



مجلة العلوم التربوية

تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي

اعداد

د/ ابتسام محمد عبد اللاه

مدرس بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

المستخلص:

هدف البحث إلي دراسة تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، استخدم البحث المنهج الوصفي، تم تطبيق استبانة علي عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي قوامها (٣١٣) من أعضاء هيئة التدريس، توصل البحث إلي مجموعة من النتائج من أهمها: جاءت الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة على الاستبيان ككل بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.11)، كما جاءت أبعاد المحور الأول (التسكع الاجتماعي) بمستويات متوسطة، وكان أعلاها بعد اللامبالاة للمتسكع بمتوسط حسابي (2.15)، يليها بعد الانقطاع عن العمل بمتوسط حسابي (2.03)، ثم بعد الانقطاع عن العمل بمتوسط حسابي (2.03)، ثم بعد السلوك التخريبي بمتوسط حسابي (1.96)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة بعد انخفاض الجهد المبذول بمتوسط حسابي (1.76)، كما جاءت أبعاد المحور الثاني (الأداء الأكاديمي) بمستويات متوسطة، وكان أعلاها بعد ادراك الدور بمتوسط حسابي (2.36)، يليها بعد الجهد المبذول بمتوسط حسابي (2.26)، ثم بعد جودة العمل بمتوسط حسابي (2.26)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث تُعزي إلي: الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث تُعزي إلي طبيعة الكلية، والنوع، وقد كشفت الدراسة عن وجود أثر معنوي سلبي للتسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي، وبمعنى آخر أنه كلما قلت سلوكيات التسكع الاجتماعي كلما تحسن الأداء الأكاديمي.

الكلمات المفتاحية: التسكع الاجتماعي - الأداء الأكاديمي - جامعة جنوب الوادي

Abstract:

The research aimed to study the effect of social loafing on the academic performance of faculty members: a field study at South Valley University, The research used a descriptive approach, A questionnaire was applied to a sample of (313) faculty members at South Valley University. The research reached the following conclusions: A group of results, the most important of which are: The total score of the sample members' responses to the questionnaire as a whole was moderate with a arithmetical mean (2.11), and the dimensions of the first axis (social loafing) were at medium levels, the highest of which was the dimension of indifference to the loafers with a arithmetical mean (2.15), followed by the disconnection from social activities, Work has an average of (2.03), then after stopping work with an average of (2.03), then after disruptive behavior with an average of (1.96), while it came in last place after a decrease in effort expended with an average of (1.76), and the dimensions of the second axis (performance Academic) at moderate levels, the highest of which was after awareness of the role with a mean of (2.36), followed by the effort expended with a mean of (2.26), then after quality of work with a mean of (2.26), There were statistically significant differences between the research variables attributed to: academic rank, And working in groups, There are no statistically significant differences between the research variables attributable to the nature of the college and gender, The study revealed a negative significant effect of social loafing on academic performance, In other words, that the less social loafing behaviors, the better academic performance.

Keywords: social loafing - academic performance - South Valley University

مقدمة:

إزاء ما يموج به العصر الحالي من تغيرات وتطورات متلاحقة ومتسارعة الخطي في مختلف المجالات، حيث لم تعد المؤسسات المعاصرة بمنأى عن تداعيات تلك المتغيرات والتطورات المبهرة، فقد فرض هذا العصر بإيقاعاته السريعة وأحداثه الفجائية وتغيراته المستمرة وتحدياته غير المسبوقة، علي المؤسسات أن تكون كائنات دينامية قادرة علي استئناس التغير، وفك طلاسمه ومجاوبته بالاجراءات التنظيمية الفعالة والاستراتيجيات الإدارية المرنة.

وتعد الجامعة مؤسسة بحثية موجهة للطلاب ومتعارف عليها إقليمياً، حيث تشارك الجامعة في عديد من الأنشطة وأنه يجب تطويرها حتي تواكب العصر الحديث والتطور الهائل، حتي تتمكن من تقديم أفضل الخدمات لأفرادها، ومن ضمن عمليات التطوير العمل الفرقي الذي يهدف إلى تحسين الأداء التنظيمي والمرونة لمواجهة البيئة المتغيرة باستمرار حيث أظهرت مجموعة كبيرة ومتزايدة من البحوث أن الأفراد لديهم ميل للانخراط في التسكع الاجتماعي عند العمل على المهام الجماعية.

ويعد عضو هيئة التدريس العمود الفقري للتعليم الجامعي لأنه يقوم بعدة مهام وأدوار داخل الجامعة منها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى الأدوار الإدارية والقيادية بالجامعة، وتتوقف جودة مخرجات التعليم الجامعي بدرجة كبيرة على جودة أداء عضو هيئة التدريس ومدى كفاءته في القيام بالأدوار الأكاديمية الموكلة إليه، فكلما ارتفع مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس كلما ارتفعت جودة العمل وارتفع مستوى البحث العلمي بالجامعات وازدادت مساهمته في خدمة المجتمع (إبراهيم، ٢٠١٥، ١٢).

فالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس والذي يشير إلى قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بالواجبات الموكلة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعمل فيها (حسن؛ عبدالمجيد، ٢٠٢٠، ٦٠٤).

حيث ظهر مفهوم التسكع الاجتماعي لأول مرة في النصف الأخير من القرن التاسع عشر من قبل مهندس فرنسي يُدعى ماكس رينجلمان عام ١٩١٣ حيث لاحظ رجالاً يسحبون أو يدفعون عربة ذات عجلتين، أشار رينجلمان إلى أن مضاعفة عدد الرجال الذين يؤدون المهمة لمضاعفة أو ثلاثة أضعاف الإنتاج، أي أن أداء المجموعات المكونة من شخصين لم يكن ضعف أداء الرجال

الفرديين، وحيث تم قياس الجهد الفردي بواسطة مقياس الضغط المرفق، وأشار رينجلمان أن قيام شخصين بسحب الحبل بدلاً من شخص واحد يقللان أداء كل منهما إلي ٩٣% في حين أن ثلاثة أفراد يسجلون ٨٥% فقط (Ringelman,1913).

كما يُعد العمل في مجموعات استراتيجية فعالة في تطوير بعض المهارات والكفاءات التي تم تأكيدها بالفعل مهمة في القرن الحادي والعشرين (Opdecam and Everaert (2018,225)، وعلي الرغم من الفوائد المتعددة لاستخدام الفرق الجماعية في التعليم فإن العمل في مجموعات ليس دائماً تجربة مجزية خاصة عندما لا يتم مراعاة العدالة ويرجع ذلك إلي ظاهرة التسكع الاجتماعي وهي حالة يسحب فيها الأفراد جهودهم أثناء العمل في مواقف جماعية مقارنة بوقت عملهم بمفردهم والاعتماد علي أعضاء المجموعة الآخرين لإنجاز العمل، بينما يتوقعون الاستفادة بشكل متساوٍ من نتائج الأداء (Njie et al., 2013, 258).

ويمكن تعريف التسكع الاجتماعي على أنه ظاهرة يظهر فيها الأشخاص انخفاضاً كبيراً في الجهد الفردي عند الأداء في مجموعات مقارنةً بالوقت الذي يؤدون فيه بمفردهم، وبالنظر إلى أن العديد من الأشخاص قد يكونون عرضة للتسكع الاجتماعي في المهام الجماعية (Ying et al., (2014, 466).

فقد أشارت دراسة (Sherif (2018 حيث كان الغرض منها هو كيفية التعبير عن شخصيات الطلاب في السلوك الاجتماعي المتسكع علي مستوى جامعة تكساس والتي توصلت إلي تجنب بعض أعضاء هيئة التدريس العمل الجماعي خوفاً من الصراع بين أعضاء المجموعة Karau (1993, 681) and Willimas، كما توصلت دراسة (Milinga et al. (2019) 25 إلي أن التخطيط السليم للمهام الجماعية مهم، حيث يجب علي كل من أعضاء المجموعة أداء أدوارهم وفقاً للعمل المطلوب للتغلب علي مشكلة التسكع الاجتماعي عندما يكون استخدام الفنيات الجماعية أمر لا غني عنه في الجامعات.

كما خلصت نتائج دراسة (Suleiman and Watson (2008, 291 إلي أن هناك فرق كبير بين الأداء الفردي والأداء الجماعي، وأن هناك عديد من المتغيرات التي تؤثر علي التسكع الاجتماعي مثل التكنولوجيا وتحديد الأهداف والثقافة والعمر وتكافؤ المجموعة وتكافؤ المهام وأن

التسكع الاجتماعي يمكن أن يثبط من خلال القدرة علي تقييم أداء الفرد مقابل هدف حيث التكافؤ العال للمهمة وحجم المجموعة وإمكانية التقييم من المتغيرات الأساسية المرتبطة بالتسكع الاجتماعي. وتتعدد أبعاد التسكع الاجتماعي حيث تتمثل في اللامبالاة للمتسكع، الانقطاع عن العمل، السلوك التخريبي، وانخفاض الجهد المبذول (Jassawalla et al. (2009, 45)، وتتخلص أسباب التسكع الاجتماعي في التعب، قلة التغذية الراجعة، وتعتيد المهام (Simms & Nichols, 2014, 58).

وتشهد الجامعات محاولات جادة لتطوير أنظمتها وتحديثها سعيًا منها لتعزيز مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دورًا جديدًا لتكون قادرة علي تلبية احتياجات عصر الرقمنة، إذ لا تستطيع أي مؤسسة تعليمية تحسين جودتها وكفاءتها دون أن تعطي عضو هيئة التدريس أولوية خاصة، إذ يمثلون محورًا أساسيًا من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، وعليهم تُقاس سمعة الجامعة وقوتها (إبراهيم، ٢٠١٥).

حيث لا تقتصر رسالة الجامعة علي تعليم وإعداد المتعلمين فحسب، بل اتسع نطاقها ليشمل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع في ضوء رسالة الجامعة والتي تنبثق منها هذه المهام والأدوار المتعددة، مما أدي بدوره إلي تعرض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلي أنواع مختلفة من الضغوط الوظيفية وهذا أثر بشكل كبير علي انخفاض أدائه الأكاديمي (حسن؛ عبدالمجيد، ٢٠٢٠).

ويعد عضو هيئة التدريس العمود الفقري للتعليم الجامعي لأنه يقوم بعدة مهام وأدوار داخل الجامعة منها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى الأدوار الإدارية والقيادية بالجامعة، وتتوقف جودة مخرجات التعليم الجامعي بدرجة كبيرة على جودة أداء عضو هيئة التدريس ومدى كفاءته في القيام بالأدوار الأكاديمية الموكلة إليه، فكلما ارتفع مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس كلما ارتفعت جودة الخريجين من طلابه وارتفع مستوى البحث العلمي بالجامعات وازدادت مساهمته في خدمة المجتمع.

فالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس كالذي يشير إلى قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بالواجبات الموكلة إليه بموجب الأنظم كالتعليمات المعمولة بها في الجامعة التي يعمل فيها (الصرارية، ٢٠٠٩، ٧).

ونظرًا لأهمية دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي وضرورة أن يكون أداؤه الأكاديمي على مستوى عال حتى يرتفع بمستوى التعليم الجامعي فقد تم إجراء عدة دراسات عن الأداء

الأكاديمي لعضو هيئة التدريس ومنها دراسة إبراهيم(٢٠١٥) قدمت تصور مقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة سوهاج، ودراسة حسن؛ عبدالمجيد (٢٠٢٠) في الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر بالقاهرة، وتتمثل أبعاد الأداء الأكاديمي في (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور).

وبناءً عليه، تؤدي المجموعات دوراً حيوياً في أداء الجامعات ولا يمكن لها تنفيذ عملياتها بشكل فردي، ويقود العمل الجماعي إلي التعلم الإبداعي والأفكار المبتكرة لتنفيذ العمل، ولكنه يؤدي في الجانب الآخر إلي حدوث التسكع الاجتماعي، ويعتبر معظم الأفراد أن العمل الجماعي تجربة غير مرضية وأقل تحفيزاً والتزاماً تجاه الأهداف الجماعية للمجموعة، ولهذا جاء البحث الحالي تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

مشكلة البحث

استشعرت الباحثة من كون عملها بالجامعة من أن أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة يواجهوا عديد من المشكلات التي ترتبط باعتماد عضو هيئة التدريس علي زميله الآخر عند التكليف بالقيام بالمهام الجماعية مثل (البحث العلمي المشترك، أعمال الامتحانات والتصحيح والمراقبة، لجنة الجداول الدراسية، لجان العمل في مجال الجودة، وغيرها...) فثار لديها التساؤل حول مدي شعور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بتقديره لذاته وحصوله علي المكافأة الفردية تقديراً للمجهود الذي قام به إزاء المهمة المكلف القيام بها، وهذا أدى إلي ظهور مفهوم التسكع الاجتماعي وعلاقته بالأداء الأكاديمي؛ خاصة مع واقع الدراسات التي أظهرت أظهرت أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وما بها من قصور لعل من أبرزها(أمين، ٢٠١٥، ٧):

- غلبة التركيز على التدريس مع اهتمام أقل بجانب الأداء البحثي والمجتمعي.
- ضعف الإنتاجية البحثية وارتباطها بغرض الترقية وليس كإنتاج للمعرفة وتنميتها.
- تركيز العلاقة مع المجتمع في البحوث النظرية، وضعف تلبية الاحتياجات الفعلية للمجتمع المحيط بالجامعة.
- ضعف الاهتمام بتقدير الجهود الفردية، وغلبة الكل علي الجزء في المهام الجماعية.

كما أظهرت نتائج دراسة العيساوي؛ الياسري (٢٠١٩) أن التسكع الاجتماعي أثر سلبياً علي أداء فرق العمل المدارة ذاتياً.

هناك مجموعة كبيرة من الأدلة (Philip and Chinonso 2012) التي أظهرت أن مراقبة الجهود الشخصية في المشاريع الجماعية تقلل من آثار التسكع الاجتماعي، ولكن نظراً لأن العالم أصبح أكثر تعقيداً مع عديد من المهام التعاونية، فهناك حاجة لاستكشاف المتغيرات الأخرى التي من شأنها أن تلهم المجموعة، بدلاً من الأداء الفردي، أعادت هذه التجربة فحص التنبؤ بأن الأداء في مجموعة كبيرة من شأنه أن يؤدي إلى سلوك متسكع اجتماعياً، واختبرت الدراسة أيضاً ما إذا كان صرف المكافأة سيخفف من تأثير التسكع الاجتماعي على مهمة تجريبية بسيطة، حيث شارك في التجربة أربعون (٤٠) طالباً من مدرسة الإيغبو الثانوية من جنوب شرق نيجيريا تراوحت أعمارهم بين ١٣ و ١٦ سنة (متوسط العمر = ١٤ سنة)، وأشارت النتائج إلى أن الأداء كان أضعف بشكل ملحوظ في حالة المجموعة مقارنة بالحالة المنفردة ومكافأة تأثير التسكع الاجتماعي المخفف بشكل ملحوظ في حالة المجموعة.

من ناحية أخرى قد تحدث مؤشرات سلبية في الفرق متجسدة بالتسكع الاجتماعي الذي يمكن أن يكون له تأثير كبير في فاعلية فرق العمل المدارة ذاتياً من خلال انخفاض مدخلات أعضاء الفريق (الجدد والأداء وغيرها) بسبب انعدام تحكم أعضاء هذه الفرق بالمكافآت والعقوبات (Alam et al., 2014, 150).

تعد العوامل الفردية أيضاً ذات أهمية كبيرة عند تحديد طبيعة التسكع الاجتماعي على سبيل المثال، عندما يعمل الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من التميز الذاتي، فإنهم يكونون عرضة للتسكع الاجتماعي، على النقيض من ذلك، فإن الأفراد ذوي الحاجة العالية إلى الإنجاز لا يستغيثون عند العمل مع الآخرين ووجد أن الضمير له علاقة سلبية بالتسكع الاجتماعي في فرق الأبحاث العلمية، ومع ذلك، لا يزال من غير الواضح ما إذا كان تفضيل العمل الجماعي يحفز سلوكاً اجتماعياً متسكعاً أكثر أو أقل في بيئة المجموعة (Smrt & Karau, 2011).

وتعد التأثيرات المحفزة للمواقف التي تعزز أو تمنع التسكع الاجتماعي في ظل ظروف الأداء النموذجي مقابل الحد الأقصى من خلال ثلاثة متغيرات الضمير، التوافق، الانفتاح علي التجربة، حيث أظهرت نتائج دراسة (ute-chirstine and Neil 2007) أن تأثير الشخصية في التسكع الاجتماعي وفي المواقف مقابل الحد الأقصى للأداء تحمل عواقب سلبية فيما يتعلق باختبار

الموظفين وتحفيزهم، ومن خلال تعزيز الشعور بالضمير والتوجه الجماعي ومزيد من الطاقة كعامل محفز أثناء العمل، كما أظهرت نتائج دراسة (Ying et al., 2014) أن نتائج إنتاجية التسكع الاجتماعي لها تأثير سلبي علي أداء مهمة المجموعة، وتتنبأت أن المشاركين كانت أدوارهم أسوأ بشكل ملحوظ في المهام الجماعية مقارنة بحالة المهمة الفردية.

واتساقاً مع ما سبق حيث توصلت نتائج دراسة (Sherif 2018) إلي تجنب بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ولاية تكساس العمل الجماعي خوفاً من الصراع بين أعضاء المجموعة، فضلاً عن دراسة (Milinga et al. 2019) والتي خلصت إلي أن التخطيط السليم للمهام الجماعية مهم، حيث يجب علي كل من المعلمين والطلاب أداء أدوارهم المناطة بهم للتغلب علي مشكلة التسكع الاجتماعي عندما يكون استخدام التقنيات الجماعية أمراً لا غني عنه في التعليم العالي.

وانتهاجاً للسابق، توصلت دراسة (Hou and Zhang 2021) إلي أن الأفراد في العمل الجماعي يميلون إلي بذل جهد أقل مما لو كان التقييم فردياً ومتناسب مع العمل الذي قاموا به ويحدث ذلك في عديد من المواقف مثل: المجموعات التي لا يوجد بها تماسك واضح بين الأعضاء، القائد غير فعال في المجموعة، عدم تعيين الدور لكل فرد بشكل صحيح، عدم وجود اتصال بين أفراد المجموعة، غلبة قيمة المنافسة واحتفاظ كل فرد بالمعلومات لنفسه.

ويشير واقع جامعة جنوب الوادي إلي أنه علي الرغم من محاولات التطوير التي تمت بها إلا أن الأداء بها ما زال يشوبه العديد من مظاهر القصور والنقص، من خلال عرض الدراسات، ومن تلك الدراسات دراسة حسين (٢٠٠٥)، والتي أشار فيها إلي أن جامعة جنوب الوادي تعاني من بعض الصعوبات التي تؤثر علي أداء أعضاء هيئة التدريس ضعف الاهتمام بالعمل الجماعي، كما أشارت نتائج عديد من الدراسات ومنها دراسة حسين (٢٠١٥)، دراسة سيف الدين (٢٠١٥)، دراسة محمد (٢٠١٦)، دراسة اسماعيل (٢٠١٩) إلي ضعف سياسة العمل الجماعي وضعف اللوائح التي تنظم قواعد العمل بها، كما أشارت دراسة محمد (٢٠١٦) والتي تناولت الوظائف المستقبلية لجامعة جنوب الوادي إلي وجود قصور في وظائف الجامعة لتلبية متطلبات التنمية بإقليم جنوب الوادي، ومن مظاهر القصور غلبة الطابع الفردي علي الأبحاث العلمية، الفردية في معظم الأبحاث وغياب الفرق البحثية لعلاج مشكلات المجتمع.

كما أسفرت نتائج دراسة حسن؛ عبدالمجيد(٢٠٢٠) عن وجود مشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس مثل: ضعف وضع أساليب تقييم الأداء، وضعف وضع برامج تدريب وتنمية وتحفيز لأعضاء هيئة التدريس ومكافأتهم فردياً عند القيام بالمهام الموكلين بها، وقلة نظم التحفيز، صعوبة توفير آلية واضحة وشفافة لتوزيع الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بناء على دراسة الاحتياجات والمعلومات المتوفرة بقاعدة البيانات لتحقيق أفضل أداء ممكن.

كما أكدت النتائج السابقة ما أثبتته نتائج دراستي محمد (٢٠٢٣)، ودراسة رياض؛ خليل؛ الأنصاري؛ محمد(٢٠٢٣) من ضعف الدعم المادي المقدم لأعضاء العمل في مجموعات علي العمل بمفرده والافتقار إلي المصداقية، وتواجد عضو هيئة التدريس في بيئة تعليمية غير ملائمة تكثر فيها العقبات والمشكلات التي تحد من الارتقاء بمستوي أدائه الأكاديمي.

يظهر من العرض السابق أن الدراسات المتخصصة التي تناولت تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بالرغم من توافر دراستين عربيتين تناولت متغير التسكع الاجتماعي إحداهما كانت في مدينة البصرة بالعراق، والأخري كانت في جامعة طنطا، ومن ثم تسعى الباحثة من خلال هذا البحث معرفة تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، لذا سعي البحث الحالي إلي الإجابة عن أسئلة البحث من خلال الأسئلة الآتية:

أسئلة البحث:

- ١- ما الإطار النظري للتسكع الاجتماعي في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة؟
- ٢- ما الإطار النظري للأداء الأكاديمي في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة؟
- ٣- ما واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات).

- ٥- هل يوجد علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التسكع الاجتماعي (اللامبالاة للمتسكع، السلوك التخريبي، الانقطاع عن العمل، وانخفاض الجهد المبذول) والأداء الأكاديمي (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور) من وجهة نظر العينة؟
- ٦- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي؟
- ٧- ما التوصيات المقترحة للتقليل من آثار التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلي:

- ١- التعرف علي الإطار النظري للتسكع الاجتماعي في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة.
- ٢- التعرف علي الإطار النظري للأداء الأكاديمي في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة.
- ٣- رصد واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٤- الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات).
- ٥- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التسكع الاجتماعي (اللامبالاة للمتسكع، السلوك التخريبي، الانقطاع عن العمل، وانخفاض الجهد المبذول) والأداء الأكاديمي (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور) من وجهة نظر العينة.
- ٦- الكشف إذا كان هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي.

٧-التوصل إلي تقديم مجموعة من التوصيات للتقليل من آثار التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

أهمية البحث:

١-حادثة موضوع التسكع الاجتماعي خاصة عن المجال الخاضع للبحث من الناحية النظرية والعملية، فالتعريف بالتسكع الاجتماعي وأبعاده ولاسيما في عدم وجود قاعدة يبني عليها لندرة الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع.

٢-تبرز أهمية موضوع البحث كونها من الأبحاث الفريدة التي تناولت متغير تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، حيث لم تجد الباحثة من خلال الإطلاع علي الأبحاث والدراسات السابقة أي بحث تناول هؤلاء المتغيرين مع بعضهما، وهذا ما أثنى هذا البحث ليسد الفجوة البحثية في هذا المجال.

٣-يمثل أعضاء هيئة التدريس محورًا أساسيًا من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، حيث تعتمد قوة الجامعة وكفاءتها، علي مدي جودة عضو هيئة التدريس وكفاءته.

٤-يكتسب هذا البحث أهميته من خلال مساعدة القيادات علي صياغة قواعد تقرر كيفية التعامل في العمل الجماعي وتقييم الفرد بكل المقاييس بما يضمن جودة العمل في ضوء نتائج البحث التي توصل إليها، مما يساعد في تحسين مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٥-قد تسهم نتائج البحث الحالي ومقترحاته الإجرائية في فتح مجال جديد لإجراء أبحاث أخرى لتأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي.

٦-جاء استكمالاً لسلسلة دراسات محلية، ولإثراء المكتبات المحلية والجامعية في هذا الموضوع، الأمر الذي يساعد الدارسين والباحثين في شئون تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

منهج البحث وأداته:

اعتمد البحث الحالي علي المنهج الوصفي والذي يتلاءم مع طبيعة البحث وأسئلته وأهدافه؛ فقد استخدم المنهج الوصفي بوصفه طريقة يُعتمد عليها في وصف ظاهرة ما من خلال جمع

المعلومات والحقائق حولها، وتحليلها تحليلًا دقيقًا ومعالجتها لاستخلاص الدلالات والوصول إلي نتائج وتعميمات تتعلق بالظاهرة موضوع البحث والاهتمام (فان دالين، ١٩٩٤، ٤١٠) في وصف تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

وقد استعان البحث بالاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة حول متغيرات البحث، وقد تم تحليل نتائج البحث الميداني باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتفق مع أهداف البحث، وتم الاستعانة بالحاسب الآلي لإدخال بيانات البحث وتحليلها إحصائيًا بواسطة البرنامج الإحصائي المعروف ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences الاصدار رقم ٢٠ (SPSS, Version.20).

حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على:

الحدود الموضوعية: التعرف على تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، بأبعادها المحددة بالبحث وهي (اللامبالاة للمتسكع، السلوك التخريبي، الانقطاع عن العمل، وانخفاض الجهد المبذول)، والأداء الأكاديمي وتتمثل أبعاده في (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور).

الحدود البشرية: طبقت أداة البحث الميداني (الاستبانة) علي عينة ممثلة لمجتمع البحث، تم اختيارها بطريقة عشوائية، مكونة من (٣١٣) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، من مجتمع الأصل البالغ عدده (١٧٠٢) عضوًا، حيث تمثل نسبة (١٨,٣٩%) من حجم المجتمع الأصلي، وقد تم تحديد حجم عينة البحث باستخدام معادلة ريتشارد جيجر.

الحدود المكانية: اقتصر البحث الميداني علي جامعة جنوب الوادي فقط، وقد تم التركيز علي تلك الجامعة بعينها نظرًا لكونها مقر عمل الباحثة، مما ييسر تطبيق البحث الميداني، هذا فضلاً عن قناعة الباحثة بضرورة توجيه البحث العلمي لخدمة الجامعة التي تنتمي إليها، وقد طبق البحث علي بعض كليات جامعة جنوب الوادي البالغ عددها (٢٠) كلية من بينها (٦) كليات عملية، و(٥) كليات نظرية.

الحدود الزمنية: حدد هذا البحث بالسياق الزمني الذي أجريت فيه؛ خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣.

مصطلحات البحث:

تمثلت مصطلحات البحث في الآتي:

التسكع الاجتماعي: Social Loafing

حيث تُعرف بأنها الظاهرة التي يُنظر إليها عندما يُظهر الأفراد انخفاضًا كبيرًا في المدخلات، مقارنة بمدخلاتهم الفردية العادية كاستجابة اعتيادية بغض النظر عن الميول الظرفية (Ying et al., 2014).

وينظر إليها أيضًا أن الأفراد عندما يكونوا في مجموعة ويجب عليهم تنفيذ مهمة نحو هدف مشترك يميلون إلي بذل جهد أقل إذا لم يتم تحديد المساهمة التي سيقدمونها لتحقيق المهمة، ونعني بظاهرة تأثير رنجلمان أنّ الفرد إذا كان وسط مجموعة تقوم بمهمة محددة يميل إلى بذل جهد أقل من نفس الجهد الذي يبذله لو كان بمفرده يؤدي هذه المهمة، وترجع هذه الظاهرة بشكل أساسي إلى أنّ : توزيع المسؤولية على عدد كبير يُشعر بعض الأفراد أنّهم غير مسؤولين عن نتيجة جهودهم، وأنّ الأمر يسير بدونهم أيضًا، غياب الحافز الفردي للشخص، والذي لو بذل جهدًا كبيرًا، فلن يظهر للناس مدى تميزه وعظم مساهمته، ضعف التنسيق وخطوط التواصل بين مجموعة العمل (Milinga et al., 2019).

و تُعرف إجرائيًا بأنها: أن أعضاء هيئة التدريس في العمل الجماعي يبذلون جهد أقل عن العمل بالشكل الفردي، ويشمل الأبعاد الآتية (اللامبالاة المتسكع، الانقطاع عن العمل، السلوك التخريبي، وانخفاض الجهد المبذول).

الأداء الأكاديمي: Academic Performance

الأداء في اللغة : هو عمل أو إنجاز أو تنفيذ وهو الفعل المبذول للنشاط الذي تم تنفيذه (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤).

الأداء اصطلاحًا: هو الإنجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدي الفرد(علي، ٢٠١١، ٣٩).

الأداء الأكاديمي: القيام بأعمال معينة لتحقيق الأهداف التي وضعت للمؤسسة في إطار زمني معين، ومدي تحقيق المؤسسة لأهدافها التعليمية القصيرة الأجل والطويلة، ويعبر عن المدي المتحقق من المعايير التعليمية، ويُمكن تعريفه بأنه النتائج الفعلية المحققة مقارنة بالنتائج المرجوة(Leenueet al., 2009, 816).

وعليه يمكن تعريف الأداء الأكاديمي إجرائيًا: إنجازات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي في القيام بدوره عند العمل في مجموعات مقابل الأداء الفردي كاشتراكه في البحث العلمي المشترك، المشروعات التنافسية، أعمال الجودة، وأعمال الامتحانات والكترونات.

الدراسات والبحوث السابقة:

تجدر الإشارة إلى أن الباحثة لم تتمكن من الحصول على أي دراسة عربية تناولت موضوع التسكع الاجتماعي غير دراسة عربية واحدة بالتحليل والتفسير، مما دفعها إلي الاستعانة بالدراسات الأجنبية وما به من نتائج بحثية، ودراسات تناولت موضوع البحث الحالي، ومن أهم تلك الدراسات حيث تم تناولها من الأقدم الي الأحدث كما يلي:

أولاً: الدراسات التي تناولت التسكع الاجتماعي

١- دراسة (2007) Ute-Chirstine and Neil بعنوان "الدور الوسيط

للشخصية والثقافة علي التسكع الاجتماعي في مواقف الأداء النموذجي مقابل الأداء العالي"

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي التأثيرات المحفزة للمواقف التي تعزز أو تمنع التسكع الاجتماعي في ظل ظروف الأداء النموذجية مقابل الحد الأقصى من خلال ثلاثة متغيرات تظهر في الضمير، التوافق، والانفتاح علي التجربة، وكانت أداة الدراسة مكونة من ثلاث استبانات لتقييم الشخصية والثقافة والتسكع الاجتماعي، وتكونت عينة الدراسة من ٤٨٨ طالبًا جامعيًا بجامعة امستردام، وأظهرت النتائج أن تأثير الشخصية في التسكع الاجتماعي وفي مواقف الأداء النموذجي مقابل الحد الأقصى من الأداء والنتائج تحمل عواقب عملية فيما يتعلق باختيار الموظفين وتحفيزهم من خلال تعزيز الشعور بالضمير والتوجه الجماعي ومزيد من الطاقة كعامل محفز أثناء العمل.

٢- دراسة (2008) Suleiman and Watson بعنوان "التسكع الاجتماعي في

الفرق المدعمة تكنولوجياً"

هدفت هذه الدراسة إلي حدوث التسكع الاجتماعي في الفرق التي تدعمها التكنولوجيا، وتم استخدام التصميم العاملي ٣×٢×٢ وتكونت عينة الدراسة من ثلاث مجموعات، وبلغ عدد العينة ٢٧٦ مواطن أمريكي، وأظهرت النتائج أن هناك فرقًا كبيرًا بين الأداء الفردي والأداء الجماعي وأن

هناك عديد من المتغيرات يمكن أن تؤثر علي التسكع الاجتماعي مثل التكنولوجيا- الأهداف - الثقافة- العمر - تكافؤ المجموعة، وأظهرت النتائج أيضًا أن التسكع الاجتماعي يمكن أن يثبط من خلال تقييم أداء الفرد في المجموعة وفقًا للهدف، تكافؤ عالٍ للمهمة، وحجم المجموعة وإمكانية التقييم من خلال المتغيرات الأساسية المرتبطة بالتسكع الاجتماعي.

٣- دراسة (2011) Brian بعنوان "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الحد

من التسكع الاجتماعي في المشاريع الجماعية في الجامعات والكليات"

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الحد من التسكع الاجتماعي في المشاريع الجماعية في الجامعات والكليات، وتري أن تطبيقات مواقع الويب يمكن أن تساعد المعلم في تقليل التحيز لتقييم التقارير الذاتية للطلاب، وتري أن دمج التكنولوجيا في المهام الجماعية يمكن أن تعزز المشروع وتوفر طريقة فعالة في زيادة الشفافية الفردية، ويجب أن يتمتع الطلاب بالمهارات في استخدام التكنولوجيا وتطوير نماذج التقييم.

٤- دراسة (2012) Mefoh, Philip ,Nwanosike and Chinonso بعنوان

"تأثير حجم المجموعة والمكافأة علي التسكع الاجتماعي"

أظهرت هذه الدراسة أن مراقبة الجهود الشخصية في المشاريع الجماعية تقلل من آثار التسكع الاجتماعي، ولكن نظرًا لأن العالم أصبح أكثر تعقيدًا مع العديد من المهام التعاونية، فهناك حاجة لاستكشاف المتغيرات الأخرى التي من شأنها أن تلهم المجموعة، بدلاً من الأداء الفردي، أعادت هذه التجربة فحص التنبؤ بأن الأداء في مجموعة كبيرة من شأنه أن يؤدي إلى سلوك متسكع اجتماعيًا، واختبرت الدراسة أيضًا ما إذا كان الوعد بالمكافأة سيخفف من تأثير التسكع الاجتماعي على مهمة تجريبية بسيطة، حيث شارك في التجربة أربعون (٤٠) طالبًا من مدرسة الإيغبو الثانوية من جنوب شرق نيجيريا. تراوحت أعمارهم بين ١٣ و ١٦ سنة (متوسط العمر = ١٤ سنة ؛ ومكافأة تأثير التسكع الاجتماعي المخفف بشكل ملحوظ في حالة المجموعة.

٥- دراسة (2014) Alam et al. بعنوان "العدالة التنظيمية والتمتع بالمهام وأنماط**القيادة والثقافة التنظيمية كاستراتيجيات لتقليل التسكع الاجتماعي"**

هدفت هذه الدراسة إلي البحث عن التسكع الاجتماعي والعدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية والإجرائية والتفاعلية والتمتع بالمهام وأسلوب القيادة للحد من التسكع الاجتماعي، وكانت أداة الدراسة استبانًا إلكترونيًا، ومقابلات منظمة مع خبراء مختلفين، وبلغ عدد العينة ١٧٢ فردًا، وتم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وأظهرت النتائج أن الزيادة في العدالة التنظيمية والتمتع بالمهام ونهج القيادة ارتبط بزيادة الرضا وتقليل احتمالية التسكع الاجتماعي في مكان العمل، بينما تعزيز جماعية المهام المتزايدة للتسكع الاجتماعي له آثار عملية علي الرضا المعزز والأداء الفردي وتقليل التسكع الاجتماعي.

٦- دراسة (2014) Ying et al. بعنوان " تأثير التسكع الاجتماعي علي أداء المجموعة"

هدفت هذه الدراسة إلي دراسة العلاقة أو فحص الاختلافات في الميل الجماعي للأفراد ودراسة العلاقة بين التسكع الاجتماعي وإنتاجية المجموعة، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٢) فرد منهم (١٠٩) رجال، (١٠٣) نساء في جامعة ريمين في الصين ، وكانت أداة الدراسة الاستبانة والتي تكونت من خمسة محاور، وأظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين كان أدائهم أسوأ بشكل ملحوظ في المهام الجماعية مقارنة بحالات المهمة الفردية، ووجد أن إنتاجية التسكع الاجتماعي لها تأثير سلبي علي أداء مهمة المجموعة، وهذا يعني كلما ارتفع التسكع الاجتماعي كلما كان الأداء في المهام الجماعية أسوأ.

٧- دراسة (2018) Sherif بعنوان "كيفية التعبير عن شخصيات الطلاب في**السلوك الاجتماعي المتسكع "**

هدفت هذه الدراسة إلي كيفية التعبير عن شخصيات الطلاب في السلوك الاجتماعي المتسكع علي مستوى جامعة تكساس، واستخدمت الدراسة مقابلات مع أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها تجنب بعض أعضاء هيئة التدريس العمل الجماعي خوفاً من الصراع بين أعضاء المجموعة.

٨- دراسة (Milinga et al. (2019 بعنوان "مشاركة الطلاب المعلمين الجامعيين في القيام بالواجبات الجماعية "

هدفت هذه الدراسة إلي فهم كيفية قيام الطلاب المعلمين الجامعيين بعملهم الجماعي إلي جانب توفير المهارات الأساسية المطلوبة لمعلمي القرن الحادي والعشرين وتساعد لاحقاً في تحسين التقييم المستند إلي المجموعة في التعليم العالي، ولكن تم العثور علي التسكع الاجتماعي يتداخل في وضع التقييم وسط ميول اجتماعية بين أعضاء المجموعة، وتركز أيضاً علي كيفية تنظيم الطلاب لأنفسهم في أداء العمل ورودود أفعالهم تجاه المتسكعين اجتماعياً، وتم جمع بيانات شبه منظمة، شملت (١٨) مشاركاً تم اختيارهم بشكل هادف وملامح بكلية التربية جامعة سكوادا في تنزانيا، وأشارت النتائج إلي الاجراءات التي وضعها الطلاب في أداء مهامهم الجماعية مثل صياغة قواعد المجموعة، بالإضافة إلي أنه وجد أن أعضاء المجموعة يستخدمون أساليب عقابية وتهديدية أثناء تفاعلهم مع المتسكعين اجتماعياً، وخلصت الدراسة إلي أن التخطيط السليم للمهام الجماعية للطلاب مهم، حيث يجب علي كل من المعلمين والطلاب أداء أدوارهم وفقاً للمهام المطلوبة للتغلب علي مشكلة التسكع الاجتماعي.

٩- دراسة العيساوي؛ الياسري (٢٠١٩) بعنوان " أثر التداؤب في أداء فرق العمل المدارة ذاتياً: التسكع الاجتماعي متغيراً تفاعلياً"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة "أثر التداؤب في أداء فرق العمل المدارة ذاتياً: التسكع الاجتماعي متغيراً تفاعلياً" وتم بناء الاطار النظري ثم المخطط الفرضي على وفق المتغيرات الثلاثة للدراسة والتي في ضوئها جرى تطوير الفرضيات الأساسية لهذه الدراسة، وطبقت هذه الدراسة في شركة الحفر العراقية محافظة البصرة إذ شملت الدراسة عدداً من الأقسام التي تضمنت فرق عمل مداره ذاتياً ك) قسم الاصطيد، وقسم الصيانة الميكانيكية الأولى، وقسم الصيانة الميكانيكية الثانية، وقسم الصيانة الكهربائية، وقسم الفحص الهندسي، وقسم السلامة، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وبلغ حجم العينة ١٠٠ من أعضاء فرق العمل المدارة ذاتياً، وتم استخدام تحليل المسار باستخدام برمجية (Amous V.20) لاختبار فرضيات الدراسة، وأظهرت النتائج أن هناك تأثيراً مباشراً إيجابياً للتداؤب في أداء فرق العمل المدارة ذاتياً، وتأثير سلبي للمتغير التفاعلي للتسكع الاجتماعي في فرق العمل المدارة ذاتياً.

١٠- دراسة (Hou & Zhang (2021) بعنوان "تقليل التسكع الاجتماعي في مجتمعات العلاقات التجارية عبر الإنترنت: رؤية من خلال نظرية التبادل الاجتماعي"

هدفت هذه الدراسة إلي تأثير الدعم الاجتماعي بأبعاده (المعلوماتي، العاطفي، التقديري، والشبكي) علي التسكع الاجتماعي لمجتمعات الإنترنت، وكانت أداة الدراسة استبياناً، وتكونت عينة الدراسة من ٣١٥ مشاركاً، وأظهرت النتائج أن الأنواع الأربعة للدعم الاجتماعي كان لها تأثير علي الملكية النفسية، والالتزام المجتمعي، وأثرت بدوره علي التسكع الاجتماعي، وأظهرت النتائج أن الدعم العاطفي لا يتنبأ بالنفسية الملكية لأن الأعضاء يولوا اهتماماً أكبر للدعم الاجتماعي المتعلق بحل المشكلات بدلاً من الاهتمام به.

١١- دراسة نيائي، حسن؛ وعبدالله (٢٠٢١) بعنوان " أثر التسكع الاجتماعي وسلوك العمل المنحرف في الكفاءة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء الممرضين في مستشفى كربلاء التعليمي للأطفال"

هدف البحث الحالي إلي اختبار مدي تأثير التسكع الاجتماعي وسلوك العمل المنحرف في الكفاءة التنظيمية، بالتطبيق علي عينة من الممرضين في مستشفى كربلاء التعليمي للأطفال باستخدام الاستبانة كأداة الكفاءة التنظيمية، بالتطبيق على عينة شملت (٦٥١) مستجيباً، في مختلف شعب المستشفى، واستخدم الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.25) في اختبار فرضيات البحث والوصف الاحصائي لعينة البحث، ومن أهم النتائج التي توصل اليها أن سلوكيات التسكع الاجتماعي منتشرة بين الممرضين وإن كانت غير مرتفعة وكذلك ظهر وجود شبه حياد بين الممرضين على مدى وجود سلوكيات العمل المنحرف في المستشفى.

١٢- دراسة (Daryono and Foertsch(2023) بعنوان "تأثير التسكع الاجتماعي والتشجيع النفسي علي الأداء الفردي"

هدفت هذه الدراسة إلي تأثير التسكع الاجتماعي والتشجيع النفسي علي الأداء الفردي، وتم استخدام الدراسات الاستقصائية لجمع البيانات لهذا النوع من الدراسة الكمية، وبلغت عدد العينة ٨٨ مشاركاً من قسم المدربين في مدرسة الشرطة الوطنية في جاوا الوسطى، تم استخدام تحليل الانحدار

البسيط لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة والتابعة، وأظهرت نتائج البحث أن التسكع الاجتماعي أثر سلبًا على الأداء الفردي للمعلمين في مدرسة الشرطة الوطنية، في حين أثر التشجيع النفسي بشكل إيجابي على الأداء الفردي للمعلمين، بالإضافة إلى ذلك، خفف التشجيع النفسي من تأثير التسكع الاجتماعي على قسم المدربين في مدرسة الشرطة الوطنية في جاوة الوسطى، وهو ما يمثل الأداء الفردي.

١٣- دراسة الزناتي (٢٠٢٣) بعنوان " تأثير العدالة التنظيمية علي سلوك التسكع

الاجتماعي للعاملين: دراسة تطبيقية ببعض كليات جامعة طنطا"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف اثر مكونات العدالة التنظيمية على ميل العاملين للتسكع الاجتماعي ببذل مجهود أقل عندما يعملون في عمل جماعي، وقد طبقت هذه الدراسة على العاملين في بعض كليات جامعة طنطا، وقد بدأت الدراسة بعرض نظري لمتغيرات البحث ثم أجريت دراسة ميدانية على عينة قوامها ٢٦٢ من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ- أستاذ مساعد - مدرس) العاملين في هذه الكليات الذين اشتركوا في لجان عمل داخل هذه الكليات، وقد استعانت الباحثة بأساليب إحصائية كمعامل الارتباط والانحدار، وقد كشفت الدراسة عن وجود أثر معنوي سلبي لمكونات أو أبعاد العدالة التنظيمية على اتجاه العاملين بالكليات نحو سلوك التسكع الاجتماعي، وبمعنى آخر أوضحت نتائج الدراسة أنه كلما زاد التطبيق السليم لمكونات العدالة التنظيمية كلما قلت ظاهرة التسكع الاجتماعي بين العاملين أثناء العمل الجماعي في لجان داخل بعض كليات جامعة طنطا.

ثانيًا: الدراسات التي تناولت الأداء الأكاديمي

١-دراسة أمين (٢٠١٥) بعنوان " تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة

الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية"

هدفت هذه الدراسة إلي تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية،وتوصلت الدراسة إلى أن أغلب أعضاء هيئة التدريس ينصب اهتمامهم على جانب الأداء التدريسي مع اهتمام ضعيف بالجوانب البحثية المجتمعية، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الأداء الأكاديمي تعزي لمتغير الدرجة الوظيفية.

٢-دراسة إبراهيم (٢٠١٥) بعنوان "تصور مقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة

التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة"

هدفت هذه الدراسة إلي تقديم تصور مقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة , استخدمت الباحثة استبانة من إعداد الباحثة موجهة لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على واقع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة , والتعرف على أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل تلك البرامج التدريبية ومدى توافرها بجامعة سوهاج, وبلغ عدد العينة (٢٢١) عضو هيئة تدريس, وقد توصلت الدراسة إلي أن البرامج التدريبية تقوم بتطوير بعض القدرات الخاصة بالبحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة, وأما بقية العبارات والقدرات التي وردت بالمحور تتحقق بدرجة ضعيفة, وإجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٥٨) أي أنه يتحقق بدرجة ضعيفة.

٣-دراسة مصطفى (٢٠١٦) بعنوان " أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط

العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة

العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلي التعرف علي أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية, وكانت أداة الدراسة استبانة تم توزيعها علي عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية عددها (٢٨٦) من أعضاء هيئة التدريس, وتوصلت الدراسة إلي النتائج الآتية: تعد طبيعة العمل أهم مصدر من مصادر ضغوط العمل الوظيفية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائياً بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٤-دراسة حسن؛ وعبدالمجيد (٢٠٢٠) بعنوان "الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء

الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي كالأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر بالقاهرة, كالكشف عن الفرق في استجاباتهم

حول درجة الأمن الوظيفي ومستوي الأداء الاكاديمي تبعاَ لمتغير الوظيفة كعدد سنوات الخبرة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كأداة الاستبانة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (١٠٣) عضواً، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤١) فرداً، وخرجت الدراسة بالنتائج التالية: جاء المتوسط العام للأداء الأكاديمي بدرجة تقدير عالية، واحتل بُعد " التدريس " المرتبة الأعلى بدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بُعد " البحث العلمي " بدرجة تقدير عالية، كما جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد " خدمة المجتمع " بدرجة تقدير عالية.

التعليق على الدراسات والبحوث السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة اتضح أن هناك اهتماماً كبيراً بالتسكع الاجتماعي، حيث أشارت بعض الدراسات إلي أثر التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي، ونظراً لقلة الدراسات والبحوث التي تناولت متغير التسكع الاجتماعي في الجامعات فقد استعرضت الباحثة معظم الدراسات والبحوث التي تناولت التسكع الاجتماعي في مختلف القطاعات والمؤسسات التعليمية بوجه عام.

- اتفق البحث الحالي مع الدراسات والبحوث السابقة في استخدام معظمها للمنهج الوصفي مثل دراسة (Hou & Zhang (2021، ودراسة (Brian (2011، ما عدا دراسة Alam et al. (2021) استخدمت المقابلات الشخصية، ودراسة (Sherif (2018).

- اتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في التأكيد علي أهمية التسكع الاجتماعي ودوره في خفض درجة الأداء، ووضع مجموعة من القواعد التي تضبط الأداء وتقييمه علي المستوي الجماعي.

- اختلف البحث الحالي عن الدراسات والبحوث السابقة في تناولها التسكع الاجتماعي بجامعة جنوب جنوب الوادي، حيث لا توجد أي دراسة تناولت التسكع الاجتماعي بالجامعات المصرية سوى دراسة واحدة تم تطبيقها في جامعة طنطا وتم ربطها بمتغير آخر وهو العدالة التنظيمية، أما البحث الحالي تم ربطه بالأداء الأكاديمي، فجميع الدراسات السابقة تم تطبيقها في القطاعات المختلفة والمؤسسات التعليمية.

- اختلف البحث الحالي عن الدراسات والبحوث السابقة في تناول متغير التسكع الاجتماعي بجامعة جنوب الوادي.

- اختلف البحث الحالي عن الدراسات والبحوث السابقة في تناوله لمتغير التسكع الاجتماعي وتأثيره علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، وفي عينة البحث حيث تناولت معظم الدراسات والبحوث السابقة العينة العشوائية الطبقية مثل دراسة أمين (٢٠١٥)، ودراسة حسن؛ عبدالمجيد (٢٠٢٠)، أما البحث الحالي تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة.

- استفاد البحث الحالي من الدراسات والبحوث السابقة العربية منها والأجنبية في الإطار النظري للبحث، اختيار أداة البحث المناسبة، والأساليب الإحصائية المناسبة، وتفسير نتائج البحث، حيث حظي موضوع الأداء الأكاديمي باهتمام واسع من قبل الباحثين، وخاصة في الجامعات، حيث هناك اهتمام كبير بمفهوم الأداء الأكاديمي قبل المؤسسات والجامعات والكليات، وهذا ما أظهرته بعض الدراسات السابقة.

- استفادت الباحثة من الدراسات والبحوث السابقة في تحديد مشكلة البحث وفي تحديد متغيرات البحث وأداته.

- تم استخدام الدراسات والبحوث السابقة لدعم نتائج البحث ومقارنتها بها.

- تنوعت التوجهات البحثية للدراسات والبحوث السابقة التي هدفت إلى قياس أثر التسكع الاجتماعي وعلاقته بمتغيرات أخرى كالعادلة التنظيمية، والكفاءة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف، بينما ربط البحث الحالي تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

اجراءات السير في البحث:

تمثلت اجراءات البحث الحالي فيما يلي:

١- تم تحديد الإطار العام للبحث، واشتمل على العناصر الآتية: مقدمة، مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، منهج البحث، أداة البحث، حدود البحث، مصطلحات البحث، خطوات السير في البحث.

٢- للإجابة عن التساؤل الأول: تم تخصيص المحور الأول بعنوان: الإطار النظري للتسكع الاجتماعي في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة، والذي تضمن: مفهوم نشأة التسكع الاجتماعي، ومفهومه، وأبعاده.

٣- للإجابة عن التساؤل الثاني: تم تخصيص المحور الثاني بعنوان: الإطار النظري للأداء الأكاديمي في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة، والذي تضمن: مفهوم الأداء الأكاديمي، وأبعاده.

٤- للإجابة عن التساؤل الثالث والرابع والخامس والسادس: تم تخصيص المحور الثالث بعنوان: تناول البحث في إطاره الميداني واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والتي تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات)، ووجود علاقة ارتباطية بين التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي، وتأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٥- للإجابة عن التساؤل السابع المتعلق بتقديم مجموعة من التوصيات، قام البحث في محوره الرابع والأخير بتقديم توصيات للتقليل من آثار التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، والدراسات المستقبلية المقترحة.

ثانياً: الإطار النظري للبحث

المبحث الاول: الإطار النظري للتسكع الاجتماعي في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة

أولاً: نشأة/ تاريخ التسكع الاجتماعي

تعود الجذور التاريخية للتسكع الاجتماعي إلى نظرية رأس المال الاجتماعي عام ١٩١٦ للمشرف الحكومي Hanevan الذي أول من استخدم هذا المفهوم، إذ يرى أن رأس المال الاجتماعي يدل على قيمة وفعالية العلاقات الاجتماعية ودور التعاون والثقة في تحقيق الأهداف الاقتصادية، (Shiue et al. (2010, 769 ومنذ ما يقرب من مائة عام تم توثيق التسكع الاجتماعي لأول مرة في النصف الأخير من القرن التاسع عشر من قبل مهندس فرنسي يُدعى ماكس رينجلمان الذي لاحظ رجالاً يسحبون أو يدفعون عربة ذات عجلتين، أشار رينجلمان إلى أن مضاعفة عدد الرجال الذين يؤديون المهمة لمضاعفة أو ثلاثة أضعاف الإنتاج، أي أن أداء المجموعات المكونة من شخصين لم

يكن ضعف أداء الرجال الفرديين، ووجد أن مساهمة الفرد بمفرده تكون أقل عندما لا يتم تقييم عمله الشخصي.

ثم قام بعد رينجلمان عام ١٩١٣ Williams, Harkins and Latane (1981) وأشاروا إلي أن الموضوعات التي تؤدي إلي المشاركة في المهام الجسدية أو المعرفية فإنهم يميلون إلي بذل جهد أقل عند العمل في مجموعات، حيث انخفض التسكع الاجتماعي عندما أدرك المشاركون بأن مساهماتهم في المجموعة تحتاج إلي جهد أكبر.

وبعد ثلاث سنوات، صقل Zaccaro (1984) عمل Latane ووجد أن التفاعل والالتزام بالمهام يمكن أن يقلل من التسكع الاجتماعي، وفي عام ١٩٨٧ افترض Harkins and Szymanski أن تقييم الفرد للأداء يمكن أن يزيد الدافع والقضاء علي التسكع الاجتماعي.

وفي عام ١٩٨٥ قارن Jakson and Williams بشكل مباشر التأثيرات الظرفية في أبحاث التسكع الاجتماعي واستنتجوا أن بعض المهام قد يتم إجراؤها بشكل أفضل بشكل فردي وأن الأمر متروك للقائد لتقديرها إذا كانت المهمة يتم تنفيذها بشكل أفضل في مجموعة أو بشكل فردي.

كما أجري George في عام ١٩٩٢ دراسة رائدة في فرق المبيعات بشكل كبير، حيث صمم أداة لقياس ميول التسكع الاجتماعي لأول مرة باستخدام مقياس مكون من أربعة عناصر، وأظهر جورج ارتباطات اجتماعية سلبية للتسكع مع رؤية المهمة والمشاركة فيها بعينة عددها ٥٦٥ موظف مبيعات.

في الآونة الأخيرة لاحظ علماء النفس التسكع الاجتماعي في المهام الجسدية الأخرى مثل سحب الحبل في لعبة شد الحبل، وتوليد الضوضاء عن طريق التصفيق والهتاف، والسباحة في سباق التتابع، وضخ الهواء، ولف قطع الحلوى وما إلى ذلك، حيث أن المهام المعرفية مثل حل المتاهات وتقييم التحرير أو القصيدة وتوليد استخدامات للأشياء، على سبيل المثال تم توجيه المشاركين الذين كانوا يرتدون معصوب العينين لسحب حبل شد الحبل بأقصى قوة ممكنة.

على الرغم من أن المشاركين اعتقدوا أنهم كانوا يسحبون بمفردهم في بعض التجارب وكجزء من مجموعة في تجارب أخرى، في جميع الظروف سحب المشاركين الحبل بمفردهم، وشد المشاركين الحبل بقوة عندما اعتقدوا أنهم سحبوا بمفردهم مما كانوا يعتقدون أنهم سحبوه كجزء من مجموعة، يكشف البحث النفسي عن مجموعة متنوعة من الظروف التي تؤثر على ما إذا كان الناس

يعملون بجد مقابل الإنتاجية، على سبيل المثال يعمل الناس بجد عندما يُعرض عليهم مكافآت خارجية قوية مقابل أداء جماعي جيد، وعندما يجدون المهمة مثيرة للاهتمام في جوهرها أو تتطوي على اهتمام شخصي، وعندما يعتقدون أن الجهد المنخفض سيعاقب، على العكس من ذلك فإن الناس يرغبون عندما يرون أن جهودهم أو مساهماتهم زائدة عن الحاجة مع جهود أو مساهمات أعضاء المجموعة الزملاء، أي أنهم يرغبون عندما يرون أن المهمة غير مهمة، هم أكثر عرضة للتساهل عندما تكون المهمة سهلة أكثر من عندما تكون صعبة، ربما الأهم من ذلك أن الناس يرفضون عندما يعتقدون أنه لا يمكن تحديد مساهماتهم، مما يسمح لهم بالاختباء في الحشد(Shiue et al.,2010, 769).

خلاصة القول لما سبق يتضح أن التسكع الاجتماعي ظهر منذ ما يقرب من مائة عام وترجع أصوله إلي الجذور التاريخية لرأس المال الاجتماعي علي يد العالم هانفان، ثم علي يد العالم ماكس رينجلمان بقيامه بتجربة سحب الحبل في لعبة شد الحبل ووجد أن الأفراد الذين يعملون في مجموعات يبذلون جهدًا أقل عن العمل بمفردهم.

ثانيًا: مفهوم التسكع الاجتماعي

لقد عرف (Karau and Williams,1993) أن التسكع الاجتماعي هو ميل الأفراد لتقليل جهودهم عند العمل في مجموعات.

يشير التسكع الاجتماعي أيضًا إلى انخفاض في الحافز والجهد عندما يجمع الأفراد جهودهم لتشكيل منتج جماعي في شكل أداء جماعي معين، حيث يميل الأفراد إلى توليد ناتج أقل أو المساهمة بجهد أقل عند العمل في مهمة بشكل جماعي حيث يتم الجمع بين المساهمات مقارنة بالعمل الفردي، والنتيجة هي أن الأفراد يكونون أقل إنتاجية عند العمل كجزء من مجموعة مقارنة بالعمل الفردي(Ying et al.,2014).

يشبه التسكع الاجتماعي بتأثير الراكب الحر أي اعتماد الفرد على غيره في الإنجاز ونشر المسؤولية، حيث يساهم الأفراد بشكل أقل في الجهد الجماعي عندما يرون أن مساهماتهم يمكن الاستغناء عنها، هذا أيضًا مشابه لتأثير الامتناس حيث يجب الأشخاص مساهماتهم في مجموعة لتجنب الوقوع ضحية للتسكع الاجتماعي أو جهود الركوب المجاني لأعضاء المجموعة الآخرين(Ringelman, 1913).

ومع ذلك تأثير المتسابق الحر وتأثير الامتصاص هما مصطلحات أضيق تشير إلى أسباب محددة للتسكع الاجتماعي، والتسكع الاجتماعي هو بناء أوسع يشير إلى انخفاض في الحافز والجهد الذي يحدث عندما يتم تجميع المساهمات مقارنةً عندما لا يتم تجميعها.

وبالإضافة إلي ما سبق يُعرف التسكع الاجتماعي بأنه الأفراد يشعرون بدافع أقل عند العمل في مجموعة، لأنهم يعتقدون أن مساهماتها لن تكون ذات قيمة أو معني، ويوضح هايز ونيكي (٢٠٠٥، ١٨٥) أن التسكع يحدث ليس بسبب وجود أناس آخرين فقط ولكن لوجود بعض الظروف الوظيفية، على الرغم من أن التسكع سيئ من منظور العمل الفرق الفعال، إلا أنه هو قرار اقتصادي رشيد يشجع نظام المكافأة إلى الخلف، في كثير من النواحي، يمكن اعتبار الفرد بأنه لديه القدرة على القيام بالأمرين معًا بشكل جيد أو سيئ وهذا ينعكس تبعًا للثقافة والبيئة التي يعيش فيها وهي ظاهرة تحدث في عديد من الفرق مثل فرق التكنولوجيا و فرق العصف Suleiman and (2008,291)Watson ويكون تأثيرها سلبياً بأداء الفريق بشكل عام وفي بقية الأعضاء ويؤدي إلى خفض التحفيز والجهد بين الأعضاء للحد من الأداء وأخلاقيات العمل وسلوكيات الأعضاء، وبالتالي يؤدي الى فقدان الإنتاجية في تلك المجموعات (Smrt & Karau 2011).

مما سبق يمكن القول بأن التسكع الاجتماعي هو يعرف أيضًا بالكسل الاجتماعي ويستند التسكع الاجتماعي إلي فكرة أن الأفراد عندما يكونون في مجموعة ويجب عليهم تنفيذ مهمة نحو هدف مشترك فإنهم يميلون إلي بذل جهد أقل إذا لم يتم تحديد المساهمة التي سيقدمونها لتحقيق المهمة.

ثالثاً: أسباب التسكع الاجتماعي

تتعدد أسباب التسكع الاجتماعي والتي تظهر في الآتي:

١. تأثير الملاحظ Bystander Effect: يظهر تأثير التسكع الاجتماعي علي الأفراد في المواقف الطارئة اعتمادًا على وجود الآخرين، وأن تأثير الملاحظ هو ظاهرة نفسية حيث تقل فيها احتمالية تدخل الفرد في حالة طارئة بوجود أفراد آخرين قادرين علي المساعدة (Milinga et al. (2019).

٢. وضوح المهمة task visibility: بعض البحوث ركزت على وضوح المهمة التي تكلف بها المجموعة وتأثيرها على التسكع الاجتماعي (Simms & Nichols, 2014).

٣. تقييم العمل: أكد (Szmanski and Harkins, 1987) في دراساتهم، أن التسكع الاجتماعي يقع عندما لا يتم تقييم مدخلات عمل الأفراد ضمن المجموعة.
٤. توزيع الجهود: (Jackson and Williams, 1985) اقترحوا سبباً محتملاً آخر للتسكع الاجتماعي حيث يقوم الأفراد بالتقليل من جهودهم في العمل بسبب شعور الأفراد لأداء المجموعة بأن إسهاماتهم غير ضرورية بالنسبة للأفراد.
٥. التوجه الثقافي: يحدث التسكع الاجتماعي أكثر في المجتمعات التي تسود فيها الثقافة الفردية واعتزاز الفرد بذاته وامكانياته مقارنة بالمجتمعات التي تسود فيها الثقافة الجماعية والعمل المشترك.
٦. انخفاض فاعلية الذات: هو سبب مهم للتسكع الاجتماعي حيث وقد أظهرت نتائج دراسة (Sana) أن الأفراد ذوي فاعلية الذات العالية أدوا الأعمال بشكل أفضل جماعياً عن أدائهم فردياً، بينما الأشخاص ذوي فاعلية الذات المنخفضة أدوا بشكل أسوأ جماعياً عن أدائهم فردياً.
٧. الانتباه إلى الذات Self-Attention: مفهوم الانتباه إلى الذات يفسر التسكع الاجتماعي، فإن العمل الجماعي يؤدي إلى تقليل الوعي بالذات مما يؤدي إلى تقليل الانتباه نحو إتيان العمل (Njie, Asimiran & Basri, 2013).
٨. فقدان المساهمة العادلة في العمل: ويحدث تأثيرها عندما يؤمن الجماعة أن الآخرين لا يبذلون جهداً كالذي يبذلونه هم وبما أنهم يشعرون أن الآخرين يتسكعون فإنهم يبدؤون بدورهم بالتقليل من جهودهم.
٩. تحديد الهدف دون الحد الأعلى من الامكانيات: يشعر الأفراد عند وجود هدف بسيط والعديد من الأفراد يعملون على تحقيقه، وأن بإمكانهم بذل جهد أقل لتحقيقه.
١٠. العمل ضمن مجموعة غير مترابطة: في المجموعة غير المترابطة تزداد احتمالية حدوث التسكع بسبب كون المتسكعين لا يعتنون بموضوع خذلانهم لأعضاء الفريق وضعف اهتمامهم بإنجاز مهمة المجموعة على الوجه الامثل (Ying et al., 2014).
١١. الحوافز: هي وسائل متنوعة توجه لإشباع حاجات ورغبات الأفراد المشخصة علمياً مع مراعاة الفروق الفردية، والحوافز تتكون من بعدين مادي ويشمل: الأجر، والمكافآت الدورية،

والعلاوات السنوية، والمشاركة في الأرباح، ومعنوي ويتضمن: الاعتراف بالتميز والجدارة لدي الأعضاء، وطبيعة القيم والترقية الموجودة في بيئة العمل(Ying et al., 2014). مما سبق يمكن القول أن أسباب التسكع الاجتماعي تتلخص في مجموعة نقاط أهمها: تأثير الملاحظ وتظهر في المواقف الطارئة، وضوح المهمة، تقييم العمل، وتوزيعه بين الأعضاء، التوجه الثقافي، وانخفاض تقدير الذات، وانخفاض فاعليته، الانصاف غير العادل، قصور الإمكانيات، فضلاً عن عدم ترابط المجموعة، اجتمعت هذه النقاط لتوضح أن جهد الفرد يقل عند العمل في مجموعة عن أدائه كفرد بمفرده وعند عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

رابعاً: أنواع التسكع الاجتماعي

توضح دراسة (Abdu (2019 أن هناك نوعين من التسكع الاجتماعي:

النوع الأول: تأثير الراكب المجاني Effect Rider Free وهو عدم بذل أفراد معينين لنصيبهم من العمل اعتماداً على أن الآخرين سيؤدون هذا النصيب ويعد هذا النوع من التسكع النوع الأولي الذي يحدث ابتداءً إلى حدوث النوع الآخر من التسكع.

النوع الثاني: وهو تأثير الاستغلال The Sucker Effect حيث يقوم الأعضاء الآخرون في المجموعة وهم ممن يؤدون عملهم كاملاً ومن غير تكاسل في العادة(بالتقليل من جهودهم استجابة لتأثير الراكب المجاني أي إنهم يتسكون؛ ردًا على تسكع الآخرين لمنع المتسكعين من استغلال جهودهم وهذا النوع من التسكع قد يحدث نتيجة لتسكع الأفراد الآخرين بشكل حقيقي وواقعي أو لمجرد الظن بكونهم يتسكعون.

خامساً: أبعاد التسكع الاجتماعي

تظهر أبعاد التسكع الاجتماعي في الآتي:

- أ- **الامبالاة للمتسكع:** اللامبالاة سلوك من سلوكيات التسكع الاجتماعي Jassawalla et al. (2009, 45) وتعرف الامبالاة للمتسكع بأنها عدم الانتباه والتركيز، والسيطرة مما يؤدي إلى اختلال في الوعي وإهدار الموارد والمهارات النفسية، وقد عرف بأنه عدم وجود تحفيز من قبل الإدارة ويرتبط هذا مع ضعف الإدراك وانخفاض في أنشطة الحياة اليومية والأداء .
- ب- **الانقطاع عن العمل:** وهو طبيعة سلبية تنشأ في عضو الفريق نتيجة الانقطاع الاجتماعي وبالتالي يؤدي ذلك الى ضعف أداء المجموعة ويحدث الانقطاع عند عديد من الأفراد عندما

يعملون على المهمة نفسها معًا حتى أنه من الصعب (إن لم يكن من المستحيل) معرفة مقدار مساهمة كل عضو في المجموعة (Jassawalla et al., 2009, 45).

- ج- **السلوك التخريبي:** يقصد به سلوك سلبي يحدث في بيئة العمل بين أعضاء المجموعة مما يجعل العمل في تلكو ويعرض الموجودات إلى التخريب، ومن الأمثلة على السلوكيات التخريبية رمي الأشياء، وأحداث ضجيج وأضرار المعدات (Jassawalla et al., 2008, 404)
- د- **انخفاض الجهد المبذول:** وهو الفشل في أداء المهام الوظيفية بشكل فعال مما يؤثر في الكفاءة التنظيمية من خلال انتهاك المعايير التنظيمية فيما يتعلق بكمية ونوعية العمل المطلوب انجازه ويحدث ذلك بسبب انعدام الثقة، وانخفاض المعنويات، وضعف أداء المجموعة . (Jassawalla et al., 2008, 404)

مما سبق يمكن القول بأن أبعاد التسكع الاجتماعي تتمثل في اللامبالاة للمتسكع وتعني ضعف الانتباه والتركيز، الانقطاع عن العمل ويحدث نتيجة ضعف رغبة الأفراد في أداء العمل مما يؤدي إلي ضعف المهمة ويؤثر علي أدائه، السلوك التخريبي وهو سلوك سلبي يحدث نتيجة ضعف رغبة الأفراد في القيام بالتكليفات الموكلة إليهم كالتبريرات، والتلكؤ، وتقديم التقارير المرضية بدون سبب للاضراب عن العمل، فضلاً عن انخفاض الجهد المبذول.

وكذلك يحدث التسكع الاجتماعي عندما يجمع الأعضاء جهودهم نحو هدف مشترك، ففي الواقع تبدو إعدادات المجموعة معرضة بشكل خاص للتسكع الاجتماعي، ومع ذلك فإن الظروف التي تدفع إلى التسكع الاجتماعي في إعدادات المجموعة يمكن أن تؤدي أيضًا إلى انخفاض الحافز والجهد بين الأشخاص الذين يقومون بمهام فردية، على وجه التحديد سيحجم الأشخاص عن بذل الجهود في المهام الفردية إلى الحد الذي لا يرون فيه أي علاقة بين جهودهم وأدائهم، ولا توجد علاقة بين أدائهم والنتيجة، أو لا يقدررون النتيجة أو يعتقدون أن تكاليف تحقيق نتيجة جيدة تفوق فوائد الحصول على نتيجة جيدة.

تتطلب عديد من المهام في حياتنا الجهود الجماعية للمجموعة بشكل عام، غالبًا ما يرتبط العمل الجماعي بالآثار الإيجابية فيما يتعلق بجهود الأفراد وأدائهم ومع ذلك، فإن العمل الجماعي قد يقلل من الدافع والجهود الفردي. يُعرف هذا باسم التسكع الاجتماعي، والذي يشير إلى انخفاض الجهد

الفرد الذي يديه الأشخاص عند الأداء في مجموعات مقارنةً بالوقت الذي يؤدون لوحدهم، يمكن أن يؤدي التسكع الاجتماعي إلى انخفاض الإنتاجية وضعف أداء المجموعة.

سادسًا: شروط التسكع الاجتماعي

يتطلب التسكع الاجتماعي من الأفراد التمييز بين الجهد أي المساهمة التي يقدمها الأفراد، والأداء أي نتاج تلك المساهمات، والنتيجة أي المكافأة أو النتائج المرتبطة بالأداء، مع وضع هذا التمييز في الاعتبار يمكن تنظيم الظروف المختلفة التي تؤثر على التسكع الاجتماعي في ظل ثلاثة شروط عامة، وسوف يتخلى الناس عن أي من الظروف حيث تتمثل فيما يلي (Ying et al., 2014):

أ- **عدم ارتباط الأداء الفردي بالجماعي:** يستغني الأفراد عندما يرون أن جهودهم الفردية غير مرتبطة أو غير ذات صلة بالأداء الجيد، على سبيل المثال إذا كان طالب يعمل في مشروع جماعي يعتقد أن المجموعة ستنتج أداءً جيدًا بغض النظر عما إذا كان هو يعمل بجد بشكل فردي، وبالمثل إذا كان الطالب يعتقد أن منتجًا جماعيًا جيدًا لا يمكن تحقيقه بغض النظر عما إذا كان يعمل بجد أم لا.

ب- **عدم ترابط النتيجة بالأداء:** عندما يرون الأفراد أن النتيجة لا علاقة لها بجودة الأداء، على سبيل المثال إذا رأى أعضاء المجموعة أن أداء المجموعة سيكون بغض النظر عن جودة أداء المجموعة، فسوف يرغبون، وبالمثل إذا أدرك الأفراد أن أداء المجموعة لن يحصل على مكافأة بغض النظر عن جودة أداء المجموعة فإنهم سيخافون.

ج- **عدم تقييم وتقدير النتيجة:** عندما لا يقدر الأفراد النتيجة وبشكل أكثر تحديدًا عندما يرون أن تكاليف تحقيق النتيجة تتجاوز أي فوائد لتحقيق النتيجة، على سبيل المثال قد يفهم الطلاب أن مشروعًا جماعيًا جيدًا في الفصل سيحصل على درجة الأول، لكنهم يدركون أيضًا أن الوقت المطلوب لإنتاج مشروع جماعي جيد سوف يؤثر على الوقت الذي يحتاجون إليه للدراسة في الفصول الأخرى، وبالتالي قد يرغبون في أداء المسؤولية لأنهم غير مستعدين للتضحية بوقت الدراسة لفصولهم الأخرى لتحقيق مشروع جماعي جيد، والجدير بالذكر أن النتيجة التي توصل إليها الأفراد عندما يتعذر تحديد المساهمات توضح أيضًا الشرط الثالث،

عندما يتعذر تحديد المساهمات لا يمكن مكافأة المساهمين الفرديين بشكل مناسب على جهودهم الكبيرة، ولكن لا يمكن أيضًا معاقبتهم بشكل مناسب في حالة رغبتهم في ذلك. تتلخص النقاط السابق ذكرها في أن التسكع الاجتماعي يحدث إذا توافر ثلاثة شروط تتمثل في عدم ترابط الأداء الفردي بأداء الجماعة لأنهم يرون أن به أو من غيره ستنتم المهمة، عدم ترابط النتيجة بالأداء اعتقادًا منهم أن أداء المجموعة ستقيم وتكافأ بغض النظر عن أداء الفرد، فضلاً عن عدم تقييم وتقدير النتيجة إما لطول الوقت الذي يستغرقه المشروع أو عدم الجدية في النتيجة التي تم التوصل إليها.

سابعاً: مزايا وعيوب التسكع الاجتماعي

بالنسبة لمعظم الأفراد، يعد التسكع الاجتماعي من العيوب التي يجب تجنبها في المجموعة. وهذا مرتبط بالمحاولات المختلفة التي أظهرها أعضاء المجموعة والتي يمكن أن تؤدي في النهاية إلى التسكع الاجتماعي، وجدت بعض الدراسات (Mefoh and Nwanosike (2012)، على النحو المذكور في Ying et al.(2014) نفس الشيء، وهو أن التسكع الاجتماعي أدى إلى انخفاض الأداء وفقدان إنتاجية المجموعة، بالإضافة إلى ذلك، فإن وجود الفرد الذي يعد متسابقاً حراً سيؤدي إلى ظهور تأثير الامتناس، حيث يكون هناك نقص في الجدية في أداء المهام من قبل الأفراد. ومع ذلك، اتضح أن التسكع الاجتماعي ليس سيئاً تماماً، على عكس معظم الدراسات التي خلصت إلى أن التسكع الاجتماعي ضار، فإن بحث Bluhm في عام 2009 (كما ورد في Simms and Nichols(2014)، يقدم التسكع الاجتماعي كظاهرة يمكن أن تعطي أشياء جيدة خاصة للأفراد حتى يتمكنوا من توفير الطاقة للعمل بشكل فردي، بهذه الطريقة، لن يكونوا مرهقين جسدياً وعقلياً لأنهم عند العمل مع مجموعة لا يبذلون سوى القليل من الجهد، طالما أن المهمة قد اكتملت والجميع راضون عن النتيجة.

ثامناً: كيفية التغلب علي التسكع الاجتماعي

عندما يحدث التسكع الاجتماعي داخل مجموعة، فإن الخوف هو التأثير على أداء المجموعة. لذلك، من المهم معرفة كيفية منع حدوث التسكع الاجتماعي حتى تتمكن المجموعة المتكونة من العمل بشكل جيد، فيما يلي بعض الطرق لمنع التسكع الاجتماعي:

أ- معرفة الفريق/المجموعة: قد يمنع تأثير العلاقات الجماعية الوثيقة والحميمة التسكع الاجتماعي (Woodman, Roberts, Hardy, Callow and Rogers (2011) من المفهوم أنه عندما يكون الأفراد قريبين من بعضهم البعض في مجموعة ، ستكون هناك ثقة ثنائية واستعداد لتجنب إيذاء أعضاء المجموعة، لتنمية هذه الألفة، يمكن بناء الفريق لتدريب أعضاء المجموعة على التعاون والثقة.

ب- الالتزام: هناك حاجة إلى الالتزام، من إدارة الكلية إلى الأعضاء، لتحقيق رؤية ورسالة الكلية، هذا هو الحال مع المجموعة يمكن أن يؤدي الالتزام العالي لأعضاء المجموعة بشكل مؤثر ومعيارى، إلى تقليل السلوك الاجتماعي المتسكع Sen, Tozlu, Atesoglu and Sahin (2016) هذا يعني أن الالتزام العاطفي والأخلاقي الذي يعزز الولاء المناسب يمنع التسكع الاجتماعي.

ج- تقييمات الأقران: إحدى الإستراتيجيات الجيدة التي يجب القيام بها هي التقييم بين الأعضاء هذا مدعوم من قبل Stevens كما ورد في Perron (2011) ، الذي يؤكد أنه مع زيادة التقييم بين زملاء العمل، لن يتصرف الأفراد بسهولة في حالة عدم الارتياح الاجتماعي لأن أداءهم يتم تقييمه من قبل زملائهم، بهذه الطريقة، من الجيد في مجموعة تُجرى تقييمًا منتظمًا، خاصة بين أعضاء المجموعة، أن يتم تقييم أداء الزملاء الآخرين شخصيًا.

د- عقد المشاريع الجماعية على أساس منتظم: هذه استراتيجية تؤكد بشكل أكبر على التكنولوجيا في تقليل ومنع التسكع الاجتماعي، وفقًا Perron(2011) ، مع وجود أنظمة المعلومات، يمكن مراقبة أداء كل عضو في المجموعة بحيث يمكن معرفة ما إذا كانت هناك مؤشرات على التسكع الاجتماعي أم لا، عند العثور عليه، يمكن لقائد المجموعة تقييم ومعالجة أولئك الذين يتصرفون في التسكع الاجتماعي.

هـ- تشكيل مجموعات مع عدد قليل من الأعضاء: ستساهم المجموعات التي تضم عددًا أقل من الأعضاء بشكل أكبر وستشعر بأن عملهم يتم تقديره بالطبع هذا يتناقض مع مجموعة بها العديد من الأعضاء، حيث يفكر بعض الأعضاء بسهولة ويعتقدون أن مساهمتهم ضئيلة مقارنة بأعضاء المجموعة الأكثر نفوذًا ، لذا فإن التسكع الاجتماعي ضعيف. علاوة على ذلك ، يُعتقد أن مساهمة الأعضاء في مجموعات صغيرة تضيف قيمة إلى المجموعة Mefoh

(2012) and Nwanosike، كما ورد في (Radics 2016)، تحقيقا لهذه الغاية، الانتباه

إلى حجم المجموعة من أجل العمل بفعالية وكفاءة ومشاركة جميع الأعضاء.

خلاصة القول: يتضح مما سبق عندما يعمل شخص ما بفتور في مجموعة ويتوقع أن يقوم عضو آخر في المجموعة بأداء المهام، عندها يحدث السلوك الاجتماعي المتسكع. ونتيجة لذلك، انخفض أداء وإنتاجية المجموعة. وبالمثل، يمكن أن يؤثر التسكع الاجتماعي على دوافع العمل لدى أعضاء المجموعة ويميل الموظفون الذكور إلى التصرف في سلوكيات اجتماعية عالية مقارنة بالنساء التي يسببها الرجال الذين يرغبون في العمل بشكل فردي للحصول على الاعتراف بعملهم.

على الرغم من أن عديد من الدراسات قد وجدت آثارًا سلبية للتسكع الاجتماعي لأداء المجموعة، فقد وجدت بعض الدراسات أن التسكع الاجتماعي له شيئًا إيجابيًا، خاصة بالنسبة للأفراد، حيث يمكنهم مشاركة الواجبات والمسؤوليات، بهذه الطريقة، يمكن لأعضاء المجموعة الاسترخاء وكذلك توفير الطاقة لاستخدامها في أداء المهام الفردية.

ولتجنب التسكع الاجتماعي الذي قد يضر بأداء المجموعة، فهناك بعض الأشياء التي يمكن القيام بها لتقليل أو منع هذا السلوك: من بينها بناء ألفة أعضاء الفريق الزملاء، والتزامات العمل، والتقييم بين الزملاء مصحوبًا بعمل المشاريع في مجموعات، وإنشاء مجموعة تضم عددًا كافيًا من الأعضاء بهذه الطريقة، يمكن لأعضاء المجموعة أن يكونوا على دراية بمسؤوليات كل منهم وتجنب سلوك الاجتماعي المتسكع.

وكذلك إدراك الأعضاء أنّ سلوكهم الفردي تُمكن ملاحظته وتقييمه، إحساس الأعضاء بقيمة وأهمية عملهم الفردي، وأنّ مساهمتهم تمثل جزءًا مهمًا من المنتج النهائي للمؤسسة، تقسيم الأعضاء إلى فرق عمل صغيرة، مما يسهّل المتابعة ويحسن من مستويات التنسيق، التخلص بشكل نهائي من مدمني التسكع الاجتماعي.

المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الأكاديمي في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية**المعاصرة**

يُعد عضو هيئة التدريس بالجامعات تلك العنصر المحوري بالعمل الجامعي، ولما كان عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعمل الأكاديمي وصولاً إلى التميز كجودة المخرجات كان لزاماً علي المؤسسات الجامعية تهيئة كافة الظروف التي من شأنها تحسين الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

فالأداء هو الطريقة التي يتم بها عمل الشيء فيحقق النجاح أو الفشل (موسي، ٢٠١١، ٤٦١)، كما يُعرف الأداء بأنه الناتج المتحقق من التفاعل بين موارد المؤسسة وكافة أنشطتها (الغيث، ٢٠١٥، ١١٤)، كما يُعرف أداء عضو هيئة التدريس بأنه السلوك أو الممارسة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لتنفيذ أعماله ونشاطاته وهو يقوم بثلاث وظائف رئيسة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (العربي، ٢٠١٧، ٢٨٨).

ويُعرف الأداء الأكاديمي في البحث الحالي بأنه الطريقة التي يحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية من خلال ما يبذله من جهد وما يؤديه من مهام ونشاطات داخل الجامعة عند العمل في مجموعات كفرق البحث العلمي في البحث العلمي المشترك، المشروعات التنافسية، أعمال الجودة، وأعمال الامتحانات والكنتروليات.

حيث تزايد اهتمام الجامعات بفكرة فرق العمل، حيث احتلت دوراً متنامياً في حياة الجامعات، كما أن تشكيل فرق عمل متماسكة يؤدي إلي استغلال أقصى طاقة متاحة لدي الأعضاء وتخفيض المستويات الهرمية وتخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية، واستخدام أسلوب فرق العمل يحقق جملة من الفوائد من إيجاد بيئة عالية التحفيز ومناخ مناسب للعمل وتقليل الاعتماد علي الوصف الوظيفي وزيادة في مرونة الأداء وتوقع المشكلات قبل حدوثها وتقديم حلول مبتكرة.

فالفرق هو مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم لتحقيق أهداف مشتركة (بيل، ٢٠٠٣، ١٦)، وفرق العمل هي جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق أهداف محددة تتطلب التنسيق والتعاون والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق (عبدالرؤف، ٢٠١٥)، كما أن ترابط أو تماسك الفريق وهو أن يبرز الأفراد مشاعر الانتماء والتوحد تجاه المجموعة، ولكي يتحقق التماسك بين الفريق يجب أن يكون هناك وحدة للهدف المشترك، وتعد أنماط العمل، القواعد، مؤشرات الأداء، والتصرف

معايير تساعد في تشكيل سلوك أعضاء المجموعة، ولتحقيق تماسك فريق العمل هناك خمسة أنماط تشكلها تتمثل في:

التقدير؛ وهو إحدي الأدوات المهمة التي يُدار بها الفرد داخل المجموعة فشعور العضو بالتقدير داخل المجموعة يحقق النجاح، وبدونه يُعرضه لمشاعر سلبية كشعوره بانعزاله عن فريق العمل، فالإقرار بالإنجاز يجب أن يتم في السر والعلن كإبداء الفريق استعداده بذل المزيد من الجهد لاستكمال المشروع بحلول الموعد النهائي أمر يستحق الثناء والتقدير لكل فرد في الفريق علي حدة(هايزونيكى، ٢٠٠٥).

التحفيز؛ وهو أحد العوامل التي تُسهم في نجاح الحوافز والمكافآت كإعطاء الفرصة للفريق كي يختار المشروعات المستقبلية أو يتخذ قرارات محددة فيما يتعلق بإنجاز المشروعات أو أن يتخذ قرارات محددة فيما يتعلق بكيفية إنجاز المشروعات.

الصلة؛ من أصعب التحديات المتعلقة بقيادة فريق من الأفراد وهو جعل كل عضو يشعر بالصلة وأن أعضاء الفريق قد يشعرون بأنهم غير متصلين بالهدف العام للفريق وكل عضو داخل الفريق يحتاج معرفة أن وظيفته تعني شيئاً للمؤسسة، فلا بد من البداية الاعلان عن أهداف المشروع إلي أن يتم وضعها بالفعل، إيجاد حوار بين العضو والفريق وسؤال جميع الأعضاء الفريق عن الكيفية التي سيعملون بها للوصول إلي هذه الأهداف المعلنة. والشعور بحرية العمل، وتحمل المسؤولية ، والتركيز علي المسئوليات الفردية وتحديد مسئوليات لكل فرد يخصصها له قائد الفريق وفقاً لمعايير معينة مثل الخبرة والتمتع بنقاط قوة في بعض المواطن وأن يكون مسؤولاً عن شئ إلي جانب اختصاصاته والحصول علي أفكار أفضل(ماهر، ٢٠١٤ ، ٢٤٧).

قياس الأداء؛ وهو عنصر أساسي للحفاظ علي روح معنوية مرتفعة بالفريق فمن المهم قياس أداء الفرد داخل المجموعة لتحفيز كل فرد بها علي أداء أقصى جهد ممكن، فلا بد من تحديد الهدف المراد قياسه، وقياس أداء الفرد داخل المجموعة وقياس أداء المجموعة ككل ومدي مساهمة العضو داخل الفريق كالمشاركة في اجتماعات الفريق التطوع لعمل مشروعات، عدد الأفكار التي يساهم بها العضو ، كيف يعمل العضو مع أعضاء الفريق وكيف يتواصل معهم بطريقة بناءة ويساهم بمقترحاته في النقاشات وصنع القرار(القريوتي، ٢٠٠٩).

فيجب؛ تحديد ما تم قياسه فيما يتعلق بجودة عمل الفريق، حيث ليس من الواضح دائماً أي النتائج التي يجب قياسها، أحياناً تعرف الفرق ما الذي تريد قياسه ولكن لا تعرف الكيفية التي سيتم بها القياس وهذه الصعوبة تواجهها الفرق عندما يتعلق الأمر بقياس أشياء مثل الإبداع (بيل، ٢٠٠٣).

أنواع الأداء التي يمكن قياسها: (Saari,2006)

الهدف؛ هو أمر مهم للغاية ولكن مع الأسف العنصر الوحيد الذي يتم قياسه فقط في كثير من الأحيان.

الأهداف قصيرة الأجل؛ كثير من المشروعات تأخذ سنوات طويلة في التنفيذ ولهذا قياس الأهداف قصيرة الأجل لا يحفز أعضاء الفريق، بل يمدهم أيضاً بالمتابعة المطلوبة لتقييم مدي التقدم بالمشروع.

جهد الفريق ككل: مكافأة المجموعة أو الفريق علي الجهد المبذول حتي وإن لم يتم التوصل إلي نتائج. مساهمة الفرد في الفريق؛ المشاركة في اجتماعات الفريق، التطوع لعمل مشروعات، عدد الأفكار التي يساهم بها الفرد، رأي باقي أعضاء الفريق في الفرد وهذا يحدد اختيار الأشخاص الذين يمكنهم العمل في مشروعات مستقبلية.

سلوك الفرد: كيف يعمل الفرد مع أعضاء الفريق، كيف يتواصل معهم بطريقة بناءة، ويساهم بمقترحاته في النقاشات وصنع القرار.

سلوك المجموعة؛ وهذا يتضمن إدارة الاجتماعات بطريقة فعالة، التواصل مع الآخرين، السماح بمشاركة الآراء والمقترحات.

والعلاقات بين الأشخاص؛ المجموعات أداة فاعلة في حل المشكلات وإنجاز المهام وأن الأفكار والجهود مجتمعة توفر نتيجة أفضل من التي يمكن الحصول عليها من جهد فرد واحد أو حتي من جهود نفس الأعضاء الذين يعملون بمفردهم علي نفس المهام (باعمر، ٢٠١٧)، ومع هذا توجد مشكلات تواجه الفرق والمجموعات منها: اختلاف الآراء التي قد تؤدي إلي نشوب صراعات لذلك من المهم تشجيع الجوانب الايجابية ونبذ الجوانب الأخرى السلبية في بيئة العمل التي تقوم علي عمل الفرق، فإذا كانت البيئة صالحة تجعل فريق العمل قادراً علي العمل بشكل جاد وأكثر فاعلية وإنتاجية، لأن العلاقة بين أعضاء الفريق قائمة علي الثقة لتجنب الصراعات التي قد تحدث ومنها (الصراعات بخصوص المهام) وهي تلك

الصراعات التي تنشأ بسبب عدم الاتفاق علي طريقة التنفيذ واختلاف الرؤي فيما يتعلق بذلك (الصراعات الشخصية) وهي نتيجة الخلافات الدائرة حول المسائل الشخصية بين الأعضاء، واللجوء إلي مشروعات فرق العمل نتيجة لارتفاع الهدر في موارد ومخرجات الجامعة، عدم وضوح المهام والعلاقات، عدم مشاركة المعلومات مع الآخرين، عدم فهم واستيعاب القرارات الإدارية أو عدم تنفيذها بشكل مناسب، ضعف الولاء والالتزام وظهور بوادر اللامبالاة بين الأعضاء، عدم فاعلية الاجتماعات، وضعف روح المبادرة والإبداع، المعارضة للتغيير في اجراءات العمل، وهناك عديد من فرق العمل ومنها فرق المشروعات وهي مجموعة من الأفراد الذين يعملون معًا بهدف تحقيق أهدافه كفرق الأبحاث وفرق تطوير المشروعات والتي تهدف إلي تحسين الخبرة والمهارة لدي أعضاء الفريق، زيادة الثقة والتوافق، تنمية روح التعاون لتحسين الإنتاجية الفردية والجماعية.

فضلاً عن ذلك؛ إنشاء وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي لتكون وحدة مستقلة لها كيان مستقل من النواحي الفنية والمالية والإدارية لإدارة ومتابعة تنفيذ مشروعات الخطة الاستراتيجية للتعليم العالي والممولة من المنح أو القروض التي تقرها الدولة أو مصادر التمويل الحكومية أو أي مصادر تمويل أخرى والتي تكفل تحقيق أهداف التنمية وتطوير التعليم العالي في مصر. حيث صدر القرار الوزاري رقم ٣٠٠ بتاريخ ٢٠٠٣/٠٣/١٣ بإنشاء وحدة ادارة مشروعات تطوير التعليم العالي، ثم تلى ذلك صدور القرار الوزاري رقم ٧٧٥ بتاريخ ٢٠٠٦/٥/٢٨ بتعديل النظام القانوني والإداري لوحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي وإدارتها، وصدر القرار الوزاري رقم ٣٩٤٧ بتاريخ ٢٠٠٩/١٢/٣١ باستمرار العمل بوحدة ادارة مشروعات تطوير التعليم العالي لتنفيذ المشروعات فى إطار تنفيذ الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم العالي اعتمادا على الاعتمادات المتاحة فى خطة الدولة أو ما يخصص فى إطار التعاون الدولى وأية موارد أخرى تقرها الدولة(جامعة جنوب الوادي، وحدة إدارة المشروعات، ٢٠٢٣).

كما ينظم مركز تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة عن دورة إدارة الفريق البحثي والتي تهدف إلي تطوير المهارات الاساسية والمعارف والسلوكيات الإيجابية لدي المشاركين التي

تمكنهم من إعداد وإدارة الفريق البحثي بكفاءة وفاعلية ضمان نجاح المشروع البحثي(جامعة جنوب الوادي، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ٢٠٢٣).

ويعد البحث العلمي بمفهومه العام نقطة الانطلاق نحو السعي الجاد لبناء مجتمع علمي، فالتغيرات العلمية والتكنولوجية المعاصرة وما صاحبها من تحول المجتمعات التقليدية إلى مجتمعات قائمة على المعرفة، ما بها من نتاج أبحاث علمية رصينة أجريت في مؤسسات التعليم العالي ومراكزها البحثية، والبحث العلمي باعتباره قوة دفع أساسية للتنمية، و أن البحث العلمي هو أساس التنمية المستدامة في مجتمع تنافسي.

وتأتي علي رأسها البحوث العلمية المشتركة حيث يعتمد على مشروعات تنافسية ممولة من جهات محلية أو دولية لها أهداف علمية نهائية يلتزم الباحث المتخصص في تحقيقها، ولأنها مشروعات تنافسية فمن يفوز منها بمشروع يكون هو الأفضل علمياً في هذا التخصص من حيث الفكرة وقدرة الفريق البحثي على التنفيذ والخبرات السابقة والمخرج النهائي، والأهم من ذلك استمرارية المشروع(زيدان، ٢٠١٤، ١٨).

ومن أهم ما يميز المشروعات التنافسية أنها تعتمد على فكرة لحل مشكلة معينة والتزامها بوقت ومكان وميزانية وفريق عمل محدد يتم الاتفاق عليه قبل بدء المشروع، كما أنه يتم تحكيم هذه المشروعات قبل الحصول عليها من قبل خبراء، وكذلك بعد الموافقة على تحويلها بصورة دورية مما يضمن الجدية والاستمرارية وتحقيق الأهداف في خطة زمنية محددة، ولذلك يضمن نظام عمل المشروعات التنافسية الجدية والالتزام والإبداع والتنافسية والحساب الزمني والذي ينعكس بالطبع على تقدم الدولة علمياً أتى فكرة إنشاء فرق بحثية، التي تُعنى بالعمل البحثي المشترك بين عدد من الباحثين، من أجل إنجاز أبحاث متميزة كماً ونوعاً وذات فائدة للجامعة والمجتمع(حبيب، ٢٠٠٩، ٣٤٢).

فالأبحاث الجماعية اكتسبت التقدير والاعتراف المتزايد من العلماء والباحثين لالتسامها بالجودة والشمولية ولكونها نتاج مناخ علمي تفاعلي بين الباحثين تغذيه وترعاه وتوجهه خبرات وتخصصات متكاملة لها دور كبير في إزالة الغموض وذلك مقارنة بالأبحاث الذاتية والفردية(إبراهيم، ٢٠٠٩).

وذلك نرى أن أهم النواتج البحثية قاطبة سواء على هيئة أبحاث منشورة أو كتب أو براءات اختراع أو مشروعات بحثية هي التي نتجت من فرق بحثية بدأت صغيرة وانتهت كبيرة بفضل رؤية

وأهداف ورسالة واضحة، فالطابع الفردي للبحث وفقدان التعاون بين الباحثين وتخوفهم من العمل ضمن فريق وضعف المشاركة بينهم وتدنى الإدراك بأهمية العمل ضمن فريق؛ الأمر الذى ينجم عنه تأخر نمو البحث العلمى، فنظام الفريق البحثى يساعد فى تزويد الأعضاء بخبرات فنية مكتسبة إضافة إلى تبادل المعلومات والحقائق، فإن نظام الفريق هو محور العمل فى البحث العلمى فهو يساعد فى تشذيب الأفراد من فرديتهم المفرطة والانفتاح على الآخرين.

وهناك بعض الدراسات التى تناولت مجال البحث التربوى بكليات التربية المصرية وكيفية تجويده وتحسينه من خلال الاهتمام بالبحوث الجماعية والتخلى عن البحوث الفردية، ومن هذه الدراسات والبحوث، دراسة محمد؛ قمر (٢٠٠٩) والتى نادى بضرورة التركيز على العمل الفريقى الذى تتنوع فيه خبرات تخصصات أعضاء الفريق حتى تتكامل فى تحقيق الهدف المنشود من البحث العلمى، ودراسة دويدار (٢٠٠٩) والتى أكدت على أن العمل العلمى فى إطار فريق أجدى من العمل الفردى، وأكثر فائدة على المستوى العلمى والإنسانى، وكذلك دراسة حبيب (٢٠٠٩) والتى أوصت بضرورة تشجيع البحوث الجماعية والتعاون مع الزملاء الباحثين كفريق واحد متجانس لتبادل الخبرة فيما بينهم.

فضلاً عن دراسة حموده (٢٠٠٩) والتى أشارت إلى أن عمل الفريق يذهب إلى مدى أبعد من المدى الذى تذهب به مجموعة العمل التقليدية وذلك من خلال التركيز على فكرة التعاون أو المساهمة المتفاعلة أو الاعتقاد بأن ناتج الكل أكبر بكثير من مجرد حاصل جمع ناتج كل عضو منفرد فيه، ومن الضرورى لفت النظر إلى أن هذه النظرة تؤدى دوراً مهماً فى مناخ منظمات التعليم العالى، حيث يقوم مدخل العمل الفريقى بأدوار أكبر من الأدوار التى يتم تحديدها رسمياً فى الأشكال الأخرى من الجماعات الوظيفية المحددة بقواعد ولوائح التنظيم، ويبرز فى هذا الصدد البعد التطوعى أو الاختيارى فى الانضمام إلى الفريق، علاوة على التنوع المتكامل بين أعضائه، فالانطباع الإيجابي لدى الكادر التدريسي عينة الدراسة اتجاه بعد التوجه للجماعية وهذا يدل على انطباع سلبي لدى الكادر التدريسي عينة الدراسة اتجاه بعد التوجه للفردية وهذا ما أثبتته دراسة العطوي (٢٠٠٨).

علاوة على ذلك؛ حدد قانون تنظيم الجامعات الصادر رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المادة (٩٨)، (٩٩) واجبات ومهام أعضاء هيئة التدريس وأكد القانون أنه على كل عضو من أعضاء هيئة التدريس أن يقدم تقريراً سنوياً عن نشاطه العلمى والبحوث التى أجراها ونشرها والبحوث الجارية إلى رئيس

مجلس القسم المختص للعرض على مجلس القسم، وعلى رئيس مجلس القسم أن يقدم تقريرًا إلى عميد الكلية أو المعهد عن سير العمل في قسمه وعن النشاط العلمي والبحوث الجارية فيه وما حققه القسم من أهداف.

كما أوجب القانون على أعضاء هيئة التدريس المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونون أعضاء فيها، وعليهم المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للقسم والكلية أو المعهد مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة، الاشتراك في إعداد بحث سنوي على مستوى الكلية.

ومن العوامل أيضًا أعمال الجودة بالكلية كإحدى المشروعات التابعة لوزارة التعليم العالي ومنها إنشاء مركز بالجامعة ومركز داخل كل كلية مختص بأعمالها وهو مشروع يتطلب من كل كلية سواء برامجي أو مؤسسي استيفاء هذه المعايير للحصول علي الاعتماد وهذا يتطلب تكوين فرق عمل من أعضاء هيئة التدريس مكلفين باستيفاء هذه المعايير وقياس جهد المجموعة ككل مقارنة بالجهد الفردي وقياس مدي التقدم الذي أحرزته المجموعة وبالرغم من ذلك نجد قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أعمال الجودة بالكلية بالرغم من التكلفة الرسمي لهم وتشكيلهم ضمن فرق إلا أنهم لا يبدون أي اهتمام ولا يبذلون أي جهد للقيام بهذه الأعمال فضلاً عن قلة الحوافز المادية والمعنوية وهذا ما أكدته دراسة الحفظي (٢٠١٤)؛ العضاضي (٢٠١٢) من قلة الجهد المبذول في الأعمال الجماعية مقارنة بالعمل الفردي لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس لو كلف القيام به بمفرده كتوزيع الفرق وتحديد أعضاء كل فريق في معايير الجودة لاستيفاء هذه المعايير واعتمادها، وكذلك، معايير قياس الأداء التي يشوبها الغموض، زيادة العبء التدريسي على حساب البحث العلمي.

وأيضاً؛ أشارت دراسة حمودة (٢٠٠٩) إلي غياب التخطيط داخل الجامعات لمجالات البحث العلمي المرغوب؛ عشوائية الأبحاث وفردية الأداء، زيادة الشكاوى والتذمر بين أعضاء هيئة التدريس وتراجع أداء الوحدات الإدارية وظهور الصراعات والنزاعات الفردية والتنظيمية وكذلك سير العمل بالأسلوب الهرمي التقليدي الهيكلي وضعف الاهتمام بأهمية إنجاز الأعمال، وضعف الوعي بأهمية فرق العمل وتأثيرها الإيجابي على الإنتاجية والأداء، وظهور نمط الانفرادية، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، وأشارت دراسة خاطر (٢٠٢٣) إلي ازدياد الشكاوى والتذمر والصراع والعداء بين أعضاء هيئة التدريس، عدم وضوح المهام والعلاقات، عدم فهم القرارات الإدارية أو تنفيذها بالشكل

المناسب، ضعف الولاء والالتزام للكلية، ضعف روح المبادرة والإبداع، المقاومة التغيير في إجراءات العمل، وأن الأداء يكون أفضل بشكل فردي في المهام البسيطة وأفضل بشكل جماعي في المهام الصعبة.

أبعاد الأداء الأكاديمي :

يري(Griffin et al. (2007 أن أبعاد الأداء الأكاديمي تتمثل في:

- أ- الكفايات المهنية للفرد: وتتضمن ما يمتلكه الفرد من معارف وقيم ومهارات واتجاهات ودوافع تساعد علي إنجاز الأعمال الموكلة إليه.
- ب- متطلبات العمل: وتتمثل في المهام والأدوار والمسئوليات الوظيفية.
- ج- المناخ التنظيمي: ويتضمن اللوائح والقوانين، الإشراف والتوجيه، الهيكل التنظيمي، وبيئة العمل الداخلية والخارجية.
- د- جودة وكمية العمل المنجز: ويقصد به تنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء، وما يستطيع إنجازه في الوقت المحدد.

وتتمثل أبعاد الأداء الأكاديمي في الدراسة الحالية في(2012)Mefoh and Nwanosike:

- أ- الجهد المبذول: حيث يشير إلي الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته للوصول لأعلي معدلات عطائه في مجاله الأكاديمي.
- ب- جودة العمل: وتشير إلي الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها في أداء مهامه.
- ج- إدراك الدور: الاتجاه الذي يعتقد عضو هيئة التدريس أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلال الشعور بأهميته في أدائه.

في ضوء السابق يتضح أن أبعاد الأداء الأكاديمي في البحث الحالي تتمثل في مزيج من جهد عضو هيئة التدريس المبذول لإنجاز أعماله في الفرق الجماعية سواء في البحوث العلمية المشتركة أو المشروعات التنافسية، وكذلك أعمال الجودة بالكلية، فضلاً عن أعمال الامتحانات والكنتروليات.

العلاقة بين التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي

أجريت عديد من الدراسات حول التسكع الاجتماعي وتأثيره علي الأداء وبطبيعة الحال، يؤثر التسكع الاجتماعي سلباً علي الأداء في مجموعات علاوة علي ذلك وجد أن المشاركين لم يعملوا

بجدية في مجموعات وهذا يعود الي عند العمل في مجموعات مع الآخرين يفترض بعض أعضاء المجموعة أن عملهم سينجح حيث يتم التعامل معهم من قبل زملائهم وهذا بالطبع يؤثر علي الاداء العام للمجموعة، وفي نتائج مدعومة من قبل (Mefoh and Nwanosike, 2012)، وجدوا أن الأعضاء مع الميول التسكعية العالية يكون أدائهم ضعيف عند العمل في مجموعات بدلاً من العمل بشكل فردي، وهؤلاء يظهروا أداء أفضل عند القيام بالعمل بمفردهم، ووجد أن الأفراد الذين يميلون إلي الكسل عند العمل في مجموعة يعملون بشكل جيد من تلقاء أنفسهم وهذا يرجع الي الشخصية (Woodman, Roberts, Hardy, Callow and Rogers, 2011) حيث يميل الأعضاء ذوي الشخصية النرجسية إلي أن تكون كسولة عند العمل في مجموعات حيث لا توجد فرصة سانحة لهم، ولكن يبذلون جهداً أعلى عند العمل بمفردهم ووجد أن الأفراد يظهرون انتاجية عالية عند العمل بمفردهم مقابل العمل في مجموعات، والتسكع الاجتماعي مرتبط أيضاً بدافعية العمل التي تؤثر علي انتاجية عمل العضو حيث يشعر بدافعية أقل لأنه يشعر بعدم المساهمة في المجموعة هذا يؤثر سلباً علي العمل وفي النهاية يؤدي إلي إنتاجية أقل.

من مراجعة الآداب المذكورة أعلاه، يمكن استنتاج أن التسكع الاجتماعي له تأثير سلبي على الأداء والإنتاجية الإجمالية للمجموعة.

الإطار الميداني للبحث

أولاً: أهداف الإطار الميداني للبحث

هدف الإطار الميداني للبحث الحالي إلى:

- ١- إلقاء الضوء على واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٢ - التعرف على ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات).

ثانيًا: إجراءات الإطار الميداني للبحث

لتحقيق أهداف الإطار الميداني للبحث الحالي تمت الإجراءات التالية:

- تحديد عينة البحث.
- إعداد أداة البحث.
- عرض أداة البحث على السادة المحكمين.
- الحصول على الاستجابات إلكترونياً بغية المعالجة الإحصائية.
- تحميل النتائج باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) الإصدار (٢٠) ويمكن ذلك توضيح بالتفصيل كما يلي:

١ - مجتمع وعينة البحث

تكمن مبررات اختيار جامعة جنوب الوادي كمجتمع للبحث وهو الحصول على معلومات دقيقة من خلال مجال عمل الباحثة، وتم اختيار الكليات عينة البحث لتجمع ما بين الكليات العملية والإنسانية، وكذلك تكمن مبررات اختيار مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بحكم معاشتهم لواقع العمل وما يكلفون به من مهام من خلال التكاليفات اليومية كالمشاركة في الأنشطة والفرق والمجموعات المختلفة.

وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة وفقاً لبيانات الإدارة العامة للموارد البشرية بالجامعة ٢٠٢٢/٢٠٢٣ (ملحق ١) والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١)

توزيع مجتمع البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣

المجموع الكلية	أعضاء هيئة التدريس			أعضاء الهيئة المعاونة			المجموع الكلية
	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد	معيد	المجموع	
الطب	١٩	٤٤	٨٦	١٤٩	١٨١	٥٨	٣٨٨
الطب البيطري	٢٢	٢٧	٢٧	٧٦	١٨	١٧	١١١
الزراعة	١٧	٩	١٣	٣٩	٢٠	٢١	٨٠
العلوم	٦٥	٧١	١٠٣	٢٣٩	٥٥	٧١	٣٦٥
التمريض	١	٦	١٣	٢٠	١٣	٢٣	٥٦
الهندسة	٦	١٣	٣٠	٢٢	٢٢	٢٠	٦٤
المجموع	١٣٠	١٧٠	٢٧٢	٥٧٢	٣٠٩	٢١٠	١٠٦٤
التربية بقنا	٢٦	١٩	٤٢	٨٧	١٥	٢٣	١٢٥
التربية النوعية	١٥	١٥	٣٧	٦٧	٣٠	٢٦	١٢٣
التربية الرياضية	٨	٤	١٤	٢٦	١٣	١٦	٥٥
الآداب	٣٠	٣٦	٩٥	١٦١	٣٠	٤٠	٢٣١
التجارة	٦	٧	٢٦	٣٩	٩	٢٩	٦٤
المجموع	٨٥	٨١	٢١٤	٣٨٠	٩٧	١٣٤	٦١١
المجموع الكلي لعينة البحث	٢١٥	٢٥١	٤٨٦	٩٥٢	٤٠٦	٣٤٤	١٧٠٢
النسبة من المجموع الكلي للمجتمع	١٢%	١٤%	٢٨%	٥٥%	٢٣%	٢٠%	٣%

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:-

- شملت الكليات عينة البحث عدد (١١) كلية، حيث شملت العينة عدد (٦) كليات عملية هي: الطب، الطب البيطري، الزراعة، العلوم، التمريض، والهندسة، (٥) كليات إنسانية نظرية هي: التربية بقنا، التربية النوعية بقنا، التربية الرياضية، الآداب، والتجارة.
- بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس لعينة البحث (١٧٠٢) بنسبة بلغت (٨٦,٤٣) % من إجمالي العدد الكلي لمجتمع البحث (١٩٦٩) منهم: عدد (٩٥٢) عضو هيئة تدريس (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بنسبة (٥٥.٩٣ %) وعدد (٧٥٠) هيئة معونة (معيد، مدرس مساعد) بنسبة (٤٤.٠٦ %).
- بلغ عدد أفراد عينة التطبيق (٣١٣) من إجمالي (١٧٠٢) يمثلون العينة بنسبة (١٨,٣٩) % عضو.

وتم حساب حجمها من خلال استخدام معادلة ريتشارد جيجر:

$$n = \frac{(Z)^2 \times (0.05)^2}{d \times [1 + \frac{(Z)^2 \times (0.05)^2}{N \times d}]}$$

(n) حجم عينة البحث

(N) حجم مجتمع البحث

(Z) الدرجة المعيارية المقابلة لمستوي الدلالة ٩٥,٠٠

(d) نسبة الخطأ وهي عند ٥,٠٠

(1) رقم ثابت في المعادلة

(٥,٠٠) رقم ثابت في المعادلة

$$n = \frac{(1.96 / 0.05)^2 (0.05)^2}{1 + 1 / 1702((1.96 / 0.05)^2 ((0.05 - 1)))} = 313$$

والجدول التالي يوضح وصف لعينة التطبيق وفقاً للبيانات الأولية:

جدول (٢)

توزيع عينة البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣

م	عينة البحث			المتغيرات	
	النسبة من حجم المجتمع الأصلي	النسبة من حجم العينة	العدد		
١	%٧,٨٧	%٤٢,٨١	٢٨	الطب	تطبيقية عملية
			١٩	الطب البيطري	
			٣٣	الزراعة	
			٢٩	العلوم	
			٨	التمريض	
			١٧	الهندسة	
			١٣٤	المجموع	
	%١٠,٥١	%٥٧,١٨	٦٩	التربية بقنا	إنسانية نظرية
			٣٦	التربية النوعية	
			١٧	التربية الرياضية	
			٤٩	الآداب	
			٨	التجارة	
			١٧٩	المجموع	
	%١٨,٣٨	%١٠٠	٣١٣	المجموع	
%٣,٠٥	%١٦,٦١	٥٢	معيد		

م	عينة البحث			المتغيرات	
	النسبة من حجم المجتمع الأصلي	النسبة من حجم العينة	العدد		
	٣,٢٣%	١٧,٥٧%	٥٥	مدرس مساعد	الرتبة الأكاديمية
	٧,٤٦%	٤٠,٥٧%	١٢٧	مدرس	
	٢,٤٦%	١٣,٤١%	٤٢	أستاذ مساعد	
	٢,١٧%	١١,٨٢%	٣٧	أستاذ	
	١٨,٣٨%	١٠٠%	٣١٣	المجموع	
٣	٨,٥١%	٤٦,٣٢%	١٤٥	ذكر	النوع
	٩,٨٧%	٥٣,٦٧%	١٦٨	أنثي	
	١٨,٣٨%	١٠٠%	٣١٣	المجموع	
٤	٠,٥٢	٢,٨٧%	٩	المشاركة في المشروعات البحثية التنافسية	العمل في مجموعات
	١,١٩%	٦,٣٨%	٢٠	المشاركة في بحث علمي مشترك	
	١,٤٦%	٧,٩٨%	٢٥	المشاركة	

م	المتغيرات	عينة البحث		
		العدد	النسبة من حجم العينة	النسبة من حجم المجتمع الأصلي
	في أعمال الجودة			
	المشاركة في أعمال الامتحانات والكترونيات	٦٢	%١٩,٨٠	%٣,٦٤
	جميع ما سبق	١٩٧	%٦٢,٩٣	%١١,٥٧
	المجموع	٣١٣	%١٠٠	%١٨,٣٨

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:-

- شملت عينة البحث (٣١٣) عضو هيئة تدريس، بنسبة (٣٨, ١٨%) من المجتمع الأصلي للبحث، وهي تمثل نسبة كبيرة توفر الثقة في عينة البحث، وتعطي نتائج يمكن تعميمها.

- طبيعة الكلية لأفراد العينة كانت أكبر في الكليات الإنسانية النظرية عنها في الكليات العملية، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات الإنسانية النظرية (١٧٩) بنسبة (٥٧,١٨%) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (١٠,٥١%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، أما في الكليات العملية فقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية (١٣٤)، بنسبة (٤٢, ٨١%) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (٧,٨٧%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

- الرتبة الأكاديمية لأفراد العينة جاءت متنوعة وتتراوح ما بين عدد (٥٢) لفئة المعيد بنسبة (١٦,٦١%) من إجمالي عينة التطبيق، ونسبة (٣,٠٥%) من إجمالي المجتمع الكلي

لعينة البحث، وعدد (٥٥) لفئة المدرسين المساعدين بنسبة (١٧,٥٧%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٣,٢٣%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، وعدد (١٢٧) لفئة المدرسين بنسبة (٤٠,٥٧%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٧,٤٦%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، وعدد (٤٢) لفئة الأساتذة المساعدين بنسبة (١٣,٤١%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٢,٤٦%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، وعدد (٣٧) لفئة الأساتذة بنسبة (١١,٨٢%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٢,١٧%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

- متغير النوع عدد (١٤٥) ذكور بنسبة (٤٦,٣٢%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٨,٥١%) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، بينما متغير الأنثى مثله عدد (١٦٨) من أفراد العينة بنسبة (٥٣,٦٧%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٩,٨٧%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

- متغير العمل في مجموعات، عدد (٩) المشاركة في المشروعات البحثية التنافسية، بنسبة (٢,٨٧%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٠,٥٢%) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، بينما المشاركة ببحث علمي مشترك مثله عدد (٢٠) من أفراد العينة بنسبة (٦,٣٨%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (١,١٩%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، وعدد (٢٥) المشاركة في أعمال الجودة بنسبة (٧,٩٨%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (١,٤٦%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، وبلغ عدد (٦٢) المشاركة في أعمال الامتحانات والكترونيات بنسبة (١٩,٨٠%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (١١,٥٧%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، وبلغ جميع ما سبق (١٩٧) بنسبة (٦٢,٩٣%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (١١,٥٧%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

أداة البحث (الاستبانة):

تم إعداد أداة البحث (الاستبانة) في ضوء ما يلي:

- الإطار النظري للبحث والمتعلق بالتسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي.
- الدراسات والبحوث السابقة في مجال التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي.

وتم تقنين الاستبانة للتأكد من صدقها وثباتها؛ وذلك على النحو التالي :

أ - صدق أداة البحث:

يعد الصدق الخاصية الأولى التي يجب أن تتوفر في وسيلة القياس، بل إن الصدق يعد من أفضل الأساليب التي تستخدم لتقييم فاعلية الأدوات المستخدمة، وصدق الاستبانة يعني: "مقدرتها على قياس ما وضعت لأجله (فان دالين، ١٩٩٤، ٤١٠)؛ أي تقيس الاستبانة فعلاً الوظيفة التي يفترض أن تقيسها.

ومن ثم تعد الاستبانة صادقة إذا استطاعت قياس الظاهرة التي وضعت من أجلها، ويدل صدق الاستبانة على مدى تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله والسمة المراد قياسها، وعندما تحقق الأداة ما تنبأ به الإطار النظري، وتكون النتائج التي يتم الحصول عليها من أداة البحث منسجمة مع توقعات الإطار النظري، فتصبح الأداة صادقة البناء (عطوان؛ مطر، ٢٠١٨، ١١٠).

وتم التأكد من صدق الاستبانة بالطرق الآتية:-

(١) صدق المحكمين (الصدق الظاهري):-

تعتمد طريقة صدق المحتوى بوجه عام على تقديرات المحكمين، ويعد من أهم أنواع الصدق في الاختبارات بوجه عام للكشف عن مدى الاتفاق في تقديراتهم (أبو ناهية، ١٩٩٤، ٣٤٠).

وفي البحث الحالي تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية التي تضمنت (٥٤) عبارة، ثم عرضها على بعض أساتذة كليات التربية تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية(ملحق ٢)، لتحكيم العبارات والتأكد من سلامتها ودقتها وكذلك إعادة صياغتها إذا كانت الصياغة غير ملائمة، ثم أعيد تصميم الاستبانة بعد الإفادة من آراء المحكمين سواء بالحذف أو إعادة الصياغة والإضافة، حتى أخذت صورتها النهائية مع الأخذ في الاعتبار أن درجة الاتفاق بين هؤلاء المحكمين لا تقل عن ٢٣ % على كل بند من بنود الاستبانة.

وبعد التأكد من الصورة النهائية للاستبانة من خلال صدقها أصبحت الاستبانة تتكون من

(٤٦) عبارة، تضمنت محورين كما يلي:

المحور الأول: واقع التسكع الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتتضمن أبعادها المقترحة المكونة لها من خلال الدراسة النظرية:(اللامبالاة للمتسكع، الانقطاع عن العمل، السلوك التخريبي، وانخفاض الجهد المبذول)، وهذا المحور اشتمل على (٢٦) عبارة.

المحور الثاني: واقع الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهذا المحور اشتمل على (٢٠) عبارة.

(٢) صدق المحتوى (الصدق المنطقي):

وهو قياس لمدى تمثيل الاستبانة لنواحي الجوانب المقاسة، حيث تم صياغة عبارات محاور الاستبانة بناء على الإطار النظري للبحث، ومحاولة أن تغطي العبارات محور التسكع الاجتماعي بأبعاده المختلفة (اللامبالاة للمتسكع، الانقطاع عن العمل، السلوك التخريبي، وانخفاض الجهد المبذول)، ومحور الأداء الأكاديمي والمتمثلة في (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور)، التي تضمنتها حدود البحث، كما روعي في صياغة العبارات أن تكون سليمة وواضحة ومفهومة ولا تحتمل التأويل وأن تكون قابلة للقياس.

(٣) صدق الاتساق الداخلي للاستبانة Internal Consistency

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور المنتمية إليه العبارة، وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣)

قيم معامل ارتباط بيرسون بين المحاور والأبعاد والعبارات

م	البعد	العبارة	معامل الارتباط	البعد	العبارة	معامل الارتباط	البعد	العبارة	معامل الارتباط
	البعد الأول	١	.247**	البعد الثاني	١	.757**	البعد الثالث	١	.578**
		٢	.331**		٢	.583**		٢	.555*
		٣	.453**		٣	.581**		٣	.393**
		٤	.389**		٤	.604**		٤	.374**
		٥	.210**		٥	.686**		٥	.459**

م	البعد	العبارة	معامل الارتباط	البعد	العبارة	معامل الارتباط	البعد	العبارة	معامل الارتباط
المحور الأول		٦	.480**		٦	.704**		٦	.699**
								٧	.393**
	البعد الرابع	١	.646**						
		٢	.814**						
		٣	.749**						
		٤	.745**						
		٥	.680**						
		٦	.769**						
		٧	.743**						
المحور الثاني	البعد الأول	١	.484**	البعد الثاني	١	.190**	البعد الثالث	١	.321**
		٢	.522**		٢	.647**		٢	.209**
		٣	.649**		٣	.581**		٣	.587**
		٤	.321**		٤	.450**		٤	.707**
		٥	.417**		٥	.542**		٥	.523**
		٦	.660**		٦	.717**		٦	.587**
		٧	.419**		٧	.458**			

(**) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)

(*) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة أغلبها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى

دلالة (٠.٠١) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، وتماسكها.

(٤) صدق المحك:

كذلك تم التأكد من صدق تجانس وتماسك المحاور مع بعضها البعض بحساب معامل الارتباط بين درجات المحاور، والدرجة الكلية للاستبانة فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي :

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين المحاور بأبعادها والدرجة الكلية للاستبانة

الدرجة الكلية للاستبانة	الأول	الثاني
	.768**	.712**

**توجد دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات المحاور المختلفة للاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة جميعها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس المحاور المختلفة للاستبانة فيما بينها، وتماسكها مع بعضها البعض.

ب - ثبات أداة الاستبانة :

يقصد بثبات الاستبانة أنها "تعطي نفس النتائج إذا طبقت عدة مرات تحت ظروف متماثلة" (جابر؛ كاظم، ١٩٩٦، ٢٧٦) وقد تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة والمحاور الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها المختلفة

المحور الأول	المحور الثاني	الاستبانة ككل
.787	.839	.783

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ثبات محاور الاستبانة لها قيمة مرتفعة، مما يشير إلى قوة ثبات محاور الاستبانة، وأيضاً ثبات الاستبانة ككل، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.

كما يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

٢- إجراءات تطبيق الاستبانة:

بعد أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية، تم اتباع الإجراءات التالية في عملية التطبيق:

- الحصول على خطاب تسهيل مهمة الباحثة من كلية التربية بقنا جامعة جنوب الوادي (ملحق ٣).

- تم تصميم الاستبانة إلكترونياً ومشاركتها مع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض كليات جامعة جنوب الوادي على الرابط

<https://forms.gle/McuXhZczjec6Fbqe7>

- وتضمنت المشاركة خمس كليات نظرية هي: التربية بقنا، التربية النوعية، التربية الرياضية، الآداب، التجارة، وست كليات عملية وهي: الطب، الطب البيطري، الزراعة، العلوم، التمريض، الهندسة.

- تم توضيح أهداف الاستبانة، وبيان أهميتها، كما تم توضيح طريقة الاستجابة من خلال التعليمات المتضمنة في الاستبانة والطلب من أفراد العينة الإجابة عن عباراتها بصدق وموضوعية.

- تم التطبيق بالكليات عينة البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م، حيث تم مشاركة رابط الاستبانة واستقبال الاستجابات.

ثالثاً: الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة:

استخدم البحث الحالي في المعالجة الإحصائية عدة أساليب إحصائية تتناسب مع طبيعة البحث وهي :

١- الإحصاء الوصفي Descriptive Statistics استخدم البحث الاختبارات الآتية: -

- اختبارات مقاييس النزعة المركزية لإيجاد التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لاستجابات عينة البحث .
- اختبار مقاييس التشتت لإيجاد الانحرافات لاستجابات عينة البحث .

٢- الإحصاء الاستدلالي Inference Statistical استخدم البحث الاختبارات الآتية:-

- اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد معامل صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- اختبار معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لإيجاد معامل الثبات.
- اختبار T-Test في حالة عينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة، تم استخدامه للفروق التي تعزي لمتغير طبيعة الكلية، والنوع.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance- ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات، تم استخدامه للفروق التي تعزي لمتغير الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات.
- اختبار (Post Hoc- Test) للفروق بين متوسطات الاستجابات، ثم استخدامه لمعرفة عانديه الفروق التي تعزي لمتغير الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات، وطريقة (Scheffe) لمقارنة هذه المتوسطات.

٣- تفريغ بيانات أداة البحث (الاستبانة):

لقد تمت الاستجابة لعبارات الاستبانة من خلال الاختيار من ثلاثة بدائل تعبر عن واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي وهي (عالية، متوسطة، منخفضة)، لتقابل الدرجات (٣، ٢، ١)، والدرجة العالية في أي عبارات في الأبعاد تعبر عن درجة عالية من الاتفاق، والجدول التالي يوضح درجة القطع بناءً علي المتوسطات الحسابية للعبارات.

جدول (٦)

درجة القطع لفئات الدرجات لكل مستوى من مستويات البحث

درجة التحقق	القيمة الوزنية	درجة التحقق	
		من	إلي
عالية	٣	٢,٣٤	٣
متوسطة	٢	١,٦٧	أقل من ٢,٣٤
منخفضة	١	١	أقل من ١,٦٧

٤- جمع البيانات: اتبع البحث الإجراءات التالية

الحصول على جميع البيانات المتعلقة بالاستبانة إلكترونياً في صورة ملف Excel بما يناسب تساؤلات البحث من الإجراءات الإحصائية باستخدام تحليل البيانات إحصائياً ببرنامج Excel ، وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.25.

رابعاً: نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها:

تم تناول نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها وفقاً لتساؤلات البحث كما يلي:

١ - نتائج الإجابة علي التساؤل الرابع للبحث:

ينص التساؤل الرابع للبحث الحالي على "ما واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات محاور وأبعاد الاستبانة، وذلك لتحديد تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس لكل عبارة من تلك العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

حيث شملت أداة البحث الميداني محورين يندرج تحت كل محور عدد من الأبعاد وفقاً لما يلي:

المحور الأول: التسكع الاجتماعي، وتضمن أربعة أبعاد وهي (اللامبالاة للمتسكع، الانقطاع عن العمل، السلوك التخريبي، وانخفاض الجهد المبذول).

المحور الثاني: الأداء الأكاديمي، وتضمن ثلاثة أبعاد وهي (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور).

ويبين الجدول التالي مستويات تحقق أبعاد التسكع الاجتماعي:

البعد الأول: اللامبالاة للمتسكع

فيما يخص أعضاء المجموعة

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الأول:

اللامبالاة للمتسكع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	يبدلون أقصى جهدهم لإنجاز الأعمال.	2.04	.695	٤	متوسطة
٢.	ينتقص البعض من قدر زملاءهم في العمل.	1.90	.615	٦	متوسطة
٣.	يتجنب البعض المحسوبية في توزيع الأعمال.	2.04	.644	٥	متوسطة
٤.	يعتمد البعض علي الآخرين في انجاز الأعمال .	2.44	.714	١	عالية
٥.	يأخذ في الاعتبار الموضوعات المهمة الموكلة إلي المجموعة.	2.26	.536	٢	متوسطة
٦.	يؤجلون العمل المكلفين به.	2.23	.684	٣	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام للبعد ككل	٢,١٥	٠,٢٣	متوسطة	٧

مراجعة نتائج الجدول السابق جدول (٧) الخاص ببعد اللامبالاة للمتسكع يتضح أن استجابات أفراد عينة البحث على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة المرتبة السابعة بين أبعاد الاستبيان، وحيث تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات العالية والمتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٤٤ - ١,٩٠)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- تحققت العبارات (٤) بدرجة عالية، بينما تحققت العبارات (١، ٢، ٣، ٥، ٦) بدرجة متوسطة. احتلت العبارة (٤) والتي تنص علي " يعتمد البعض علي الآخرين في انجاز الأعمال" المركز الأول في ارتفاع المتوسط الحسابي من حيث الموافقة بالمقارنة بسائر باقي العبارات حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٢.٤٤) وانحراف معياري (٠.٧١٤) وهذا يشير أن عضو هيئة التدريس يميل بدرجة كبيرة إلي الاتكالية في أداء المهام المكلف داخل المجموعة وأن أداء فرد يكفي للقيام بجميع المهام وخاصةً العضو الذي يتميز بالعمل الحر والتميز والحركة وقضاء المهام في أسرع وقت ممكن وشخص يمكن الاعتماد عليه، فيسندون معظم التكاليفات إليه وهو ما يكون ظاهر في المجموعة من خلال لباقتة، اجتماعياته، علاقته مع الآخرين، فينجز العمل بشخص واحد ولكن باسم المجموعة وهذا يتفق مع دراسة (Abdu, 2019) إلي تجنب بعض أعضاء هيئة التدريس العمل في مجموعات خوفاً من الصراع بين أعضاء المجموعة.

واحتلت العبارة (٦) المركز الثالث، بمتوسط حسابي (٢.٢٣) وانحراف معياري (٠.٦٨٤) حيث جاءت بدرجة متوسطة والتي تنص علي "يؤجلون العمل المكلفين به" وهذا يتفق مع العبارتان السابقتان في تأخير المسؤوليات المناط القيام بها إلي وقت لاحق وقيامه بأمر أخري تخص العملية التدريسية بعيداً عن التكاليفات الجماعية اعتماداً علي الأعضاء الآخرين فضلاً عن اعتقاده إذا أنهى مهمته في وقت أقل يتم تكليفه بمهام إضافية فيؤخر العمل إلي وقت لاحق توفيراً لوقته وجهده فيؤدي به إلي توليد ناتج أقل واعتقاده أن مساهماته يمكن الاستغناء عنها، وهذا ما أكدته دراسة (Njie, Asimiiran & Basri, 2013) من تأخير المهام والاعتماد علي أعضاء المجموعة الآخرين.

وجاءت العبارة (١) بمتوسط حسابي (٢.٠٤)، وانحراف معياري (٠.٦٩٥) في الرتبة الرابعة والتي تنص علي "يبدلون أقصى جهدهم لإنجاز الأعمال" وهذا يرجع إلي أن قلة إنتاجية المجموعة وضعف تماسكها واعتماد الأعضاء علي بعضهم البعض هذا يُضعف من إنتاجيتهم ويقلل من جهدهم للقيام بالمهام المكلفين بها والاحتفاظ بوقتهم لعمل آخر ذات جدوي وهذا ما أثبتته رينجلمان عام

(١٩١٣) من تجربة شد الحبل أن المشاركين كرثوا كل جهدهم عندما اعتقدوا أنهم يشاركون بمفردهم، وقل جهدهم عندما أدركوا أنهم جزء من مجموعة، وهذا ما أثبتته دراسة Mefoh, Philip (2012) Nwanosike and Chinonso أن الأداء كان أضعف بشكل ملحوظ في حالة المجموعة مقارنة بالحالة المنفردة.

أما العبارتان (٣)، (٢) واللاتان احتلتا الرتبة الخامسة والسادسة، بمتوسطان حسابيان (٢٠٠٤) (١٠٩٠) وانحرافان معياريان (٠٦٤٤) (٠٦١٥) واللاتان تتصان علي "يتجنب البعض المحسوبية في توزيع الأعمال"، "ينتقص البعض من قدر زملائهم في العمل" وهذا يحدث نتيجة عدم وجود قواعد صارمة تحكم العمل الجماعي وضعف تطبيق اللوائح والقوانين الموضوعية للقيام بالمهام الجماعية ودخول الوساطة والمحسوبية وضعف تطبيق العدالة في تحديد المهام وتوزيع المسؤوليات لوجود الذاتية والتحيز وعدم الموضوعية وهو ما يستدل عليه من حصول العبارة (٢) علي المركز الأخير والتي تنص علي "ينتقص البعض من قدر زملائهم في العمل" ونتيجة للسابق يحدث أن يقلل الأعضاء من بعضهم البعض للإعفاء من تحمل المسؤولية وإلقاء اللوم علي باقي أعضاء المجموعة للتهرب من عدم تسليم العمل في الوقت المحدد بحجة انشغاله بأعمال أخرى داخل الكلية كمهمة التدريس وأنها تستقطب الجزء الأكبر من وقته.

وفيما يتعلق باجمالي المحور ككل فقد جاءت متوسطة، بمتوسط حسابي (٢٠١٥) وانحراف معياري (٠٠٢٣)، ليحتل المرتبة السابعة من بين ترتيب الأبعاد السبعة للاستبيان وهذه النسبة المتوسطة تدل علي ضرورة التخلص من اللامبالاة عند العمل في مجموعات ووضع قواعد محددة وثابتة في العمل الجماعي والالتزام بها لتجنب المحسوبية والانتكالية والقيام بالمهام علي أكمل وجه وتجنب الوقوع في الأخطاء وتوفير بيئة تُشجع علي أداء العمل بشكل متميز مما يؤدي إلي زيادة إنتاجية المجموعة.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الثاني:

الانقطاع عن العمل

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	يعد البعض حضور الاجتماعات في وقت متأخر.	2.14	.725	متوسطة	٢
٢.	يتجنب مساعدة الآخرين في انجاز العمل الذي كلفته به المجموعة قدر الإمكان .	1.96	.664	متوسطة	٥
٣.	يساهم بعض أعضاء المجموعة التي انتمي لها بأقل مما توقعت لإنجاز ما مطلوب منهم.	2.18	.676	متوسطة	١
٤.	يقضون وقتاً أقل في العمل الجماعي إذا كان الآخرون حاضرين .	2.09	.641	متوسطة	٣
٥.	ينهون الاعمال المناطة بهم داخل المجموعة بجودة منخفضة.	2.02	.682	متوسطة	٤
٦.	يراجعوا أعمالهم أولاً بأول.	1.84	.690	متوسطة	٦
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل		٢,٠٣	٠,٣٥	٦	متوسطة

مراجعة نتائج الجدول السابق جدول (٨) الخاص ببعد الانقطاع عن العمل يتضح أن استجابات أفراد عينة البحث على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة السادسة بين أبعاد الاستبيان، وحيث جاءت عبارات هذا البعد متوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,١٨-١,٨٤)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- تحققت العبارات (١ , ٢ , ٣ , ٤ , ٥ , ٦) بدرجات متوسطة.

جاءت العبارة (٣) في المركز الأول والتي تنص علي " يساهم بعض أعضاء المجموعة التي انتمي لها بأقل مما توقعت لإنجاز ما مطلوب منهم" بمتوسط حسابي (٢.١٨) وانحراف معياري (٠.٦٧٦). وهذا يرجع إلي أن بعض الأعضاء يتجنب العمل ويتقاعس ويتراخي في أدائه والحصول علي شئ دون بذل أدني جهد في وجود الآخرين، واعتقادهم أن المدي الحقيقي أنه لا يمكن مكافأتهم

أو معاقبتهم عليه من الموجودين ومن ثم ليس هناك ضرر يمكن أن يحدث من جراء مساهمة أقل من العمل بدلاً من مساهمة أكبر، وهذا يتفق مع دراسة (Opdecam & Everaert, 2018)) أن العمل في مجموعات ليس دائماً تجربة خاصة عندما لا يتم مراعاة العدالة التوزيعية والإجرائية والمعاملات.

واحتلت العبارة (١) والتي تنص علي "يعمد البعض حضور الاجتماعات في وقت متأخر" الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.١٤) وانحراف معياري (٠.٧٢٥). ويرجع ذلك إلي أنه امتثالاً للسابق يحدث الملل والفطور داخل المجموعة وضعف التقيد بمواعيد محددة وتوافر استمارة حضور وغياب تجبر العضو داخل المجموعة علي الالتزام بها ومعاقبة من يخالف ذلك فيري أن حضوره متأخراً لا يعيق العمل بشيء لأنه سوف يؤدي عنه الآخرون كما لو حضر في الميعاد المحدد.

وشغلت العبارة (٤) والتي تنص علي "يقضون وقتاً أقل في العمل الجماعي إذا كان الآخرون حاضرين" المركز الثالث، بمتوسط حسابي (٢.٠٩) وانحراف معياري (٠.٦٤١). حيث جاءت بدرجة متوسطة وهذا يعود إلي ضعف الالتزام بالقواعد المحددة سلفاً في العمل الجماعي وتطبيقاً للقاعدة التي تقول أن وجوده مثل عدم وجوده لا يؤثر علي العمل داخل المجموعة، ويشعر العضو داخل المجموعة في التوجهات الجماعية أنهم ينظرون إلي الآخرين أنهم يبذلون ما في وسعهم، لذا فإنهم يقومون بالشئ نفسه، مما يؤدي إلي تقليل الجهد وتخفيف المساعي الحسية الذهنية، وهذا ما أشارت إليه دراسة (Hou & Zhang, 2021) إلى أن العوامل المؤثرة في التسكع الاجتماعي هي رغبة الأعضاء بتقليل جهودهم ضمن المجموعة، لأنه بإمكانهم الاختفاء ضمن المجموعة والهروب من اللوم، وتصور الأعضاء لجهودهم على أنها غير مهمة للفريق أو تصورهم أن المهمة صعبة، وأن أداء الأعضاء للأعمال مع زملائهم مقارنة بالعمل مع الغرباء، ومدى رغبة الأعضاء بأداء المهمة.

وجاءت العبارة (٥) في المرتبة الرابعة والتي تنص علي "ينهون الاعمال المناطة بهم داخل المجموعة بجودة منخفضة"، بمتوسط حسابي (٢.٠٢) وانحراف معياري (٠.٦٨٢). وهذا يرجع إلي أن امتناع بعض الأعضاء عن القيام ببعض المهام المسندة إليهم بجهد أقل وميل باقي أعضاء القيام إلي القيام بذلك السلوك تجنباً الوقوع في فخ ما يعرف (بالمغفل) وفقدان الدافعية، وعندما لا يؤدي دوره بالشكل المطلوب إما أن يقوموا بالتعويض عن العضو المتكاسل أو المتقاعس كالآخرين، وهذا يتفق علي ما تنص عليه العبارات السابقة.

أما العبارة (٢) فقد احتلت المركز الخامس، والتي تنص علي "يتجنب مساعدة الآخرين في إنجاز العمل الذي كلفته به المجموعة قدر الإمكان"، بمتوسط حسابي (١.٩٦)، وانحراف معياري (٠.٦٦٤). حيث توافرت بدرجة متوسطة، وهذا يرجع إلي أن العضو يبذل جهداً كبيراً بهذه المهام وقلة معرفته بها تحثها عن المساعدة وحتى لا يتورط في مهام يبذل فيها وقتاً وجهد أكبر ويمكن لباقي أعضاء المجموعة إجراء هذا العمل، فيتجنب المساعدة حتي لا يقع في فخ القيام بباقي أعمال المجموعة، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Hou & Zhang, 2021).

واحتلت العبارة (٦) الرتبة الأخيرة، حيث توافرت بدرجة متوسطة، والتي تنص علي "يراجعوا أعمالهم أولاً بأول" بمتوسط حسابي (١.٨٤)، وانحراف معياري (٠.٦٩٠). وهذا يعود إلي اسناد كل عضو في المجموعة علي الآخر في مراجعة وإنهاء الأعمال وانقضاء الوقت في مهام دون جدوي فيجعل اسهامات الفرد ضعيفة ولا تصب في مصلحة المجموعة، وهذا يتفق مع دراسة (Ying et al., 2014) أن التسكع الاجتماعي هو أحد الميول التي تؤدي إلي مجموعات أقل إنتاجية.

وفيما يتعلق باجمالي المحور ككل فقد توافرت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (٢.٠٣) وانحراف معياري (٠.٣٥)، ليحتل المرتبة السادسة من بين ترتيب الأبعاد السبعة للاستبيان وهذه النسبة المتوسطة تدل علي وجود قصور في استخدام مجموعة من الأساليب الفعالة التي تساعد علي توفير مناخ تنظيمي يساعد علي الإنتاجية وبذل مزيد من الوقت والجهد لإخراج الصورة النهائية للمجموعة في أفضل صورة ووضع قواعد تنظيمية تحكم عمل المجموعة وتحمل العضو المسؤولية والعمل علي جعل الأعمال مقبولة اجتماعياً وممارستها.

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الثالث:

السلوك التخريبي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	من غير المرجح أن يقدم بعض أعضاء المجموعة مساهمة في العمل الجماعي إذا كان الأعضاء الآخرون متاحين للقيام بذلك.	1.98	.682	٣	متوسطة
٢.	يحضر اجتماعات المجموعة بشكل غير منتظم.	1.92	.631	٤	متوسطة
٣.	يبث الاشاعات في العمل اتجاه رئيسه المباشر .	2.55	.547	١	عالية
٤.	يمارس الحيل تجاه الزملاء .	2.49	.768	٢	عالية
٥.	يتفوه بكلمات جارحة للزملاء .	1.67	.946	٥	منخفضة
٦.	يلقي اللوم علي باقي أعضاء المجموعة.	1.63	.749	٦	منخفضة
٧.	يُجادل مع رئيسه اثناء العمل .	1.54	.767	٧	منخفضة
	المتوسط الحسابي العام للبعد ككل	١,٩٦	٠,٣٧	٥	متوسطة

مراجعة نتائج الجدول السابق جدول (٩) الخاص ببعد السلوك التخريبي يتضح أن استجابات أفراد عينة البحث على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة الخامسة بين أبعاد الاستبيان، وحيث جاءت عبارات هذا البعد ما بين عالية، متوسطة، ومنخفضة وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٥٥ - ١,٥٤)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

تحققت العبارات (٣، ٤) بدرجة عالية، أما العبارتان (١، ٢) تحققت بدرجة متوسطة، وباقي العبارات (٥، ٦، ٧) تحققت بدرجة ضعيفة.

جاءت العبارتان (٣، ٤) في المركز الأول والثاني واللاتي تتصان علي " يبتث الاشاعات في العمل اتجاه رئيسه المباشر"، " يمارس الحيل تجاه الزملاء"، بمتوسطين حسابيين (٢.٥٥) (٢.٤٩) وانحرافين معياريين (٠.٥٤٧) (٠.٧٦٨). علي الترتيب، فقد توافرت بدرجة عالية، وقد يرجع ذلك إلي أن العضو يشعر بالفخر والانتصار عندما يشيع في المجموعة أقوال غير حقيقية تجنبًا للمساءلة

وتجنبه الشعور بالذنب وتأييب الضمير وسلوكه سلوكًا غير مقبول فيصدر منه أفعال سلبية وتشويهها مما يسبب أثار سلبية علي نتائج العمل داخل المجموعة، وهو ما يستدل عليه من حصول العبارة (٤) علي المركز الثاني حيث نتيجة بث الاشاعات تحدث ممارسة الخدع تجاه الأعضاء للتتحي عن العمل، وانتهاك اللوائح والقوانين والسلوكيات الداخلية المنظمة للعمل داخل المجموعة، حيث يُظهر نفسه بدور المضحي من أجل المصلحة العامة، وإجراء السلوك غير المقبول لا يقلل من تأنيب الضمير فحسب بل يجعل أفراد المجموعة يتقبلون السلوكيات الاجتماعية ويمارسونها، ويرجع ذلك إلي اختلاف الشخصية والادراك والتثنية الاجتماعية للعضو، وهذا ما أكدته دراسة Milinga et al. (2019) أن أعضاء المجموعة يستخدمون أساليب عقابية وتهديدية أثناء تفاعلهم مع المتسكعين اجتماعيًا، وخلصت الدراسة إلي أن التخطيط السليم للمهام الجماعية للأعضاء مهم، حيث يجب علي كل من المعلمين أداء أدوارهم وفقًا للمهام المطلوبة للتغلب علي مشكلة التسكع الاجتماعي.

واستكمالاً للسابق فقد رأي أفراد العينة أن العضو عندما يكون داخل مجموعة يبذل جهدًا أقل مما لو كان بمفرده ويأتي متأخرًا الاجتماع هو ما يستدل عليه من حصول العبارتان (١، ٢) علي المركز الثالث والرابع، فقد توافرتا بدرجة متوسطة، بمتوسطان حسابيان (١.٩٨) (١.٩٢) وانحرافان معياريان (٠.٦٨٢) (٠.٦٣١) علي الترتيب، وهذا يرجع إلي أنه كلما كانت الأهداف كثيرة داخل المجموعة وتحتاج من العضو بذل أقصى المحاولات لإنجاز هذه المهمة فإنه ينتج عنه قليل من الجهد ويتتحي عن المسؤولية ويوكلها لغيره من الأعضاء تظاهرًا بأن هذه المهمة لا يستطيع القيام بها لإخلاء طرف وهذا لن يقدم أو يؤخر عليه في شيء وزيادة عدد الأعضاء في المجموعة تجعل العضو يتكاسل، وهذا ما يستدل عليه من العبارة التالية رقم (٤) من حصولها أيضًا علي درجة متوسطة فننتيجة لذلك يحضر المقابلات المحددة متأخرًا لأنه ليس هناك مساءلة عن الحضور مبكرًا وعدم وجود كشف للحضور والانصراف تجبر العضو علي الالتزام بالمواعيد المحددة، وعدم وجود عقاب رادع لمن يخالف هذه القوانين الموضوعية داخل المجموعة.

وجاءت العبارات (٥، ٦، ٧) في المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة والأخيرة، ونصتا علي "يتقوه بكلمات جارحة للزملاء"، "يلقي اللوم علي باقي أعضاء المجموعة"، "يُجادل مع رئيسه أثناء العمل"، بمتوسطات حسابية (1.67، 1.63، 1.54)، وانحرافات معيارية (0.946، 0.749، 0.767) علي الترتيب، فقد جاءت بدرجة منخفضة، وهذا يرجع إلي أن منظومة العمل داخل الجامعة تعمل وفق

قوانين العمل الأخلاقي وهذا ما يُسمى بأخلاقيات المهنة التي تحكم عمل وسلوك كل فرد في المنظومة الجامعية، والعمل وفق السلوك المهني، حيث يُعد الاحترام والتقدير أساسًا في التعامل مع الآخرين، وهذا يُعد بمثابة الميثاق الأخلاقي الذي يتمثل في التمسك بالقواعد والمعايير التي تحكم السلوك الأخلاقي وممارسة السلوك الأخلاقي يحفز أعضاء هيئة التدريس ويُسجّعهم علي العمل وذلك للإيمان بهذه المنظومة الأخلاقية وانتهاجه لها، ونتيجة لممارسته للقواعد الأخلاقية يجعله يتفادى الأخطاء وعدم إلقاء اللوم علي عضو هيئة التدريس في المجموعة التي ينتمي إليها، ولكون عضو هيئة التدريس قدوة لغيره فيتجنب الجدل والمناقشة مع زملائه منعاً للاحراج وعدم التعارض أو الدخول في مشادات سواء باللفظ أو الفعل احتراماً له.

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الرابع:

انخفاض الجهد المبذول

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	يؤدي العمل المطلوب منه بشكل فوضوي.	1.88	.804	٦	متوسطة
٢.	يقضي الكثير من الوقت في أداء أعمال لا تخص عمل الكلية.	2.05	.781	٣	متوسطة
٣.	عدم الاكتراث في تنفيذ تعليمات المجموعة.	2.05	.651	٤	متوسطة
٤.	يأخذ استراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به.	2.08	.702	٢	متوسطة
٥.	يتكاسل بعض أعضاء هيئة التدريس عن أداء أعمالهم.	2.40	.807	١	عالية
٦.	يُهمَل في اتباع إجراءات السلامة في العمل.	1.82	.706	٧	متوسطة
٧.	يعمد عدم الإبلاغ عن المشكلات التي تحدث في العمل.	1.96	.704	٥	متوسطة
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل		١,٧٦	٠,٤٦	٤	متوسطة

مراجعة نتائج الجدول السابق جدول (١٠) الخاص ببعد انخفاض الجهد المبذول يتضح أن استجابات أفراد عينة البحث على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة الرابعة بين أبعاد الاستبيان، وحيث جاءت عبارات هذا البعد ما بين عالية، متوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٤٠ - ١,٨٢)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

تحققت العبارات (٥) بدرجة عالية، أما العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٦، ٧) تحققت بدرجة متوسطة.

جاءت العبارة (٥) في المركز الأول والتي تنص علي "يتكاسل بعض أعضاء هيئة التدريس عن أداء أعمالهم" بمتوسط حسابي (٢.٤٠)، وانحراف معياري (٠.٨٠٧)، بدرجة عالية، وهذا يرجع إلي عدم وضوح الأهداف والتوجيهات حيث قد يشعر الأعضاء داخل المجموعة بالارتباك والتشتت إذا لم يكن هناك توجيهات واضحة حول ما يجب القيام به وكيفية القيام به، وكذلك عدم التوافق في الأدوار إذا كانت الأدوار غير متوافقة مع مهاراتهم وخبراتهم، قلة التحفيز المناسب فيشعر بالملل والاستياء، وبالتالي لا يشعرون بالحماس للمشاركة في العمل الجماعي، وقلة الثقة بين الأعضاء يؤدي إلي عدم الرغبة في المشاركة في العمل الجماعي، حيث يشعر العضو بالقلق من عدم قدرة زملائه على القيام بالمهام المطلوبة، وهذا يتفق مع دراسة (Ying et al., 2014) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين كان أدائهم أسوأ بشكل ملحوظ في المهام الجماعية مقارنة بحالات المهمة الفردية، ووجد أن إنتاجية التسكع الاجتماعي لها تأثير سلبي علي أداء مهمة المجموعة، وهذا يعني كلما ارتفع التسكع الاجتماعي كلما كان الأداء في المهام الجماعية أسوأ.

وأما العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٦، ٧) فقد جاءت بدرجة متوسطة، ونصهما "يؤدي العمل المطلوب منه بشكل فوضوي"، "عدم الاكتراث في تنفيذ تعليمات المجموعة"، "يأخذ استراحة بالعمل تزيد عن الوقت المسموح به"، "يُهمل في اتباع إجراءات السلامة في العمل"، "يعمد عدم الإبلاغ عن المشكلات التي تحدث في العمل"، بمتوسطات حسابية (٢.٠٨، ٢.٠٥، ٢.٠٥، ١.٩٦، ١.٨٨، ١.٨٢)، وانحرافات معيارية (٠.804، ٠.781، ٠.651، ٠.702، ٠.706، ٠.704). علي الترتيب، فقد جاءوا بدرجة متوسطة، وهذا يرجع إلي نجد أن الأعضاء يميلوا إلى أن يكونوا كسالى عند العمل في مجموعة ولكنهم يعملون بشكل جيد بأنفسهم يمكن أن يُنسبوا إلى الشخصية، وجد Woodman (2011) Roberts, Hardy, Callow and Rogers هذه العلاقة، حيث يميل الأفراد ذو

الشخصية النرجسية إلى أن يكونوا كسالى عند العمل في مجموعات عندما لا تكون هناك فرصة لهم للتباهي، ولكنهم يعملون جيداً عندما تكون هناك فرصة لذلك، تدعم هذه الدراسة البحث السابق من (1993) Karau and Williams والذي يشير إلى أن الأفراد يؤدون أداءً جيداً إذا كان لعملهم تأثير كبير على ما تنتجه المجموعة، بمعنى آخر، يكون هؤلاء الأفراد على استعداد للعمل ولديهم إنتاجية عالية في المجموعة عندما تكون هناك فرصة لإظهار أنفسهم، على العكس من ذلك، سينخفض أداؤهم ويميل إلى التدهور، وبالمثل، تبين أن التسكع الاجتماعي مرتبط بدوافع العمل التي تؤثر على إنتاجية العمل لدى العضو، وكذلك يرجع إلي عدم وجود توزيع واضح للمهام فيؤدي ذلك إلى التداخل والتشابك في العمل، وبالتالي تأخير في إنجاز المهام، ضعف التواصل بين أعضاء المجموعة بشكل جيد، فقد يؤدي ذلك إلى عدم التنسيق والتفاهم في العمل، ضعف المتابعة والإشراف فقد يؤدي ذلك إلى ترك المهام دون إنجازها بشكل فعال، وهذا ما يُفسر عدم الاكتراث بتنفيذ تعليمات المجموعة نتيجة ضعف استغلال مهارات وخبرات أعضاء المجموعة بشكل صحيح، فقد يؤدي ذلك إلى فقدان فرص التطوير والتحسين في العمل، ضعف الاستجابة للاقتراحات والآراء المقدمة من قبل أعضاء المجموعة، فقد يؤدي ذلك إلى فقدان الحماس والتفاعل في العمل.

المحور الثاني: الأداء الأكاديمي، وتضمن ثلاثة أبعاد وهم (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور).

ويبين الجدول التالي مستويات تحقق أبعاد الأداء الأكاديمي وهي كالآتي:

البعد الأول: الجهد المبذول

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الأول:

الجهد المبذول

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	أجيد المهام الفردية المكلف بها بشكل جيد.	2.67	.592	1	عالية
٢.	أكمل مهامي بشكل صحيح.	2.58	.637	2	عالية
٣.	أنهي المهام في الوقت المحدد.	2.34	.621	3	عالية
٤.	أتواصل مع أعضاء المجموعة بشكل فعال.	1.89	.646	7	متوسطة
٥.	أتولي أدوارًا جديدة في المجموعة.	2.24	.691	4	متوسطة
٦.	أتابع أعمال المجموعة باستمرار.	2.21	.647	5	متوسطة
٧.	أقوم بأعمال إضافية داخل المجموعة.	2.19	.748	6	متوسطة
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل		٢,٢٦	٠,٣٥	2	متوسطة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (١١) الخاص ببعد الجهد المبذول يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة الثانية بين أبعاد الاستبيان، وحيث تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات العالية والمتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٦٧ - ١,٨٩)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

تحققت العبارات (١، ٢، ٣) بدرجة عالية، أما العبارات (٤، ٥، ٦، ٧) فقد تحققت بدرجة متوسطة.

جاءت العبارات (١، ٢، ٣) في المركز الأول والثاني والثالث، ونصتا علي "أجيد المهام الفردية المكلف بها بشكل جيد"، "أكمل مهامي بشكل صحيح"، "أنهي المهام في الوقت المحدد"، بمتوسطات حسابية (٢.٦٧، ٢.٥٨، ٢.٣٤)، وانحرافات معيارية (٠.٦٤٦، ٠.٦٩١، ٠.٦٤٧، ٠.٧٤٨) علي الترتيب، وتحققوا بدرجة متوسطة، وهذا يرجع إلي عدم وضوح الرؤية والأهداف بشكل صحيح، والثقافة السائدة التي لا تشجع علي الاهتمام بالعمل بشكل جماعي في المجموعات، الرغبة في الاستقلالية حيث قد يفضل بعض الأعضاء العمل بشكل فردي لأنهم يحبون الاستقلالية والتحكم في عملهم بشكل كامل دون التعامل مع أي تدخلات من الآخرين، وأيضًا قد يكون لدى العضو خبرة ومهارات محددة تجعله قادرًا علي إنجاز المهام المكلف بها بشكل فردي بشكل أفضل من العمل الجماعي، شعور بعض أعضاء هيئة التدريس بالضغط النفسي عند العمل الجماعي، وبالتالي يفضلون العمل بشكل فردي لتجنب هذا الضغط، وهذا ما يُفسر أنه يكمل مهامه بشكل صحيح وينهيها في الوقت المناسب لعدم وجود أي ضغوط أو عوائق أو ترتيبات تُفرض عليه، بالإضافة إلي أن جودة العمل والنتائج المحققة تُصبح أفضل وأكثر فاعلية، وهذا يتفق مع دراسة الأحمري (٢٠٢١) والتي أكدت علي استثمار عضو هيئة التدريس لطاقاته الفكرية والإبداعية وتوفير الفرص التي من شأنها أن تحقق التميز الفردي.

واتساقًا مع السابق، جاءت العبارات (٥، ٦، ٧، ٤) في الرتبة الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة، وجاءوا بدرجة متوسطة، ونصتا علي "أتواصل مع أعضاء المجموعة بشكل فعال"، "أتولي أدوارًا جديدة في المجموعة"، "أتابع أعمال المجموعة باستمرار"، "أقوم بأعمال إضافية داخل المجموعة"، بمتوسطات حسابية (٢.٢٤، ٢.٢١، ٢.١٩، ١.٨٩)، وانحرافات معيارية (٠.٦٤٦، ٠.٦٩١، ٠.٦٤٧، ٠.٧٤٨) علي الترتيب، وهذا يرجع إلي ضعف التواصل والتعاون مع زملائه في العمل، وهذا يمكن أن يؤثر علي جودة العمل والنتائج المحققة، بالإضافة إلي أن غلبة الطابع الفردي بين الباحثين وتخوفهم من العمل ضمن فريق وضعف المشاركة بينهم وتدني الإدراك بأهمية العمل ضمن فريق؛ الأمر الذي ينجم عنه عدم القيام بالدور المطلوب منه في المجموعة بشكل فعال، وهذا ما يُفسر ضعف القيام بأعمال إضافية لكثرة المهام والتكليفات التي يقوم بها في عملية التدريس فضلاً عن المهام الإدارية المكلف بها فهذه الأمور تُمثل ضغطًا وعبئًا عليه للقيام بمهام أخرى فيؤدي قد يفتقر الفرد إلى التحفيز والتشجيع من قبل زملائه في العمل أو من قبل الإدارة، وهذا يمكن أن يؤثر

على رغبته في القيام بأعمال إضافية، فضلاً عن ذلك قد يشعر العضو بعدم التقدير والاعتراف بجهوده من قبل زملائه في العمل، وهذا يمكن أن يقلل من رغبته في القيام بأعمال إضافية، مواجهة الفرد صعوبات في التوافق مع زملائه في العمل، قد يواجه الفرد ضغطاً زمنياً كبيراً في العمل الروتيني، وهذا يمكن أن يقلل من رغبته في القيام بأعمال إضافية، وهذا ما أكدت عليه دراسة عبدالحافظ (٢٠١٩) من غلبة الطابع الفردي عن العمل داخل المجموعات أو الفرق البحثية أو المشروعات التنافسية داخل الجامعة وكذلك الأبحاث العلمية المشتركة.

البعد الثاني: جودة العمل

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الثاني:

جودة العمل

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	أكافئ مادياً عند القيام بمهامي.	1.63	.794	7	منخفضة
٢.	أدافع عن تنظيم العمل إذا انتقده الآخرون.	2.33	.564	3	متوسطة
٣.	أتحمل مسؤولية العمل المكلف به.	2.55	.639	1	عالية
٤.	أقدم حلولاً تقلل من الهدر في العمل.	2.30	.597	4	متوسطة
٥.	أتكيف مع المواقف الطارئة.	2.28	.638	5	متوسطة
٦.	أشارك مع أعضاء المجموعة في وضع الخطة.	2.53	.660	2	عالية
٧.	أبدأ في تنفيذ المهام بمجرد اسنادها لي.	2.21	.659	6	متوسطة
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل		٢,٢٦	٠,٣٨	٣	متوسطة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (١٢) الخاص ببعد جودة العمل يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة الثالثة بين أبعاد الاستبيان، وحيث

تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات العالية والمتوسطة والمنخفضة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٥٥-١,٦٣)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- تحققت العبارتان (٣، ٦) بدرجة عالية، بينما تحققت العبارات (٢، ٤، ٥، ٧) بدرجة متوسطة، أما العبارة (١) فقد تحققت بدرجة منخفضة.

جاءت العبارتان (٣، ٦) في الرتبة الأولى والثانية، واللاتان تتصان علي "أتحمل مسؤولية العمل المكلف به"، "اشترك مع أعضاء المجموعة في وضع الخطة"، بمتوسطين حسابيين (٢,٥٥، ٢,٥٣)، وانحرافين معياريين (٠,٦٣٩، ٠,٦٦٠). علي الترتيب، حيث تحققا بدرجة عالية، وهذا يرجع إلي الشعور بالمسؤولية تجاه المهام التي المكلف بها، وهذا يحفزهُ علي تحمل المسؤولية بشكل أفضل، بالإضافة إلي الرغبة في تحقيق النجاح والتميز في العمل، يمكن للعضو أن يشعر بالانتماء للفريق ويرغب في مساعدته علي تحقيق الأهداف المشتركة، الثقة بالقدرات الذاتية حيث يمكن لعضو هيئة التدريس أن يثق بقدراته الذاتية ويرغب في إثبات ذلك من خلال تحمل المسؤولية بشكل جيد، وهذا يدفعه إلي الاشتراك في وضع الخطة مع أعضاء المجموعة الرغبة في المساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة، وهذا ما أكدته دراسة (Ying et al., 2014)، أن عضو هيئة التدريس يشترك في وضع الخطة للمجموعة ويسعي إلي تحقيق الأهداف المنشودة للمجموعة.

واستكمالاً للسابق، شغلت العبارات (٢، ٤، ٥، ٦) المركز الثالث، الرابع، الخامس، والسادس، ونصهما "أدافع عن تنظيم العمل إذا انتقده الآخرون"، "أقدم حلولاً تُقلل من الهدر في العمل"، "أتكيف مع المواقف الطارئة"، "أبدأ في تنفيذ المهام بمجرد اسنادها لي"، بمتوسطات حسابية (٢,٣٣، ٢,٣٠، ٢,٢٨، ٢,٢١) وانحرافات معيارية (٠,٥٦٤، ٠,٥٩٧، ٠,٦٣٨، ٠,٦٥٩). علي الترتيب، فقد جاءوا بدرجة متوسطة، ويرجع ذلك إلي ضعف التأكيد على أهمية العمل الذي يقوم به العضو داخل المجموعة، بالإضافة إلى المجهودات والتحديات التي قد يواجهها وتكون غير معروفة للآخرين، فضلاً عن عدم وضوح الإجراءات والقوانين في المجموعة، ضعف إبراز الإنجازات والنجاحات التي يحققها عضو هيئة التدريس في مجال عمله والتي تعكس جهوده وإنجازاته، وكذلك يري أن الانتقادات غير مبررة ولا تستحق الرد عليها، وقد يخشى من تبعات رد فعله وما قد يؤدي إليه ذلك من تدهور في العلاقات داخل المجموعة، وهذا يجعله غير قادر علي التكيف مع الأحداث المفاجئة نتيجة لضعف الخبرات والمهارات اللازمة للتعامل مع مثل هذه المواقف الطارئة، مما يجعله يشعر

بالضعف والعجز، وها يتفق مع دراسة نياي، حسن؛ عبدالله (٢٠٢١) من ضعف القوانين والاجراءات التي تحكم عمل المجموعة، وأن أداء الفرد في المجموعة يكون أقل من أدائه بشكل فردي. وشغلت العبارة (١) المرتبة الأخيرة، ونصت علي "أكافئ مادياً عند القيام بمهامي" بمتوسط حسابي (١.٦٣)، وانحراف معياري (٠.٧٩٤)، بدرجة منخفضة، وهذا يدل علي اختلاف التقدير نتيجة اختلاف المواقف، وهذا ما يؤكد الوضع الراهن والذي يعكس معاناة عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بالجانب المادي، واحساسه بعدم وجود عدالة في توزيع المكافآت والحوافز، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة ومنها دراسة مصطفى (٢٠١٧) والتي كشفت أن الجانب المادي له تأثير كبير علي سلوكيات أعضاء هيئة التدريس.

البعد الثالث: إدراك الدور

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الثالث:

إدراك الدور

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	أشعر بالرضا عن أدائي لعملي.	2.38	.664	3	عالية
٢.	أقدم المساعدة لزملائي في العمل عند الحاجة.	2.58	.637	2	عالية
٣.	أراجع العمل الذي أنجزه الآخرين.	2.17	.710	5	متوسطة
٤.	أتحري الدقة في المعلومات التي أقدمها للمجموعة.	1.89	.646	6	متوسطة
٥.	أحترم زملائي في العمل.	2.82	.553	1	عالية
٦.	أبلغ المجموعة عن كل عمل يتم تجميعه.	2.37	.575	4	عالية
	المتوسط الحسابي العام للبعد ككل	2,36	., 36	١	عالية

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (١٣) الخاص ببعد ادراك الدور يتضح أن استجابات

أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة عالية ليحتل المرتبة الأولى بين أبعاد الاستبيان، وحيث

تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات العالية والمتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٨٢،٨٢ - ١،٨٩)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

تحققت العبارات (١، ٢، ٥، ٦) بدرجة عالية، أما العبارات (٣، ٤) بدرجة متوسطة.

حصلت العبارات (٥، ٢، ١، ٦) علي المركز الأول والثاني والثالث والرابع، ونصهما "احترم زملائي في العمل"، "أقدم المساعدة لزملائي في العمل عند الحاجة"، "أشعر بالرضا عن أدائي عملي"، "أبلغ المجموعة عن كل عمل يتم تجميعه"، بمتوسطات حسابية (٢،٨٢، ٢،٥٨، ٢،٣٨، ٢،٣٧)، وانحرافات معيارية (٠،٦٦٤، ٠،٦٣٧، ٠،٥٥٣، ٠،٥٧٥). علي الترتيب، وتحققت بدرجة عالية، وربما يعزو ذلك إلي أن التمسك بالسلوكيات الأخلاقية والالتزام بالمبادئ والقيم الأخلاقية، وهذا يدل علي وعي وإيمان والتزام عضو هيئة التدريس بالمعايير الأخلاقية، ويضفي علي سلوكياتهم طابع القبول والاحترام، مما يزيد من إنتاجيتهم وتحسن أدائهم، ويُقدم علي المساعدة إذا طلب منه، كما أن طبيعة العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس تفرض عليه أن يتعاون مع زملائه، ومساعدتهم والمبادرة للتعاون معهم، وتقديم المشورة لهم ودعم الآخرين والوقوف بجانبهم وهذا يدفعه إلي الشعور بالرضا عن عمله عندما يحقق نتائج إيجابية ويشعر بالإنجاز والتميز في عمله، ويُحاول التعاون والتواصل مع أعضاء المجموعة لتقديم المعلومات التي تم تجميعها بشكل فردي للمجموعة، وهذا يتفق مع دراسة (Sherif, 2018)، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها التأكيد علي أهمية العلاقات الإنسانية بين الأعضاء داخل المجموعة، وضرورة التعاون والتواصل فيما بينهم .

واستكمالاً للسابق جاءت العبارتان (٣، ٤) في المرتبة قبل الأخيرة والأخيرة، ونصهما "أراجع العمل الذي أنجزه الآخرين"، "أتحري الدقة في المعلومات التي أقدمها للمجموعة"، بمتوسطين حسابيين (١،٨٩، ٢،١٧)، وانحرافين معياريين (٠،٧١٠، ٠،٦٤٦). علي الترتيب، حيث تحققا بدرجة متوسطة، وربما يعزو ذلك إلي عدم وضوح المعايير والقوانين المتبعة لتقييم العمل، بالإضافة إلي عدم توافر الوقت الكاف لازدحام جدول أعمال عضو هيئة التدريس بمهام التدريس والتكليفات الأخرى، فإنه يصعب عليه قضاء الوقت الكاف لمراجعة العمل بشكل جيد، فضلاً عن ضعف الاتصال والتواصل الفعال فإنه يصعب عليه تقديم ملاحظات بناءة علي العمل، وكذلك إذا لم يتم تزويد أعضاء المجموعة بالمعلومات الكافية حول العمل المراد مراجعته، فإنه يصعب عليهم تقييم العمل بشكل دقيق، ضعف الخبرة أو الكفاءة في جمع المعلومات قد يحدث ذلك عندما يكون المجال الذي تتعلق به المعلومات

جديداً، الانشغال بالتفاصيل الصغيرة على حساب الأهمية الرئيسية وتحتاج المعلومات إلى فرزها وترتيبها، عدم وجود وسائل لجمع المعلومات بشكل فعال أو في جمعها بشكل مرتب ومنظم، مما يؤثر علي الأداء ويقلل من إنتاجيته، وهذا يتفق مع دراسة (Hou & Zhang, 2021) وأظهرت نتائجها أن الأعضاء يولوا اهتماماً أكبر للمهام التدريسية بشكل أفضل من العمل الجماعي داخل المجموعات.

نتائج السؤال الرابع ومناقشته:

نص السؤال الرابع علي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزي لاختلاف متغيرات: (طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات)؟ وللإجابة عن هذا السؤال، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزي لاختلاف متغيرات البحث، تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين عينتين مستقلتين (Independent Sample T test)، وذلك للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق وفقاً لطبيعة الكلية، والنوع، وكذلك تم استخدام تحليل التباين أحادي البعد - (One Way ANOVA) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين المتوسطات التي تُعزي لمتغيرات البحث: الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات وذلك على التفصيل الذي توضحه الجداول التالية:

١- متغير طبيعة الكلية، عرض البحث الحالي متغير طبيعة الكلية، وجدول (١٤) يوضح ذلك كما يلي:

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير طبيعة الكلية

(T-test)		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	طبيعة الكلية	مجموع محوري وأبعاد الاستبانة
مستوي الدلالة	قيمة (ت)					
٠,٩٨١	٠,٢٤	٩,٩٧٥	٩٧,١٧٩	١٧٩	انسانية نظرية	الدرجة الكلية للاستبانة
		١٠,٣٢٤	٩٧,٢٠٦	١٣٤	تطبيقية عملية	

** يوجد دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠١) * يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١٤)، أنه لا توجد فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير طبيعة الكلية، في الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بعد تطبيق اختبار (T-test)، وتُعزي هذه النتيجة إلي أن جميع الكليات سواء أكانت إنسانية نظرية أو عملية يبذلون جهدًا أقل في العمل الجماعي عنه في الأداء الفردي.

٢-متغير النوع، عرض البحث الحالي متغير النوع، و جدول (١٥) يوضح ذلك كما يلي:

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير النوع

(T-test)		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	مجموع محوري وأبعاد الاستبانة
مستوي الدلالة	قيمة (ت)					
٠,٥٨٧	٠,٥٤٣	١٠,٨٧٠	٩٧,٥٣١	١٤٥	ذكر	الدرجة الكلية
		٩,٥٢٩	٩٦,٩٠٤	١٦٨	أنثي	للاستبانة

^{**} يوجد دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠١) ^{*} يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١٥)، لا توجد فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لواقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير النوع، في الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بعد تطبيق اختبار (T-test)، حيث بلغت قيمة (ت) (٠,٥٤٣) ومستوي دلالتها (٠,٥٨٧)، وتعزي هذه النتيجة إلي أن كلا أعضاء هيئة التدريس سواء الذكور و الإناث لديهم ثقافة واحدة حول العمل الجماعي والجهد المبذول وإدراك الدور الذي يقومون به في المجموعة وعلي علم بالقواعد والاجراءات المتبعة بين أعضاء المجموعة.

٣-متغير الرتبة الأكاديمية، عرض البحث الحالي متغير الرتبة الأكاديمية، و جدول (١٦) يوضح

ذلك كما يلي:

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير الرتبة الأكاديمية

One-Way ANOVA					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	مجموع محوري وأبعاد الاستبانة
مستوي الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين					
.000	7.245	692.511	4	بين	6.15251	92.4038	52	معيد	الدرجة الكلية للاستبانة
		95.588	308	داخل	8.88334	102.2909	55	مدرس مساعد	
			312	مجموع	10.82109	96.3858	127	مدرس	
					11.34469	98.0714	42	أستاذ مساعد	
					9.45505	98.1351	37	أستاذ	
					10.16075	97.1949	313	المجموع	

* يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) * يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٦)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير الرتبة الأكاديمية، في الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بعد تطبيق اختبار **One-Way ANOVA**، إذ بلغ (٥٥) لرتبة مدرس مساعد علي أعلي متوسط حسابي في الدرجة الكلية للاستبانة، إذ بلغ (١٠٢.٢٩٠)، تليها (٣٧) لرتبة أستاذ، وبمتوسط حسابي (٩٨.١٣٥)، ومن ثم جاء بعدهم (٤٢) لرتبة أستاذ مساعد، وبمتوسط حسابي (٩٨.٠٧١)، يليهم (١٢٧) لرتبة مدرس، وبمتوسط حسابي (٩٦.٣٨٥)، وأخيرًا حصل (٥٢) لرتبة معيد، بمتوسط حسابي (٩٢.٤٠٣)، وأن الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١)، وذلك بعد تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (**One-Way ANOVA**)، إذ بلغت (ف) المحسوبة للأداة ككل (٧,٢٤٥) وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية والتي بلغت (١,٧٤) عند مستوي دلالة (٠,٠١)، وللتحقق من أن الدلالة

الإحصائية تتفق مع الدلالة العلمية تم إيجاد قيمة حجم التأثير بواسطة اختبار (مربع إيتا) لقياس أثر متغير الرتبة الأكاديمية علي إجمالي الاستبانة والذي بلغ (٠,٠٧٧) حيث يشكل قيمة قوية للأثر، ولمعرفة عائديه الفروق تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية وجدول (١٧) يوضح ذلك.

جدول (١٧)

نتائج تحليل اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير الرتبة الأكاديمية

مجموع أبعاد ومحوري الاستبانة	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	معيد	مدرس مساعد	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
الدرجة الكلية للاستبانة	معيد			9.88706*			
	مدرس مساعد		9.88706*		5.90508*		
	مدرس						
	أستاذ مساعد						
	أستاذ						

يتضح من جدول (١٧)، أن الفروق في الدرجة الكلية للاستبانة كان لحساب رتبة (المعيد، والمدرس المساعد) مقابل رتبة (المدرس، الأستاذ المساعد، والأستاذ)، وتعزي هذه النتيجة أن أغلب من يقومون بالعمل داخل المجموعات سواء أكانت أعمال الجودة أو أعمال الامتحانات والكترولات وكذلك التكاليفات الأخرى الإدارية أو اللجان داخل الامتحانات أغلبهم ممن ينتمون لفئة المعيد والمدرس المساعد، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بحث نياي، حسن؛ عبدالله (٢٠٢١) أن أغلب من يقومون بالأداء داخل المجموعات في مرحلة الشباب.

٤-متغير العمل في مجموعات، عرض البحث الحالي متغير العمل في مجموعات، وجدول (١٨) يوضح ذلك كما يلي:

جدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعاً لمتغير العمل في مجموعات

One-Way ANOVA					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمل في مجموعات	مجموع محوري وأبعاد الاستبانة
مستوي الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين					
.,٠٠٠	٦,٣٨٩	٦١٦,٩٥٥	٤	بين	٤.٦٣٦٨١	٩١,٦٦٦٧	٩	المشاركة في المشروعات البحثية	الدرجة الكلية للاستبانة
		٩٦,٥٦٩	٣٠٨	داخل	٨.٥٩٥٥٩	٨٨.١٠٠٠	٢٠	المشاركة في بحث علمي مشترك	
					١٠.٨٨٩٩٠	٩٧.٥٦٠٠	٢٥	المشاركة في اعمال الجودة	
			٣١٢	مجموع	٩.٢٤٣٥٢	٩٦.٠٠٠٠	٦٢	المشاركة في اعمال الامتحانات والكترونات	
					١٠.١٢٩١٠	٩٨.٧٠٠٥	١٩٧	جميع ما سبق	
					١٠,١٠٦٧٠	٩٧,١٩٤٩	٣١٣	المجموع	

* يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) ** يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٨)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعاً لمتغير العمل في مجموعات، في الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بعد تطبيق اختبار One-Way ANOVA، إذ بلغ (١٩٧) لجميع ما سبق علي أعلي متوسط حسابي في الدرجة الكلية للاستبانة، إذ بلغ (٩٨.٧٠٠٥)، ومن ثم جاء بعدهم (٢٥) للمشاركة في أعمال الجودة، بمتوسط حسابي (٩٧.٥٦٠٠)، تليهم (٦٢) المشاركة في أعمال الامتحانات والكنترولات، بمتوسط حسابي (٩٦,٠٠٠٠)، ومن ثم جاء بعدهم (٩) المشاركة في المشروعات البحثية، بمتوسط حسابي (٩١,٦٦٦٧)، وأخيراً جاء (٢٠) المشاركة في بحث علمي مشترك، بمتوسط حسابي (٨٨.١٠٠٠)، وأن الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١)، وذلك بعد تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، إذ بلغت (ف) المحسوبة للأداة ككل (٦,٣٨٩) وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية والتي بلغت (١,٧٤) عند مستوي دلالة (٠,٠١)، وللتحقق من أن الدلالة الإحصائية تتفق مع الدلالة العلمية تم إيجاد قيمة حجم التأثير بواسطة اختبار (مربع إيتا) لقياس أثر متغير العمل في مجموعات علي إجمالي الاستبانة والذي بلغ (٠,٠٧٧) حيث يشكل قيمة قوية للأثر، ولمعرفة عائديه الفروق تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية وجدول (١٩) يوضح ذلك.

جدول (١٩)

نتائج تحليل اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات حول واقع تأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير العمل في مجموعات

مجموع أبعاد ومحوري الاستبانة	العمل في مجموعات	المتوسط الحسابي	المشاركة في المشروعات البحثية	المشاركة في بحث علمي مشترك	المشاركة في أعمال الجودة	المشاركة في اعمال الامتحانات والكنترولات	جميع ما سبق
الدرجة الكلية للاستبانة	المشاركة في المشروعات البحثية	٩					
	المشاركة في بحث علمي مشترك	٢٠			9.46000*	7.90000*	10.60051*
	المشاركة في اعمال الجودة	٢٥					
	المشاركة في اعمال الامتحانات والكنترولات	٦٢					
	جميع ما سبق	١٩٧					
	المجموع	٣١٣					

يتضح من جدول (١٩)، أن الفروق في الدرجة الكلية للاستبانة كان لحساب المشاركة في بحث علمي مشترك مقابل (المشاركة في المشروعات البحثية، المشاركة في أعمال الجودة، المشاركة في أعمال الامتحانات والكنترولات، وجميع ما سبق)، وتعزي هذه النتيجة إلي أن أغلب ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من أعمال مشتركة تكون في الأبحاث العلمية للتقري لدرجة أستاذ مساعد ودرجة أستاذ فيشارك فيه عضوين أو أكثر حسب طبيعة البحث المتقدم، ويتم التقدم به للجنة الترقيات ويحسب البحث لكلا العضوين، فأغلب الأعمال المشتركة تكون في الأبحاث العلمية.

وللإجابة علي التساؤل الخامس: هل يوجد علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التسكع الاجتماعي (اللامبالاة للمتسكع، السلوك التخريبي، الانقطاع عن العمل، وانخفاض الجهد المبذول) والأداء الأكاديمي (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور) من وجهة نظر العينة؟

وللإجابة علي هذا التساؤل وهو دراسة العلاقة بين التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة، استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقات الارتباطية بين التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي، ويوضح جدول (٢٠) نتائج معاملات الارتباط ودلالاتها بين محاور الاستبانة.

جدول (٢٠)

قيم معاملات الارتباط ودلالاتها بين محوري الاستبانة التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي من وجهة نظر العينة

معامل الارتباط					
الأداء الأكاديمي	ادراك الدور	جودة العمل	الجهد المبذول	التسكع الاجتماعي	
-0.361- **	-0.446- **	-0.320- **	-0.325- **	1	التسكع الاجتماعي
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوي الدلالة
313	313	313	313	313	العينة
**معامل الارتباط دال عند مستوى 0.01			*معامل الارتباط دال عند مستوى 0.05		

يظهر الجدول السابق (٢٠) مصفوفة الارتباط التي اختبرت التساؤل السابق أن هناك علاقة ارتباط معنوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى (١%) بين التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي علي المستوى الكلي، وهذه النتيجة تدعم صحة التساؤل الرابع، بأن هناك علاقة ارتباط سالبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (١%) بين التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي إذ بلغ معامل الارتباط بينهما (-0.361-) وتدل النتائج المذكورة أنفاً على قبول الفرضية الرئيسة بمعنى وجود علاقة ارتباط

بين التسكع الاجتماعي والأداء الأكاديمي ونوع هذه العلاقة سالبة عكسية، بمعنى آخر كلما زادت سلوكيات التسكع الاجتماعي الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الأداء الأكاديمي والعكس، وتظهر المصفوفة كذلك وجود علاقة ارتباط سالبة معنوية بين المتغير المستقل التسكع الاجتماعي وأبعاد المتغير التابع الأداء الأكاديمي (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور).

للإجابة عن التساؤل السادس: هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التسكع

الاجتماعي والأداء الأكاديمي؟

وللإجابة علي هذا التساؤل قامت الباحثة بالتعرف علي علاقة التأثير بين التسكع الاجتماعي لدي أفراد عينة البحث الحالي بمعلوماتية درجاتهم في الأداء الأكاديمي وأبعاده (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور).

وللإجابة علي هذا تم استخدام الأسلوب الاحصائي المعروف بأسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis بطريقة التحليل المتتابع Stepwise، والتي يتم فيها عرض كل معاملات انحدار أثر المتغير المستقل علي المتغير التابع، علي اعتبار المتغير التابع (التسكع الاجتماعي)، والمتغير المستقل (الأداء الأكاديمي) وأبعاده (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور)، وتم عرض النتائج في جدول (٢١)، وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لما يأتي: تحديد الأهمية النسبية لكل متغير من المتغيرات المستقلة للأداء الأكاديمي وأبعاده (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور)، وذلك للوقوف على أهم هذه المتغيرات في تحديد التباين في قيمة المتغير التابع (الأداء الأكاديمي). وتم استخدام GPOWER في القيام بمجموعة من الإجراءات مستخدماً نموذج تحليل الانحدار المتعدد، وهي على النحو التالي:

١- مصفوفة معاملات الارتباط Correlation Matrix

٢- حساب معامل الارتباط المتعدد Coefficient of Multiple Correlation (R) وكذلك

حساب معامل التقدير أو معامل التحديد (معامل التأثير) Coefficient of Determination

الذي تعبر قيمته عن مدى تأثير المتغيرات المستقلة في تفسير المتغير التابع.

٣- تحليل تباين الانحدار ANOVA for Regression حيث يتم حساب قيمة "ف" نتيجة

إدخال المتغيرات المستقلة للمعادلة التي تفيد في الكشف عن طبيعة تباين الانحدار ومعرفة ما

إذا كان دال إحصائياً.

٤-مدى دلالة معاملات الانحدار Significance of Regression Coefficient فإذا كانت قيمة "ف" دالة إحصائياً فإن هذا يحدد أهمية وجود المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، أما إذا كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً فإن هذا يدل على أن تباين الخطأ العشوائي أكبر من تباين المتغيرات، مما يقلل من أهمية المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار.

جدول (٢١)

دلالة معاملات الانحدار الجزئي في المعادلة لأثر التسكع الاجتماعي في أبعاد الأداء الأكاديمي

(ن=٣١٣)

النموذج	ر	ر ^٢	قيمة (ف)	المعاملات المعيارية	قيمة (ت)	مستوي الدلالة (ت)
				بيتا		
1	.155 ^a	.02 4	2.551		16.113	.000
				-.145-	4.276	.000
				-.117-	4.804	.000
				-.141-	4.730	.000

يوضح الجدول السابق، جدول (٢١) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار (ت)، مع القيمة الاحتمالية للاختبارات (الدلالة الاحصائية)، ومن أجل معرفة العلاقة بين التسكع الاجتماعي والمتغيرات المفسرة (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور)، وتم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد والذي اعتبرت فيه متغيرات (الجهد المبذول، جودة العمل، وإدراك الدور) كمتغيرات تابعة ومتغير التسكع الاجتماعي كمتغير مستقل، وأظهرت نتائج نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (ف) المحسوبة البالغة (2.551)، وهي أكبر من قيمة ف الجدولية عند مستوى (١%) مما يدل علي معنوية نموذج الانحدار الخاص بهذا التساؤل، وذلك بالنظر إلي قيمة معامل التحديد (ر^٢)، كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين الأداء الأكاديمي والجهد المبذول بقيمة (-.145-) أي أنه أي تغير مقداره وحدة واحدة في التسكع الاجتماعي يؤدي

إلي تغير عكسي مقداره (-145-) في الأداء الأكاديمي، كما جاءت قيمة بيتا بين التسكع الاجتماعي وجودة العمل بقيمة (-117-) أي أنه أي تغير مقداره وحدة واحدة في التسكع الاجتماعي يؤدي إلي تغير عكسي مقداره (-117-)، كما جاءت قيمة بيتا بين التسكع الاجتماعي وادراك الدور بقيمة (-141-) أنه ذو دلالة إحصائية حيث مستوي الدلالة هي (0.000)، ويعني ذلك أي أنه أي تغير مقداره وحدة واحدة في التسكع الاجتماعي يؤدي إلي تغير عكسي مقداره (-141-)، ويمكن كتابة معادلة الانحدار الخطي المتعدد كالتالي:

التسكع الاجتماعي (المتوقع) = $46.442 + (-145) * \text{الجهد المبذول} + (-117) * \text{جودة العمل} + (-141) * \text{ادراك الدور} + \text{خطأ التنبؤ}$.

القسم الخامس: خلاصة النتائج

في ضوء الإطار النظري لتأثير التسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، وفي ضوء ما توصل إليه البحث الميداني من نتائج، والتي تمثلت في:

- جاءت الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة على الاستبيان ككل بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.11)، كما جاءت أبعاد المحور الأول (التسكع الاجتماعي) بمستويات متوسطة، وكان أعلاها بعد اللامبالاة للمتسكع بمتوسط حسابي (2.15)، يليها بعد الانقطاع عن العمل بمتوسط حسابي (2.03)، ثم بعد الانقطاع عن العمل بمتوسط حسابي (2.03)، ثم بعد السلوك التخريبي بمتوسط حسابي (1.96)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة بعد انخفاض الجهد المبذول بمتوسط حسابي (1.76).

- كما جاءت أبعاد المحور الثاني (الأداء الأكاديمي) بمستويات متوسطة، وكان أعلاها بعد ادراك الدور بمتوسط حسابي (2.36)، يليها بعد الجهد المبذول بمتوسط حسابي (2.26)، ثم بعد جودة العمل بمتوسط حسابي (2.26).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث تُعزي إلى: الرتبة الأكاديمية، والعمل في مجموعات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث تُعزي إلي طبيعة الكلية، والنوع.

- وجود أثر معنوي سلبي للتسكع الاجتماعي علي الأداء الأكاديمي، وبمعنى آخر أنه كلما

قلت سلوكيات التسكع الاجتماعي كلما تحسن الأداء الأكاديمي.

للإجابة عن التساؤل السابع: ما التوصيات المقترحة للتقليل من آثار سلوكيات التسكع الاجتماعي وتحسين الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي في ضوء ما تسفر عنه نتائج البحث بشقيه النظري والميداني؟

للإجابة عن هذا التساؤل أنه في ضوء النتائج التي توصل لها البحث، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ينبغي لأعضاء هيئة التدريس القيام بالأمر التالي للتقليل من أثر التسكع الاجتماعي وتحسين الأداء الأكاديمي في ميدان العمل الجامعي من خلال:
- تحديد أهداف واضحة للمجموعة وتوضيح دور كل عضو في تحقيق هذه الأهداف، وذلك يساعد على تحفيز الأعضاء وتعزيز التفاعل بينهم.
 - إنشاء نظام داخلي لتقييم أداء كل فرد داخل المجموعة، ثم تقييم أداء المجموعة العمل، وتحديد نقاط القوة والضعف، وذلك يساعد على تحسين التواصل والتفاعل بين الأعضاء وتحسين أدائها بشكل عام.
 - تشجيع الأعضاء على الاستماع لآراء بعضهم البعض وتقدير هذه الآراء، وذلك يساعد على تحسين التواصل والتفاعل بين الأعضاء وتحسين جودة العمل.
 - إنشاء برامج تحفيزية للأعضاء، مثل المكافآت والترقيات، وذلك يساعد على تحفيز الأعضاء وتحسين التفاعل بينهم.
 - توفير فرص للأعضاء للتعارف والترفيه خارج مكان العمل، مثل الرحلات والنشاطات الاجتماعية.
 - توفير مساحات مشتركة للعمل والتفاعل، مثل قاعات الاجتماعات وغرف الاستراحة، وذلك يساعد على تعزيز التواصل والتفاعل بين الأعضاء.
 - تشجيع الأعضاء على المشاركة في فعاليات خارجية، مثل المؤتمرات وورش العمل، وذلك يساعد على توسيع دائرة التواصل والتفاعل بين الأعضاء.

- تقديم دورات تدريبية لتحسين مهارات التواصل والتفاعل، وذلك يساعد على تحسين جودة العمل وتطوير قدرات الأعضاء.
- تشجيع الأعضاء على المشاركة في الحوارات والنقاشات المفتوحة حول الموضوعات المختلفة، وذلك يساعد على تحسين التواصل وتطوير الفكر الجماعي.
- تشجيع الأعضاء على تبادل المهام والمسؤوليات بينهم، وذلك يساعد على تحسين التفاعل وتعزيز الثقة بين الأعضاء.
- توفير منصات إلكترونية للتواصل والتفاعل، مثل المنتديات والشبكات الاجتماعية الداخلية، وذلك يسهل عملية التواصل والتفاعل بين الأعضاء في أي وقت ومن أي مكان.
- تحديد أهداف ووضع خطط عمل مشتركة، وذلك يساعد على تحفيز الأعضاء على التفاعل والعمل بروح الفريق المشترك.
- تشجيع الأعضاء على إظهار رأيهم وآرائهم بصراحة وصدق، وذلك يساعد على تحسين جودة العمل وتطوير الأفكار والحلول.
- توزيع المهام على أعضاء هيئة التدريس بشكل واضح ودقيق لتقليل اعتماديتهم على زملائهم أو بذلهم جهد أقل مقارنة بزملائهم، مع اعتماد معيار واضح لقياس جهد ومهام كل عضو هيئة تدريس وكيفية تنفيذ المهام المطلوبة منه.
- التعامل بجدية مع سلوكيات العمل السلبية التي تصدر من الأعضاء في العمل ويمكن اجراء ندوات وورش عمل تكون ذات اتجاهين، الاتجاه الأول: توعية للتأكيد فيه على أهمية فرق العمل الجماعية وتأثير الجماعة في إنجاز الأعمال المطلوبة والتحلي بالسلوكيات الايجابية والعمل على تقليل السلوكيات السلبية بشكل رسمي حتى تصبح ثقافة سائدة في الجامعة، والاتجاه الثاني يكون باختيار أصحاب الخبرة والتخصص من أعضاء هيئة التدريس الأكفاء الذين يعرزون روح التعاون والتواصل والذي من المحتمل أن تقلل السلوكيات السلبية.
- تنظيم اجتماعات ونشاطات اجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس لتعزيز الروابط الاجتماعية وتحسين العلاقات بينهم.
- تحديد أوقات محددة للتواصل مع زملاء العمل والتأكد من الالتزام بها.

- تشجيع الأعضاء على المشاركة في نشاطات خارجية مثل المؤتمرات والورش والأنشطة التطوعية لتوسيع دائرة التعارف وتحسين العلاقات الاجتماعية.
- توفير فرص للتفاعل مع الطلاب والمجتمع المحلي، مثل الإشراف على نوادي الطلاب أو المشاركة في فعاليات المجتمع المحلي.
- إجراء استطلاعات رأي دورية للأعضاء لمعرفة مدى رضاهم عن العلاقات الاجتماعية داخل الجامعة واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسينها.
- مشاركة المعرفة والمعلومات بين الأعضاء وتبادل الآراء والأفكار وتجنب المحادثات الجانبية حتي تساعد على زيادة التعاون بين الأعضاء.
- اختيار الأعضاء الذين يمتلكون خبرة.
- اختيار أعضاء المجموعة الذين لديهم أفكار متشابهة.
- تركيز الاهتمام على التوصل لكافة الطرق والوسائل التي تقلل آثار سلوكيات التسكع الاجتماعي، توجيه التعاون والتنسيق بين الأعضاء مما يقلل من الاعتمادية وإتكالية الأعضاء علي بعضهم البعض، فضلاً عن عقد دروات تدريبية تحسن من الأداء.
- تعزيز أداء المجموعة وبشكل مستمر لتقليل انخفاض الجهد المبذول والسلوك التخريبي بين الأعضاء، من خلال توجيه المجموعة في كيفية تقييم وتحديد أهدافها.
- وضع استراتيجية لهذه المجموعات والاهتمام بالموارد البشري لأنه يُعد الهدف الأساسي لتحسين الأداء وزيادة الفعالية.
- تحديد مشاريع تعاونية بين الأعضاء لزيادة التفاعل والتواصل بينهم، مثل إنشاء فرق عمل مشتركة.
- توفير بيئة عمل مريحة ومشجعة للتفاعل والتواصل، مثل إنشاء مناطق تفاعلية في مكان العمل أو توفير وسائل تقنية للتواصل والتفاعل بين الأعضاء.
- تشجيع الأعضاء على الاستماع لآراء بعضهم البعض وتقدير هذه الآراء، وذلك يساعد على تحسين التواصل والتفاعل بين الأعضاء وتحسين جودة العمل.
- تشجيع الأعضاء على المشاركة في فعاليات خارجية، مثل المؤتمرات وورش العمل، وذلك يساعد على توسيع دائرة التواصل والتفاعل بين الأعضاء.

- تشجيع الأعضاء على المشاركة في الحوارات والنقاشات المفتوحة حول الموضوعات المختلفة، وذلك يساعد على تحسين التواصل وتطوير الفكر الجماعي.
- توفير الموارد اللازمة للأعضاء، مثل المكتبات والمختبرات والأجهزة، وذلك يساعد على تحسين جودة العمل الأكاديمي.
- توفير الدعم اللازم للأعضاء، مثل الإرشاد الأكاديمي والتدريب والمساعدة في التقديم للمنح الدراسية والفرص الأخرى، وذلك يساعد على تحسين أدائهم الأكاديمي.
- تشجيع الأعضاء على المشاركة في الأنشطة الأكاديمية المختلفة، مثل المؤتمرات والورش والندوات، وذلك يساعد على تطوير مهاراتهم وزيادة معرفتهم.
- تنظيم برامج تعليمية وتدريبية لتحسين مهارات الأعضاء في التواصل الاجتماعي والتعامل مع الآخرين، وذلك يساعد على تقليل اثار التسكع الاجتماعي.
- تشجيع الأعضاء على العمل الجماعي والتعاون في المشاريع الأكاديمية، وذلك يساعد على تحسين أدائهم وتقليل التسكع الاجتماعي.
- توفير برامج تحفيزية للأعضاء لتحسين أدائهم الأكاديمي، مثل المكافآت المالية والترقيات، وذلك يساعد على تحفيزهم وتقليل التسكع الاجتماعي.
- توفير برامج إرشادية للأعضاء لمساعدتهم على تحديد أهدافهم الأكاديمية وتحقيقها، وذلك يساعد على تحسين أدائهم وتقليل التسكع الاجتماعي
- توفير فرص للأعضاء لتطوير مهاراتهم الشخصية والاجتماعية، مثل الدورات التدريبية على الإدارة الذاتية والتواصل الفعال، وذلك يساعد على تحسين أدائهم الأكاديمي وتقليل التسكع الاجتماعي.
- تشجيع الأعضاء على المشاركة في المناقشات الجماعية وتبادل الآراء حول المواضيع الأكاديمية، وذلك يساعد على تحسين التواصل والتفاعل بينهم.
- تنظيم جلسات تحفيزية للأعضاء لتحسين أدائهم الأكاديمي، مثل جلسات التحفيز والتشجيع والإلهام، وذلك يساعد على تحفيزهم وتقليل التسكع الاجتماعي.

قائمة المراجع

إبراهيم، خديجة عبدالعزيز علي (٢٠١٥). تصور مقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة سوهاج. مجلة كلية التربية، ٣١ (٥)، ١ - ١١٥

إبراهيم، محمد نصحي (٢٠٠٩). المشروعات التنافسية في الجامعات المصرية بين الواقع والمأمول مع التطبيق على كليات التربية، المؤتمر الدولي الثاني لتطوير التعليم العالي - اتجاهات معاصرة في تطوير الأداء الجامعي المنعقد خلال الفترة من (١-٢ نوفمبر) ، جامعة المنصورة، متاح في :

<http://kenanaonline.com/users/drnoshy/posts/1238132>

أبو ناهية، صالح الدين محمد (١٩٩٤). القياس التربوي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
الأحمري، الهام بنت محمد علي(٢٠٢١). معوقات المشروعات البحثية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للتربية المتخصصة، ١٠ (١)، ٧٤-٨٨.

اسماعيل، آمنة عبدالخالق عبدالصايق(٢٠١٩). تطوير الأداء الأكاديمي بجامعة صعيد مصر في ضوء الاتفاقيات مع الجامعات المصرية. مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالغردقة، جامعة جنوب الوادي، ٥٤، ٣١-٨٨.

أمين، رشا عويس (٢٠١٥) تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية(رسالة دكتوراه). كلية التربية، جامعة الفيوم.

باعمر، محسن (٢٠١٧). منهجية كايزن اليابانية، الرياض: دار الأصحاب للنشر.
بيل، آرثر (٢٠٠٣). بناء فريق العمل. ترجمة: تيب توب لخدمات التعريف والترجمة، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.

جابر، جابر عبد الحميد؛ كاظم، أحمد (١٩٩٦). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة: دار النهضة العربية.

جامعة جنوب الوادي (٢٠٢٣). مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
جامعة جنوب الوادي (٢٠٢٣). وحدة إدارة المشروعات بالجامعة.

حبيب، عبد المنعم (٢٠٠٩). برامج عالمية متميزة - نموذج جامعتي هارفارد الأمريكية وأكسفورد البريطانية في مجال الدراسات العليا، المؤتمر العلمي لتحسين جودة برامج الدراسات العليا في مؤسسات التعليم العالي: مواجهة التحديات وتوجه نحو المستقبل والتنمية

في الفترة من (٢٥-٢٦ فبراير، ٢٠٠٩)، جامعة المنوفية، ٣٤٠-٣٥٥.

حسن، هالة عبدالمنعم أحمد؛ عبدالمجيد، أشرف عبدالنواب (٢٠٢٠). الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر. المجلة التربوية، ٧٢، ٦٠١ - ٦٥٨.

الحفطي، سليمان بن عبدخالق (٢٠١٤). تصور مقترح لتطبيق ادارة الجودة الشاملة بالكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، ج ١، (٢)، ٥٧-١٩٦.

حسين، محمد جاد (٢٠٠٥). دراسة تقويمية للكفاية الداخلية لجامعة جنوب الوادي (رسالة دكتوراه)، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي.

_____ (٢٠١٥). تطوير الأداء المؤسسي بجامعة جنوب الوادي في ضوء معايير التميز للمؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة: النموذج الأوروبي لإدارة التميز. مجلة الإدارة التربوية، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ج ١، ٢ (٧)، ١٥-١٧٦.

حمودة، عبد الناصر محمد علي (٢٠٠٩). جامعة المستقبل - التحدى والاستجابة، المؤتمر العلمي السنوي الأول للتعليم العالي بين الواقع ورئى التطوير فى الفترة من (١٢-١٣ ديسمبر، ٢٠٠٩)، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة أسيوط، ٦٢٨-٦٥٨.

خاطر، نعمة منور محسب (٢٠٢٣). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات الجامعة المنتجة. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢ (٣)، ١٠١-١٧٠.

دويدار، عبد الفتاح محمد (٢٠٠٩، فبراير). العلوم النفسية ودورها فى مواجهة التحديات والتوجه نحو المستقبل والتنمية"، المؤتمر العلمي لتحسين جودة برامج الدراسات العليا فى مؤسسات التعليم العالي: مواجهة التحديات وتوجه نحو المستقبل والتنمية فى الفترة من (٢٥-٢٦ فبراير ٢٠٠٩)، جامعة المنوفية، ٣٥٠-٣٩٣.

رياض، طارق رشاد؛ خليل، نبيل سعد؛ الأنصاري، محمد صبري؛ محمد، أحمد خيرى(٢٠٢٣). واقع تطبيق الإدارة الاستراتيجية بجامعة جنوب الوادي. مجلة العلوم التربوية بكلية التربية بقنا،

ج١، ٥٧، ١٢٣-١٥٧.

زناتي، نهال محمد ربيع زناتي(٢٠٢٣). تأثير العدالة التنظيمية علي سلوك التسكع الاجتماعي للعاملين: دراسة تطبيقية علي بعض كليات جامعة طنطا. مجلة البحوث المالية والتجارية، ج١،

٢٤(١)، ٤٧٦-٥١١.

زيدان، عبد الرازق محمد (٢٠١٤). تمويل وإدارة البحوث العلمية الجامعية: دراسة حاله على جامعة الإمام محمد سعود الإسلامية. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ١(٢٨)، ١١٧ - ٢١٨.

سيف الدين، فريدة صلاح الدين(٢٠١٥). أثر ضغوط العمل علي الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة جنوب الوادي(رسالة ماجستير)، كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي.

الصراريرة، خالد أحمد (٢٠٠٩). الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي: جامعة العلوم والتكنولوجيا، ٩(٢)، ١ - ٢٢ .

عبدالحافظ، أسماء عبدالحميد عيسى (٢٠١٩) . إدارة الفرق البحثية مدخل لتطوير المشروعات التنافسية بجامعة أسيوط. مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط، ٣٥(١١)، ٥٠٨-٩-٥٢٨.

عبدالرؤوف، طارق(٢٠١٥). القائد المتميز وأسرار الإبداع القيادي، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

العربي، هشام يوسف مصطفى علي.(٢٠١٧). تقويم أداء أعضاء بيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. المجلة التربوية بكلية التربية، جامعة سوهاج ، ٤٩، ٢٨٠-٣١٩.

العضاضي، سعيد بن علي (٢٠١٢). معوقات تطبيق ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ٥(٩)، ٦٦ - ٩٩.

عطوان، أسعد حسين؛ مطر، يوسف جميل (٢٠١٨). مناهج البحث العملي، لبنان: دار الكتب العملية.

العطوي، عامر علي حسين (٢٠٠٨). العلاقة بين التوجه للفردية - الجماعية وملكية معرفة العمل من خلال الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية (دراسة تحليلية). المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة كربلاء، ٥(٢٠)، ١٨٠-١٩٩.

علي، محمد السيد (٢٠١١). موسوعة المصطلحات التربوية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
علي، سايح جبور؛ صفى، خلفي (٢٠٢٠). البحث العلمي في العالم العربي: معوقات وآليات. مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، ٣(١)، ٧٢-٩٠.

العيساوي، محمد حسين منهل؛ الياسري، إسراء حسين يعقوب (٢٠١٩). تأثير التداؤب في أداء فرق العمل المدارة ذاتياً: التسكع الاجتماعي متغيراً تفاعلياً: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في شركة الحفر العراقية. مجلة دراسات إدارية، ١١(٢٢)، ١٨٤-٢١٩.

الغيث، العنود محمد (٢٠١٥). أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية بفلسطين، ٣(١٢)، ١٠١-١٣٠.

فان دالين، ديو بولد (١٩٩٤). مناهج البحث في التربية وعلم النفس (ط١٠)، ترجمة محمد نبيل نوفل، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

قانون تنظيم الجامعات الصادر رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المادة (٩٨، ٩٩) بشأن واجبات ومهام أعضاء هيئة التدريس.

القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

ماهر، أحمد (٢٠١٤). السلوك التنظيمي، الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر.

مجمع اللغة العربية (٢٠٠٤). المعجم الوسيط (ط ٤)، القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.

محمد، جيهان كمال، قمر؛ عصام توفيق (٢٠٠٩، ديسمبر). إشكالية البحث العلمي في الجامعات العربية وآليات مواجهتها، المؤتمر العلمي السنوي الأول للتعليم العالي بين الواقع ورؤى التطوير في الفترة من (١٢-١٣ ديسمبر، ٢٠٠٩)، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة أسيوط، ٢٠٠٩، ٥٢-١٠١.

- محمد، سيدة سلامة(٢٠١٦). الوظائف المستقبلية لجامعة جنوب الوادي في ضوء متطلبات التنمية بإقليم جنوب الصعيد(رسالة دكتوراه)، كلية التربية بالغردقة، جامعة جنوب الوادي.
- محمد، نسرین قرني محمد(٢٠٢٣). متطلبات تنمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بقسم العمل مع الجماعات في ضوء استراتيجية مصر ٢٠٣٠. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية بأسيوط، ٢٢(٣)، ٤٠٠-٤٢٩.
- مصطفى، أحمد محمد أحمد (٢٠١٦). أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية. أمارياك (الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا)، ٧(٢٠)، ١٦١-٢٠٤.
- مصطفى، أميمة حلمي (٢٠١٧). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا (دراسة ميدانية). مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، ٣(٤١)، ١١٣-٢٥١.
- موسى، محمد ؛ والعتيبي، منصور (٢٠١١ .) تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ج١، ٥٣-٥٢٥.
- نياي، ضياء فالح، حسن، منتظر زهير؛ وعبدالله، حسين علي(٢٠٢١). أثر التسكع الاجتماعي وسلوك العمل المنحرف في الكفاءة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء الممرضين في مستشفى كربلاء التعليمي للأطفال. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٠(٣٨)، ٦٠-٨٢.
- هايز، ونيكي (٢٠٠٥). إدارة الفريق - استراتيجية النجاح. ترجمة: سرور علي، الرياض: دار المريخ للنشر.

Abdu, K. (2019). The role of Team Management in Improving Work Performance in Secondary Schools in Kira Municipality. Kampala International University. This dissertation has been submitted for the award of a Bachelor's of Arts with Education Degree.

Alam, K., Ali, A. & Zaman, G. (2014). Organizational Gustice, Task Enjoyment, Leading Style and organizational Culture as Strategies for Reducing of Social Loafing. Abasyn Journal of Social Science, 7(1), 77-100.

- Bailey, S. & Durik, A. (2015). New Pices of the jig Saw Classroom: Increasing Accountability to Reduce Social Loafing in Student Group Projects. **The New School Pyshology Bulletin**, 13(1), 11-21.
- Brian, P. (2011). Reducing Social Loafing in Group –Based Projects. **College Teaching**, 59(4), 163-165.
- Daryono, D. & Foertsch, C. (2023). The Role of Active Social Loafing and Psychological Encouragement in Human Capital Development. **Jurnal Manajemen Bisnis**, 14(1), 143-161.
- George, J. M. (1992). Intrinsic and extrinsic origins of Perceived Social Loafing in Organizations: **the academy of Management Journal**, 35(1), 191-202.
- Gaur, S. & Gupta, T. (2013). In group assessment abane or boon in higher Education? Astudents Teacher Perspective. **International Journal of fashion design, Technology and Education**, 6(3), 141-148.
- Griffin, M., Neal, A. & parker, s. (2007) A New Model of Work Role per for mance: positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. **Academy of Management Journal**, 5 (2), 327-347.
- Hou, R. & Zhang, C. (2021). Reducing Social Loafing in online brand Communities: In Sights from Social exchange theory. **Social behaviour and Personality**, 49(5), 1-11.
- Jackson, J.M. & Williams, K.D. (1985). Social Loafing on difficult tasks: Working Collectively can Improve Performance. **Journal of Personality and Social Psychology**, 49(4), 937-942.
- Jassawalla, A., Sashittal, H., & Sashittal, A. (2009). Students' perceptions of social loafing: Its antecedents and consequences in undergraduate business classroom teams. **Academy of Management Learning & Education**, 8(1), 42-54.
- Karau, S. & Willimas, K. (1993). Social Loafing: A-meta Analytic Review and theoretical Integration. **Journal of Personality and Social Pyschology**, 65(4), 681-706.
- Leenyu, M., Hamid, S., Ijab, M. T. & Peisoo, H. (2009). The E- Balanced Score Card (E-BSC) For Measuring Academic Staff Performance Excellence. **High Education**, 57, 813-828.

- Mefoh, P. C., & Nwanosike, C. L. (2012). Effects of group size and expectancy of reward on social loafing. **IFE Psychologia: An International Journal**, 20, 229-240.
- Milinga, J., Kibon de, E., Mallya, V. & Waki funa, M. (2019). Based Assignments: Member Reactions to Social Loafers. Multi disciplinary **Journal of Educational Research**, 9(1), 25-56.
- Njie, B., Asimiran, S. & Basri, R. (2013). An Exploratory study of the free riding debacle in Malaysian University: Students Perspectives. **Asia- Pacific Edures**, 22(3), 257-262.
- Opdecam, E. & Everaert, P. (2018). Seven dis agreements about Cooperative Learning Accounting Education, 27(3), 223-233.
- Perron, B. E. (2011). Reducing social loafing in group-based projects. **College Teaching**, 59(4), 163-164.
- Petty, G. (2009). Teaching today: Apractical guide (4th Ed.). U.K: Nelson Thornes.
- Radics, S. (2016). *Lazy team members about social loafing and ways to prevent it in your teams*. On the Agile Path. Retrieved from <http://www.ontheagilepath.net/2016/01/lazy-team-members-about-social-loafing-and-ways-to-prevent-it-in-your-teams.html>
- Ringelman, M. (1913). Re searchers sur Les motteurs animes: Travail de L'homme (Research on animate Sources of Power the work of man). **Annales de L' institut National Agronomique**, 2(2), 1-40.
- Saari, S. (2006). Productivity. Theory and Measurment in Business, Productivity Hand book (In Finish). MIDOoy.
- Sen, E., Tozlu, E., Atesoglu, H. & Sahin, Z. (2016). The effects of organizational commitment on social loafing behavior at higher education institutions. **International Refereed Academic Social Sciences Journal**, 22, 96-113.
- Sherif, D. (2018). How Students Big Five Personality Traits Manifest in Social Loafing Behaviour, Acase study of group Assignment of Asouth Western University (Doctoratol thesis), Phoenix, Arizona, Grand Canyon University.
- Shiue, C.M., Chiu, Y. & Chang, C. (2010).communities Exploring online in loafing social Behavior .**Human in Computers**, 4(26), 777-768.
- Simms, A. & Nichols, T. (2014). Social loafing: A review of the literature. **Journal of Management Policy and Practice**, 15(1), pp. 58-67.

- Smrt, D. L. & Karau, S. J. (2011). Protestant work ethic moderates social loafing. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 15, 267-274.
- Stevens, M. (2007). The Quick fix making groups Work. *College Teaching*, 55(2), 88-100.
- Suleman, J. & Waston, R. (2008). Social Loafing in Technology – Supported Teams. *Computer Supported Cooperative Work*, 17, 291-309.
- Szmanski, K. & Harkins, S. G. (1987). Social Loafing and Self- evaluation with a Social Standard. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(6), 891-897.
- Ute- chirstine, K. & Neil, A. (2007). The Moderating Influence of Personality and Culture on Social Loafing in Typical Versue Maximum Performance Situation. *International Journal of Selection Assessment*, 15(2), 250-262.
- Williams, K.D., Harkins, S. & Latane, B. (1981). Identifi ability as adeterrent to Social Loafing: Two Cheering experiments. *Journal of Personality and Social Pyshology*, 40(2), 303-311.
- Woodman, T., Roberts, R., Hardy, L., Callow, N., & Rogers, C. H. (2011). There is an in TEAM: Narcissism and social loafing. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 82(2), 285-290.
- Ying, X., Li, H., Jiang, S., Peng, F. & Lin, Z. (2014). Group Laziness: the effect of Social Loafing on group Performance. *Social behaviour and Personality*, 42(3), 465-471.
- Zaccaro, S.J. (1984). Social Loafing: the role of task attractiveness. *Personality and Social Pyshology Bulletin*, 10(1), 99-106.