيد هذه الدراسة القائمين على العملية التربوية في الجامعات الأردنية في التأكيد على ممارسة المسؤولية المجتمعية، وقد تفيد متخذي القرار في الجامعات الأردنية في تطوير الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

٤. حدود الدراسة

تحدد نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

- **حدود موضوعية:** درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد وعلاقتها بالأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر الطلبة.
- **حدود بشرية:** استجابات أفراد الدراسة من الطلبة على فقرات الاستبانة.
- **حدود مكانية:** طبقت الدراسة في جامعات محافظة إربد وهي: (جامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا، وجامعة جدارا، وجامعة إربد الأهلية).
- **حدود زمنية:** طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١م.

٥. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

اشتملت هذه الدراسة على المصطلحات الآتية:

درجة الممارسة إجرائيًا

الدرجة الكلية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من خلال الاستجابة على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بدرجة ممارسة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

المسؤولية المجتمعية اصطلاحًا

هي مفهوم يُعبر عن استجابات الفرد نحو محاولته لفهم المشكلات الاجتماعية والسياسية العامة، والتعاون مع الزملاء والتشاور معهم، واحترام آرائهم، والمحافظة على سمعة الجماعة، واحترام الواجبات الجماعية (جابر ومهدي، ٢٠١١). المسؤولية المجتمعية إجرائيًا: الالتزام الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد نحو مجتمعاتهم والخدمات التي سيقدمونها لديهم.

الأداء الوظيفي اصطلاحًا

قيام عضو هيئة التدريس بالأنشطة والمهام التي يتكون منها عمله، مما يعود بالنفع والفائدة عليه وعلى مجتمعه (شقوارة، ٢٠١٣). الأداء الوظيفي إجرائيًا: قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بالواجبات الأكاديمية والإدارية الموكولة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الأداء الوظيفي.

٦. الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الجزء منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها وأداة الدراسة المستخدمة:

٦,١ منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، حيث يعد الأكثر ملاءمة لهذه الدراسة.

٦,٢ متغيرات الدراسة

١. المتغيرات الرئيسية:

– المسؤولية المجتمعية.

– الأداء الوظيفي.

٢. المتغيرات التصنيفية:

– الجنس، وله فئتان؛ هما: (ذكر، أنثى).

– نوع الجامعة وله فئتان (حكومية، خاصة).

٦,٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعات محافظة إربد وهي: (جامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا، وجامعة جدارا، وجامعة إربد الأهلية)، والبالغ عددهم (٦٤٤٥٠)، وذلك للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٠م)، والجدول (١) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

جدول (١): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب نوع الجامعة

العدد	اسم الجامعة
٣٣٤٥٠	جامعة اليرموك
٢٤٠٠٠	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
٤٥٠٠	جامعة جدارا
٢٥٠٠	جامعة إربد الأهلية
٦٤٤٥٠	المجموع الكلي

٦,٤ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٦٨٧) طالبًا وطالبة في جامعات محافظة إربد، للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١، وقد تم اختيار العينة بالطريقة المتسيرة، والجدول (٢) يوضح أعداد أفراد العينة موزعين حسب متغيرات الدراسة.

جدول (٢): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس ونوع الجامعة

العدد	الفئة	المتغير
٢٣٠	ذكر	الجنس
٤٥٧	أنثى	
٦٨٧	المجموع	
٤١٩	حكومية	نوع الجامعة
٢٦٨	خاصة	
٦٨٧	المجموع	

٦,٥ أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياسين هما:

❖ مقياس المسؤولية المجتمعية

قام الباحثان بتطوير مقياس الدراسة بالاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة (الطراونة، ٢٠٢٠)، ودراسة (عربيات، ٢٠١٩)، ودراسة (الثبتي، ٢٠١٥)، وتكون المقياس بصورته الأولى من ٢٠ فقرة.

– صدق وثبات مقياس الحالي

– الصدق الظاهري

للتحقق من صدق المحتوى لمقياس المسؤولية المجتمعية؛ فقد تم عرضه على مجموعة مكونة من (٨) مُحكِّمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، وأساليب التدريس، والقياس والتقويم، وعلم الاجتماع، ومناهج اللغة العربية)، في جامعة اليرموك، والبقاء التطبيقية، وجداراً، ومؤتة، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمد الباحثان الفقرة التي أجمع عليها (٧) محكمين فأكثر أي ما نسبته أكثر من (٨٠٪) من المُحكِّمين. وبهذا بقي المقياس في صورته شبه النهائية مكوّنًا من (٢٠) فقرة.

– ثبات المقياس

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لمقياس المسؤولية المجتمعية، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض حساب ثبات إعادة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادة (Test-Retest) بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مُبيّن في جدول (٣).

جدول (٣): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة لمقياس المسؤولية المجتمعية

عدد الفقرات	معاملات ثبات:		المقياس
	الإعادة	الاتساق الداخلي	
٢٠	٠,٩٣٢	٠,٩٧٦	المسؤولية المجتمعية

يلاحظ من جدول (٣) أنَّ ثبات الاتساق الداخلي لمقياس المسؤولية المجتمعية قد بلغ (٠,٩٧٦) في حين أنَّ ثبات الإعادة للمقياس قد بلغت قيمته بين (٠,٩٣٢).

❖ مقياس الأداء الوظيفي

قام الباحثان بتطوير المقياس من خلال الاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة كدراسة (عليكات، ٢٠٠٦)، ودراسة (الصرايرة، ٢٠١١)، ودراسة (البابطين، ٢٠١٨)، وقد تكون المقياس بصورته الأولى من (١٧) فقرة.

– صدق وثبات المقياس الحالي

– الصدق الظاهري

للتحقق من صدق المحتوى لمقياس الأداء الوظيفي؛ فقد تم عرضه على مجموعة مكونة من (٨) مُحكِّمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، وأساليب التدريس، والقياس والتقويم، وعلم الاجتماع، ومناهج اللغة العربية) في جامعة اليرموك، والبقاء التطبيقية، وجداراً، ومؤتة، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمدت الباحثان الفقرة التي أجمع عليها (٧) محكمين فأكثر أي ما نسبته أكثر من (٨٠٪) من المُحكِّمين. وبهذا بقي المقياس في صورته شبه النهائية مكوّنًا من (١٧) فقرة.

– ثبات المقياس

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض حساب ثبات إعادة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادة (Test-Retest) بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول

والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مُبيّن في جدول (٤).

جدول (٤): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة لمقياس الأداء الوظيفي

المقياس	معاملات ثبات:		عدد الفقرات
	الاتساق الداخلي	الإعادة	
الأداء الوظيفي	٠,٩٨١	٠,٩٤٢	١٧

يلاحظ من جدول (٤) أنّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي للمقياس قد بلغت (٠,٩٨١)، في حين أنّ قيمة ثبات الإعادة للمقياس قد بلغت (٠,٩٤٢).

– معيار تصحيح أداة الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء موافق بشدة (٥)، وموافق (٤)، ومحايد (٣)، وغير موافق (٢)، وغير موافق بشدة (١)، وتم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

$$\frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{3} = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

وعليه تكون:

١. درجة موافقة منخفضة من (١,٠٠ - أقل من ٢,٣٣).
٢. درجة موافقة متوسطة من (٢,٣٣ - أقل من ٣,٦٧).
٣. درجة موافقة كبيرة من (٣,٦٧ - ٥,٠٠).

٤. نتائج الدراسة ومناقشتها

تضمن هذا الجزء نتائج الدراسة للتعرف إلى درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الطلبة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، وهو: "ما درجة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة؟" للإجابة عن السؤال الأول؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة، وذلك كما هو مُبيّن في جدول (٥).

جدول (٥): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة

الرتبة تنازلياً	رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	١	يحافظ على سمعة القسم في الكلية	٤,٧٧	٠,٥٦٠	مرتفعة
٢	٣	يشعر بمسؤوليته الأخلاقية تجاه زملائه	٤,٦٤	٠,٦١٩	مرتفعة
٣	١٤	يحافظ على الممتلكات العامة	٤,٥٧	٠,٦٠٦	مرتفعة
٤	٩	يهتم بتطوير ذاته باستمرار	٤,٥١	٠,٧١٠	مرتفعة
٥	١١	يتصف بالوفاء تجاه الطلبة	٤,٥٠	٠,٧٣٢	مرتفعة
٦	١٥	يلتزم بعمل ما تتفق عليه الجماعة	٤,٤٩	٠,٦٥٩	مرتفعة
٦	١٠	يتصف بالوفاء تجاه زملائه	٤,٤٩	٠,٦٧٨	مرتفعة
٧	١٧	يتصف بالمرونة في تعامله مع الطلبة	٤,٤٨	٠,٧٦١	مرتفعة

مرتفعة	٠,٧٨٧	٤,٤٧	يسيطر على انفعالاته في المواقف المتأزمة داخل المحاضرات	٨	٨
مرتفعة	٠,٦٨٨	٤,٤٦	يحاول الوفاء بالتزاماته نحو أفراد المجتمع	١٦	٩
مرتفعة	٠,٧٤٣	٤,٤٦	يقدم اقتراحات لحل مشكلات المجتمع	٢	٩
مرتفعة	٠,٧٧٠	٤,٤٦	يشجع الطلبة على حضور ندوات وورش عمل تتعلق بالخدمة المجتمعية	٢٠	٩
مرتفعة	٠,٧٠٨	٤,٤٥	يتصف بالوفاء تجاه المجتمع المحلي	١٢	١٠
مرتفعة	٠,٧٨٠	٤,٤٥	يتقبل آراء طلبته برحابة صدر	٥	١٠
مرتفعة	٠,٧٨٩	٤,٤٢	يحترم وجهات نظر الآخرين حتى لو تعارضت مع وجهة نظره	٧	١١
مرتفعة	٠,٨٣٢	٤,٤١	يتقبل النقد البناء من الطلبة	١٨	١٢
مرتفعة	٠,٧٧٣	٤,٤٠	يفضل مناقشة مشكلات مجتمعه جماعياً	٦	١٣
مرتفعة	٠,٨٢٩	٤,٤٠	يناقش طلبته في موضوعات متصلة بمشكلاتهم	١٣	١٣
مرتفعة	٠,٧٧٥	٤,٣٨	يشارك في الأعمال التطوعية لخدمة المجتمع المحلي	١٩	١٤
مرتفعة	٠,٩٤٥	٤,١٤	يتنازل عن بعض حقوقه في سبيل سعادة الآخرين	٤	١٥
مرتفعة	٠,٦١٦	٤,٤٦	المسؤولية المجتمعية		

يلاحظ من جدول (٥) أنَّ المتوسطات الحسابية تراوحت بين (٤,١٤-٤,٧٧)، وجاءت الفقرة (١) والتي تنص على "يحافظ على سمعة القسم في الكلية" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤,٧٧)، وانحراف معياري (٠,٥٦٠)، وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (٢٠) والتي تنص على "يتنازل عن بعض حقوقه في سبيل سعادة الآخرين"، بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٤,١٤)، وانحراف معياري (٠,٩٤٥)، وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الكلي للمسؤولية المجتمعية (٤,٤٦)، وبدرجة مرتفعة.

ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس يمثل الركيزة الأساسية للجامعة والمرآة الحقيقية لها، وإيماناً بالدور الذي يقوم به بأنه عنصر فعال في مجتمعه، وأن مجتمعه قدم له الكثير خلال مسيرته العلمية، يتوجب عليه وفاء هذا الدين، من خلال خدمتهم بشتى الطرق والوسائل العلمية لرفي مجتمعه، وحتى يكون ذو سمعه عطره.

ويعزو الباحثان السبب في ذلك أيضاً بأن المسؤولية لدى عضو هيئة التدريس تجاه مجتمعه ضرورة، كما أن الثقافة المجتمعية السائدة تعزز التماسك الاجتماعي في ظل الأوضاع الصعبة التي يعيشها المجتمع الأردني، مما يدفع فئات المجتمع الأردني وعلى رأسهم أساتذة الجامعات إلى إدراك دورهم ومسؤوليتهم في خدمة مجتمعه والمساهمة في تلبية حاجاته.

ويعزو الباحثان السبب في ذلك أيضاً بأن أعضاء هيئة التدريس أصبحوا يؤمنون بأهمية المسؤولية المجتمعية، وذلك من خلال الأساليب التثقيفية والإرشادية التي يقومون بها داخل مجتمعاتهم، وفتح أبوابهم للتفاعل مع المشكلات والقضايا الاجتماعية والثقافية التي يشعر بها أبناء جلدتهم، والعمل على حلها بأفضل الطرق والأساليب العلمية، كما أن عضو هيئة التدريس فرد من المجتمع يعيش آمالهم ومشكلاتهم، وهذا يتطلب منه القيام بواجباته على أكمل وجه لخدمة مجتمعه سواء في العملية التعليمية التي يقدمها لأبنائهم، أم عن طريق خدمة المجتمع المحلي، أو عن طريق الأبحاث العلمية التي يجريها.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عربيات (٢٠١٩) والتي أظهرت أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمسؤولية المجتمعية جاءت مرتفعة. واتفقت أيضاً مع دراسة الطراونة (٢٠٢٠) والتي أظهرت أن درجة تحقيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعات الأردنية وفق متطلبات التنمية المستدامة بدرجة عالية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، وهو: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقدير درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمسؤولية المجتمعية تعزى لمتغيرات (الجنس، ونوع الجامعة)؟" للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المسؤولية المجتمعية حسب متغيري (الجنس، ونوع الجامعة)، كما في جدول (٦).

جدول (٦): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المسؤولية المجتمعية حسب متغيري الجنس، ونوع الجامعة

الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	٤,٤٤	٠,٧٣
	٤,٥٨	٠,٤٨
	٤,٤٩	٠,٦٥
أنثى	٤,٤٠	٠,٦٨
	٤,٥٣	٠,٤٥
	٤,٤٥	٠,٦٠
الكل	٤,٤١	٠,٦٩
	٤,٥٥	٠,٤٦
	٤,٤٧	٠,٦٢

يلاحظ من الجدول (٦) وجود فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المسؤولية المجتمعية حسب متغيري (الجنس، ونوع الجامعة)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الثنائي (2-way ANOVA)، والجدول (٧) يبين ذلك.

جدول (٧): نتائج تحليل التباين الثنائي لمقياس المسؤولية المجتمعية حسب متغيري الجنس، ونوع الجامعة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الجنس	٠,٢٣٤	١	٠,٢٣٤	٠,٦٢٢	٠,٤٣١
نوع الجامعة	٢,٧٢٠	١	٢,٧٢٠	٧,٢٢٢	٠,٠٠٧
الجنس * نوع الجامعة	٠,٠٠٣	١	٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	٠,٩٣٢
الخطأ	٢٥٧,٢٧٣	٦٨٣	٠,٣٧٧		
الكل	٢٦٠,٤٨٢	٦٨٦			

يتبين من الجدول (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = ٠,٠٥$ في مقياس المسؤولية المجتمعية تعزى لمتغير (نوع الجامعة)، لصالح (الجامعات الخاصة)، حيث كان الوسط الحسابي للجامعات الخاصة (٤,٥)، وللحكومية (٤,٤)، وأظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي عدم وجود أثر (للجنس، وللتفاعل)، بين الجنس ونوع الجامعة.

يعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن الجامعات الخاصة تولي المسؤولية المجتمعية النصيب الأكبر في عملية التخطيط والتنفيذ، من خلال معرفة احتياجات مؤسسات المجتمع المحلي، وقيامها بعمل البحوث العلمية في الميدان لإيجاد حلول لها، كما أنها تقوم بعقد ورش تدريبية لطلبتها لتطلعهم من خلالها على المسؤولية المجتمعية، ودورهم الفعال في مجتمعهم الذي هم منه، وتعمل على تقديم الدعم المالي والمعنوي للجمعيات الخيرية بفضل مساهمتها في مساعدة الأسر الفقيرة، وعقدها أيضاً لورش وبرامج تدريبية تفيد أبناء المجتمع المحلي وبالمجان، ودعمها للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وتقديم العون والمساعدة لهم.

ويعزو الباحثان السبب في ذلك أيضاً بأن الجامعات الخاصة تمتلك مورداً مالياً مناسباً يؤهلها للقيام بالخطط الإستراتيجية التي تقدها لخدمة المجتمع المحلي، وتعمل على رعاية المشاريع التي يقومون بها، وتتبنى الأفكار الريادية للشباب، وتسعى لتحقيقها على أرض الواقع بما يلبي طموحاتهم، وتقوم بعمل البحوث والدراسات المهنية للمشكلات التي تواجه المجتمع المحلي، وتقوم بوضع الخطط والحلول لتجاوز هذه العقبات.

كما أظهرت نتائج تحليل الدراسة عدم وجود أثر للجنس، في الخدمة المجتمعية، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن الجامعات الخاصة والحكومية على السواء تطبق أنظمة وقوانين نافذة على الجميع وتلزمهم بها، والذكور والإناث ينحدرون من نفس المجتمع فكلهما يسعى لتقديم الخدمة لمجتمعه، ويشعرون باحتياجاتهم، ويتعايش معها، فكلهما يسعى لعمل البحوث والدراسات لحل الصعوبات التي تواجهه، وتقديم المشورة والنصح للمجتمع، وتقديم المساعدات المادية والمعنوية لمجتمعهم.

اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة عربيات (٢٠١٩) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لممارسة المسؤولية المجتمعية تعزى للجنس إلا في بعد إرادة التغيير المجتمعي إذ وجدت فروقا دالة إحصائية بين درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية باختلاف الجنس لصالح للإناث.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، وهو: "ما درجة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة؟" للإجابة عن السؤال الثالث؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة، كما هو مبين في جدول (٨).

جدول (٨): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة إربد من وجهة نظر الطلبة

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	١	يوظف التكنولوجيا الحديثة داخل قاعة المحاضرة	٤,٦١	٠,٧٩	مرتفعة
٢	٣	يعمل على جعل الطالب هو محور العملية التعليمية	٤,٥٢	٠,٧٨	مرتفعة
٢	١٠	يناقش الأسئلة التي يطرحها الطلبة في المحاضرة	٤,٥٢	٠,٦٦	مرتفعة
٣	١٦	يسعى إلى طرح الأفكار والمقترحات التي تزيد من كفاءة التعليم	٤,٤٩	٠,٧٢	مرتفعة
٣	١٤	يتمتع بقدرة عالية على تحمل المسؤولية	٤,٤٩	٠,٧٢	مرتفعة
٣	١٥	يواجه الصعوبات التي يتعرض لها داخل قاعة المحاضرة	٤,٤٩	٠,٧٢	مرتفعة
٣	١٧	يستجيب للأفكار البناءة	٤,٤٩	٠,٧٣	مرتفعة
٤	٨	يشعر بارتياح عند مساعدة طلبته	٤,٤٧	٠,٧٢	مرتفعة
٥	٤	يظهر عليه السعادة عند تعامله مع الطلبة	٤,٤٥	٠,٧٤	مرتفعة
٦	١٣	يتعامل بحكمة مع المواقف السلبية داخل قاعة المحاضرة	٤,٤٤	٠,٧٩	مرتفعة
٦	٩	يوزع اهتمامه على كافة الطلبة	٤,٤٤	٠,٧٩	مرتفعة
٧	٥	يحدد أوقات منظمة لمقابلة طلبته وحل مشكلاتهم	٤,٤٣	٠,٨٢	مرتفعة
٧	٧	يشجع طلبته على التفاعل فيما بينهم	٤,٤٣	٠,٧٧	مرتفعة
٨	٢	يحرص على تنوع طرائق التدريس لجذب انتباه الطلبة	٤,٤٠	٠,٨٤	مرتفعة
٩	٦	يراعي الفروق الفردية بين طلبته	٤,٣٩	٠,٨١	مرتفعة
٩	١٢	يستعمل أساليب تقويم متنوعة	٤,٣٩	٠,٨٢	مرتفعة
١٠	١١	يشعر بارتياح عندما يقوم الطلبة	٤,٣٨	٠,٨٠	مرتفعة
الأداء الوظيفي			٤,٤٥	٠,٦٧	مرتفعة

يلاحظ من جدول (٨) أنَّ المتوسطات الحسابية تراوحت بين (٤,٦١ - ٤,٣٨)، إذ جاءت الفقرة (١) والتي تنص على "يوظف التكنولوجيا الحديثة داخل قاعة المحاضرة" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤,٦١)، وانحراف معياري (٠,٧٩)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (١١) والتي تنص على "يشعر بارتياح عندما يقوم الطلبة" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٤,٣٨)، وانحراف معياري (٠,٨٠)، وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الكلي للأداء الوظيفي (٤,٤٥)، وبدرجة ممارسة مرتفعة.

ويعزو الباحثان السبب في ذلك أيضاً بأن عضو هيئة التدريس يقوم بأداء المهام الموكلة إليه في المجالات التعليمية ضمن الإمكانيات المتاحة التي توفرها الجامعة له وللطلبة، وأن الجامعات الأردنية في الشمال أولت الأداء الوظيفي لدى كوادرها العناية والاهتمام، وهذا أمر ضروري من حيث توزيع العبء الدراسي، وسرعة انجاز المهام المتعلقة بالعملية التعليمية،

وإدخال التكنولوجيا بها، وأن عضو هيئة التدريس يقوم بأداء مهامه الوظيفية بكفاءة عالية، لأن هذا العمل يشكل مصدر رضا له، وربما كان الجانب الاقتصادي يلعب دوراً مهماً بذلك، فالدخل الاقتصادي الذي يتقاضاه مقارنة مع غيره من الموظفين يُعتبر مرتفعاً، ولهذا فهو يقبل على أداء مهامه الموكلة إليه بصدق وأمانة وحماس، ويسخر كافة طاقاته وإمكاناته وقدراته لنجاح سير العملية التعليمية.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة أبو سميده (٢٠١٠) والتي بينت أن فقرات الأداء الوظيفي حصلت على مستوى مرتفع، كما واتفقت مع دراسة البابطين (٢٠١٨) والتي أظهرت أن جميع عبارات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الواردة في الاستبانة جاءت بدرجة عالية.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، وهو: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقدير مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (الجنس، ونوع الجامعة)؟" للإجابة عن السؤال الرابع، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي حسب متغيري (الجنس، ونوع الجامعة)، كما في جدول (٩).

جدول (٩): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي حسب متغيري الجنس، ونوع الجامعة

الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	٤,٤١	٠,٨٢
	٤,٦١	٠,٥٣
	٤,٤٨	٠,٧٣
أنثى	٤,٤١	٠,٧١
	٤,٥٠	٠,٥٠
	٤,٤٥	٠,٦٤
الكلي	٤,٤١	٠,٧٥
	٤,٥٣	٠,٥١
	٤,٤٦	٠,٦٧

يلاحظ من الجدول (٩) وجود فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي حسب متغيري (الجنس، ونوع الجامعة)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الثنائي (2-way ANOVA)، والجدول (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠): نتائج تحليل التباين الثنائي لمقياس الأداء الوظيفي حسب متغيري الجنس، ونوع الجامعة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الجنس	٠,٤١٠	١	٠,٤١٠	٠,٩١٥	٠,٣٣٩
نوع الجامعة	٢,٨٦٠	١	٢,٨٦٠	٦,٣٨٧	٠,٠١٢
الجنس * نوع الجامعة	٠,٤٠١	١	٠,٤٠١	٠,٨٩٤	٠,٣٤٥
الخطأ	٣٠٥,٨١٦	٦٨٣	٠,٤٤٨		
الكلي	٣٠٨,٨٨٦	٦٨٦			

يتبين من الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.05$) في مقياس الأداء الوظيفي تعزى لمتغير نوع الجامعة، وذلك لصالح الجامعات الخاصة، حيث كان الوسط الحسابي للجامعات الخاصة (٤,٥)، وللحكومية (٤,٤)، كما أظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي عدم وجود أثر للجنس، وللتفاعل بين الجنس ونوع الجامعة، يعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن الأداء الوظيفي المطلوب من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة محدد وواضح، وفق القوانين والأنظمة والتعليمات المدرجة، وأن عدم أداء المهام والواجبات يعد مخالفة لها وقد يؤدي إلى فقدان الوظيفة، كما أن الالتزام المهني والولاء للجامعة التي يعملون بها، أثر على مستوى أدائهم الوظيفي، ويعزو الباحثان السبب في ذلك أيضاً إلى أن الجامعات الخاصة تسعى لتحسين وتطوير بيئة العمل لعضو هيئة التدريس من حيث التجهيزات التكنولوجية المتطورة والحديثة في القاعات التدريسية والمختبرات والمرافق الأخرى، بما يتلائم مع حاجات الطلبة، ويلتزم الثورة التكنولوجية في شتى المجالات

العلمية، وهذا يؤثر في انتماء العاملين لجامعتهم، فعندما يجد عضو هيئة التدريس أفضل بيئة للعمل، سيشعر بأنه مرغوب فيه ومن ثم سيقدم كل ما لديه من قدرات وطاقات لإنجاح سير العملية التعليمية، فبيئة العمل وظروفه الإيجابية كحرية عضو هيئة التدريس، ووضوح المسؤوليات والقواعد والأنظمة الملائمة للتدريس في الجامعات الخاصة، من شأنها أن تساهم في رفع مستوى كفاءة المُدرّس وزيادة إنتاجيته، ومن ثم العمل على تطوير الجامعة ورفع مكانتها وتميزها.

ويعزو الباحثان السبب في ذلك أيضاً إلى أن الجامعات الخاصة في الشمال أصبحت أعداها مرتفعة وتتنافس فيما بينها، وهذا يتطلب من الجامعات استقطاب أعضاء هيئة تدريسية ذوي كفاءات مرتفعة من حيث مستوى أدائهم الوظيفي، لزيادة أعداد الطلبة الملتحقين بهذه الجامعات، مما يعود عليها بالمردود المالي، الأمر الذي سينعكس بشكل إيجابي على كافة كوادرها.

كما أظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي عدم وجود أثر (للجنس)، وللتفاعل بين (الجنس ونوع الجامعة)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل لأعضاء هيئة التدريس، وتحدد الواجبات والمهام الوظيفية بينهم، لم تفرق بين الذكور والإناث؛ لذا فالجميع يؤدون ما هو مطلوب منهم وفق الأصول، كما أن أخلاقيات العمل الأكاديمي توجب على أي شخص أداء المهام والواجبات المنوطة به على الوجه الأكمل، ويعزى ذلك أيضاً إلى أن الجامعات الحكومية والخاصة التي يعملون بها تحقق للذكور والإناث فرص الاستفادة من الحوافز المادية والمعنوية، وفرص الترقية والنمو المهني من خلال إشراكهم في الدورات والمؤتمرات العلمية والمشاركة في اتخاذ القرارات، ووجود سلم للرواتب واضح، ووجود عدالة وظروف عمل متساوية للجميع بغض النظر عن الجنس.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة أبو سمهدانه (٢٠١٠) والتي أظهرت عدم وجود فروق في الأداء الوظيفي تعزى للنوع الاجتماعي.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس، وهو: "هل يوجد علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر الطلبة؟" للإجابة عن السؤال الخامس فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين متغيري المسؤولية المجتمعية والأداء الوظيفي من وجهة نظر الطلبة، والجدول (١١) يبين ذلك.

جدول (١١): معامل ارتباط بيرسون بين متغيري المسؤولية المجتمعية والأداء الوظيفي من وجهة نظر الطلبة

معامل ارتباط بيرسون	المسؤولية المجتمعية
المسؤولية المجتمعية	
الأداء الوظيفي	٩٢٥**.

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية ومستوى الأداء الوظيفي، فقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٩٢٥)، مما يعني أنه كلما مارس عضو هيئة التدريس المسؤولية المجتمعية، فإن ذلك سيزيد من أدائه الوظيفي، وكلما ضعفت ممارسة المسؤولية المجتمعية فإن ذلك سيؤثر في الأداء الوظيفي، كما أن المسؤولية المجتمعية لعضو هيئة التدريس الجامعي تتمحور في عدة مجالات منها مسؤولياته تجاه نفسه، ومكانته في مهنته، وتشمل سعيه نحو تطوير ذاته مهنيًا من خلال الاطلاع والبحث على كل ما هو جديد في تخصصه.

وربما يعود السبب في ذلك من خلال ما تقدمه الجامعات لهم من تشجيع الأعمال البحثية والتطويرية المشتركة بين الأكاديميين على اعتبار أن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الحاضنة الأساسية للبحث العلمي، وربما يعود السبب أيضاً إلى عقد الجامعات الندوات والمؤتمرات العلمية والتربوية والإنسانية على المستوى المحلي والمشاركة في الفعاليات على المستوى الإقليمي والعالمي.

ويعزو الباحثان السبب في ذلك أيضاً إلى أن الجامعة تعقد اجتماعات دورية ومستمرة لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على مشكلاتهم والمساهمة في علاجها، مما يعزز أداءهم الوظيفي، كما أنهم يستشعرون مسؤولياتهم نحو جامعتهم ومجتمعهم، مما يدفعه إلى السرعة في إنجاز الأعمال المتعلقة بمجتمعهم، كما أن متابعة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مستمرة من خلال المراسلات الورقية أو البريد الإلكتروني.

ويعزو الباحثان السبب أيضًا إلى أن الجامعات تشترط لترقية عضو هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك، ألا يقل ما يحصل عليه في مجموع تقييم التدريس وخدمة المجتمع عن (٢٠) علامة من إجمالي النقاط.

٥. التوصيات

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالآتي:

١. تقديم الحوافز المادية والمعنوية لعضو هيئة التدريس الذي يقدم المزيد من الخدمة المجتمعية.
٢. توفير فرص النمو المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ليتم الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي، ولتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة التي ترتقي بالجامعة ومستواها الأكاديمي.
٣. عقد ندوات توعوية لأعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على ممارسة المسؤولية المجتمعية وربط تلك الممارسة بالأداء الوظيفي لديهم.
٤. اعتماد أنظمة تقويم ومراجعة متكاملة لمختلف العمليات في الجامعة بمختلف مستوياتها ومجالاتها بما يساهم في تكامل الأداء الوظيفي مع الخدمة المجتمعية، وتحسين الأداء المستمر لجميع العاملين.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- أبو سمهدان، أسمهان. (٢٠١٠). درجة تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- البابطين، عبد الرحمن عبد الوهاب. (٢٠١٨). درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالب كلية التربية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، ٩٣-٦٦، (٦٠)٧.
- جابر، محمود، & مهدي، ناصر. (٢٠١١). دور الجامعات في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لدى طلبتها: دراسة ميدانية مقارنة بين جامعتي حلوان وجامعة الأزهر بغزة. في مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للجامعات الفلسطينية، جامعة القدس المفتوحة.
- الحوامدة، نضال والفهداوي، فهمي. (٢٠٠٢). أثر فضيلة التقوى في الأداء الوظيفي. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٧(٢)، ٥٥-٣٢.
- رحال، عمر. (٢٠١١). المسؤولية المجتمعية للجامعات بين الربحية والطوعية. مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية، ٢٠١٥/٩/٢٦.
- زاهر، ضياء الدين. (١٩٩٥). تقويم أداء الأستاذ الجامعي: الأداء البحثي كنموذج. مجلة المستقبل التربوية العربي، ١١(٣)، ٣١-٦٥.
- السديري، محمد. (٢٠١٥). المسؤولية المجتمعية للجامعات. تم استرجاعه من الموقع : <http://www.amnfkri.com>
- سركز، طاهر. (٢٠٢٠). المسؤولية المجتمعية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي: دراسة ميدانية في قسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب جامعة الزاوية. مجلة قرطاس، (١٠)، ٢٦٣-٢٣٥.
- شاهين، محمد. (٢٠١٢). جامعة القدس المفتوحة أنموذج: دراسة وصفية تحليلية. القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.
- الشرايدة، سالم تيسر. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية. عمان، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- شقوارة، سناء. (٢٠١٣). دور القيادة التحويلية في تعزيز المسؤولية المجتمعية للجامعات الخاصة في الأردن [أطروحة دكتوراه منشورة]. جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.

- الطراونة، نعيم. (٢٠٢٠). دور الجامعات الأردنية في تحقيق المسؤولية في مجال التنمية المستدامة. *المجلة التربوية للعلوم النفسية والتربوية*، ٦ (٨)، ٢٤١-٢٦٣.
- عاشور، محمد علي. (٢٠٠٤). تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لدورهم في خدمة المجتمع. *مؤتة للبحوث والدراسات*، ١٩ (١)، ٦٧-٩٤.
- عبد المحسن، توفيق محمد. (٢٠٠٢). *تقييم الأداء: مداخل جديدة... لعالم جديد*. بيروت، لبنان: دار الفكر العربي والنهضة العربية.
- عبد الباقر، ندى. (٢٠١٢). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية. *مجلة كلية التربية الأساسية*، (٧٣)، ٥٣٧-٥٦٧.
- عربيات، رند. (٢٠١٩). درجة ممارسة المسؤولية المجتمعية من قبل العاملين في جامعة عمان العربية. في *المؤتمر العربي الدولي للمسؤولية المجتمعية للجامعات (التزام وتشريعات)*، عمان، الأردن.
- عليما، صالح. (٢٠٠٦). الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. *المجلة التربوية*، ٢٠ (٧٨)، ١٥١-١٨٠.
- العمودي، احمد بن علي. (٢٠١٥). دور الجامعات المجتمعية في الاستثمار التنموي. *مجلة الفكر*، ١ (٩).
- القرالة، عصمت سليم. (٢٠٠٨). *أثر خصائص الحكمانية في الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الداخلية الأردنية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- كريمة، سمير. (٢٠١٩). واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية جامعة الزاوية. *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (٥٣)، ١٣٨-١٥٧.
- مصطفى، أحمد. (٢٠٠٢). *إدارة السلوك التنظيمي: نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل*. القاهرة، مصر: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

References

- Allen, R. S., & Helms, M. M. (2006). Linking strategic practices and organizational performance to Porter's generic strategies. *Business Process Management Journal*, 12(4), 433-454.
- Carter, A., & Burritt, R. L. (2007). By whatever name: A typology of corporate social responsibility [Doctoral dissertation]. University of South Australia.
- Chambers, T. C. (2005). The special role of higher education in society: As a public good for the public good. In *Higher education for the public good: Emerging voices from a national movement* (pp. 3-22).
- Duckworth, H. A., & Moore, R. A. (2010). *Social responsibility: Failure mode effects and analysis*. CRC Press.
- Doval, E., & Doval, O. (2010). The University Social Role and Responsibility: The Case of Spiru Haret University. In *Proceedings of the 11th International Conference of Social Responsibility, Professional Ethics, and Management* (pp. 269-279).
- Helms, M. M. (2021). *Encyclopedia of management*. Thomson.
- Kurian, G. T. (2013). *The AMA dictionary of business and management*. Harper Christian+ ORM.
- Lo, C. W. H., Pang, R. X., Egri, C. P., & Li, P. H. Y. (2017). University social responsibility: Conceptualization and an assessment framework. In *University social responsibility and quality of life: A global survey of concepts and experiences* (pp. 37-59).

-
- Plungpongpan, J., Tiangsoongnarn, L., & Speece, M. (2016). University social responsibility and brand image of private universities in Bangkok. *International Journal of Educational Management*, 30(4).
- Yu, M. L., Hamid, S., Ijab, M. T., & Soo, H. P. (2009). The e-balanced scorecard (e-BSC) for measuring academic staff performance excellence. *Higher Education*, 57, 813-828.