



مستوى الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن

د. معين نصرأوين
د. فؤاد الجوالدة
د. أحمد الخزاعلة
د. طه الخريشة
د. عارف البكر

مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثاني المُحكَم:
المسؤولية المجتمعية للجامعات (التزام وتشريعات)

المنعقد في جامعة عمان العربية / الأردن
2019/11/4-3

ملخص

هدفت هذه الدراسة للوقوف على مستوى الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (368) عضو هيئة تدريس في الجامعات الخاصة في الأردن تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم تطوير مقياس للاحتراق الوظيفي ومقياس للمسؤولية المجتمعية بعد الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة، اظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومستوى متوسط من المسؤولية الاجتماعية، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائياً بين المسؤولية الاجتماعية والاحتراق الوظيفي. الكلمات الدالة: الاحتراق الوظيفي، المسؤولية المجتمعية.

The level of career burnout and it its relationship with social responsibility for private universities teaching faculty members in Jordan

Mo'en Slamn Alnasraween Ahmed Khazaleh Fouad Jwaldehi Aref Albaker

Abstract

This study aimed at identifying the level of career burnout and it its relationship with social responsibility for private universities teaching faculty members in Jordan, study sample consisted of (368) faculty members in private universities in Jordan whom were randomly selected, a career burnout scale was developed as social responsibility after reviewing the literature and previous studies, the study result revealed a high level of career burnout and moderate level of social responsibility, also study result showed a significant negative correlated relationship between career burnout and social responsibility.

Keywords: Career-Burnout, Social Responsibility.

مقدمة

يُعدّ مفهوم الاحتراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً، والذي تناولته العديد من البحوث في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم النفس المهني والتي أكدت بمجملها أنها مشكلات مهمة تتعلق بالعمل، وأن فهمها يتطلب فهم كل من شخصية الفرد وبيئة العمل، إلى أن الإنسان قد يواجه مشكلات معينة نتيجة للتعرض لهذه المشكلات فترة طويلة من الزمن لشعوره بالضغط، إذ إنه لا يتلقى خلال هذه الفترة الدعم اللازم من المقربين، فيشعر بأنه متورط ولا حل أمامه للتخلص من هذا الوضع، والاحتراق النفسي يحدث كنتيجة أخيرة عندما لا يستطيع الفرد أن يتكيف مع الضغوط النفسية التي يدركها بأنها مهددة، وهو يرتبط بشكل سلبي مع الأداء والرضا الوظيفي ونوعية الحياة، والصحة النفسية

ويصاحب الاحتراق الوظيفي مجموعة من الأعراض الجسمية والسلوكية على الفرد، كإنخفاض مستوى نشاط الفرد الشخصي، والتعب المزمن، واضطرابات النوم، والصداع، والضعف الجسدي، والشعور بالعجز والذنب، وعدم الرغبة في العمل، والعنف والقسوة، وتغير العمل بشكل مستمر، وانخفاض النظرة الإيجابية الشخصية، وانخفاض مستوى الشعور بمعنى الحياة والأهداف، وظهور مشاعر الاغتراب النفسي واليأس، وتغيير منظومة القيم، والتغير في المعتقدات الدينية. ويعدّ الاحتراق النفسي الاستجابة السلبية لضغط العمل طويل الأمد وهذا يعني أن الاحتراق الوظيفي يزداد مع الزمن واستمرارية وجوده بوجود ضغط العمل (Lambie, 2007).

ويرى ريس (Rice, 1999) أن الاحتراق يتطور عند الأفراد من خلال ثلاث مراحل رئيسية، هي: المرحلة الأولى: وتبدأ فيها أعباء ومشاق العمل بالظهور عند الأفراد تدريجياً مع مرور الوقت نتيجة الضغوط النفسية والتوتر المتراكم والمستمر، ويبرز لدى الأفراد بسبب عدم القدرة على تحقيق التوازن بين قدراته الذاتية وبين متطلبات العمل المطلوبة. المرحلة الثانية: وتعتبر هذه المرحلة مرحلة التوتر، ويعاني فيها الفرد من توتر شديد ملحوظ، ويرجع ذلك إلى الضغوط في العمل وهذا بمثابة رد فعل طبيعي لها.

المرحلة الثالثة: ويسعى فيها الفرد إلى إشباع حاجاته الخاصة، ويكره الالتزام بالمسؤولية ويحاول التخلص والاستقلال عنها، ويعطي الأولوية لإشباع حاجاته النفسية الشديدة، بالإضافة إلى تقييم ذاته بشكل سلبي. ويعدّ الاحتراق الوظيفي حالة من عدم التوازن النفسي التي يتعرض لها الأفراد العاملون في المهن المختلفة نتيجة الضغوط النفسية الشديدة التي تسببها أعباء العمل ومتطلباته، وعندما نصف الفرد المصاب بالاحتراق الوظيفي فهذا يعني أنه كان متحمساً بشدة للعمل وصاحب دافعية قوية للإنجاز ويتوقع الآخرون الكثير منه.

أعراض الاحتراق الوظيفي وآثاره

من الضروري دراسة حيثيات الاحتراق الوظيفي في مهنة التعليم، وذلك لمتابعة آثار الاحتراق مثل التأثير على الآخرين مثل أعضاء الأسرة وزملاء العمل والمشرّفين والعملاء، فالاحتراق له أثر دائري ومتداخل، بمعنى أنه يتداخل ليؤثر على جميع سلوكيات الفرد داخل العمل والبيت واتجاهاته الشخصية، فقد يواجه الأفراد المحترقون وظيفياً زيادة في المشاكل العقلية والصحية ومشاعر العزلة والمشاكل الشخصية الداخلية، التي ربما تؤثر في أداء عملهم وقد لخص الخطيب (2007): أعراض الاحتراق الوظيفي على النحو الآتي:

- أعراض نفسية انفعالية: تتمثل في الارهاق النفسي والعصبي، والاحساس بعد الرضا عن النفس والعجز والدونية وعدم القيمة، والضيق والتوتر والغضب، والميل للتبرير والتقصير ولوم الآخرين عليه، وانخفاض المعنويات والسرхан في الخيال وأحلام اليقظة، وعدم الاهتمام بالتفاصيل، وقلة القدرة على التذكر والنسيان.
 - أعراض جسدية: تتمثل في الارهاق الجسدي، والعزلة النفسية، وأسفل الظهر، وزيادة النبض، وآلام المعدة، ونقوس الجسم، واضطرابات النوم والدورة الدموية.
 - أعراض اجتماعية: تتمثل في وجود مشكلات في العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، وكبت المشاعر وعدم الرغبة في الحديث مع الآخرين، والعزلة الاجتماعية.
 - أعراض ترتبط بالعمل: تتمثل في الاتجاه السلبي نحو العمل، واللامبالاة والغياب والتأخير والرغبة في ترك العمل ونقص الابداعية، وعدم وضوح الدور، والرتابة والملل في العمل، وضعف الاستعداد للتعامل مع ضغوط العمل وفقدان الشعور بالسيطرة، على مخرجات العمل أو الانتاج.
- وهناك مجموعة عوامل تنظيمية مؤسسية تؤدي إلى الاحتراق لدى الموظفين والعاملين في بعض الشركات والمؤسسات والهيئات على النحو الآتي (القرني، 2004)
- ضغط العمل: يشعر الموظف بأن لديه أعباء كثيرة منوطة به، وعليه تحقيقها في مدى قصيرة جداً، ومن خلال امكانات محدودة وشحيحة، وكثير من المؤسسات والشركات سعت في العقود الماضية إلى الترشيد من خلال الاستغناء عن أعداد كبيرة من الموظفين والعمالة مع زيادة الأعباء الوطنية على الأشخاص الباقين في العمل، ومطالبتهم بتحسين أدائهم وزيادة انتاجهم.
 - قلة التعزيز الإيجابي: عندما يبذل الموظف جهداً كبيراً بالعمل، وما يستلزم ذلك من ساعات إضافية وأعمال ابداعية دون مقابل مادي أو معنوي، يكون ذلك مصدراً آخرًا من المعاناة والاحتراق الذي يعيشه الموظف.
 - انعدام العلاقات الاجتماعية: يحتاج الموظف أحياناً إلى مشاركة الآخرين في همومهم وأفراحهم، لكن بعض الأعمال تتطلب فصلاً مادياً في المكان وعزلة اجتماعية عن الآخرين حيث يكون التعامل أكثر مع الأجهزة والحاسبات وداخل المختبرات والمكاتب المغلقة.
- النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي:

لم يدرس مفهوم الاحتراق الوظيفي بشكل محدد واضح في النظريات النفسية، وإنما بدأ بصورة استكشافية، وتم ربطه بضغوط العمل، وعلى أي حال فقد نظرت إليه بعض النظريات من خلال الأطار العام لها، وبحسب ادبيات علم النفس فإن هناك نظريات نفسية ثلاث تناولت ظاهرة الاحتراق الوظيفي وهي: (ابو موسى وكلاب، 2012).

أولاً: النظرية الفرويدية أو التحليل النفسي:

فسرت نظرية التحليل النفسي الاحتراق الوظيفي على أنه ناتج عن عملية ضغط الفرد على الأنا لمدة طويلة، وذلك مقابل الاهتمام بالعمل، مما قد يمثل جهداً مستمراً لقدرات الفرد مع عدم قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية، أو أنه ناتج عن عملية الكبت للرغبات غير المقبولة بل المتعارضة في مكونات الشخصية مما ينشأ عنه صراع بين تلك المكونات ينتهي في أقصى مراحلها إلى الاحتراق الوظيفي.

ثانياً: النظرية السلوكية:

وترى أن الاحتراق الوظيفي في ضوء عملية التعلم سلوك غير سوي يتعلمه الفرد نتيجة ظروف البيئة غير المناسبة، وكذلك طالبة لا تتوافر لديهم دافعية صادقة للتعلم، فضلا عن ضغوط الحياة، إضافة إلى الارتفاع الكبير في تكاليف الحياة، كل ذلك يدخل تحت البيئة المحيطة بعضو هيئة التدريس وتلك البيئة بهذا الشكل غير مناسبة، وإذا لم يتعلم الفرد سلوكيات تكيفه مقبولة فإنه قد يتعلم سلوكا غير سوي يسمى الاحتراق.

ثالثا: النظرية الوجودية فتركز في تفسيرها للاحتراق على عدم وجود المعنى في حياة الفرد، فحينما يفقد الفرد المعنى والمغزى من حياته، فإنه يعاني نوعا من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته، ويحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته، فلا يحقق أهدافه مما يعرضه للاحتراق الوظيفي، لذلك فالعلاقة بين الاحتراق الوظيفي وعدم الاحساس بالمعنى علاقة تبادلية فهما وجهان لعملة واحدة إنجاز لنا القول، إذ إن الاحتراق الوظيفي يؤدي لفقدان المعنى من حياة الفرد، كما أن فقدان المعنى يمكن أن يؤدي للاحتراق الوظيفي.

المسؤولية المجتمعية

المسؤولية المجتمعية هي شراكة قائمة بين مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المختلفة لتحقيق التنمية المستدامة في الجوانب التعليمية والصحية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية. ومن أجل أن تطور مفهوم المسؤولية المجتمعية يجب الاهتمام بتنميتها في مؤسسات المجتمع ومنها الأسرة إذ تعد الأسرة الركن الأول في غرس قيم المسؤولية المجتمعية لدى الأبناء، وتلعب مؤسسات التربية بعمومها دورا هاما وبارزا في تنمية مفهوم المسؤولية المجتمعية في إطار بناء قيم المجتمع الاجتماعية والوطنية والبيئية والصحية من خلال الكتب المدرسية والبرامج التعليمية والأنشطة الطلابية، وللجامعات دور في تشكيل وتنمية المسؤولية المجتمعية من خلال تدريسيها في الكليات وإعداد البحوث وبرامج النشاط الطلابي المناسبة بالشراكة مع مؤسسات المجتمع الأخرى كما أن الجامعات تستطيع أن تنظم المؤتمرات العلمية لتطوير المسؤولية المجتمعية، وللقطاع الخاص دور مؤثر ومعزز في تنمية المسؤولية المجتمعية من خلال التنمية الوطنية المستدامة والجهود التي يقدمها ويساهم فيها ولكن مفهوم المسؤولية المجتمعية غير حاضر بشكل فاعل في مؤسسات القطاع الخاص.

هي نظرية أخلاقية بأن أي كيان، سواء كان منظمة أو فرد، يقع على عاتقه العمل لمصلحة المجتمع ككل، المسؤولية الاجتماعية هي أمر يجب على كل منظمة أو فرد القيام به للحفاظ على التوازن ما بين الاقتصاد والنظام البيئي (أو النظام الإكولوجي). المسؤولية الاجتماعية هي أمر لا يختص فقط بمنظمات الأعمال بل هي شأن كل فرد تؤثر أفعاله على البيئة. هذه المسؤولية يمكن أن تكون سلبية، عبر الامتناع عن الانخراط في افعال ضارة، أو إيجابية، من خلال القيام بأفعال تحقق من أهداف المجتمع بشكل مباشر.

الدراسات السابقة

قامت الحايك (2000) بدراسة هدفت للكشف عن درجة تواجد ظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي الحاسوب في المدارس الأردنية الحكومية والخاصة في جميع محافظات المملكة على التكرار والشدة لمجالات مقياس ماسلاك (Maslach) للاحتراق النفسي (Maslach Inventory Burnout) محاولة للكشف عن مستوى ذلك الإحتراق النفسي (عال، متوسط، متدن) ودراسة اثر كل من متغيرات الخبرة التدريسية، والمرحلة التعليمية،

وعدد المدارس، على مستويات الاحتراق النفسي، ومعرفة ما إذا كانت هناك علاقة دالة إحصائية بين شدة الاحتراق النفسي وتكرار حدوث السلوك الدال عليه عند أفراد العينة، ولهذا الغرض اختيرت عينة من معلمي الحاسوب من خمس عشرة مديرية من مديريات التربية والتعليم تكونت من (250) معلماً، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: يعاني معلمو الحاسوب في الأردن درجة مرتفعة من الاحتراق النفسي على مستويي التكرار والشدة.

وهدف دراسة الخرابشة ، وعربيات،(2005)، التعرف الى مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، وتكونت العينة من(166) معلماً ومعلمة، في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان، والبلقاء والكرك، واستخدمت استبانة ماسلاك لتطبيق الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة: أن درجة الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم متوسطة على بُعدي الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وبدرجة عالية على بُعد نقص الشعور بالإنجاز، أيضاً وجدت فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس بالنسبة لبُعدي الإجهاد الانفعالي و تبلد المشاعر ولصالح الذكور.

واجرى أبو مسعود،(2010) دراسة هدفت التعرف الى مدى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة وتحديد العلاقة ما بين ظاهرة الاحتراق النفسي ومجموعة من العوامل الديمغرافية (الجنس- العمر- الراتب- المؤهل العلمي- المسمى الإداري- الحالة الاجتماعية) ، وتكون مجتمع الدراسة من (258) موظفاً ، واستخدمت إستبانة مكونة من ثلاثة أجزاء الجزء الأول خاص بالصفات الشخصية، والجزء الثاني تكون من مقياس الاحتراق النفسي، والثالث تكون من مصادر الاحتراق النفسي، وأظهرت النتائج : أن الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة يعانون من مستوى متوسط من الاحتراق النفسي على بُعديه (الإجهاد النفسي، وعدم الإنسانية)، وكان مستوى الاحتراق منخفضاً على بُعد (الإنجاز الشخصي)، ووجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين كل من صلاحيات العمل وقلة التعزيز الإيجابي ودرجة الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة.

وأجرى ذيابات، وخصاونة، (2011). دراسة هدفت إلى معرفة واقع الإحتراق النفسي لدى مدربي ألعاب المضرب في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. وتكونت عينة الدراسة من (30) مدرباً ومدربة تم اختيارهم بالطريقة العمدية من المدربين والمدربات العاملين في تدريب ألعاب المضرب في الجامعات الأردنية. وتم استخدام مقياس ماسلاك للإحتراق النفسي كأداة لجمع البيانات والذي يشتمل على ثلاثة محاور هي: الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز، وتبلد المشاعر، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن واقع الإحتراق النفسي عند المدربين جاء بدرجة معتدلة ماعدا واقع الإحتراق النفسي عند الإناث فجاء بدرجة عالية، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

وأجرت جرار، (2011) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير كل من متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، وعدد الطلبة، والتخصص في البكالوريوس في مستوى الاحتراق النفسي، وبلغ عدد أفراد العينة (121). مديرا ومديرة في محافظات شمال الضفة الغربية وتم استخدام مقياس ماسلاك، لقياس الاحتراق النفسي على عينة الدراسة. ومن أهم النتائج: أن مستوى الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية كان معتدلاً على بعدي الإجهاد الإنفعالي وتبلد المشاعر نحو الآخرين، وكان متدنياً على بُعد نقص الشعور بالإنجاز.

أما دراسة الحاتمي(2014)، فقد هدفت التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العمانيين بمحافظة الظاهرة، وإلى معرفة العلاقة بين أساليب مواجهة المشكلات ومستوى الاحتراق النفسي للمعلمين، والتعرف الى العلاقة بين كل من: نوع التعليم والجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، وبين مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين. وتم استخدام مقياسين هما: مقياس الاحتراق النفسي الذي أعده الحراسي (2005)، ومقياس أساليب المواجهة الذي أعدها الوشلي(1996). وقد تألفت عينة الدراسة من (84) معلماً و (137) معلمة. تم إختيارهم عشوائياً، وأظهرت النتائج: أن المستوى العام للاحتراق النفسي للمعلمين كان متوسطاً، وأن مستوى استخدام أساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العمانيين بمحافظة الظاهرة كان متوسطاً أيضاً. كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين بعدي الاحتراق النفسي تبلد المشاعر، والاجهاد الانفعالي،

وأساليب مواجهة المشكلات، وعدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي عند نقص الشعور بالإنجاز الشخصي وأساليب مواجهة المشكلات.

كما أجرى البرشت (Albrecht, 2008) دراسة في ألمانيا هدفت الى الكشف عن مدى ممارسة الجامعات الالمانية الحكوميه للمسؤولية الاجتماعية، ومدى تجاوبها وتفاعلها مع بيئتها المحيطة، وتكونت عينة الدراسة من (6) مشاريع مجتمعية تطبقها الجامعات ومن (34) عميد كلية ، في (6) جامعات في مختلف انحاء المانيا ، واستخدم الباحث اسلوب البحث النوعي القائم على تحليل الوثائق ، واجراء المقابلات . وتوصلت الدراسة الى ان الجامعات الالمانية تمارس المسؤليه الاجتماعية في جوانب محدده ، منها : تنفيذ مشاريع خدمية مثل افتتاح المعارض والمشاركة في المناسبات المحلية ، كما توصلت الدراسة الى ان الجامعات الالمانية تؤسس مراكز خاصة للعناية بالاطفال والنساء الذين يتعرضون لمشاكل العنف ، وتوصلت الدراسة ايضا ان الجامعات الالمانية لا تمارس المسؤليه الاجتماعية في جوانب اخرى مثل : توظيف ذوي الاحتياجات الخاصه ، مساعدة الطلبة الاقل حظا .

وأجرت الدوسري (2011) بدراسة في المملكة العربية السعودية هدفت إلى معرفة درجة كل من الجمود الفكري والمسؤولية الشخصية الاجتماعية وبعديها الشخصي والاجتماعي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعه ام القرى، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن ، وتكونت عينة الدراسة من (202) عضوة من عضوات هيئة التدريس في جامعه ام القرى، وقامت الباحثة بتطبيق مقياس الجمود الفكري من اعدادها ، ومقياس المسؤليه الاجتماعية من اعداد ليلي المزروع، وتوصلت الدراسة الى مجموعه من النتائج اهمها : انخفاض مستوى الجمود الفكري لدى عينة الدراسة ، وتمتع عينة الدراسة بمستوى عال من المسؤليه الشخصية الاجتماعية . وانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في كل من الجمود الفكري والمسؤليه الشخصية الاجتماعية وبعديها الشخصي والاجتماعي لدى عينة الدراسة ، تعزى الى متغيرات الدراسة التخصص ، الحالة الاجتماعية ، ومتغير الجنسية، كما توصلت الدراسة الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الارتباطية بين الجمود الفكري وكل من المسؤليه الشخصية الاجتماعية وبعديها الشخصي والاجتماعي ، تعزى الى متغيرات التخصص ، الدرجة العلمية ، الحالة الاجتماعية ، ومتغير الجنسية لدى عينة الدراسة .

وأجرى عبدالسلام(2013) هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، حيث أعد استبانة تكونت بصورتها النهائية من (61) فقرة. تم تطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت من (245) عضو هيئة تدريس، حيث تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.38). كما أن

مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم، جاء بدرجة كبيرة على مجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الأداة ككل (3.63). وجاءت مجالات الرضا الوظيفي مرتبة تنازليا كالآتي: (العلاقة مع رئيس القسم، الوضوح وظروف العمل، وأخيرا العلاقة بين الزملاء). وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية و الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

كما أجرى نجادات (2010) دراسة استقصى فيها دور الجامعات الأردنية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية والأمنية تجاه مجتمعاتها، حيث هدفت الدراسة إلى بيان الأدوار الاجتماعية للجامعة في خدمة المجتمع، والتعرف إلى التحديات التي تواجه الأدوار الاجتماعية والأمنية للجامعة، والتعرف إلى المسؤوليات الاجتماعية والأمنية للجامعة، ودورها في الوقاية من الانحراف الفكري. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى أهمية تفعيل دور الجامعة في تحمل مسؤولياتها المجتمعية والأمنية.

كما أجرت عبد اللطيف (2010) دراسة للتعرف على المسؤوليات الاجتماعية للجامعة الملك سعود تجاه المجتمع السعودي بهدف دراسة عرض تجربة الجامعة في مجال قطاع البيئة وخدمة المجتمع، كما هدفت الدراسة إلى التعرف إلى رؤية الخطة الاستراتيجية لجامعة الملك سعود فيما يتصل بالمسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه المجتمع السعودي، وعلى أهم البرامج والمشروعات التي تهدف إلى تنمية الشراكة المجتمعية وتعزيز دورها في مجال المسؤولية الاجتماعية، والقاء الضوء على أهم المستودعات التي تعكس المسؤولية الاجتماعية للجامعة،

وتعزز دورها في هذا المجال . والقاء الضوء على اهم العوامل التي ادت الى نجاح الجامعه . والقاء الضوء على الدور المنوط بها تجاه المجتمع السعودي ومؤسساته الحكوميه وتوصلت الدراسه الى : وجود عدة عوامل فرديه ساعدت على نجاح دور الجامعه في اداء دورها المجتمعي ومسؤوليتها الاجتماعيه ومنها الشراكه بين الجامعه و الحكومات والقطاع الخاص و رجال الاعمال والمجتمع المدني .وان تتعدد مستويات الشراكه بين الجامعه و القطاعات المجتمعي اقتصاديا ومجتمعيا وماليا بهدف تلبية احتياجات المجتمع الذي تعمل فيه الجامعه . وان تكون للجامعه برامج وانشطه فعليه تعكس مسؤولياتها الاجتماعيه تجاه المجتمع . فللمسؤوليه جانبها التطبيقي الذي تظهر اشاره في استفاده شرائح اجتماعيه كبيره في المجتمع من برامج الجامعه و مشروعاتها وانشطتها الموجهه لخدمة المجتمع وقطاعاته المختلفه .

كما أجرى السالم وبيان (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر بعض المتغيرات لتنظيمية في ممارسة أنماط المسؤولية الاجتماعية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر الإدارة العليا، حيث يقصد بالمسؤولية الاجتماعية الالتزامات الأخلاقية للإدارة العليا بالجامعة نحو مختلف الشرائح الاجتماعية التي تتعامل معها من أجل العمل على تطويرها والمساهمة في تحقيق أهدافها. وميزة هذه الالتزامات أنها طوعية وتتجاوز الالتزامات القانونية للجامعة. أما المتغيرات التنظيمية التي اختيرت للاختبار في هذه الدراسة فهي: عمر الجامعة وحجمها معبرا عنه

بعدد أفراد الكادر العلمي، وراس المال الخاص بالجامعة. اشتملت عينة الدراسة على خمس جامعات

وأجرى كل من مهـران و آزاده وياشـر (Yashar & Mahauntinadreza, 2011) دراسة هدفت لاستقصاء مدى اهتمام الجامعات بالمسؤولية الاجتماعية من خلال التقارير السنوية والمواقع الإلكترونية للجامعات العشر الأولى في العالم، وأظهرت النتائج أن هذه الجامعات ملتزمة بمسؤولياتها الاجتماعية وتقدم معلومات كافية حول المسؤولية الاجتماعية، والمتضمنة والتي شملت التحكم بالتنظيم، وحقوق الإنسان، وممارسات العمل، والبيئة والممارسات التشغيلية ومواضيع الطلبة، وتطور المجتمع المحلي.

هدفت دراسة داهان وسينول (Dahan & Seniol, 2012) في تركيا الى الكشف عن مدى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم إجراء المقابلات مع أفراد عينة الدراسة لجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة، بالإضافة إلى ذلك، تم الاطلاع على الوثائق المؤسسية المنشورة في دليل الطالب الجامعي، وموقع الجامعة الإلكتروني للاطلاع على المستجدات، والتقارير غير المنشورة، وخطط العمل المستخدمة خلال السنوات الماضية. تكونت عينة من اعضاء هيئة التدريس في جامعه بلجي، بالإضافة الى القيادات والباحثين الموجودين في هذه الجامعة. اظهرت نتائج الدراسة ان الجامعات بحاجة الى تطبيق المسؤولية الاجتماعية من اجل الحصول على سمعه جيدة، ولتصبح قادره على المنافسة، كما اشارت الى ان الجامعة لكي تكون ناجحة في تطبيق استراتيجيه المسؤولية الاجتماعية، لابد ان تكون ادارتها ناجحة، لان المسؤولية الاجتماعية تعتمد على نجاح الادارة.

كما أجرى هـلـو (2013) في فلسطين دراسة هدفت التعرف على الجامعات الفلسطينية في ضوء مسؤوليتها الاجتماعية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، وتم دراسة حاله، عن جامعه الاقصى، ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (158) عضو هيئة تدريس، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، واطهرت نتائج الدراسة بان دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء مسؤوليتها الاجتماعية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس لا ترتقي لمعدل اكثر من (60%) كما اظهرت النتائج وجود علاقته ذات دلالة احصائية لدور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء مسؤوليتها الاجتماعية اتجاه العاملين والطلبة، كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لأثر متغيرات الدراسة: (الشخصية الجنس، والعمر، وسنوات الخدمة، ومكان العمل) كما اوصت للدراسة بتوطيد العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي، بان تضع الجامعة كافة امكانياتها وجميع مرافقها في خدمة المجتمع المحلي، وتفعيل الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي و المؤسسات الانتاجية.

وأجرى الثبيتي (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على دور أقسام الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، وعلى الصعوبات التي تواجهها نحو تحقيقها المسؤولية الاجتماعية، والمقترحات التي تسهم في تحقيق أقسام الإدارة التربوية للمسؤولية الاجتماعية. استخدم المنهج الوصفي (المسحي)، تكونت عينة الدراسة من (72) عضو هيئة

تدرىس وأظهرت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون تماما على أن أقسام الإدارة التربوية بالجامعات السعودية تحقق المسؤولية الاجتماعية من خلال البرامج الأكاديمية بمتوسط حسابي (4.31)، والبحث العلمي بمتوسط حسابي (4.28)، والعمليات والأنشطة بمتوسط حسابي (4.43)، مع التأكيد على حل الصعوبات والمشكلات التي تواجه أقسام الإدارة التربوية في سبيل تحقيقها للمسؤولية الاجتماعية، مع تقديم عدد من المقترحات والتي تسهم في تحقيقها، وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، أوصت بعدة توصيات أهمها: العمل على تحقيق أقسام الإدارة التربوية للمسؤولية الاجتماعية من خلال البرامج الأكاديمية والبحوث العلمية والعمليات والأنشطة، والعمل على حل الصعوبات والمشكلات التي تواجهها في سبيل تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

وأجرت البلوشي(2016) دراسة هدفت الدراسة التعرف إلى دور القيادات الجامعية في ممارسة المسؤولية الاجتماعية للجامعات الخاصة في سلطنة عمان من وجهة نظر القيادات وأعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات، كما هدفت الدراسة التعرف إلى المشكلات التي تحول دون قيام الجامعات بمسؤولياتها الاجتماعية، والحلول المقترحة لها، لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التوعوي، تكونت عينة الدراسة من 494 عضوا من أعضاء هيئة التدريس، لتحقيق أهداف تم تطوير أداة الدراسة (استبانة)، أظهرت نتائج الدراسة أن دور القيادات الجامعية في ممارسة المسؤولية الاجتماعية للجامعات الخاصة في سلطنة عمان من وجهة نظر القيادات وأعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات كان (عاليا) لجميع المجالات باستثناء مجال المجتمع المحلي الذي جاء في المرتبة السادسة وبدرجة تطبيق متوسطة)، وكشفت الدراسة أن هناك أربع مشكلات تحول دون قيام القيادات الجامعية بدورهم في ممارسة المسؤولية الاجتماعية مرتبة تنازليا من حيث أكثرها تأثيرا وهي: (قصور قدرات)

كذلك قام محافظة (2011) بدراسة هدفت الى التعرف على وجهات نظر اعضاء هيئة التدريس في الجامعه الهاشمية حول دور الجامعة في خدمة المجتمع والتعرف على الأنشطة والبرامج والمشاريع والخدمية التي تقدمها الجامعة للمجتمع من خلال مراكزها ودوائرها المختلفة . وقد تكونت عينه الدراسة من اعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة الدكتوراه في الجامعة الهاشمية والذين بلغ عددهم (97)ذكور و (26) دكتوراه وقد توصلت الدراسة الى ان الجامعة لا تقوم بدورها المطلوب منها سواء في التعليم او في البحث العلمي او في الاستشارات وخدمة المجتمع .

هدفت دراسة ميث (2011) الى تناول العلاقة الناشئة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والجامعات والدعوة الى العلاقة اكثر وضوحا للجامعات في ممارستها للمسؤولية الاجتماعية خارج اطار التعليم الاكاديمي من اجل تمكين الجامعات من خلق الهويات الوطنية بما يتناسب مع تاريخها وتقاليدها . وقد توصلت الدراسة الى ان العمل التطوعي والأنشطة التي تمارس على مستوى القاعدي في الجامعات تمثل افضل طريقه يمكن تنفيذها ضمن المسؤولية الاجتماعية للجامعات والشركات .

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية يلاحظ أنها في الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، كما تباينت في العينات التي تناولتها، كما تباينت في الأدوات التي استخدمتها لتحقيق أهدافها، وقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وأدائها ومناقشة النتائج التي تمّ التوصل إليها بنتائج الدراسات السابقة. وفي تطوير مشكلة الدراسة الحالية وصياغتها بأسلوب علمي، وتطوير أداتي الدراسة، واختيار عينة الدراسة والإجراءات الإحصائية، واختلفن هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة في ربطها بين الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مع درجة ممارستهم للمسؤولية المجتمعية وهذا ما لم تقم به أي من الدراسات السابقة في حدود علم الباحثين.

مشكلة الدراسة

يعد الاحتراق الوظيفي من المشكلات الكبيرة التي تواجه العاملين في المؤسسات التربوية نتيجة الضغوط التي تواجههم، وتأتي هذه الدراسة للوقوف على هذا الجانب وتحديد علاقته بالمسؤولية المجتمعية.

أسئلة الدراسة

السؤال الأول : ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة؟

السؤال الثاني: ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمسؤولية المجتمعية؟

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي والمسؤولية

المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية؟

أهمية الدراسة:

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

الاحتراق الوظيفي:

الاحتراق الوظيفي نوع خاص من الضغط العصبي المرتبط بالعمل حالة من الإجهاد البدني أو النفسي والارهاق العاطفي وتكوين اتجاهات سلبية وتتضمن أيضًا إحساسًا بتراجع الإنتاجية وفقدان الهوية الشخصية، وهو ليس تشخيصًا طبيًا. ويمكن أن يؤثر الاحتراق الوظيفي على الصحة النفسية والبدنية للفرد، يشعر بها الفرد نتيجة تعرضه لضغوط شديدة ومستمرة في العمل (Woodhead, 2014).

ويعرف الاحتراق الوظيفي في هذه الدراسة على أنه الدرجة التي يحصل عليه المستجيب على مقياس الاحتراق الوظيفي.

المسؤولية المجتمعية:

شراكة قائمة بين مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المختلفة لتحقيق التنمية المستدامة في الجوانب التعليمية والصحية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية لأفراد المجتمع والنهوض به (السرطاوي، 1997).

وتعرف المسؤولية الاجتماعية في هذه الدراسة على أنها الدرجة التي يحصل عليه المستجيب على مقياس المسؤولية الاجتماعية.

منهج الدراسة المستخدم:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة، بوصفه المنهج الملائم للدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخاصة في محافظة العاصمة عمان، والبالغ عددهم (2150)، عضو هيئة تدريس.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (368) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية، بواقع (250) ذكور و(118) من الإناث.

أداة الدراسة:

أولاً: مقياس الاحتراق الوظيفي:

تم تطوير أداة الدراسة والمتمثلة باستبانة الاحتراق الوظيفي من خلال الرجوع للدراسات السابقة والادب النظري والاستفادة من دراسة الحمير (2006) ودراسة الوائلي (2017)، وقد تكونت الأداة في صورتها النهائية من (30) فقرة.

صدق أداة الدراسة: "مقياس الاحتراق الوظيفي":

للتأكد من ترجمة استبانة الاحتراق الوظيفي وملاءمتها لعينة الدراسة، تم توزيع نسخ منها بصيغتها الأولية على اثني عشر محكماً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وذلك لبيان مدى دقة الترجمة وانتماء الفقرات للمجالات التي وضعت فيها، ومدى صلاحية هذه الفقرات وهل هي بحاجة إلى تعديل، والتعديل المقترح، وتم إجراء التعديلات اللازمة التي اقترحتها المحكمون على الفقرات، واقترح بعض من المحكمون تعديل صياغة بعض الفقرات، وتكون المقياس في صورته النهائية من (25) فقرة.

ثبات أداة الدراسة: "مقياس الإحتراق الوظيفي":

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة، (استبانة الاحتراق الوظيفي) بطريقتين: الطريقة الأولى (الاختبار وإعادة الاختبار) (test-retest) وذلك من خلال التطبيق على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، حيث طبقت الاستبانة على أفرادها وبعد مرور أسبوعين جرى إعادة تطبيق الاستبانة على نفس أفراد العينة، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وبلغت قيمة معامل الارتباط لـ (0.82)، وفي الطريقة الثانية جرى استخدام معادلة كرونباخ - ألفا للاتساق الداخلي، وقد بلغت قيم معامل الاتساق الداخلي (0.84).

للحكم على المتوسطات الحسابية استخدمت المعادلة الآتية:

$$\text{اعلى قيمة للتدرج} - \text{ادنى قيمة} / 3 = 1.33$$

وبذلك تكون الدرجة المنخفضة من 1 - 2.33

وتكون الدرجة المتوسطة من 2.34 - 1.33 = 3.67

والدرجة المرتفعة من 3.68 - 5.00

مقياس المسؤولية المجتمعية:

تم تطوير مقياس المسؤولية المجتمعية بالرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة، وتكون المقياس بصورته النهائية من (58) فقرة.

صدق أداة الدراسة: مقياس المسؤولية المجتمعية:

للتأكد من صدق الاستبانة وملاءمتها لعينة الدراسة، تم توزيع نسخ منها بصيغتها الأولية على اثني عشر محكما من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وذلك لبيان مدى دقة الترجمة وانتماء الفقرات للمجالات التي وضعت فيها، ومدى صلاحية هذه الفقرات وهل هي بحاجة إلى تعديل، والتعديل المقترح، وتم إجراء التعديلات اللازمة التي اقترحها المحكمون على الفقرات، واقترح بعض من المحكمون تعديل صياغة بعض الفقرات لتتناسب مع الأسس التربوية للمجتمع الأردني.

ثبات أداة الدراسة: "المسؤولية المجتمعية":

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بطريقتين : الطريقة الأولى (الاختبار واعادة الاختبار) (test-retest) وذلك من خلال التطبيق على عينة استطلاعية مكونة من (20) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة،، حيث طبقت الاستبانة على أفرادها وبعد مرور أسبوعين جرى إعادة تطبيق الاستبانة على نفس أفراد العينة، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.84)، وهي مناسبة لأغراض الدراسة الحالية.

سادسا: المعالجات الإحصائية:

- للإجابة عن السؤالين الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والمستوى.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون

نتائج الدراسة:

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، الذي نصه: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في عمان من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للاحتراق الوظيفي الجدول (1)، يبين ذلك.

الجدول(1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والمستوى لمقياس الاحتراق الوظيفي

العدد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
20	اشعر بأنني أستطيع تقديم أفضل مما أقدم حالياً لولا هذه الضغوط النفسية	3.87	0.79	مرتفع
12	أشعر بان تصرفات طلبتي تزيد من ضغوط العمل علي	3.87	0.79	مرتفع
4	اجد صعوبة في التعامل بهدوء مع المشكلات الانفعالية للطلبة	3.87	0.79	مرتفع
5	أشعر بتقل الأعباء الملقاة على عاتقي	3.85	0.61	مرتفع
13	اشعر بالضغط النفسي من مهنتي هذه	3.85	0.61	مرتفع
21	أشعر بأنني منهك بسبب ممارستي لهذه المهنة	3.85	0.61	مرتفع
1	اشعر بانته من الصعب أن اشعر بالاسترخاء بعد يوماً من العمل	3.83	1.01	مرتفع
6	اتعمد الذهاب للعمل متأخراً	3.80	0.79	مرتفع
14	تتزايد الأعباء الملقاة علي يوماً بعد يوم	3.80	0.79	مرتفع
22	ضغوط العمل انعكست على علاقتي بأسرتي	3.80	0.79	مرتفع
7	اشعر بالراحة عندما اتغيب عن العمل	3.77	0.71	مرتفع
15	اشعر بان جهدي غير مقدر	3.77	0.71	مرتفع
23	اشعر أنني أصبحت انطوائياً بسبب ضغوط عملي	3.77	0.71	مرتفع

2	لو وجدت عملا اخر لترك عملتي	3.76	0.55	مرتفع
8	أشعر بأن علاقتي مع طلبتي أصبحت سلبية	3.76	0.63	مرتفع
16	أشعر بتدني دافعتي للعمل	3.76	0.63	مرتفع
24	لم يعد لدي وقت كافياً للتحضير للمواد التي أدرسها جراء الأعباء الكثيرة	3.76	0.63	مرتفع
9	أشعر بالإرهاق المستمر عندما استيقظ من نومي	3.71	0.61	مرتفع
3	أفقد صبري حينما لا يستجيب طلبتي لما أطلبه منهم	3.71	0.61	مرتفع
25	لا أنام بشكل جيد بسبب التفكير المستمر	3.71	0.61	مرتفع
18	الأمان الوظيفي غير متوفر في عملي	3.70	0.99	مرتفع
10	اشعر بأنني استنزفت عاطفياً	3.68	0.59	مرتفع
11	أشعر بأن الطلبة يلقون علي مسؤولية بعض المشكلات التي تواجههم	3.68	0.78	مرتفع
19	يتزايد منسوب القلق لدي حينما يقترب موعد تجديد العقود	3.68	0.59	مرتفع
17	أحيانا اواجه صعوبة في ضبط انفعالاتي	3.68	0.78	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.77	0.65	مرتفع

يُلاحظ من الجدول (15) أن المتوسط الحسابي للاحتراق الوظيفي للدرجة الكلية بلغ (3.77) بانحراف معياري (0.65) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20) والتي نصت على " اشعر بأنني أستطيع تقديم أفضل مما أقدم حالياً لولا هذه الضغوط النفسية" ، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (17) والتي نصت على " أحيانا اواجه صعوبة في ضبط انفعالاتي" ، بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.78).

نتائج الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني والذي نصه: ما مستوى المسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية المجتمعية مرتبة تنازلياً

المتسلسل	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
36	لدي القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب	4.07	.92	1	مرتفع
23	الجا الصمت أذا وقع خلاف بين ملائي الأساتذة على الرغم من قدرتي على حل الخلاف	4.04	1.03	2	مرتفع
22	يصعب عليّ الالتزام بعبادات وتقاليد مجتمعي	4.03	.90	3	مرتفع
30	أحاول أبعاد أسرتي عن الاتصال بالأسرة المجاورة	3.97	.98	4	مرتفع
24	اهتم بتطوير ذاتي باستمرار	3.91	.91	5	مرتفع
53	أفضل مساعدة والدي في العمل على ممارسة هواياتي	3.91	.90	6	مرتفع
2	أحافظ على سمعت قسمي في الكلية	3.90	1.01	7	مرتفع
28	أعتقد أن حب العمل وتقديمه احد شروط المواطنة الصالحة	3.90	.94	8	مرتفع
29	يضعف انجازي في غياب الرقابة المستمرة	3.90	1.06	9	مرتفع
26	انهض من الباص لكي يجلس شخصا كبيرا بالسن	3.89	.94	10	مرتفع
40	اتالم أذا تسببت في إيقاع الأذى بالآخرين من دون قصد	3.89	1.07	11	مرتفع
25	بضايقتني عدم احترام النظام من قبل بعض الأساتذة	3.87	1.08	12	مرتفع
31	انتقد الرأي الخطأ حتى لو أزعج الآخرين	3.86	1.10	13	مرتفع
32	ارفض حدوث التمييز الطائفي بين أفراد الوطن	3.86	1.00	14	مرتفع
54	احاول الوفاء بالتزاماتي نحو أفراد أسرتي	3.84	1.03	15	مرتفع
48	أشارك في الأعداد الحفلات والمباريات الجامعية	3.83	1.05	16	مرتفع
16	يهمني الاستماع إلى نشرة الأخبار المتابعة مايدور في بلدي	3.75	1.06	17	مرتفع
50	التزم بعمل ماتفق عليه الجماعة	3.75	1.03	18	مرتفع
12	اركان فقدان الرقابة المستمرة عن كل الطلبة تجعلهم يهملون بواجباتهم	3.69	1.08	19	مرتفع

مرنفع	20	.99	3.68	من واجبي الحفاظ على حدائق وملاعب الكلية	52
متوسط	21	1.04	3.66	أفضل مناقشة مشاكل مجتمعي جماعيا	14
متوسط	22	1.07	3.64	اشترك مع زملائي الأساتذة في العناية باثاث الكلية	55
متوسط	23	1.05	3.62	يهمني حضور المباريات واحتفالات الجامعة	58
متوسط	24	1.15	3.52	أقبل توجيهات أصدقائي برحابة صدر	18
متوسط	25	1.12	3.51	احترام وجهت نظر الآخرين حتى وان كانت تتعارض مع وجهة نظري	15
متوسط	26	1.11	3.48	أحاول المساهمة في حل بعض المشكلات الصحية لجبراني	56
متوسط	27	1.17	3.42	اعتقد ان تنمية المجتمع مسؤولية الجميع	9
متوسط	28	1.22	3.40	يصعب عليّة تحمل أعباء الحياة	19
متوسط	29	1.28	3.40	من الضروري محاسبة من يخرق القانون حتى لو كنت إنا	46
متوسط	30	1.39	3.39	التنازل عن بعض حقوقي في سبيل سعادة أسرتي	10
متوسط	31	1.23	3.36	اشعر بمسؤوليتي الأخلاقية تجاه زملائي الأساتذة	6
متوسط	32	.60	3.36	أسيطر على انفعالاتي في المواقف المتأزمه	13
متوسط	33	1.29	3.35	في أوقات معينة أصر أن تسير الأمور بالطريقة التي أريدها	33
متوسط	34	.63	3.35	اساهم في المشاريع الاجتماعية التي تقام في الحي الذي اسكن فيه	38
متوسط	35	.63	3.33	أحاول أن أكون صادق مع نفسي	3
متوسط	36	.66	3.32	يؤلمني عدم الالتزام بأنظمة المرور	39
متوسط	37	.61	3.32	إذا كنت في مأمن فليس هنالك ضرورة لإنقاذ من هو بالمأرق	41
متوسط	38	1.30	3.32	ينقذ صبري مع الجيران بسرعة	43
متوسط	39	.64	3.32	أشارك أصدقائي أفرأهم وأحزانهم	51
متوسط	40	.67	3.31	اعمل على توعية أفراد أسرتي	5
متوسط	41	.64	3.29	أسعى للحفاظ على تماسك العلاقات بين أفراد أسرتي	11
متوسط	42	.63	3.29	أساعد أفراد أسرتي أثناء العمل	49
متوسط	43	1.30	3.27	أرى ضرورة فهم خطط التنمية في بلدي	44
متوسط	44	.62	3.24	الحفاظ على نظافة البيئة مسؤوليتنا جميعا	20
متوسط	45	.75	3.23	اشعر بالارتياح عندما أحاسب على إهمالي في واجبي	37
متوسط	46	.61	3.22	أسعى للتضامن مع أفراد منطقة سكني	1

متوسط	47	.66	3.22	بهمني تماسك أبناء الوطن والأمة	35
متوسط	48	1.85	3.21	اعتقد أن واجب كل مواطن خدمة وطنه	27
متوسط	49	.69	3.19	لا أقبل أن يعقب صديقي عن خطأ ارتكبه أنا	21
متوسط	50	.81	3.18	أعامل جيراني معاملة حسنة	8
متوسط	51	.78	3.17	لدي استعداد أن أكون أحد المسعفين لإنقاذ ضحايا الحواث	17
متوسط	52	1.39	3.16	لدي استعداد أن أقدم اقتراحات لحل مشاكل وطني	4
متوسط	53	.63	3.16	علاقاتي متوترة مع زميلات الأساتذة	47
متوسط	54	.83	2.99	أتضايق من زملائي الأساتذة عقد علم أتباعهم للنظام الجامعي	45
متوسط	55	.84	2.98	أنا مستعد لتحمل أي واجب لخدمة الوطن	7
متوسط	56	.79	2.94	اتصل بالأسر المجاورة لمناقشة القضايا المشتركة معهم	42
متوسط	57	.84	2.93	اهتم بأصدقائي إذا كانت لدي مصلحة شخصية	57
متوسط	58	.90	2.79	ارغب في التحدث مع زملائي أثناء الدرس	34
متوسط		.49	3.49	الدرجة الكلية	

يلاحظ من نتائج الجدول (2) أن مستوى المسؤولية المجتمعية جاء بالدرجة المتوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.49) بانحراف معياري (0.40)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (36) والتي نصت على " لدي القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب" بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (34) والتي نصت على " ارغب في التحدث مع زملائي أثناء الدرس"، بمتوسط حسابي (2.79) وانحراف معياري (0.90) وبدرجة متوسطة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي والمسؤولية المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية؟

بينت النتائج وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.01)$ بين المسؤولية الاجتماعية والاحتراق الوظيفي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.36) أي أنه كلما زاد الاحتراق الوظيفي انخفض مستوى المسؤولية المجتمعية لدى عينة الدراسة.

التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل لها يوصي الباحثون بما يلي:

- زيادة الحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتخفيف الضغوط عليهم.
- اجراء دراسات تقارن بين الجامعات الحكومية والخاصة

أولاً: المراجع العربية

أبو مسعود، سماهر مسلم عياد (2010). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين فيوزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة-أسبابها وكيفية علاجها، (رسالة ماجستير منشورة)، غزة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.

بطاينة، أسامة (2005). الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات غرف المصادر في شمال الأردن. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 1(1)، 26 - 48.

بقيعي، نافز (2010). الذكاء الانفعالي وعلاقته بأنماط الشخصية والاحتراق النفسي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، 25(1).

جرار، سنابل امين (2011). *الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية (فلسطين)*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، نابلس، جامعة النجاح.

الحاتمي، سليمان بن علي (2014). *الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العمانيين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان*. كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية.

ذيابات، محمد وخصاونة، كمال (2011). *واقع الاحتراق النفسي لدى مندوبي ألعاب المضرب في العاب المغرب في العاب المغرب في الجامعات الأردنية، أبحاث اليرموك من سلسلة العلوم الإنسانية الاجتماعية*، 27(2)، 1848-1860.

الزبيدي، سلمان عاشور (2001). *الإدارة الصفية الفعالة في ضوء الإدارة المدرسية الحديثة*، طرابلس، مطابع الثورة العربية الليبية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Blackburn, J. & Robinson.S. (2008). Assessment of teacher self- efficacy & job satisfaction of early year Kentucky agriculture teachers, *Journal of Agriculture Education*, 3(49) 1 – 11.

- Butler, K. & Constantin, M. (2005). "Collective Self – Esteem and Burnout in Professional School Counselors". **Professional School Counseling** Alexandria, Oct, (9) 8 – 55.
- Combs, J. & Edmonson, S. & Jackson, S. (2009). Burnout among elementary school principals, **AASA Journal of Scholarship and Practice**, 5(4) 10-15.
- DeVito, N. (2009). **The relationship between teacher burnout and emotional intelligence: A pilot study**, Dissertation Abstract International, 70(2), 13-73.
- Freudenberg, H.J. (1974). Staff burnout. **Journal of social issues**, 30(1), 101-105.
- Gold, Y. & Roth, R.A. (2004). **Teacher managing stress & preventing burnout: The professional health solution**, 2nd Ed, London: The flamer press.
- Jack, M. and Jill, C. (2003). **Relationships between Teacher Occupation stress and their Burnout and Distress: Roles of Coping and Negative Mood Regulations Expectancies, Anxiety. Stress and Coping**. K Vol.16, No .1, 71-82.
- Martin, K. (1999). Beliefs regarding classroom management styles: **differences between traditional & alternative certification teacher**, paper presented at the meeting of the American Education Research Association Montreal, Quebec, Canada, April 19-23.
- Mcguire, W. H. (1998). Teacher Burnout Today's Education. (68), 4-5.
- Nunnally, J. C. (1994). **Psychometric Theory**. New York. McGrawHill Book Company.
- andy, R. & Tripathi, S. (2004). **Occupational stress & burnout in engineering college teachers**. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology. 1 (27), 67-70.
- Pines, A. & Aronson, E. (1983). **Combating burnout children**, and youth. Services Review, 5, 263-273.
- Pinto, A.M, Lima. M.L. & Dasilva, A.L (2005). Fuentes de Estress Burnout Strategies de Coping en profesores Portugueses. Stress Sources Burnout and Coping Among Porugese Teachers Revista de Psicologia del Trabajo - y- de-las-Organisation. 2(21), 125-143.
- Praphomontriping, K. (2002). **Leadership styles used in team building by administrators from accredited private primary in Bangkok** (Published master Thesis), Illionois state university.
- Schwarzer, R. & Gerdamaries: S & Catherin T. C (2000). Teachers Burnout in Hong - Kong and Germany. A cross- Validation of the Maslach burnout I nventory, a nxiety, stress & coping, 13, 3 p309, 18p, 1 graph, retrieved (EBSCO), Aug .2000
- Seidman, S & Zager, J (1987). **The teacher burnout scale educational research quarterly**, 111(1) 35-126.
- Zapf, D.L., Seifer, C. & Schomutte, B. (2001). "Emotion Work and Job stressors and their effects on Burnout Psychology and Health" **Harwood Academic Publishers**, 16, 527 – 545.