



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

تصور مقترح للحد من التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط لتحسين إنتاجيتهم العلمية

إعداد

د/ هناء فرغلي علي محمود
مدرس أصول التربية
كلية التربية- جامعة أسيوط

د/ مروة مصطفى محمد محمد
مدرس التربية المقارنة والإدارة
التعليمية
كلية التربية- جامعة أسيوط

تاريخ استلام البحث: ١٥ أبريل ٢٠٢٢ م - تاريخ قبول النشر: ١١ مايو ٢٠٢٢ م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2022.

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الحد من أسباب التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ لتحسين مستوى الإنتاجية العلمية البحثية لديهم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في وجهات نظر أفراد الدراسة نحو أسباب التسويف الأكاديمي المعوقة للإنتاجية العلمية البحثية لديهم تبعًا لمتغيرات (الجنس، الكلية، الدرجة العلمية)، ثم التوصل إلى تصور مقترح؛ للحد من هذه الأسباب، وقد استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (239) عضوًا بواقع تمثيل (63.7)% من أعضاء هيئة التدريس في أربع كليات، وهي: التربية، والآداب، والطب البيطري، والزراعة.

وتوصلت الدراسة إلى أن (58.6)% من أعضاء هيئة التدريس لديهم تسويف أكاديمي، وأن أكثر المراحل البحثية التي تزيد بها درجة التسويف مرحلة "التحضير والتجهيز للبحث"، وأن (43.55)% من أفراد عينة الدراسة تزيد درجة التسويف الأكاديمي لديهم، وأن أسباب التسويف الأكاديمي التي تواجه الإنتاجية العلمية البحثية موجودة بدرجة كبيرة، حيث جاءت الأسباب (المعوقات) الخارجية في الترتيب الأول وبدرجة مرتفعة، وكان في مقدمتها "الأسباب المالية"، تلتها "الأسباب المرتبطة بمؤسسات المجتمع"، ثم "الأسباب المرتبطة بالنشر العلمي"، ثم "المعلوماتية"، وأخيرًا "المعوقات المرتبطة بالجامعة"، بينما جاءت الأسباب (المعوقات) الداخلية المرتبطة بالتسويف الأكاديمي في المرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في إجمالي الاستبانة عند مستوى دلالة 0.05 لصالح متوسط درجات الكليات النظرية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في إجمالي الاستبانة عند مستوى دلالة 0.05، لصالح متوسط درجات المدرسين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات ذكور وإناث أعضاء هيئة التدريس في إجمالي الاستبانة عند مستوى دلالة 0.05، لصالح متوسط درجات الإناث. ثم قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا للحد من أسباب التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ لتحسين مستوى الإنتاجية العلمية البحثية لديهم.

الكلمات المفتاحية: التسويف الأكاديمي - الإنتاجية العلمية - أعضاء هيئة التدريس -

جامعة أسيوط.

A Proposed Perception to Reduce Academic Procrastination Among Faculty Members in Assiut University to Improve Their Scientific Productivity

Abstract:

The current study aimed to reduce the causes of academic procrastination among faculty members at Assiut University; To improve the level of their scientific research productivity, and to reveal statistically significant differences in the study members' viewpoints towards the causes of academic procrastination that hinder their scientific research productivity according to the variables (gender, college, degree), and then come up with a proposed conception to reduce these reasons. The descriptive approach and the questionnaire tool that was applied to a random sample of (239) members, representing 63.7% of the faculty members in four faculties: Education, Arts, Veterinary Medicine, and Agriculture.

The study reached that (58.6%) of the faculty members have academic procrastination, and that the most research stages in which the degree of procrastination increases is the stage of "preparation for research", and that (43.55) % of the study sample members increase the degree of procrastination. academics, and that the reasons for academic procrastination facing scientific research productivity exist to a large extent, as the external causes (obstacles) came in the first order and to a high degree, and "financial reasons" came at the forefront of the external causes that Scientific research productivity faces, followed by the reasons related to the institutions of society, then the reasons related to scientific publishing, then the informatics, and finally the obstacles associated with the university, while the degree of internal causes (obstacles) which is related to academic procrastination came in the second order and to a medium degree. The study also showed that there were statistically significant differences between the average degrees of faculty members in the total at the level of significance of 0.05 in favor of the average degrees of theoretical colleges, and there are differences statistically significant between the average degrees of faculty members in the total questionnaire at the level of significance of 0.05, in favor of the average grades of lecturers, and the presence of statistically significant differences between the average degrees of male and female faculty members in total the questionnaire was at the significance level of 0.05, in favor of the average scores of females. Then the study presented a proposal to reduce the causes of academic procrastination among faculty members at Assiut University; to improve their scientific research productivity level.

Key Words: Academic Procrastination- Scientific Productivity- Staff Members- Assiut University.

أولاً - الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

يواجه إنسان القرن الحادي والعشرين الكثير من الضغوط نتيجة تعدد الأدوار التي يقوم بها، والمهام والأنشطة التي يجب إنجازها، وتعد المهام والأنشطة المرتبطة بالعمل أكثر المهام التي يرتبط الانتهاء منها بوقت محدد، والتسويف يجعلها تتراكم عليه، مما يؤدي إلى إنجازها على نحو غير مرضٍ، وبطريقة أقل كفاءة مما لو كان تم إنجازها في متسع من الوقت، لذا فإنه يجب تعرف الأسباب الحقيقية للتسويف - إن وجد - كي يمكن التغلب عليها من خلال اكتساب المهارات المرتبطة بتجنب التسويف.

والتسويف ظاهرة منتشرة بين أفراد المجتمع بغض النظر عن السن أو الجنس أو المستوى التعليمي، ويطلق على التسويف المرتبط بتأجيل المهام الأكاديمية التسويف الأكاديمي، ويرتبط التسويف الأكاديمي بعدد من المتغيرات الشخصية مثل: أساليب التفكير ومستوى الطموح الأكاديمي، كما أنه يرتبط بعدد من المتغيرات الديموجرافية مثل التخصص الدراسي (العنزي، ٢٠١٦، ٩٧).

إن تأجيل المهام لأمر طارئ أو رغبة الفرد في إتقان المهمة من خلال جمع المزيد من المعلومات، أو اكتساب بعض المهارات المتصلة بأداء المهمة فإن ذلك يعد مقبولاً وهو ما يطلق عليه التسويف الإيجابي أو التأخير الاستراتيجي، لكن التأجيل غير المبرر للمهام بشكل يعوق الفرد عن تحقيق أهدافه وإنجاز المهام في موعدها فهذا يعد أمراً غير مقبول ويطلق عليه التسويف السلبي. (Steel & Klingsieck, 2015, 73).

يعد عضو هيئة التدريس أحد فئات المجتمع التي تعاني من كثرة الأعباء والضغوط، فعمله مرتبط بإنجاز العديد من الأعمال والمهام المرتبطة بثلاثة مجالات رئيسة هي: مجال التدريس، ومجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتعد المجالات الثلاثة متكاملة، فتطوير إحداها يسهم في تطوير المجالين الآخرين، لذا فإن مجال البحث العلمي يسهم في تطوير أداء عضو هيئة التدريس في المجالين الآخرين.

إن حجم مساهمة الجامعة في خدمة مجتمعها وتنمية بيئتها يرتبط بمدى إتقان أعضاء هيئة التدريس لمهامهم البحثية، ومن ثم تمثل إنتاجية أعضاء هيئة التدريس مدخلاً مهماً؛ لتحقيق ما ينتظر من الجامعات. (نجم؛ المجيدل؛ الحولي، ٢٠١٤، ٤)

ويقول (Jackson) في هذا الشأن إذا بحثت عن استراتيجية لتحسين حياة البشر فستجدها من إنتاج الجامعة. (Jackson, 2019, 2)
 ويهيئ الإنتاج العلمي الفرص لأعضاء هيئة التدريس؛ لاكتساب معلومات جديدة، وتقاسم الأفكار مع الآخرين، ويسهم في التنمية المستمرة، فالغالبية العظمى من الاكتشافات العلمية تم التوصل إليها من خلال إجراء البحوث العلمية في مجتمع التعليم الجامعي. (البدوي، ٢٠١٩، ٢٩١)

وجدير بالذكر أن أي جامعة تستمد مكانتها وتميزها بين الجامعات الأخرى من إنتاجيتها العلمية المتميزة لعلمائها، والتي تعد مؤشراً لقدرة الجامعة على المنافسة والحصول على المنح والتعاقدات البحثية، وعادة ما يكون عليها إقبالاً طلابياً كبيراً نتيجة لذلك. هذا فضلاً عن أن الإنتاجية العلمية تحظى بأهمية أساسية في التقويم الإجمالي للكليات الجامعية وترتيبها على المستوى العالمي؛ حيث إن نوعية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومعدل الإنتاج العلمي للجامعة يعتبران من المعايير الأساسية التي تعتمد عليها التصنيفات الأكاديمية العالمية للجامعات. (مصطفى، ٢٠١١، ٣٦٩)

ويعد عضو هيئة التدريس بمثابة العامل الأساسي في قيادة العملية التعليمية والبحثية في الجامعة، كما يعد من أهم دعائم القوة في الجامعة والمجتمع ككل؛ حيث يقع على عاتقه مهمة إعداد البحوث العلمية المرتبطة بمشكلات المجتمع وتحدياته؛ بما يدفع عجلة التطوير والتقدم المجتمعي، ويصل به إلى مصاف الدول المتقدمة.

وتعد الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس من أكثر الإنتاجيات المؤثرة في مسار التنمية الشاملة في المجتمعات الإنسانية؛ لأنها تقوم على أسس ومنهجية علمية تتحرى الدقة، وتبحث القضايا بموضوعية وحياد، الأمر الذي يضع نتائجها في إطار الموثوقية وصالحية التطبيق والتعميم، لذلك فإن للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات دوراً كبيراً في قيادة الحركة الفكرية للمجتمع، وحل القضايا والمشكلات التي تعاني منها المجتمعات. (القاسم، ٢٠١٩، ٦٣)

ومن ثم فتحسين الإنتاجية العلمية هو مطلب آني في عالمنا الذي يتصف بالتصارع التنافسي؛ لاستثمار المعرفة وإدارتها لتعود بالنفع على البشرية، وتبقى المعرفة هي المكون

الأساسي الذي يعول عليه الباحثين في تحسين إنتاجيتهم البحثية بالجامعات. (الميموني، ٢٠١٩، ٩٩٧)

ويواجه أعضاء هيئة التدريس في معظم الجامعات العربية العديد من المعوقات التي تقف في طريق إنتاجيتهم العلمية، وتعوقهم عن إجراء بحوثهم بالشكل المطلوب، الأمر الذي يترتب عليه تأخر في ترقياتهم العلمية، وقلة حجم الإنتاجية العلمية مقارنة بالآخرين، بالإضافة إلى ضعف الإسهام في التنمية المجتمعية، وهذه المعوقات منها ما يرتبط مباشرة بعضو هيئة التدريس نفسه، ومنها ما يرتبط بالجامعة، ومنها ما يرتبط بالمجتمع، ومنها ما يرتبط بالنشر العلمي، وهذا يعود بالسلب نحو تحقيق الجامعة لأهدافها، لا سيما في مجال البحث العلمي. (القاسم، ٢٠١٩، ٦٣-٦٤)

ويعد التسويف أحد العوامل التي تعوق عضو هيئة التدريس من البدء في أو اكمال بعض المهام مثل إجراء البحوث العلمية في ظل الإعداد للمحاضرات والامتحانات وأعمال الجودة المرتبطة بالقسم والكلية وغيرها من الكثير من الأعباء التي تقع على كاهله ومطالب بإنجازها على النحو الأمثل، كما أنه كإنسان عليه كثير من الضغوط المرتبطة بأعبائه الأسرية، وعلاقاته الاجتماعية في المجتمع، والأعباء المالية وغيرها مما قد يسبب تأجيله لإجراء البحوث العلمية للترقية. (عبد العظيم، ٢٠١١، ٥٤٤ - ٥٤٥)

يتضح مما سبق أن الانتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس تعد مرآة لإنتاجية الجامعة، وتحقق وظائفها الثلاث: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وكذلك أهميتها في تحقيق الجامعة للميزة التنافسية بين الجامعات العالمية، وأن التسويف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعلق بإنتاجيتهم العلمية البحثية يعد من أهم الأسباب التي تعوق الجامعة عن تحقيق وظائفها، وتحقيق ترتيب عالمي مرتفع بين الجامعات العالمية، لذا يقع عبء كبير على الجامعات في إزالة المعوقات والصعوبات وتوفير المتطلبات التي من شأنها تساعد أعضاء هيئة التدريس في تقديم إنتاج علمي متميز يمثل قيمة مضافة للجامعة.

مشكلة الدراسة:

إن التأجيل للواجبات والمهام قد يكون أحياناً أمراً مقبولاً إذا كان مبرراً كأن يكون التأجيل إلى الوقت المناسب أو الفرصة المناسبة فيما يعرف بالتأجيل الوظيفي، أما التأجيل المستمر لإتمام الواجبات والمهام دون سبب رغبة في التمتع بالراحة والتكاسل، هذا الأمر غير مقبول نظراً لأن أصحاب هذا النوع من التسويف يشعرون بالندم نتيجة لتبديدهم وإهدارهم للوقت وفقدانهم للفرص، وهو ما يعرف بالتأجيل غير الوظيفي، والتأجيل المرتبط بالمهام الأكاديمية كالواجبات الدراسية أو أية مهام أخرى ترتبط بالجانب الأكاديمي يعرف بالتسويف الأكاديمي. (أبو جناح، ٢٠١٥، ٣٠٨-٣٠٩).

يعد التسويف الأكاديمي من أهم العوائق ذات العلاقة بالإنجاز الدراسي، ويقصد به تأجيل القيام بمهمة أكاديمية نتيجة التناقض بين النية والفعل، مما يؤدي إلى نتائج سلبية على المسوف، وهي مشكلة منتشرة بين المتعلمين كما أشارت لذلك دراسة (أبو ازريق؛ وجرادات، ٢٠١٣، ص ١٦)، كما أكدت نتائج دراسة (عبد العظيم، ٢٠١١) والتي أجريت على عينة من أعضاء هيئة التدريس؛ لتعرف مستوى التلكؤ الأكاديمي أنه توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس مرتفعي ومنخفضي التلكؤ الأكاديمي في ضغوط الترقى في الدرجة العلمية.

وترتبط مشكلة التسويف الأكاديمي بنقص في مهارات إدارة الوقت المرتبطة بالتغلب على التأجيل كأحد المضيعات الداخلية للوقت، حيث أكدت نتائج دراسة (أبو جناح، ٢٠١٥، ٣٢٨) إلى وجود علاقة إيجابية عند مستوى دلالة (0.05) بين التسويف الأكاديمي السلبي وتنظيم الوقت لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة المرقب.

كما توصلت دراسة (توني؛ وتوني، ٢٠١٧، ١٠) من خلال دراسة استكشافية عن مدى انتشار التسويف الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة دراية فيما يخص أعمال ضمان جودة التعليم والاعتماد إلى وجود تسويف أكاديمي عالٍ جداً في تنفيذ أعمال الجودة؛ مما يؤكد على ضرورة خفض التسويف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

وقد أظهرت الدراسات أن تأجيل المهام الأكاديمية ينتج عنه هبوط في الانتاجية وشعور بعدم الكفاية وسوء الإدارة. (الكفيري، ٢٠١٦، ٢٩٢).

وعضو هيئة التدريس يرتبط عمله بمجموعة كبيرة ومتشابكة من المهام الأكاديمية، وتعدد المهام المرتبطة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع قد يمثل ضغطاً عليه مما يجعله عرضه لتأجيل بعض المهام الأكاديمية المرتبطة بعمله، والتي منها إنتاجه العلمية المرتبطة بإعداد البحوث العلمية اللازمة لترقيته في الدرجات العلمية المختلفة.

وهذا ما أكدته دراسة (عبد العظيم، ٢٠١١، ٥٤٥) أن عضو هيئة التدريس قد يتعرض لمجموعة من الصعوبات التي تؤثر في إنتاجه العلمية وتأجيله لإجراء البحوث، مثل علاقات العمل، والضغوط الأسرية والمالية، كما توصلت إلى وجود ارتباط بين التسويف الأكاديمي وبين ضغوط الترقى في الدرجة العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتوصلت دراسة (Khalil, O., 2018, 313) أن إنتاجية أعضاء هيئة التدريس البحثية خلال السنوات الثلاث الماضية كانت منخفضة نسبياً، وأن التخصص الأكاديمي، والوقت المنفق في البحث، والوقت المنفق في التدريس، والرتبة الأكاديمية من أهم العوامل الشخصية تأثيراً على توجهات ونوايا وإنتاجية ومعوقات البحث العلمي، وقد توصلت دراسة (المخلافي؛ الضويحي، ٢٠٢٠، ١٥٠٢) والتي أجريت على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، إلى أن مستوى الإنتاج العلمي جاء منخفض، وتراوحت مؤشرات الإنتاجية العلمية بين منخفض جداً ومنخفض.

وأظهرت نتائج دراسة (عبد الحسيب، ٢٠٢١، ٦٢٢) أن الاستجابات جاءت منخفضة على واقع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، ومتوسطة على معوقاتهما، ومرتفعة على مقترحاتهما، وجاءت الإنتاجية أكثر لصالح الذكور والأطول خبرة من الأساتذة، بينما لم توجد فروق في متغير شغل المناصب الإدارية.

كما توصلت دراسة (البدوي، ٢٠١٩، ٣٦٢-٣٧٢) أن واقع معوقات الإنتاجية العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية جاء بتقدير مرتفع، وكانت المعوقات المجتمعية على رأسها، تلتها الجامعية ثم البحثية ثم الشخصية، وكانت أبرز المعوقات المجتمعية ضعف الشراكة بين الجامعة والقطاع الخاص، أما المعوقات الجامعية كانت كثرة الأعباء الوظيفية المتعلقة بأعمال الكنترول والتصحيح لأعداد كبيرة من الطلاب من أهمها، بينما المعوقات البحثية تبلورت في ارتفاع التكاليف المادية، بينما اتضحت المعوقات

الشخصية في ضعف الاستعداد النفسي لدى عضو هيئة التدريس للقيام بإجراء البحوث العلمية.

وقد توصلت دراسة (الرحيلي، ٢٠١٧، ١٧٥ - ١٨٠) إلى تقسيم للعوائق التي تعوق الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس، والمتمثلة في ثلاثة مصادر رئيسة هي المعوقات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس مثل: كثرة ضغوط العمل، وعدم تخصيص وقت محدد، وضعف دافعيتهم لإجراء البحوث العلمية، والمعوقات الجامعية مثل: قلة نقل الخبرات من الأساتذة المتميزين، وعدم وجود خريطة بحثية ملزمة لأعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية، والمعوقات الاجتماعية مثل: ضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة، وضعف الاستفادة من نتائج البحوث وتطبيقها في المجتمع، وضعف المقابل المادي. يتضح مما سبق أن المعوقات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس تتعلق بمجموعة كبيرة من أسباب التسويف الأكاديمي سواء كانت متعلقة بالشخص نفسه أو بالبيئة المحيطة، وهو ما قامت به الباحثتين من تصنيف أسباب التسويف الأكاديمي إلى أسباب داخلية وأخرى خارجية.

ومن خلال عمل الباحثتين في العمل الأكاديمي، لوحظ انخفاض في حجم الإنتاجية العلمية لبعض أعضاء التدريس بالجامعة، وشكوى بعضهم من وجود معوقات وصعوبات تحول دون قيامهم بالإنتاج العلمي، وأن عددًا لا بأس به من أعضاء هيئة التدريس يحال للتقاعد على درجة مدرس أو أستاذ مساعد؛ الأمر الذي يتطلب الوقوف على معوقات وأسباب تأخر إجرائهم للبحوث، وتقديم حلول للتغلب عليها، مما يعود على الأعضاء بالنمو المهني، وعلى الجامعة بالتميز، كما لوحظ تدنى الإنتاجية العلمية فيما يتعلق بإجراء البحوث العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما لوحظ أن الإنتاجية العلمية لدى أعضاء الكليات العملية أعلى من نظرائهم بالكليات الإنسانية، وذلك من خلال عملهما كعضوتا هيئة تدريس بإحدى الكليات الإنسانية بجامعة أسيوط، وقد أعزت الباحثتان ذلك بأنه قد يرجع لارتفاع مستوى التسويف الأكاديمي لديهم.

ومن هنا تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في توافر أسباب التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط بما يقلل من إنتاجيتهم العلمية البحثية، لذا فإن مشكلة الدراسة الحالية تتحدد في الأسئلة التالية:

أسئلة الدراسة :

- ١- ما الإطار الفكري للتسويف الأكاديمي؟
- ٢- ما الإطار الفكري للإنتاجية العلمية؟
- ٣- ما واقع التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط وعلاقته بالإنتاجية العلمية البحثية لديهم؟
- ٤- ما أسباب التسويف الأكاديمي المعوقة للإنتاجية العلمية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؟
- ٥- هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أسباب التسويف الأكاديمي المعوقة للإنتاجية العلمية البحثية تبعًا لبعض المتغيرات؟
- ٦- ما التصور المقترح للحد من التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط لتحسين إنتاجيتهم العلمية البحثية؟

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى هدف رئيس هو الحد من التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ لتحسين مستوى إنتاجيتهم العلمية البحثية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تعرف الإطار الفكري لكل من التسويف الأكاديمي، والإنتاجية العلمية.
- ٢- تعرف واقع التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط فيما يتعلق بالإنتاجية العلمية البحثية لديهم.
- ٣- تعرف أسباب التسويف الأكاديمي المعوقة للإنتاجية العلمية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط.
- ٤- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في وجهات نظر أفراد الدراسة حول أسباب التسويف الأكاديمي المعوقة للإنتاجية العلمية البحثية لديهم تبعًا لبعض المتغيرات.
- ٥- وضع تصور مقترح للحد من التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط لتحسين إنتاجيتهم العلمية البحثية.

أهمية الدراسة:

للدراصة الحالية أهمية نظرية، وأخرى تطبيقية، وذلك على النحو التالي:

١- الأهمية النظرية:

تتضح الأهمية النظرية للدراصة الحالية في:

- أ- ندرة البحوث - في حدود علم الباحثين - التي ربطت بين التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم البحثية في الجامعات المصرية.
- ب- قد يساعد في الإثراء المعرفي للمكتبة العربية على وجه العموم، والمكتبة المصرية على وجه الخصوص فيما يتعلق بمتغيرات الدراصة.

٢- الأهمية التطبيقية:

ترجع الأهمية التطبيقية للدراصة الحالية فيما قدمته من تصور مقترح:

- أ. قد يفيد أعضاء هيئة التدريس في التغلب على أسباب التسويف الأكاديمي لديهم.
- ب. قد يفيد أعضاء هيئة التدريس في تبنى بعض المقترحات التي تحسن من إنتاجيتهم العلمية.
- ج. قد يفيد صانعي القرار وواضعي سياسات التعليم الجامعي في تذليل الصعوبات وتوفير التسهيلات التي تحسن من الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

دراسات سابقة:

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراصة الحالية (التسويف الأكاديمي، والإنتاجية العلمية) وتنوعت ما بين عربية وأجنبية، وقد تم تناول الدراسات السابقة من خلال محورين هما: دراسات خاصة بالتسويف الأكاديمي، وأخرى خاصة بالإنتاجية العلمية، وقد تم تناولها من الأقدم للأحدث على النحو التالي:

أولاً - دراسات تناولت التسويف الأكاديمي:

هدفت دراسة عبد العظيم (٢٠١١) إلى تعرف مستوى التلكؤ الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس وارتباطه ببعض مصادر الضغوط، وكذا الفروق في مستوى التلكؤ الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية (النوع - السن - التخصص)، واستخدمت الدراصة المنهج الوصفي، وقد تكونت عينة الدراصة من (197)

عضو هيئة تدريس، واستخدمت الباحثة مقياس التلكؤ الأكاديمي، وكذا مقياس مصادر الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس من إعدادها كأدوات الدراسة، وقد توصلت للدراسة للعديد من النتائج أهمها: عدم جود فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس فى التلكؤ الأكاديمي وفقاً لمتغير (النوع - السن - التخصص)، كما أنه توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس مرتفعي ومنخفضي التلكؤ الأكاديمي فى كل من ضغوط الأعباء الأسرية، وضغوط الترقى فى الدرجة العلمية.

وهدف دراسة (Jiao, et al. (2011 إلى المساهمة فى برنامج البحث الذى يقيم دور ديناميكيات الجماعة فى الأداء الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا من خلال دراسة العلاقات المحتملة بين متغيرات الشخصية، ومستويات التحصيل لدى طلاب الدراسات العليا فى مقررات طرق البحث، وقد تم اختيار التسويف الأكاديمي كأحد متغيرات الشخصية، وقد استخدم الباحثون مقياس التسويف الأكاديمي الذى أعده كل من (Soloman & Rothblum, 1984)، وتم تطبيقه على (28) مجموعة تعاونية من طلاب الدراسات العليا بإجمالي عدد (83) طالباً، يتراوح حجم المجموعة من (2) إلى (5) طلاب، وقد توصلت النتائج إلى أنه فى المتوسط المجموعات التعاونية التي حققت أعلى مستويات من التسويف بسبب تجنب المهام كانت تميل إلى أن تكون أقل مستويات الأداء فى إنتاجية المجموعات، وكانت المجموعات ذات المستويات الأدنى فى الإنجاز هي تلك التي تحتوى على طلاب قاموا بتأجيل أداء كل من المهام الإدارية، وتدل تلك النتائج أن مستوى التسويف الأكاديمي يلعب دوراً مهماً بين طلاب الدراسات العليا فيما يتعلق بأداء مجموعات التعلم التعاوني.

ولقد قام صالح؛ وصالح (٢٠١٣) بإجراء دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين التسويف الأكاديمي وإدارة الوقت لدى طلاب كلية التربية جامعة القادسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد قام الباحثان ببناء مقياس التسويف الأكاديمي، وتبني مقياس الزهراني لقياس إدارة الوقت، واستخدم الباحثان بتطبيق المقياسين السابقين كأدوات للدراسة وتم تطبيقهما على (368) طالباً وطالبة من طلاب كلية التربية جامعة القادسية، وتوصلت الدراسة إلى أن الطلاب ليس لديهم تسويف أكاديمي، وأن العلاقة بين التسويف الأكاديمي وإدارة الوقت كانت ضعيفة.

وسعت دراسة (Hen & Goroshit, 2014) إلى دراسة العلاقة بين التسويف الأكاديمي والذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية الأكاديمية والمعدل التراكمي لدى الطلاب العاديين وبين أقرانهم من ذوى صعوبات التعلم، واستخدمت لتحقيق ذلك الهدف المنهج الوصفي، وقد قام الباحثان بتطبيق ثلاثة مقاييس أحدهم لقياس الذكاء العاطفي، وآخر لقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية، والثالث لقياس التسويف الأكاديمي، كما قاس الباحثان المعدل التراكمي من خلال سؤال موجه لعينة الدراسة عن متوسط درجات التي حصلوا عليها فى العام الأخير، وقام الباحثان بتطبيق أدوات الدراسة على (287) طالب وطالبة من طلاب Tel-Hai Academic College بإسرائيل، ولتصنيف الطلاب إلى عاديين وذوى صعوبات تعلم تم توجيه سؤال لعينة الدراسة عما إذا كانوا قد تلقوا دعماً من مركز دعم طلاب ذوى صعوبات التعلم أثناء دراستهم أم لا؟ وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن التأثير المباشر للذكاء العاطفي على التسويف الأكاديمي والمعدل التراكمي كان أقوى عند الطلاب ذوى صعوبات التعلم عن الطلاب العاديين، كما أن الطلاب ذوى صعوبات التعلم كان مستوى الذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية لديهم أقل عن أقرانهم من الطلاب العاديين، بينما كان مستوى التسويف الأكاديمي لديهم أعلى عن أقرانهم العاديين.

أما دراسة العنزي (٢٠١٦) فهدفت إلى الكشف عن أساليب التفكير ومستوى الطموح الأكاديمي ودورها في التنبؤ بالتسويف الأكاديمي لدى طلاب جامعة الجوف، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (264) طالباً، واستخدم الباحث مقياس التسويف الأكاديمي الذى طوره الباحث، وكذا مقياس مستوى الطموح الأكاديمي من إعداد معوض وعبد العظيم، وقائمة أساليب التفكير من إعداد ستيرنبيرغ تقنين أبو هاشم كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود متغيرين يمكن من خلالهما التنبؤ بالتسويف الأكاديمي هما أساليب التفكير ومتغير مستوى الطموح الأكاديمي، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً فى التسويف الأكاديمي وأساليب التفكير ومستوى الطموح تعزى إلى متغير التخصص الدراسي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التسويف الأكاديمي لدى طلاب جامعة الجوف جاء بمستوى متوسط.

وهدفت دراسة توني؛ توني (٢٠١٧) إلى الكشف عن علاقة التعلم المنتشر بتنمية مهارات ضمان الجودة اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دراية بمحافظة المنيا، وخفض

التسويف الأكاديمي لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتمثلت أدوات الدراسة في بطاقة تقييم مهارات الجودة ومقياس التسويف الأكاديمي، وإعداد معالجة تجريبية تمثلت في توظيف نظام إدارة تعلم قائم على التعلم المنتشر، وتكونت عينة البحث الأساسية من (30) عضو هيئة التدريس بالجامعة، وأشارت النتائج إلى التأثير الفعال لنظام إدارة التعلم القائم على التعلم المنتشر في تنمية مهارات ضمان الجودة اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، كما أشارت النتائج إلى تأثيرها الفعال في خفض التسويف الأكاديمي لديهم، فيما يتعلق بأعمال ضمان الجودة.

واستهدفت دراسة الوجداني (٢٠١٨) تعرف العلاقة بين التسويف والرضا عن الحياة لدى عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، والتعرف على مستوى التسويف الأكاديمي والرضا عن الحياة، وبيان الفروقات في مستوى التسويف الأكاديمي والرضا عن الحياة تبعاً لمتغير الجنسية، والدرجة العلمية، ونوع الكلية لدى أفراد عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة (104) عضوة من كليات مختلفة، وتم تطبيق مقياس التسويف الأكاديمي من إعداد (الربيع، شواشرة، حجازي، ٢٠١٤) ومقياس الرضا عن الحياة (الدسوقي، ١٩٩٨) بعد أن تم التحقق من خصائصها السيكو مترية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من نتائج أهمها: أن مستوى التسويف لدى أفراد عينة الدراسة ضعيف، وأن درجة الرضا عن الحياة لدى أفراد عينة الدراسة حققت بدرجة كبيرة جداً، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التسويف الأكاديمي والرضا عن الحياة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين متوسطات التسويف الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنسية ونوع الكلية، وأثبتت وجود فروق بين متوسطات التسويف الأكاديمي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح المحاضرات.

ثانياً - دراسات تناولت الإنتاجية العلمية:

هدفت دراسة حشاد (٢٠١٠) تعرف طبيعة الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بجامعة المنوفية والعوامل المؤثرة فيها، واستخدم المنهج الوصفي لقياس الإنتاجية العلمية، والاستبانة كأداة للدراسة، وقيست الإنتاجية بعدد البحوث المنشورة المقبولة للنشر في السنوات الثلاثة الأخيرة، وأسفرت النتائج عن تأثير العوامل الشخصية على الإنتاجية العلمية حيث أظهرت أثر الجنس لصالح الذكور حيث فاقت إنتاجية الذكور إنتاجية الإناث، كما تميزت

الفئة العمرية (٣٥-٣٩) بأنها الأكثر إنتاجًا، وأقلها من كان عمرهن ٥٠ عامًا، أما العوامل الأسرية فكان أكثرها تأثيرًا كثرة الأعباء المنزلية، وعدم التوفيق الزواجي، وكثرة عدد الأبناء، وضعف الموارد الاقتصادية، أما العوامل الأكاديمية فلم يكن لنوع الكلية تأثير على الإنتاجية العلمية، إلا أن المرتبة الأكاديمية أثرت على إنتاجيتهن فكانت أكبر نسبة للمدرسات، وأن لحضور المؤتمرات أهمية وأثر في زيادة الإنتاجية، كما أن ظروف العمل داخل القسم تلعب دورًا مهمًا في إنتاجية عضوات هيئة التدريس.

وسعت دراسة نجم؛ المجيدل؛ الحولي (٢٠١٤) إلى تعرف حجم الإنتاجية العلمية لعضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية وفقًا للمتغيرات: المؤهل العلمي، والمؤسسة، وسنوات الخبرة الأكاديمية، والمنصب الإداري، والتخصص، والحالة الاجتماعية، وأهم المعوقات التي تحد من إنتاجيتها العلمية ومعرفة دوافع الإنتاجية العلمية لديها، كما هدفت تحديد أبرز الحاجات التدريسية؛ لزيادة فاعلية الإنتاجية العلمية لديها، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن متوسط ما تنتجه عضو هيئة التدريس للأبحاث 47، بما يعادل بحثًا واحدًا كل عام ونصف، وأن هناك ميلًا لنشر الأبحاث بمشاركة الآخرين، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية تعزى للمتغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وشغل المناصب الإدارية.

واهتمت دراسة Khalil, O. (2018) بمعرفة تأثير العوامل الشخصية على إنتاجية البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ومعوقات ذلك، وأوضحت نتائج الدراسة أنه برغم أن أعضاء الهيئة التدريسية لديهم توجهات إيجابية نحو البحث العلمي، إلا أن إنتاجيتهم البحثية خلال السنوات الثلاث الماضية كانت منخفضة نسبيًا، وأن الانشغال الدائم بأنشطة غير بحثية، وعدم توافر الحوافز الملائمة، وندرة الموارد اللازمة للبحث من أهم معوقات الإنتاجية، وأوضحت النتائج أن التخصص الأكاديمي، والوقت المنفق في البحث، والوقت المنفق في التدريس، والرتبة الأكاديمية من أهم العوامل الشخصية تأثيرًا على توجهات ونوايا وإنتاجية ومعوقات البحث العلمي.

وهدفت دراسة البدوي (٢٠١٩) إلى الكشف عن أهم معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، وتحديد مستوى شعورهم بالاعتراب الوظيفي،

وقياس أثر بعض المتغيرات الشخصية كالدرجة الوظيفية، والجنس، ونوع الكلية، وعدد الأبحاث المنشورة على حجم الإنتاجية العلمية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة، وكانت أهم النتائج أن واقع معوقات الإنتاجية العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأسكندرية جاء بتقدير مرتفع، وكانت المعوقات المجتمعية على رأسها، تلتها الجامعية ثم البحثية ثم الشخصية، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين معوقات الإنتاجية العلمية ومستوى الشعور بالاغتراب.

وهدفنا دراسة عبد الحسيب (٢٠٢١) إلى الكشف عن واقع الإنتاجية العلمية بعد الأستاذية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بمصر، وإبراز أهم المعوقات التي تواجه هذه الإنتاجية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للحصول على نتائج الدراسة من خلال توزيعها على عينة مكونة من (156) أستاذًا ذكراً وأنثى بكليات التربية في (15) جامعة مصرية في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي (٢٠٢٠ / ٢٠٢١)، وتوصل البحث إلى عدة نتائج، أهمها: جاءت الاستجابات منخفضة على واقع الإنتاجية العلمية لدى أفراد العينة، ومتوسطة على معوقاتها، ومرتفعة على مقترحاتها، وجاءت الإنتاجية أكثر لصالح الذكور والأطول خبرة من الأساتذة، بينما لم توجد فروق في متغير شغل المناصب الإدارية، وطرح الباحث مجموعة من المقترحات قد تسهم في تفعيل الإنتاجية العلمية لدى الأستاذية.

التعليق على الدراسات السابقة:

تبين من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة، ندرة الدراسات التي تناولت الإنتاجية العلمية في ضوء المتغير الآخر، فهناك الكثير من الدراسات التي تناولت كل متغير منها على حدة في علاقته بمتغيرات أخرى، في حين لم توجد دراسة تجمع بين متغيري الدراسة، وتتفق نتائج أغلب الدراسات السابقة على وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس أو تحد منها، وأنها متعددة ومتشابكة، حيث تم تصنيفها إلى معوقات شخصية، ومعوقات جامعية، ومعوقات تنظيمية وإدارية، ومعوقات مجتمعية، مثل دراسة (البدوي، ٢٠١٩)، ودراسة (Khalil, O. , 2018)، ودراسة (عبد الحسيب، ٢٠٢١).

وتتفق أغلب الدراسات السابقة حيث أشارت في توصياتها بضرورة التعامل مع مشكلة التسويف الأكاديمي مثل دراسة (عبد العظيم، ٢٠١١)، ودراسة (توني؛ توني

(٢٠١٧)، ودراسة (Jiao, et al., 2011) ، وأن تقوم الجامعة بتمويل ودعم البحوث العلمية، وتشجيع إجراء بحوث الفريق، كذلك إنشاء قاعدة بيانات تضم البحوث السابقة في كل كلية ومتابعتها من المسؤولين، وترتبط بشبكة المعلومات حتى لا تتكرر البحوث ويسهل استرجاعها والاستفادة منها لتقليل الوقت المستغرق في الذهاب إلى شبكة المعلومات في أماكن أخرى، مثل دراسة (عبد العظيم، ٢٠١١) ، ودراسة (نجم؛ المجيدل؛ الحولي، ٢٠١٤). وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها بعض الأطر النظرية عن التسويف الأكاديمي، وكذلك الإنتاجية العلمية، وتختلف عنها في تناولها الحد من أسباب التسويف الأكاديمي؛ لتحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط. وتميزت هذه الدراسة عن غيرها بأنها قدمت تصورًا مقترحًا للحد من أسباب التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ لتحسين مستوى الإنتاجية العلمية البحثية لديهم، وقد استفادت الباحثتان من تلك الدراسات في بناء الإطار النظري للبحث، وبناء أدواته، وتفسير نتائجه.

منهج الدراسة:

اقتضت طبيعة الدراسة الحالية وإشكالياتها استخدام المنهج الوصفي؛ في جمع وتحليل واستخلاص كل ما يتعلق بالتسويف الأكاديمي والإنتاجية العلمية، كما أن الدراسة اعتمدت على الاستبانة كأحد أدوات المنهج الوصفي؛ لتعرف آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط - عينة الدراسة - حول واقع التسويف الأكاديمي وأسبابه المعوقة للإنتاجية العلمية البحثية لديهم.

حدود الدراسة:

حد الموضوع: اقتصرت الدراسة على إبراز أسباب التسويف الأكاديمي المعوقة للإنتاجية العلمية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط.

الحد البشري: وتتمثل في عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس - فئتي الأساتذة المساعدين والمدرسين - بكليات جامعة أسيوط النظرية (التربية - الآداب) والعملية (الطب البيطري - الزراعة).

الحد المكاني: تم تطبيق أداة الدراسة في جامعة أسيوط.

الحد الزمني: تم تطبيق أداة الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م.

مصطلحات الدراسة الإجرائية:

التسويف الأكاديمي:

تأجيل أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسبوط البدء في إجراء البحوث العلمية أو التلکؤ في استكمالها في إحدى مراحل البحث العلمي نظرًا لوجود أسباب داخلية مثل ضعف امتلاكهم لمهارات إدارة الذات والخوف من الفشل وغيرها، أو أسباب خارجية تتعلق بالجامعة والضغوط الاجتماعية وغيرها، أو كلاهما.

الإنتاجية العلمية:

الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسبوط المنشورة في المجالات العلمية المحكمة التي يتقدمون بها للترقية في اللجان العلمية.

إجراءات الدراسة:

تمثلت إجراءات الدراسة فيما يلي:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني قامت الباحثتان بمراجعة الأدبيات التربوية فيما يتعلق بالتسويف الأكاديمي، والإنتاجية العلمية البحثية، من أجل إعداد الإطار النظري للدراسة، حيث اشتمل على مبحثين، المبحث الأول: التسويف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس (المفهوم، الأسباب، النظريات المفسرة، استراتيجيات الحد من التسويف الأكاديمي)، والمبحث الثاني: الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس وتشمل (المفهوم، المجالات، المؤشرات، الأنواع، العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، المعوقات).
- للإجابة عن السؤال الثالث والرابع والخامس قامت الباحثتان بإعداد وتطبيق أدوات الدراسة على عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسبوط، بهدف الكشف عن واقع التسويف الأكاديمي وأسبابه المعوقة للإنتاجية العلمية البحثية لديهم، والكشف عن وجود فروق دالة احصائيًا بين أفراد عينة الدراسة تبعًا لبعض المتغيرات.

- للإجابة عن السؤال السادس قامت الباحثتان بوضع تصور مقترح للحد من التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ لتحسين إنتاجيتهم العلمية البحثية.

ثانياً - الإطار النظري للدراسة:

المبحث الأول: التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس:

يلجأ البعض إلى تأجيل البدء في إنجاز المهام الملقاة على عاتقهم؛ وذلك لإدراكهم بأن هناك مهمة صعبة تتطلب بذل المزيد من الجهد للوصول إلى نتائج مرضية، كذلك فإن الحاجة إلى مزيد من التنظيم الذاتي مثل تحديد الأهداف، ومتابعة الخطط لتحقيق النتائج المنشودة تعد بمثابة مبررات منطقية يستند إليها المسوفين. (Jiao, et. al., 2011, 121).

أولاً - مفهوم التسويف الأكاديمي:

تعد مشكلة التسويف مألوفة وهي تشير إلى تأخير المهام دون داع إلى درجة الشعور بعدم الراحة الذاتية (Solomon & Rothblum, 1984, 503)، وهناك نوعين من التسويف: التسويف السلبي وهو التأجيل لإنجاز المهام حتى اللحظة الأخيرة دون مبرر منطقي لهذا التأجيل، والمسوف السلبي أكثر عرضة للفشل في إنجاز المهام مع شعوره بالذنب والاكتمال، أما المسوفون الإيجابيون يستخدمون عدة دوافع قوية للتسويف المتعمد؛ وذلك حتى يحققوا نتائج مرضية قبل موعدها النهائي. (أبو جناح، ٢٠١٥، ٣١٠).

فالمسوفون السلبيون يمكن تصنيفهم إلى فئتين هما: المسوفون الاستثنائيون وهم الذين يؤجلون أداء المهام إلى اللحظات الأخيرة؛ ظناً منهم بأنهم يؤدوا أفضل تحت الضغوط مما يؤدي لعدم إنجازها في موعدها، والفئة الأخرى هم المسوفون التجنبيون وهم الذين يتجنبون أداء المهام خوفاً من الفشل، وخوفهم من نقد الآخرين، أما المسوفون الإيجابيون فيطلق عليهم المسوفون القراريون وهم الذين يؤجلوا تنفيذ مخططاتهم في أداء المهام مع القدرة على إكمال المهام في موعدها. (Ferrari, 2000, 186)

أشار (عبد اللاه، ٢٠١٧، ٢٣٧) إلى التسويف الأكاديمي السلبي على أنه التسويف الأكاديمي غير الوظيفي، وهو الذي يعتمد فيه الفرد تأجيل المهام الأكاديمية حتى تتعدى الوقت اللازم لإنجازها، بينما أشار إلى التسويف الوظيفي على أنه التسويف الأكاديمي الإيجابي، وهو التأجيل لإكمال المهام الأكاديمية بغرض إتقانها وإتمامها في موعدها المحدد.

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التسويف الأكاديمي في الدراسات العربية والأجنبية، ويمكن تصنيف تلك التعريفات إلى فئتين: تعريفات تناولت مفهوم التسويف الأكاديمي لدى الطالب قبل الجامعي والجامعي، وتعريفات تناولته لدى أعضاء هيئة التدريس، ويمكن تناول بعض من هذه التعريفات على النحو التالي:

عرفه (أبو غزال، ٢٠١٢، ١٣٤) إجرائياً بأنه "ميل الفرد لتأجيل البدء في المهمات الأكاديمية أو إكمالها، ينتج عنه شعور الفرد بالتوتر الانفعالي، ولقد عرفه (العنزي، ٢٠١٦، ١٠٢) بأنه "ميل الطالب الدائم التأجيل للمهام والواجبات الدراسية والتأخير القسدي والإرادي في بدء المهام الأكاديمية، أو إكمالها في وقتها المحدد ينتج عنه شعور الفرد بالتوتر الانفعالي".

أما التعريفات التي تناولت مفهوم التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس فهو تعريف (عبد العظيم، ٢٠١١، ٥٤٧) التي عرفته إجرائياً على أنه "تأجيل عضو هيئة التدريس لمهامه البحثية وتأخره في إتمامها مع وجود شعور بالضيق وعدم الارتياح لهذا التأجيل".

وعرفه (توني؛ توني، ٢٠١٧، ١٤) إجرائياً بأنه تأجيل عضو هيئة التدريس للأعمال الأكاديمية الخاصة بضمان الجودة وعدم إكمالها في الوقت المحدد أو عدم تنفيذها في الأساس.

ينضح مما سبق أن التسويف الأكاديمي سلوك تتداخل فيه جوانب كثيرة معرفية ووجدانية، ويظهر بوضوح في ممارسات سلوكية عديدة تتمثل في تأجيل الأعمال، أو تأجيل البدء في المهمات، أو تأخير إتمامها، والشعور بالتوتر والضيق وعدم الارتياح مع الإدراك التام بآثاره السلبية على الجوانب النفسية والعلمية والحياتية.

وتعرفه الباحثتان على أنه تأجيل أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط البدء في إجراء البحوث العلمية أو التلكؤ في استكمالها في إحدى مراحل البحث العلمي نظرًا لوجود أسباب داخلية مثل ضعف امتلاكهم لمهارات إدارة الذات والخوف من الفشل وغيرها، أو أسباب خارجية تتعلق بالجامعة والضغط الاجتماعي وغيرها، أو كلاهما.

ثانيًا - أسباب التسويف الأكاديمي:

أشارت دراسة (التح، ٢٠١٦، ٢٠٧) أن من أسباب التسويف المهمة غير السارة أو المهمة المملة التي لا يشعر صاحبها بمتعة أثناء أدائها مع نقص وجود الهدف لديه والشعور بنقص تقدير الذات وفعاليتها، فإن هذا الفرد يميل إلى التسويف وإرجاء المهمة؛ لاعتقادهم بالفشل في أدائها، كما أشار (أبو جناح، ٢٠١٥، ٣٠٩) إلى أن التسويف الأكاديمي نتيجة للفشل في التنظيم الذاتي مثل: ضعف القدرة في تحديد الأهداف، واستخدام التفكير الاستراتيجي مما يؤدي إلى الضعف في أداء المهام الأكاديمية فيلجأ الفرد إلى تجنب المهمة الأكاديمية.

ومن أسباب التسويف الأكاديمي: ضعف الكفاءة الأكاديمية الذاتية في كيفية وضع خطوات محددة للمهمة الأكاديمية (صالح؛ صالح، ٢٠١٣، ٢٤٩)، إلا أن دراسة (عبد العظيم، ٢٠١١، ٥٥١) قد أشارت إلى العكس من ذلك في أن المستويات المرتفعة من الكفاءة الذاتية، والسعي لتحقيق الكمال هي من أهم أسباب التسويف الأكاديمي، كما يضيف (أبو غزال، ٢٠١٢، ١٣٢) بأن الضعف في مهارات إدارة الوقت، والمستويات المنخفضة من اليقظة عند أداء المهمة الأكاديمية، وكذلك الخوف من الفشل هي من أهم أسباب التسويف الأكاديمي.

ويمكن تفسير التسويف الأكاديمي من خلال بعض المناحي النظرية مثل: المنحى الفينومينولوجي والذي يؤكد على أن التسويف الأكاديمي يأتي نتيجة للفجوة بين الرغبة والأداء، أي أن للفرد قدرات وطموحات كبيرة إلا أن حالته المزاجية السيئة قد تمنعه من أداء الأعمال في وقتها، والمنحى المعرفي والذي يؤكد فكرة الخوف من الفشل، وكذا السعي إلى الكمال في الأداء تعد من أهم أسباب التسويف الأكاديمي، والمنحى النفسي ويفسر التسويف الأكاديمي على أنه شكل من الاضطراب السلوكي الانفعالي، فعندما يبدأ الفرد في أداء مهمة ما فإنه يشعر بالتوتر والقلق مما يدفعه لتجنب ذلك الشعور من خلال التسويف، أما المنحى الاجتماعي

يفسر ظاهرة التسويف الأكاديمي على أنه اضطراب في الدور الاجتماعي وخلل في علاقة المسوف بالآخرين، خاصة في المواقف التي يشعر فيها بالنقد من الأشخاص الأكبر سناً أو يمثلون سلطة في حياته (البهاص، ٢٠١٠، ١٢١-١٢٣).

ينضح مما سبق أن ضعف القدرة على الضبط الذاتي، ونقص مهارات إدارة الوقت، وكذلك سيادة المعتقدات الخاطئة عن النفس لدى المسوف تعد أسباب واضحة للتسويف الأكاديمي، كما أن الحالة المزاجية السيئة والشعور بالتوتر والقلق قد تكون مسببات للتسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً - النظريات المفسرة للتسويف الأكاديمي:

تعددت وتنوعت المداخل والنظريات المفسرة للتسويف في الأدبيات العربية والأجنبية، وتتناول كل نظرية تفسيراً لأسباب حدوث التسويف، وقد أشار (الشريف، ٢٠١٤، ١٩) أن التسويف الأكاديمي نوع من التسويف العام لكنه يقتصر على المجال الدراسي والأكاديمي، لذا فإن تلك النظريات تعتبر مفسرة للتسويف الأكاديمي، وفيما يلي عرضاً لبعض من هذه المداخل والنظريات:

١- المدخل السيكولوجي: Psychological Approach

يفسر المدخل السيكولوجي التسويف على أنه سمة شخصية، وقد تناول ذلك المدخل أربعة تفسيرات للتسويف وهي: العوامل الخمس الكبرى للشخصية، والسعي إلى الكمالية، والذات وتقدير الذات وإعاقه الذات، والوقت وتوجيهه والوقت وتفضيلات الوقت (Steel & Klingsiek, 2015, 74-75).

تتضح العوامل الخمس الكبرى للشخصية في العصابية، والانبساطية، والعدائية، والانفتاح على الخبرة، وحيوية الضمير، وتشير العصابية إلى الميل إلى الأفكار والمشاعر السلبية (جاب الله، ٢٠١٧، ٧٩)، وقد وجد أن الاضطراب العصابي أحد أسباب التسويف (Steel, 2007, 68)، بينما تشير الانبساطية إلى الأشخاص ذوي العلاقات الاجتماعية المتعددة، ونظراً لاجتماعيتهم الشديدة، فهم يحتاجون إلى المزيد من التحفيز لبدء المهام واستكمالها في موعدها (Ferrari, Johnson & McCown, 1995, 43)، بينما تعد العدائية والتمرد هما من الدوافع الرئيسة لتأجيل المهام، حيث إنهم يرفضون أية أوامر لتنفيذ المهام المطلوبة، أما الانفتاح على الخبرة فيشير إلى الخيال الحي، وعمق الاحساس،

والمرونة السلوكية، وبالنسبة لحيوية الضمير فقد أظهرت الدراسات أن هناك علاقة قوية بين التسويف وقلة الضمير نظرًا للافتقار إلى الانضباط الذاتي (Ferrari, Johnson & McCown, 1995, 44).

أما السمة الثانية المتعلقة بالسعي إلى الكمالية بسبب المعتقدات اللاعقلانية، فقد أشارت معظم الدراسات أن الارتباط بينه وبين التسويف ضعيف نسبيًا بالمقارنة بالعوامل الأخرى مثل الكفاءة الذاتية والاندفاعية. (Steel & Klingsiek, 2015, 74). وبالنسبة للسمة الثالثة وهو نقص تقدير الذات فإنه وجد أنه يكون أحد أسباب التسويف إذا كان مرتبطاً بنقص الكفاءة الذاتية، كما أن التسويف قد يؤدي إلى ضعف الأداء الذي يكون سبباً بالتبعية لنقص التقدير الذاتي لدى الفرد.

بينما تشير السمة الرابعة للشخصية إلى الارتباط بالوقت، فالمسوفون يفضلون العمل المسائي حيث ترتبط ساعتهم البيولوجية بذلك التوقيت فيما يطلق عليهم المسائيون، أما بالنسبة لتوجهاتهم نحو الوقت فليس لديهم توجهات نحو المستقبل بل يركزون على الحاضر، كما أن لديهم اتجاهات سلبية نحو الماضي. (Steel & Klingsiek, 2015, 75).

٢- المدخل السلوكي: Behavioristic Approach

يتعامل المدخل السلوكي مع التسويف كسلوك يمكن تعزيره إما بالاستمرار في التسويف، أو بخفضه أو التقليل منه، ويتضح ذلك من خلال نظرية التعزيز، ويؤيد أصحاب نظرية التعزيز فكرة أن السلوك التسويفي يزداد لدى الفرد عندما يكافأ بشكل متكرر عن هذا السلوك، ولا يتلقى أية عقوبة على التأجيل. (Siapurta, 2010, 207).

طبقاً لمنظور المكافآت لدى السلوكيين فإن المسوفين يفضلون المهام التي تشعرهم بالمتعة عن غيرها، لذا فهم يميلون إلى التأجيل المستمر لإنجاز المهام، فالمسوفون الانبساطيون يؤجلون المهام لتعدد علاقاتهم الاجتماعية، بينما يفضل المسوفون الانطوائيون الانعزالية، أما المنظور العقابي يرى أن المسوفين يلجأون لتأجيل المهام غير السارة بالنسبة لهم، وبناء على نظرية التعلم الكلاسيكية يمكن استنتاج بأن المسوفين يفضلون تأجيل المهام طويلة المدى (Ferrari, Johnson & McCown, 1995, 26-27)، فالمسوف يفضل الحصول على المكافآت قريبة المدى عن تحقيق أهداف طويلة المدى (Siapurta, 2010, 207).

أما نظريات التعلم المعاصرة فإن التأجيل ما هو إلى سلوك تكيفي يصدر بطريقتين إما بالهروب، أو بالتجنب، وهناك اختلاف بين هذين النمطين من السلوك، فالهروب يكون من مهمة قد بدأ فيها الفرد بالفعل ثم يتركها دون إتمامها، بينما يشير التجنب إلى تلك المهام التي يتجنب الفرد البدء فيها من الأساس (Ferrari, Johnson & McCown, 1995, 28-29).

٣- المدخل المعرفي: Cognitive Approach

وتقدم تلك النظرية ثلاث تفسيرات للتسويف وهي: المعتقدات اللاعقلانية، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات، وضعف احترام الذات. (Siapurta, 2010, 207)

تشير المعتقدات اللاعقلانية إلى وجود بعض المخاوف اللاعقلانية لدى الفرد والإكثار من نقد الذات، وبالتالي يلجأ إلى تأخير البدء فيها (Ferrari, Johnson & McCown, 1995, 35). أما التفسير الثاني المتعلق بضعف احترام الذات المتمثل في ضعف الوعي الذاتي وكذلك الكلام السلبي عن الذات (Ferrari, Johnson & McCown, 1995, 36)، فإن المسوف يتخذ التأجيل كاستراتيجية وقائية، فالشعور بتأجيل المهام يعد بمثابة حاجز وقائي يخفف من صدمة ضعف احترام الذات. (Siapurta, 2010, 208)، أما ضعف القدرة على اتخاذ القرارات بمثابة اضطراب تكيفي يتعامل به المسوفون مع القرارات الصعبة، وذلك وفق نظرية الصراع في صنع القرار (Siapurta, 2010, 208).

٤- نظرية الدافع الزمني أو نظرية الحافز الزمني: Temporal Motivation Theory

تفترض نظرية الدافع الزمني أن الفرد يضع الأولوية للأنشطة والمهام التي تعود عليه بأعلى فائدة، فالفرد يميل للتسويف حينما تكون المنفعة التي سيجنيها من إنجاز المهمة ضئيلة.

وتعد نظرية الدافع الزمني بمثابة نظرية تكاملية تتضمن أكثر الجوانب المعترف بها لدى نظريات التحفيز، ويربط مفهوم الخصم الزمني أو الإهمال الزمني بين مجالي علم النفس والاقتصاد في تفسير التسويف، فالتسويف في ضوء ذلك المفهوم يرتبط بإطار الاختيار العقلاني وكذلك التفضيلات الحالية المتحيزة، وتفسر نظرية الدافع الزمني التسويف من خلال عدة عناصر تعد بمثابة العوامل الرئيسة للتنبؤ بالتسويف، وهذه المكونات هي: التوقع (على سبيل المثال: الكفاءة الذاتية)، والقيمة (على سبيل المثال: المهمة غير السارة)، والحساسية

للوقت (مثل: الاندفاع) وهذه المكونات تنتظم في معادلة رياضية: (Steel & Klingsieck, 2015, 75).

التوقع	×	القيمة Value
Utility المنفعة		
الحساسية للتأجيل	×	زمن التأجيل Time Delay
Sensitivity to Delay		

شكل رقم (1)

معادلة نظرية الدافع الزمني (Siaputra, 2010, p. 208)

فالمنفعة تزيد كلما كانت قيمة المهمة المتوقع أدائها كبيرة أو نتائجها كبيرة، بينما تقل المنفعة كلما كانت المهام غير ممتعة للفرد حتى وإن كانت نتائجها تعود بالفائدة على الفرد لكن على المدى الزمني الطويل، والتسويف يحدث في حال الأنشطة غير السارة، والتي لا تقدم أية فائدة فورية للفرد (Steel & Klingsieck, 2015, 75).

إن تقييم الفرد لأهمية ومدى فائدة المهام يتغير من حين لآخر، فقد تتحول المهام التي لا قيمة لها في الوقت الحالي إلى مهام غاية في الأهمية مع مرور الوقت حسب المنفعة أو العائد منها على الفرد، وأحد الأسباب الرئيسية في ذلك هو ميل الفرد إلى إهمال الفوائد المستقبلية الذي أطلق عليه ستيل الخصم الزمني أو الإهمال الزمني والمبالغة في إعطاء قيمة أعلى وبالتالي أولوية أكبر للمتعة الحالية (Siaputra, 2010, 208)، ويوضح الجدول التالي الارتباط بين العوامل المرتبطة بالمكونات الأربعة للنظرية وبين التسويف المتوقع.

جدول رقم (١)

العلاقة بين التسويف المحتمل والمكونات الأربعة في ضوء نظرية الدافع الزمني

العلاقة الارتباطية	تعريفه	المكون	
سلبية	تشير إلى اعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على اتمام مجموعة من المهام	الكفاءة الذاتية	التوقع Expectancy
إيجابية	القيمة المنخفضة للمهام غير السارة	المهمة غير السارة	القيمة Value
سلبية	الشعور بالمتعة في انجاز المهام	الحاجة للإنجاز	
إيجابية	تزايد احتمالية الشعور بالملل من مهام الحياة المملة	التعرض للملل	
إيجابية	المكونات الثلاثة ترتبط تجريبيًا بالحساسية للتأجيل	التشتت والاندفاع ونقص ضبط النفس	الحساسية للتأجيل Sensitivity to delay
سلبية	الحساسية للتأجيل تقل مع التقدم في العمر	العمر Age	
إيجابية	كلما كان هناك تأجيل المكافآت كلما كان هناك تأجيل للمهام	توقيت المكافآت والعقاب	زمن التأجيل Time Delay
سلبية	يؤدي إلى انشاء أهداف قريبة وزيادة جهد العمل	التنظيم من خلال الأهداف المحددة	
إيجابية	تشير إلى الفارق الزمني بين الرغبة في الانجاز وبين القيام بالانجاز الفعلي للمهام	الفجوة بين الرغبة والأداء	

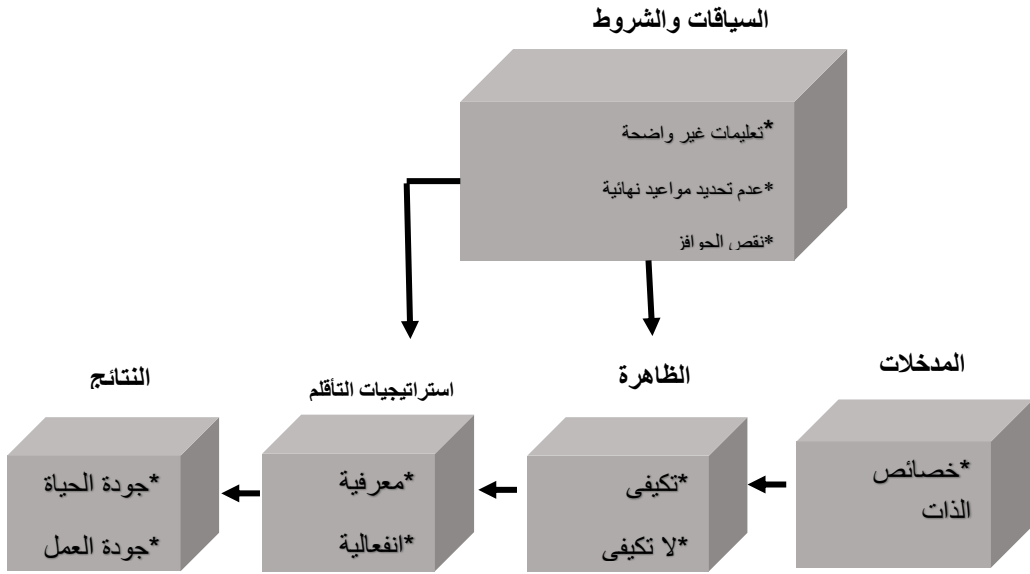
(Piers Steel,2007,p. 72)

٥- النظرية الموقفية: Situational Theory

أجريت بعض الدراسات القليلة عن خصائص البيئة المسببة للتسويف، وهي تفسر التسويف على أنه ظاهرة تسببه بعض خصائص البيئة مثل صعوبة المهمة وجاذبيتها، ومعقوليتها، وخصائص المشرفين أو المعلمين.

٦- نموذج التسويف الأكاديمي: Paradigm Model of Academic Procrastination

أورد كل من (Schraw; Wadkins & Olafson, 2007, 17-21) نموذجًا خماسيًا لتفسير التسويف الأكاديمي الحادث لدى الطلاب- من خلال التجذير النظري للنظريات السابقة فيما يطلق عليه بنظرية التجذير، وقد توصل الباحثون لنموذج مكون من خمسة مكونات مبنى في ضوء تصورات الملاحظين حول التسويف، وذلك موضح بالشكل رقم (2):



شكل رقم (2)

نموذج التسويف الأكاديمي نقلا عن (Schraw, et. al., 2007, 18)

وفيما يلي التفصيل المختصر لعناصر ذلك النموذج:

أ - مدخلات التسويف **Antecedents of Procrastination**:

وتتمثل في خصائص الذات، ويعد الاهتمام الشخصي أهمها فكلما قل اهتمام الفرد بالمهمة وباتت غير ممتعة بالنسبة إليه زاد التسويف، والخاصية الثانية المهارات التنظيمية الجيدة فكلما ازدادت مهارات الفرد التنظيمية كلما أدى ذلك لمزيد من التسويف لفتاعته بأنه قادر على انجاز المهام في وقتها حينما يقرر ذلك، وثانيها: خصائص المعلمين؛ فالمعلمون الأكثر تنظيماً الذين يهتمون بكل تفصيلاً في المقرر، وإجراء تقييم بشكل دوري للطلاب، ويقدمون ملاحظات تفصيلية عن التقييم لطلابهم يعززون دون قصد لفكرة التسويف لدى الطلاب، كما أن توقعات المعلمين لها دور في إكساب الطلاب عادة التسويف كالمعلمين الذين يتوقعون أداء ضعيف من طلابهم بما يؤدي للقابلية للتفاوض بشأن المواعيد النهائية لإنجاز المهام يعززون السلوك التسويقي لدى الطالب، بينما المعلمون الذين يتوقعون المزيد من العمل من طلابهم مع إتقانهم للعمل يقللون من تسويف طلابهم لأداء الأعمال، وثالثها: خصائص المهمة وتعد طبيعة المادة الدراسة إذا كانت تتطلب معارف واسعة وسابقة بالمادة

فإنها تزيد من التسويف لدى الطلاب، أما صعوبة المهمة تعد الخاصية الثانية من خصائص المهمة فكلما كانت المهمة صعبة أدى ذلك لخفض السلوك التسويفي لدى الطلاب عن المهام الأقل صعوبة.

ب- ظاهرة التسويف The Phenomenon of Procrastination:

وهنا يظهر التسويف إما كسلوك تكيفي، أو كسلوك غير تكيفي، والتسويف كسلوك تكيفي يتضمن كل من الكفاءة المعرفية والتي تشير إلى تعظيم التعلم فى أقل وقت ممكن، وذلك من خلال إتباع عدة طرق مثل التخطيط الاستراتيجي، وتقليل الوقت اللازم لبدء العمل من خلال تفضيل العمل لفترات طويلة لكن متواصلة ومستمرة عن تجزئة المهمة وإنجازها فى فترات زمنية أقصر، واستمرارية العمل مهم جدا للمسويفين؛ لأنهم دائماً يفضلون العمل تحت ضغط، كما يتضمن التسويف التكيفي أيضاً تجربة الذروة بمعنى تعرض المسويف لأقصى ضغط ممكن، وذلك بتأخير المهمة لأخر وقت يمكن إنجازها فيه مما يتطلب بذل الحد الأقصى من الجهد لإتمام المهمة فى موعدها المحدد، أما التسويف كسلوك غير تكيفي فيتضمن الكسل، وهو يعد نتيجة للشعور بأن المهمة مملة، كما أن الخوف من الفشل ليس سبباً للتسويف لأن الخوف من الفشل يعد حافزاً للبدء فى العمل مبكراً.

ج- السياقات والشروط المؤثرة فى التسويف Contexts and Conditions

Affecting Procrastination:

هناك ثلاثة أنواع من السياقات والشروط المؤثرة فى التسويف وهى غموض التوجيهات أو التعليمات من قبل المعلمين يؤدى لمزيد من التسويف من جانب الطلاب، فنقص المعلومات المتعلقة بمحتوى المقرر وكيفية بنائه، وكذلك غموض معايير التصحيح للاختبارات تعد بمثابة مسببات للتسويف لديهم، أما السياق المتعلق بتحديد موعد نهائي لإنجاز المهام فإنها تساعد الطلاب فى تنظيم وقتهم بفاعلية، كذلك فإن نقص المحفزات تزيد من السلوك التسويفي لدى الطلاب.

د- استراتيجيات المواجهة Coping Strategies:

وهى تلك الاستراتيجيات التي يستخدمها الطلاب لمواجهة التسويف، خاصة عندما يعملون تحت ظروف ضيق الوقت المتاح لأداء المهام، فالطلاب يحاولون دائماً تحسين التعلم

باستخدام بعض الاستراتيجيات المعرفية والانفعالية مثل تحديد الأهداف، وترتيب أولوياتها، وتخصيص الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف، يقلل من التسويف الأكاديمي، كما أن إنجاز المهام من خلال العمل المستمر حتى انتهائها دون تجزئتها على فترات يعد إحدى الاستراتيجيات المستخدمة.

هـ - نتائج التسويف Consequences of Procrastination:

أكدت عينة الدراسة أن عواقب التسويف تتضح من خلال تأثيره على جودة الحياة، وجودة العمل، فهم يرون أن التسويف يؤثر سلباً على جودة الحياة، في حين جودة العمل لم تتأثر بالتسويف.

وقد اتفقت نظرية الدافع الزمني التي وضعها كل من ستيل وكونج Steel & Köng عام (٢٠٠٦) مع النموذج الخماسي للتسويف الذي وضعه شراو وزملاؤه عام (٢٠٠٧)، فقد أورد شراو في دراسته أن هناك ثلاثة شروط تؤثر في التسويف هي التعليمات غير الواضحة، ونقص الحوافز، والمواعيد النهائية، وعند ربط تلك المكونات بمكونات نظرية الدافع الزمني فإن التعليمات غير الواضحة تكافئ التوقعات، ونقص الحوافز يكافئ القيمة، والمواعيد النهائية تكافئ الحساسية للتأجيل، فعدم الوضوح في المهام أو الطريقة أو النتائج المتوقعة يؤدي لضعف الثقة بالنفس الذي يؤدي بدوره إلى عدم إتمام المهام، كذلك فإن الحوافز والمكافآت قد تزيد الرغبة في أداء المهام، فنقصها أو عدم جاذبية تلك الحوافز يؤدي إلى تأجيل المهام، كما أن تحديد موعد نهائي لأداء المهام يعد بمثابة أداة خارجية لمساعدة الفرد على إدارة الذات (Siaputra, 2010, 208).

ينضح من النظريات والمداخل المفسرة للتسويف الأكاديمي أن وجهات النظر تعددت في تفسير السلوك التسويفي، فبينما يفسره المدخل السيكولوجي على أنه سمة شخصية متعلقة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، يفسره المدخل السلوكي على أنه سلوك يمكن تعزيزه إما بالاستمرار في التسويف عندما يكافأ الفرد بشكل متكرر ولا يتلقى أية عقوبة على التأجيل أو بخفضه والتقليل عند عدم تلقي أية مكافآت ووقوع العقوبة على الشخص المسوف، إلا أن المدخل المعرفي قد فسر التسويف على وجود بعض المعتقدات اللاعقلانية

لدى المسوف ونقص في بعض المهارات لديه مثل وجود بعض المخاوف لديه والإكثار من نقد الذات، وكذلك ضعف الوعي الذاتي لديه، وضعف قدرته على اتخاذ القرارات.

كما يتضح أن نظرية الدافع الزمنى فسرت التسويف من خلال عدة عناصر تعد بمثابة العوامل الرئيسة للتنبؤ بالتسويف، وهذه المكونات هي: التوقع، والقيمة، والحساسية للوقت، بينما فسرت النظرية الموقفية التسويف فى ضوء خصائص البيئة المسببة للتسويف مثل صعوبة المهمة وجاذبيتها، وقد تم وضع نموذجاً خماسياً للتسويف الأكاديمي فيما يعرف بنموذج التسويف الأكاديمي والذي وضع تصوراً للتسويف الأكاديمي على أنه منظومة متداخلة ومتفاعلة المكونات والتي تتكون من مدخلات للتسويف مثل خصائص الأفراد، وخصائص المهمة، وفي ظل توافر مجموعة من السياقات والشروط المؤثرة فى التسويف مثل غموض التوجيهات ونقص المعلومات وغموض المعايير؛ يظهر الفرد السلوك التسويفي نفسه الذى يظهر فى شكل سلوك تكيفي أو سلوك غير تكيفي؛ مما قد يدفع الفرد لاستخدام بعض الاستراتيجيات المعرفية والانفعالية مثل تحديد الأهداف وترتيب الأولويات والعمل المستمر وجميعها استراتيجيات مستخدمة لمواجهة التسويف، وقد توصل النموذج الخماسي فى النهاية إلى مخرجات أو نتائج التسويف فى أنه يقلل من جودة الحياة بينما لم تتأثر جودة العمل بالتسويف الأكاديمي.

رابعاً - استراتيجيات الحد من التسويف الأكاديمي:

توصل الباحثون إلى العديد من الاستراتيجيات التي تحد من التسويف الأكاديمي، وهى على النحو التالي: (بغدادى، ٢٠١٥، ١٢٢-١٢٤)

- ١- الشعور بالحاجة لبذل الجهد والعمل: وهى تعنى بنقص توقعات الفرد للكمالية والبدء مباشرة بأداء المهام الأكاديمية فى الحال، والاهتمام برفع مستوى المعرفة والمهارات اللازمة لتأدية المهام بدلاً من التوقعات المرتفعة للأداء، كذلك تعرف نقاط القوة وتعزيزها، والحد من القلق، وبذل المزيد من الجهد سواء كان الفرد يفضل المهمة أم لا.
- ٢- التخطيط وإدارة الوقت: وتتضمن تلك الاستراتيجية حرص الفرد على إتقان مهارات إدارة الوقت من وضع خطط وتحديد الأهداف وترتيب أولوياتها، وتخصيص وقت لأداء المهام الأكاديمية بانتظام.

٣- الثقة بالنفس: وذلك من خلال تقوية الإرادة والتغلب على الشعور بالقصور في أداء المهام، حتى عند الفشل في أدائها.

٤- فنية التفصيل: وهي تقسيم المهام الأكاديمية إلى أجزاء صغيرة، وإنجازها على خطوات.

٥- الثواب والعقاب: قيام الفرد بتحديد مكافأة لنفسه عند إنجاز المهام وكذلك عقوبة عند تأجيلها وعدم إنجازها في موعدها.

استعرضت الباحثتان من خلال المبحث الأول التسويف الأكاديمي من حيث المفهوم، والأسباب، والنظريات والمداخل المفسرة له، وأخيراً استراتيجيات الحد منه، وسيتم الآن تناول المحور الثاني من الدراسة، والذي يتضمن الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس.

المبحث الثاني: الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس:

حظى موضوع الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة باهتمام العديد من الدارسين في شتى دول العالم، مما زاد من الاهتمام بهذا الموضوع في زمننا الحاضر، وذلك نتيجة للجهود المختلفة التي تبذل من أجل تطوير التعليم الجامعي، وزيادة إنتاجيته في عصر أصبحت تقاس فيه قوة الأمم بمدى قدرتها على توليد المعرفة الجديدة، وتوظيفها من أجل التنمية والتقدم.

أولاً - مفهوم الإنتاجية العلمية Scientific Productivity:

يعتبر مفهوم الإنتاجية العلمية من المفاهيم القديمة نسبياً، وقد ارتبط المفهوم في بداية ظهوره بالفكر الاقتصادي؛ إذا يعرف علماء الاقتصاد الإنتاجية بأنها العلاقة بين المخرجات من السلع أو الخدمات، والمدخلات التي مصادرها كل عناصر الإنتاج كالعالة ورأس المال والمواد الخام. (مصطفى، ٢٠١١، ٣٧٤).

وعلى الرغم من ارتباط مفهوم الإنتاجية العلمية في بداية ظهوره بالفكر الاقتصادي إلا أنه قد تحول تطبيقه بعد ذلك على كافة الأنشطة والممارسات المجتمعية وبخاصة المتصلة بالجامعة.

وهناك من يعرف الإنتاجية العلمية بأنها مرادفة للوقت، وانقسموا في ذلك إلى اتجاهين: الأول يرى أنها "عملية توظيف للوقت" ومن هذا المنطلق فليس هناك فرقاً بين العمل المتصل في المنزل والعمل المحدد بساعات في المؤسسات الأكاديمية من حيث تأثير كل منهما على الإنتاجية، أما الاتجاه الثاني فقد اتخذ موقفاً مخالفاً حيث نظر للإنتاجية على

أنها عملية إبداعية تتأثر بالفروق الفردية إلى حد كبير؛ فكل فرد يملك الوقت الكافي إلا أن البعض يملك القدرة على التحكم في الوقت بدرجة أفضل من غيره، وفي ضوء الاتجاه الثاني الذي يبرز الجانب الإبداعي للإنتاجية، والذي يركز على قيمة الوقت ومهارة استخدامه، اقترح البعض قاعدة ذهبية تساعد الأفراد على تجاوز مشكلة الوقت؛ وهي تخصيص فترة زمنية تتراوح بين ٣٠ و ٦٠ دقيقة يوميًا لعملية الكتابة، بالإضافة إلى أهمية العادة فيما يتصل بالإنتاجية من حيث العمل في نفس المكان، في نفس الفترة الزمنية وبنفس الأسلوب، ومن ثم توقع استجابة جيدة من الجسم والعقل عند استثارة أي منهما. (Charles A., 1991,)

419

إن مفهوم الإنتاجية العلمية يحمل مضامين ومعانٍ مختلفة، لذا تعددت تعريفاتها: عرفها (محمد، ٢٠١٥، ٢٤) بأنها نواتج الجهود التي يؤديها عضو هيئة التدريس؛ لتطوير العلوم الطبيعية والإنسانية والاجتماعية من خلال مجموعة المنشورات العلمية التي ينشرها، سواء تمثلت في إعداد البحوث والدراسات العلمية، أو إجراء التجارب في المعامل بهدف إجراء البحوث، أو الحصول على براءات الاختراع، أو كتابة الكتب المتخصصة، أو نشر مقالات عامة أو تخصصية، أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.

وعرفها (القحطاني وآخرون، ٢٠٠٩، ١٩٣) بأنها مقدار الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس من البحوث المنشورة أو المقبولة للنشر في مجالات علمية محكمة ومعتمدة لدى الكليات المعنية، والكتب المؤلفة والكتب المترجمة لآخر سنتين.

وعرفها (محمد، ٢٠١٨، ٩١) أيضًا بأنها مجمل الأبحاث التي يجريها الأكاديميون في الجامعات والسياقات ذات الصلة خلال فترة زمنية معينة، ومن ثم يمكن استنباط مؤشرات الأداء البحثي لقياس ذلك الأداء ولتوفير أسس لإصدار أحكام حول جودة ونوعية البحوث.

والمتأمل لتعريفات الإنتاجية العلمية يلاحظ أن هناك اتجاهين رئيسيين لتحديد الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس: (مصطفى، ٢٠١١، ٣٧٥)

الاتجاه الأول: يهتم بتحديد إنتاجية عضو هيئة التدريس من خلال وظائف الجامعات الثلاث؛ إذ يرى أن الإنتاجية العلمية تعني الأعمال والجهود التي يؤديها عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع والتي يستدل عليها بما يقرره عضو هيئة التدريس نفسه من خلال ما يؤديه بالفعل في هذه المجالات، وقد يختلف حجم وكفاءة

عضو هيئة التدريس من نشاط لآخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي.

أما الاتجاه الثاني فينظر للإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس مرادفاً للبحث العلمي أو الأداء البحثي، إذ يؤكد هذا الاتجاه على أن البحث العلمي هو أساس الإنتاجية العلمية، وأن المهمة البحثية تمثل المدخل الذي من خلاله يقدم الأستاذ الجامعي ذاته للجميع من خلال نظرياته وأفكاره العلمية التي يتوصل إليها ويسهم بها في حل مشكلات مجتمعه.

يتضح مما سبق أن هناك اتفاق على أن الإنتاجية من أهم مسؤوليات عضو هيئة التدريس، وأن هناك تفسيرات عديدة؛ فبعض الباحثين توسع في تعريفه للإنتاجية العلمية لتشمل جميع أشكال الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بينما حاول بعض الباحثين تحديد المفهوم بشكل أضيق ليشير إلى مجموع ما أنتجه عضو هيئة التدريس من بحوث علمية منشورة في مجالات علمية.

وستتبنى الدراسة الحالية الاتجاه الثاني؛ إذ ينظر إلى البحث العلمي بوصفه معادلاً للإنتاجية العلمية، وبناءً عليه يمكن تعريف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأنها الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسويط المنشورة في المجالات العلمية المحكمة التي يتقدمون بها للترقية في اللجان العلمية.

ثانياً - مجالات الإنتاجية العلمية:

تتعدد آداءات عضو هيئة التدريس ما بين التدريس، والأداء البحثي، وخدمة المجتمع، وهذه الآداءات مشتقة من وظائف الجامعة الثلاث (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، ومن ثم تتمثل مجالات الإنتاجية العلمية فيما يلي:

١ - مجال التدريس:

يمثل التدريس الوظيفة التقليدية لعضو هيئة التدريس، وهي الوظيفة الأولى التي تقوم بها الجامعة، فوظيفة الجامعة توفير التعليم المناسب من أجل إعداد طلابها الإعداد الجيد المناسب؛ لسد حاجات ومتطلبات المجتمع في شتى التخصصات.

وهذا المجال يركز على الطلاب وكيفية تنميتهم ومشاركتهم في إنتاج وتنفيذ المعرفة، وإكسابهم مهارات التعلم الذاتي، والإلمام بأكبر قدر من المعرفة، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديهم. (بصفر وآخرون، ٢٠١٠، ٦٤).

ويقوم عضو هيئة التدريس بتربية الطلاب وإكسابهم المهارات وصقل شخصيتهم، وتحمل المسؤولية، والتعلم الذاتي، وتدريبهم على القدرة على التحمل والتكيف والابتكار والتجديد، وتوجيههم أكاديمياً وتربوياً واجتماعياً، والاشتراك في جميع الأعمال التي تؤدي إلى خدمة الطالب وتأهيله في تخصصه بحيث يكون مؤهلاً للتكيف والعمل في الحياة بصورة جيدة. (محمد، ٢٠١٤، ٢٤١-٢٤٢)

٢- البحث العلمي:

والبحث العلمي يعد شرطاً أساسياً من شروط الأستاذ الجامعي، وبدون البحث العلمي يظل عضو هيئة التدريس معلماً فقط لطلابه، فإذا لم يرق عضو هيئة التدريس بإجراء بحوث فإنه ينعكس على طلابه حيث يحرمهم من الاطلاع على المستجدات المعرفية. (محمد، ٢٠١٤، ٢٤٩)

ويتمثل الدور البحثي لعضو هيئة التدريس في تقديم الأبحاث العلمية المبتكرة والتميزة التي تسهم في الارتقاء بالبحث العلمي في الجامعات، وكتابة البحوث والمقالات العلمية التي تتابع التطوير العلمي وتنقل المفيد منه، والمشاركة في فرق بحثية متميزة لإنتاج بحوث مشتركة و متميزة، والإشراف على الدراسات والبحوث لطلاب الدراسات العليا ضمن تخصصه واهتمامه العلمي، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية. (بصفر وآخرون، ٢٠١٠، ٦٢-٦٤)

وهناك أهمية للبحث العلمي لعضو هيئة التدريس، فإن ما يبذله من جهد في البحث العلمي يسهم بدور كبير في وضع الحلول للعديد من المشكلات التي تواجه المؤسسات التعليمية وغير التعليمية، وأن عضو هيئة التدريس إذا ما قام بالبحث العلمي على الوجه المطلوب فلا شك في أنه سوف يظفر بفوائد ومكاسب عديدة، سواء كانت مادية أو درجة علمية خاصة أنه في معظم الجامعات العالمية إن نشر أوراق عضو هيئة التدريس لأبحاثه ومؤلفاته يعتبر شرطاً أساسياً للترقي في الدرجات العلمية، وذلك لأن سمعة الجامعة ومكانتها تقاس بما تنشره من أبحاث علمية. (عبد الوهاب وآخرون، ٢٠١٢، ٥٠٥)

ويعد الأداء البحثي مكملاً للأداء التدريسي؛ فالبحث العلمي يضيف لعضو هيئة التدريس جوانب معرفية وعلمية ومهارية إضافة إلى الاطلاع الدائم على الجديد في مجال تخصصه.

وبناءً على هذا فإن كلاً من المعلم والطالب يحققان الكثير من جوانب التعلم، ومن ثم فهناك علاقة بين التدريس والبحث، فالعلاقة بينهما علاقة متبادلة، فالبحث العلمي يغذي التعليم ويطوره، وإذا قام عضو هيئة التدريس بوظيفة تعليم الطلاب وإعدادهم وتدريبهم كلما كان الطالب معداً إعداداً جيداً واستفاد من نتائج البحوث والاكتشافات العلمية.

٣- خدمة المجتمع:

تعد خدمة المجتمع من أبرز وظائف الجامعة في الوقت الحالي بما توفره من مناخ يتيح نشر الفكر التربوي داخل المجتمع، كما تنمي لدى المتعلمين المشاركة في بناء المجتمع وحل مشكلاته، كما تعمل على ربط البحث العلمي باحتياجات ومتطلبات المجتمع، فالجامعة جزء لا يتجزأ من المجتمع، وعلاقتها به علاقة الجزء بالكل، حيث إنه ليس أخطر على الجامعة من أن تنفصل عن مجتمعها، وتنحصر داخل جدرانها تنقل المعرفة دون ارتباط وثيق بالمجتمع وقضاياها.

أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فيعتبر مفهوم خدمة المجتمع طريقة أو أسلوب لتطبيق المعرفة والنظرية على المشكلات المحلية، فالانخراط في خدمة المجتمع عبارة عن علاقة أخذ وعطاء بين أعضاء هيئة التدريس من جهة وبين المجتمع من جهة أخرى. (عامر، ٢٠١١، ٣٩)

ويرتبط حجم مساهمة الجامعة في خدمة مجتمعها وتنمية بيئتها بمدى إتقان أعضاء هيئة التدريس لمهامهم البحثية إلى جانب قدرتهم على تنفيذ مهامهم التدريسية؛ فأعضاء هيئة التدريس تقع على عاتقهم مسئولية ومهمة تطوير البحث العلمي، ومن ثم فمن الضروري تعرف المعوقات التي تحد من إنتاجيتهم، حيث إن التغاضي عنها وتجاهلها يكون بمثابة حجر عثرة في طريق الارتقاء بمستوى الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً - مؤشرات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

بمراجعة العديد من الدراسات ذات الصلة بمؤشرات الإنتاجية العلمية، لوحظ أن معظمها تكاد تتفق على أن توجد مجموعة من مؤشرات الأداء البحثي، وهي على النحو التالي:

١ - كم المنشورات وكيفها:

إن للإنتاجية العلمية مؤشرات كمية وأخرى كيفية، وقد أثار ذلك جدلاً كبيراً بين العلماء، فبينما يركز فريق منهم على كيف الإنتاج العلمي معبراً عنه بمدى إسهام هذا الإنتاج في تطور العلم ونمو المعرفة. (مصطفى، ٢٠١١، ٤٧٦)، ومن ثم فإن الإنتاجية العلمية في ضوء ذلك تعرف بأنها النتيجة المنتظرة لممارسات العلماء والتي تؤدي إلى تكوين ثقافة المجتمع، وتكون مصدرًا للعلم والتكنولوجيا. (عبدالله، ٢٠١٩، ٩٢٥)

هذا في حين نجد فريقاً آخر يركز على كم الإنتاج العلمي دون الاهتمام بنوعية هذا الإنتاج استناداً على أن الكم يدل على الكيف، ومن ثم فإن الإنتاجية العلمية في ضوء ذلك تعرف بأنها معدل الإنتاج العلمي من حيث عدد الأبحاث والمؤلفات العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس خلال فترة سنوات عمله. (مصطفى، ٢٠١١، ٤٧٦)

وترى الباحثان أنه من الضروري عدم اقتصار إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على كم ما ينشر من بحوث وكتب ومقالات، وإنما على نوعية ما ينشر وجودته ومدى إسهامه في نمو المعرفة وتقديم العلم وإصلاح المجتمع والارتقاء به.

٢ - الإشراف على البحوث العلمية:

ويقصد بالإشراف العلمي تلك العملية التي يقوم أعضاء هيئة التدريس من خلالها بتوجيه وتوعية الطالب في موضوع بحثه للحصول على درجة علمية جامعية في الماجستير أو الدكتوراه. (عيسوي، ٢٠١٨، ٤١٢)، ويعد الإشراف على البحوث العلمية عنصراً مهماً للنشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس، فمن المحتمل أنه كلما زاد عدد الرسائل العلمية التي يقوم عضو التدريس بالإشراف عليها زادت إنتاجيته للبحوث العلمية.

وعملية الإشراف تتطلب من المشرف دائماً تجديد معلوماته، ومتابعة المستجدات في مجال تخصصه العلمي، وحضور حلقات البحث والندوات والمؤتمرات العلمية ومناقشات الرسائل وكتابة البحوث، ومن ثم يعد الإشراف العلمي أحد مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، هذا بالإضافة إلى إن الإشراف إذا كان مشتركاً فإنه يزيد من التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم، فكل عضو يمكنه الاستفادة من خبرات غيره، كما أنه من الممكن أن يتيح فرصاً للاشتراك في عمل أبحاث مشتركة وهذا يساعد في زيادة وتطوير إنتاجهم البحثي.

٣ - المنح البحثية:

تعد المنح البحثية عنصراً مهماً في الحياة الأكاديمية، فمن جهة تعد مدخلات بحثية حيث توفر المال الكافي لإجراء البحوث، على أنها ليست ضماناً بأن المخرجات سيتم توليدها، ومن جانب آخر تعد المنح البحثية مخرجات باعتبارها ناتج للأفكار المبتكرة والمقبولة، وتعتمد بشكل واسع على المخرجات الناجحة السابقة، وعندما تحكم فهي تشير إلى جودة الباحث. (محمد، ٢٠١٥، ٢٩)

رابعاً - أنواع الإنتاجية العلمية:

تشير الأدبيات ذات العلاقة أن هناك أنواعاً للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وهي: (نجم، ٢٠١٤، ٢٧)

- ١- الإنتاجية العلمية المحكمة وتمثل في:
 - البحوث والدراسات العلمية المنشورة أو المقبولة للنشر في مجلات متخصصة أو المقدمة في الندوات والمؤتمرات أو لصالح جهات معينة مثل: مركز البحوث.
 - الكتب المؤلفة أو المترجمة.
 - ٢- الإنتاجية العلمية غير المحكمة وتمثل في:
 - الاشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه أو تحكيمها، وهذا الإشراف قد يكون فردياً، وقد يكون مشتركاً.
 - تحكيم أبحاث الغير سواء تحكيم أبحاث للترقية العلمية أو تحكيم أبحاث مقدمة للنشر.
 - المقالات العامة أو التخصصية حيث يعرض عضو هيئة التدريس لرأي جديد في قضية.
 - براءات الاختراع والجوائز التي حصل عليها وورش العمل التي شارك فيها.
- وترى الباحثان أن هذا التقسيم للإنتاجية العلمية يحفز ويشجع الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس، فهو يشمل إضافة إلى إنجاز أبحاث جديدة الإشراف على بعض الرسائل العلمية وتحكيم أبحاث الغير، مما يحفزهم وينمي خبراتهم وقدراتهم البحثية.
- خامساً - العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس،

ومنها:

١- العوامل الشخصية المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعدد كبير من العوامل الشخصية، والتي تتمثل في النوع، والعمر، والتواصل العلمي، والسمات النفسية، والخلفيات التعليمية والتربوية، والخصائص ذات الصلة بالسياق المؤسسي وعمليات التمويل. (محفوظ، ٢٠١٩، ٦٨)

فتأثير متغير النوع على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس لا يزال مثار جدل بين الباحثين، فبينما يرى فريق من الباحثين أنه لا توجد فروق بين الجنسين فيما يتعلق بالإنتاجية العلمية، نجد فريقاً آخر يرى أنه توجد فروق بين الجنسين في الإنتاجية العلمية لصالح الذكور. (مصطفى، ٢٠١١، ٣٧٧)

وأشار (زاهر، ٢٠٠٣، ٣١٦-٣١٧) إلى أن الفروق في الإنتاجية العلمية بين المرأة والرجل يمكن إرجاعها لعوامل عديدة مثل العوامل النفسية والأكاديمية والاجتماعية هذا فضلاً عن أن طبيعة الاختلاف في الإنتاجية قد يرجع لاختلاف في السياقات المجتمعية والظروف والمسئوليات المحيطة.

وتعتبر العلاقة بين الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس والعمر من الأمور المثيرة للجدل أيضاً، إذ أن هناك انقسام بين العلماء حول مدى تأثير العمر على الإنتاجية، فقد أشارت دراسة (Carayol; Matt, 2006, 58) إلى أن الأداء البحثي ينخفض مع تقدم العمر بسبب المشاركة في العمل الإداري، والإشراف على طلاب الدراسات العليا، وتقديم الاستشارات المهنية خارج الجامعة، هذا فضلاً على أنه مع تقدم العمر عادة ما يكون العضو أكثر عرضة للإصابة بمشكلات صحية؛ مما قد يعيق من مشاركته في البحث العلمي. (مصطفى، ٢٠١١، ٣٧٩)

وعلى الجانب الآخر نجد دراسات أخرى تؤكد أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الإنتاجية البحثية والعمر، بل أن ارتفاع العمر عادة ما يكون مظهرًا من مظاهر ارتفاع إنتاجيتهم بدليل أن الكثير من أعضاء هيئة التدريس الأكبر سنًا لا يزالون يقومون بأعمال بحثية مماثلة لمن أصغر سنًا. (Joe, W., et al, 2002, 2)، هذا في حين ترى دراسات أخرى إنه لا يوجد

فرق بين الفئات العمرية المختلفة باستثناء من تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة. (Kyvik, S., Olsen, T., 2008, 447).

وتميل الباحثان إلى أن الإنتاجية البحثية ظاهرة اجتماعية أكثر من كونها ظاهرة بيولوجية متصلة بالعمر والنوع، فالبيئة التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس تؤثر بمتغيراتها بصورة أكثر وضوحًا على إنتاجيتهم العلمية البحثية أكثر مما يؤثر العمر أو النوع بمفرده. كما تؤثر الدافعية ودرجة الطموح لدى عضو هيئة التدريس بدرجة كبيرة على إنتاجيته العلمية البحثية، فالدافع للحصول على ترقية في الدرجة العلمية؛ يحفز أعضاء هيئة التدريس إلى زيادة إنتاجيتهم في مجال البحث العلمي، كما يعتمد كم وكيف الإنتاجية على درجة الرضا المعنوي التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس، حيث إن الرضا عن العمل يدفع الفرد نحو الابتكار والتجديد؛ مما يزيد من الإنتاجية ويساعد على تقدم الجامعة. (البدوي، ٢٠١٩، ٣٢٥)

كما أن تعدد أدوار عضو هيئة التدريس في الحياة، ويؤمل منها أن يقوم بواجباته المختلفة خير قيام، وهذه المسؤوليات الملقاة على عاتقه قد تقلل من إنتاجيته بالجامعة، وقد لا تترك طاقة أو وقت لإنجاز العمل البحثي المطلوب منه، والمهم له ولمكانته العلمية، ومن ثم تنعكس سلبًا على إنتاجيته البحثية. (مصطفى، ٢٠١١، ٣٩١)

وفيما يختص بالتواصل العلمي وتأثيره على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، فإنه يساعد على زيادة كم وجودة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال تبادل المعلومات من خلال المناقشات التي تحدث في المؤتمرات والندوات، والزيارات العلمية والنشر العلمي، وأيضًا من خلال الاتصالات الشخصية والاجتماعات. (مصطفى، ٢٠١١، ٣٨٠)، فقد أظهرت نتائج البحوث والدراسات ذات الصلة إلى أن قدرة عضو هيئة التدريس على الاتصال بغيره من أعضاء هيئات التدريس وقدرته على إقامة علاقات مع الزملاء من أهم المصادر لإثراء فكره وثراء إنتاجيته العلمية. (محفوظ، ٢٠١٩، ٦٩)

٢- العوامل الأكاديمية المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعدد من العوامل الأكاديمية والتي تتمثل في: التخصص العلمي، والترتبة العلمية، ومناخ العمل، ففيما يختص بتأثير

التخصص العلمي فتتجه معظم الدراسات إلى تأكيد العلاقة بين الإنتاجية البحثية وطبيعة التخصص الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس، حيث تتفق غالبية الدراسات على أن الباحثين في العلوم الطبيعية أعلى إنتاجية من نظرائهم في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويرجع ذلك إلى أن البنية المعرفية للعلوم الطبيعية تتطور بشكل متزايد خاصة مع سرعة إنتاج التكنولوجيا والتقدم العلمي، كما تتربط فيها المعرفة وتوجز وتضغط ويسهل تعلمها بسرعة على العكس من العلوم الأخرى. (المسلم، ٢٠٠٨، ٢٩)

وهناك علاقة بين الرتبة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) والإنتاجية العلمية، إلا أن هناك تباين في تحديد شكل هذه العلاقة، فبينما ترى بعض الدراسات أن إنتاجية الأستاذ تفوق بشكل واضح إنتاجية بقية الرتب؛ لشعورهم بالرضا الوظيفي، كما أن الحصول على درجة الأستاذية مؤشراً للنضج العلمي والأكاديمي، ومن الطبيعي أن يستمر في إنتاجيته للبحوث، وعلى الجانب الآخر يرى فريق من الباحثين أنه عند بلوغ درجة الاستاذية تفتقر لديه همة البحث حيث يوجهون الجزء الأكبر من جهودهم لأعمال إدارية وتنظيمية، وإحساسهم بأنهم وصلوا إلى مرحلة تحقيق الذات. (مصطفى، ٢٠١١، ٣٨١-٣٨٢)

وترى الباحثان أن الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس تزيد كلما ارتفعت رتبته الأكاديمية؛ فالترقية لكل رتبة أكاديمية تتطلب مجموعة من البحوث العلمية. أما مناخ العمل فمن أهم العوامل المؤسسية التي تؤثر في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس المتغيرات المرتبطة بمناخ العمل، ولعل أهمها:

- وجود استراتيجية للبحث العلمي؛ تزيد من الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس؛ إذ أن رسم سياسة للبحث العلمي ووضع خرائط بحثية مرسومة وفق احتياجات المجتمع وخطط التنمية وحسب الامكانيات المتاحة لإتمام البحوث بحيث تكون بعيدة عن الاهتمامات الشخصية والجهود الفردية. (صالح؛ القرشي، ٢٠١٥، ١٢١)، ومن هنا ينبغي رسم خريطة بحثية تتضمن الحاجات البحثية لمختلف قطاعات المجتمع تكون بمثابة استراتيجية توجه أعضاء هيئة التدريس.

- توافر وسائل نشر الإنتاج العلمي؛ فمن الأمور التي تساعد على زيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وجود القنوات العلمية التي تمكنهم من نشر الإنتاج العلمي والبحوث كالدوريات والمجلات العلمية الحديثة والتي تمثل قنوات مهمة لنشر

وتداول البحوث العلمية، والتعرف على أبحاث الآخرين وما توصلوا إليه. (حوالة،
٢٠٠٩، ١٨١)

- تطبيق نتائج البحوث العلمية: إذ أن تطبيق نتائج البحوث العلمية تعد من العوامل المؤثرة أيضاً في الإنتاجية العلمية، وذلك نتيجة للسعادة التي يشعر بها الباحث عندما يجد نتائج أبحاثه وضعت موضع التطبيق، وهذا يتوقف على درجة إيمان المسؤولين بأهمية البحوث والاكتشافات التي يقوم بها الباحثون. (صالح؛ القرشي، ٢٠١٥، ١٢١).

- استخدام مصادر المعلومات العلمية والتكنولوجية: فاستخدام عضو هيئة التدريس لمصادر المعلومات العلمية والتكنولوجية يشكل العمود الفقري لتطويره المهني، وبالتالي زيادة إنتاجيته، من خلال استخدام البريد الإلكتروني، وتبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء، وتيسير عملية النشر. (Duque, R., et al, 2005, 3- 8)

يتضح مما سبق أن أهم العوامل الأكاديمية تتمثل في التخصص الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس وطبيعة العلوم، وكذلك مناخ العمل من حيث التسهيلات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس؛ كوجود خريطة بحثية، وتوفير وسائل البحث، ومصادر المعلومات والتكنولوجيا، ومن ثم ترى الباحثان ضرورة توفر مناخ علمي يمكن أعضاء هيئة التدريس من القيام بمهامهم وتحقيق أهدافهم، وزيادة إنتاجيتهم العلمية كما وكيفا.

٣- العوامل المجتمعية المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

تتأثر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعدد من العوامل المجتمعية والتي تتمثل في: التقدير، و الحرية الأكاديمية، وكفاية التمويل وكفاءة التنظيم الإداري.

وفيما يختص بتقدير أعضاء هيئة التدريس فيعد التقدير الإيجابي والاعتراف العلمي حافزاً ودافعاً قوياً لزيادة الإنتاجية العلمية؛ فالرغبة في الانتاج العلمي تنبع من الرغبة في الحصول على هذا التقدير الذي من شأنه يساهم في بناء وتطور المجتمع.

ويرتبط التقدير العلمي بالمكانة الأكاديمية التي يحظى بها عضو هيئة التدريس، ويرجع ذلك إلى الإنجازات التي يحققها، وعمله بإحدى الجامعات الكبيرة يؤهل إنتاجه العلمي

لأن يحظى بالتقدير، ومدى تواصله بأعضاء هيئة التدريس في جامعات أخرى، وهذا يرفع من مستوى إنتاجيته. (حسن، ٢٠٠٤، ٤٦)

يتضح مما سبق أن هناك علاقة ايجابية بين تقدير المجتمع لعضو هيئة التدريس وإنتاجيته العلمية، فهذه المكانة الاجتماعية ترفع من ثقته وتزيد من دافعيته للإنتاج وتجعله يشعر بأهميته في المجتمع.

وفيما يختص بالحرية الأكاديمية فقد حظي هذا الموضوع بمكانة كبيرة بين الباحثين، وتعرف الحرية الأكاديمية بأنها المناخ اللازم للتعبير الحر، والتفكير المطلق، والنقاش والحوار البناء، كما أنها حرية البحث وتحديد النتائج وتوضيحها دون خوف. (المليجي، ٢٠١٣، ١٢٨٧)، والحرية الأكاديمية للباحث تتمثل في قدرته على الوعي بالواقع والتحديات التي تفرض نفسها على فترات زمنية محددة وطرح التصورات المناسبة لبدائل ذلك الواقع، فالمجتمع الذي يؤمن بأهمية العلم فإنه يتيح الحرية للباحث للتفكير والتأمل وإبداء الرأي متى كان علمياً، وأن يناقش ويختلف في جو يسوده الطمأنينة. (صالح؛ القرشي، ٢٠١٥، ١٢٠) وترتبط الحرية الأكاديمية بالحصول على المعلومات والبيانات المناسبة والدقيقة؛ لأن عدم توافرها بالشكل المناسب يؤثر سلباً على نتائج البحوث من جهة، وتؤثر على الإنتاجية العلمية من جهة أخرى، كما ترتبط بضرورة توفير خدمات المعلومات العلمية والتقنية، وتسهيل الخدمات المكتبية، وكل هذا يساعد الباحث في إنجاز بحثه وزيادة إنتاجيته العلمية. (حوالة، ٢٠٠٩، ١٨٠-١٨١)

يتضح مما سبق أن الحرية الأكاديمية دور مهم ومؤثر في زيادة الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس، فالحرية الأكاديمية والإنتاجية وجهان لعملة واحدة، ومن هنا لابد من توفير مناخ يتميز بالحرية الأكاديمية؛ حتى يتسنى لعضو هيئة التدريس تحقيق أهدافه والقيام بواجباته التدريسية والبحثية التي تسهم في زيادة رصيده المعرفي ومن ثم زيادة إنتاجيته.

أما كفاية التمويل وكفاءة التنظيم الإداري وتأثيره على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فيعتبر توفير النفقات المالية للبحث العلمي بالجامعات أمراً ضرورياً، حتى يستطيع الأستاذ الجامعي القيام برسالته؛ حيث إن الاستقرار المادي لعضو هيئة التدريس يكون في كثير من الأحيان باعثاً على الاستقرار النفسي والأسري، واللذان يسهمان في زيادة إنتاجيته

العلمية، في حين نجد أن انخفاض المستوى المادي لعضو هيئة التدريس قد يفسد حياته مما يمنعه من تكريس الوقت الكافي للبحث. (حوالة، ٢٠٠٩، ١٨٤ - ١٨٧)

فالبحث العلمي لا يأتي ثماره إلا إذا توافر له الدعم المادي الذي يساعد الباحثين على القيام بأبحاثهم العلمية، فالدول التي اهتمت بالبحث وجعلته أولى اهتماماتها وأولته عناية فائقة، كان من نصيبها التقدم والازدهار.

وترى الباحثتان أن للعوامل المجتمعية دورًا مهمًا في الإنتاجية العلمية، فبتوفير التقدير الاجتماعي والبيئة المشجعة من حوافز رسمية وتشجيع الأصدقاء والأقرباء، وكذلك الاستقرار المادي لعضو هيئة التدريس دورًا مهمًا في زيادة الإنتاجية العلمية وإثرائها.

يتضح مما سبق أن الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس تتطلب توافر مجموعة من العوامل للقيام بها على نحو أفضل غير أن الواقع يكشف عن وجود العديد من المعوقات، والتي تحد بشكل كبير من الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتعوق الأداء البحثي المتميز.

سادسًا - معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

يواجه أعضاء هيئة التدريس العديد من المعوقات التي تعوقهم عن إجراء بحوثهم، وتقف في طريق إنتاجيتهم؛ مما يترتب على ذلك تأخر في ترقيةاتهم العلمية، وقلة حجمها.

ويقصد بمعوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس جميع العقبات والصعوبات التي تحد أو تحول إنجاز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لأبحاث علمية، أو انخراطهم في مجال البحث العلمي، أو تشكل عقبة في طريق نشاطهم العلمي، سواء أكانت عقبات مادية أم معنوية أم إدارية. (الحويطي، ٢٠١٧، ٤١٦)

ويواجه أعضاء هيئة التدريس بعض المعوقات التي تحد من الإنتاجية العلمية لديهم؛ لذا حاول العديد من الباحثين استقصاء وتصنيف هذه المعوقات، وذلك كما يلي:

صنفت دراسة (الرحيلي، ٢٠١٧، ١٦٥-١٦٦) معوقات الإنتاجية العلمية إلى نوعين: المعوقات الشخصية ويقصد بها مجموعة العوامل الذاتية التي ترجع إلى عضو هيئة التدريس، والتي تحول دون قيام عضو هيئة التدريس بدوره في إعداد ونشر البحوث العلمية في مجال تخصصه، وتشمل: المعوقات المعرفية، والمعوقات النفسية، والمعوقات الاجتماعية، أما المعوقات غير الشخصية فتتمثل في المعوقات الإدارية، والمعوقات المالية.

أما (الحويطي، ٢٠١٧، ٤٢٠) فقد صنفتها إلى ثلاثة مجالات رئيسية: معوقات مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس: وترتبط هذه المعوقات بالمهارات البحثية لدى عضو هيئة التدريس، وبالدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس، وعدد سنوات الخبرة، وكثرة الأعباء التدريسية، وكثرة الأعباء الإدارية، وضعف المهارات البحثية، والفقر والتكاسل بعد الترقية الأخيرة، وعدم الاقتناع بجدوي البحوث العلمية، وضعف التعاون بين الباحثين في إجراء بحوث مشتركة، والمعوقات المرتبطة بالبنية التحتية في الجامعات: وترتبط هذه المعوقات بضعف الامكانيات المادية والأجهزة والأدوات، كما ترتبط بضعف نسبة الإنفاق على البحث والتطوير، وضعف الانترنت داخل الكلية، وضعف في توفير الأجهزة والمعدات التقنية التي يتطلبها البحث العلمي، والمعوقات المرتبطة بالأنظمة والتعليمات ومناخ الجامعة: وترتبط بضعف التشريعات والقوانين المحفزة على إجراء البحوث العلمية، كما تتعلق بعدم تفعيل قانون حماية حقوق الباحث، وعدم توافر المناخ العلمي المناسب، وقصور تطبيق خطة مركزية للبحوث العلمية على مستوى الكليات، وتأخير إجراءات البحوث في المجالات العلمية، وضعف التشريعات التي تشجع التعاون بين الجامعات في مجال البحث العلمي.

أما الدراسة الحالية قد حاولت الاستفادة من جميع المحاولات الواردة في الدراسات السابقة وإعادة توزيعها ضمن مجالين رئيسيين وهما:

(أ) المعوقات الداخلية:

ويقصد بها مجموعة العوامل الذاتية التي ترجع إلى أعضاء هيئة التدريس، والتي تحول دون قيامهم بدورهم في إعداد ونشر البحوث العلمية في مجال تخصصهم، وتشمل: الخوف من إجراء بحث دون المستوى، والمرور بتجربة فاشلة سابقا أثناء مرحلة الماجستير أو مرحلة الدكتوراه أو خلال بحث سابق، والحرص على إجراء بحث علمي لا يشويه القصور، والشعور بعدم القدرة على إجراء بحث متميز، وضعف القدرة على التفرغ لفترات طويلة لإجراء البحوث، وضعف القدرة على الموازنة بين الأعباء المختلفة وإجراء البحوث، وضعف القدرة على تخصيص وقت لإجراء البحوث، والتقدم في السن، وضعف الحالة الصحية، وضعف المهارات البحثية، وضعف اللغة الانجليزية، وضعف القدرة على استخدام الانترنت، وقلة متابعة التطورات الحديثة في مجال التخصص، والافتقار بالدرجة العلمية التي تم الحصول

عليها، والشعور بضعف الإفادة من البحوث العلمية، والخوف من رفض البحث للنشر، وكثرة الارتباطات الأسرية، والانشغال بتربية الأبناء، وعدم وجود مناخ أسري مهياً للبحث.

(ب) المعوقات الخارجية:

ويقصد بها مجموعة العوامل الخارجية والتي تحول دون قيام أعضاء هيئة التدريس بدورهم في إعداد ونشر البحوث العلمية في مجال تخصصهم، وتشمل:

- المعوقات المرتبطة بالجامعة: كقلة الدعم المالي من الجامعة الذي يخصص للإنتاج العلمي، وكثرة الأعباء التدريسية، وعدم احتساب ساعات الإنتاج العلمي ضمن نصاب التدريس، وقلة عدد الزملاء الراغبين في إجراء البحوث المشتركة، وضعف التواصل بين أعضاء هيئة التدريس ذوى التخصص الواحد، وكون الإنتاج العلمي من الأنشطة التي لا يحاسب عضو هيئة التدريس على التقصير فيها، وغياب الخريطة البحثية بالقسم، وانخفاض الحرية الأكاديمية الممنوحة لعضو هيئة التدريس، وضعف الإعداد أثناء مرحلتي الماجستير والدكتوراه، وتعدد الإجراءات الإدارية والتنظيمية بالجامعة، ونقص الدعم اللازم لحضور المؤتمرات والندوات، وضعف البنية التحتية بالكلية، وغياب وجود خطط تسويق البحث العلمي، وضعف التقدير الممنوح للبحوث المشتركة عند التقدم للترقية، وضعف التقدير الممنوح للبحوث المنشورة في مؤتمرات محلية، وضعف المردود المالي من الترقيات العلمية، ونقص القوانين والأنظمة التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية، واحتساب درجات البحث المشترك بنسبة أقل من البحث الفردي عند الترقية، وقلة تشجيع الجامعة بالدعم المادي عند القيام بالنشر الدولي.

- معوقات مرتبطة بمؤسسات المجتمع: كغياب التنسيق بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في تحديد مشكلات المجتمع، وضعف إمداد مؤسسات المجتمع بالإحصاءات اللازمة للبحث، وضعف ثقة مؤسسات المجتمع بأهمية البحث العلمي في تطوير مؤسساتها، ومنع الباحث من تطبيق أدوات بحثه في بعض مؤسسات المجتمع، وضعف الدعم المادي المقدم من مؤسسات المجتمع للجامعة لتطوير البحث العلمي، وضعف استفادة المجتمع من نتائج وتوصيات البحوث العلمية في

- تطوير مؤسساته، وضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة، وضعف التواصل الثقافي مع الهيئات والمراكز البحثية الأخرى.
- معوقات مالية: كضعف الحوافز التي تقدمها الجامعة للباحث، وضعف دعم الجامعة المالي للبحث العلمي، وكثرة الأعمال الروتينية الخاصة بإجراءات التسوية المالية، وقلة المزايا المالية المرتبطة بالترقيات العلمية، وارتفاع رسوم نشر البحوث العلمية.
 - معوقات مرتبطة بالمعلوماتية: كقلة الدوريات العلمية والكتب المتخصصة في الكليات، وعدم توافر قواعد بيانات متخصصة، وضعف فرص الابتكار المتوفرة في مجال البحث العلمي، وعدم وجود شراكات بحثية مع هيئات الزمالة في التخصص، وضعف البنية التحتية الالكترونية بالجامعة .
 - معوقات مرتبطة بالنشر العلمي: كغياب وجود مجلة علمية محكمة ذات معامل تأثير عال بالكلية، وقلة عدد المؤتمرات التي تعقدها الكلية لنشر بحوث أعضائها، وطول الفترة ما بين قبول البحث وبين نشره وطباعته بالمجلة العلمية، وطول فترة تحكيم البحث العلمي، وتعقد إجراءات نشر البحوث العلمية، وغياب المعايير الموحدة لقواعد النشر في المجالات العلمية المحكمة، وكذلك فهناك صعوبة النشر في المجالات الدولية.
- وهذه المعوقات تؤثر في مجملها بشكل سلبي على كم وجودة الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى ضعف الإسهام في التنمية المجتمعية، ومن ثم تحرص الجامعات المتقدمة على توفير العوامل التي من شأنها تنمي الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بها.
- يتضح مما سبق أن هذا المحور تضمن متغير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس من حيث مفهومها ومجالاتها ومؤشراتها وأنواعها والعوامل المؤثرة فيها ومعوقاتها، التي تمثل العنصر الرئيس في هذا المحور، والتي تمثلت في المعوقات الشخصية، والمعوقات الجامعية، والمعوقات المجتمعية، والمعوقات المالية، والمعوقات المرتبطة بالمعلوماتية، والمعوقات المرتبطة بالنشر العلمي.

ثالثاً - الجانب الميداني للدراسة:

يتضمن هذا الجانب استعراض أهداف الجانب الميداني للدراسة، وأداة الدراسة، وكيفية إعدادها، وعينة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، وعرض نتائجها ومناقشتها.

١ - أهداف الجانب الميداني للدراسة:

يهدف الجانب الميداني للدراسة إلى الحد من أسباب التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ لتحسين مستوى الإنتاجية العلمية البحثية لديهم.

٢ - أداة البحث الميدانية:

قامت الباحثتان بإعداد استبانة؛ وذلك بغرض الحد من أسباب التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ لتحسين مستوى الإنتاجية العلمية البحثية لديهم.

١-٢ بناء أداة الدراسة:

مرت عملية إعداد الاستبانة بالمراحل التالية:

- الاطلاع على الأدبيات التربوية، ومراجعة البحوث والدراسات السابقة، ذات الصلة بالدراسة الحالية فيما يتعلق بالتسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ ومستوى الإنتاجية العلمية لديهم.
 - تحديد محاور الاستبانة، حيث اشتملت الاستبانة على محورين، وقد تم تحديدهما وتحديد العبارات الخاصة بهما، وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي يختار عضو هيئة التدريس إحداها كل حسب وجهة نظره، وهذه البدائل هي: موافق، إلى حد ما، غير موافق.
 - تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة بلغ عددهم (17) من أعضاء هيئة التدريس المعنين بهذا المجال؛ للتعرف على آرائهم حول دقة صياغة العبارات، ودرجة ارتباطها بالمحور الخاص بها.
 - في ضوء آراء السادة المحكمين تم وضع الاستبانة في صورتها النهائية، وقد تضمنت الاستبانة محورين، تم توزيعها كما يلي:
- المحور الأول: واقع التسويف الأكاديمي، ويندرج تحت هذا المحور ثلاثة أسئلة.

المحور الثاني: العلاقة بين التسويف الأكاديمي والانتاجية العلمية، ويندرج تحت هذا المحور (79) عبارة موزعة على بعدين:

- البعد الأول: الأسباب الشخصية، ويندرج تحت هذا المحور (29) عبارة.
- البعد الثاني: الأسباب الخارجية: وتضمن هذا البعد خمسة أبعاد فرعية:
 - أسباب مرتبطة بالجامعة، وتضمنت (22) عبارة.
 - أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع، وتضمنت (8) عبارات.
 - أسباب مالية، وتضمنت (5) عبارات.
 - المعلوماتية، وتضمنت (9) عبارات.
 - أسباب مرتبطة بالنشر العلمي، وتضمنت (6) عبارات.
- كما اشتملت الأداة على محور يتعلق بالبيانات الشخصية للمستجيبين، مثل: الاسم- النوع- الكلية (نظرية- عملية) والدرجة العلمية (مدرس- أستاذ مساعد).

٢-٢ تقنين أداة الدراسة:

وذلك من خلال التأكد من صدقها وثباتها على النحو التالي:

أ- الصدق **Validity** :

اعتمدت الباحثان في حساب صدق الاستبانة على ما يلي:

- الصدق المنطقي (صدق المحكمين) **Logical Validity** :

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد (17) من المحكمين من أساتذة كلية التربية بجامعة أسيوط؛ وذلك لمعرفة وجهة نظرهم والاستفادة من ملاحظاتهم فيما احتوته الاستبانة من عبارات، ومدى ملاءمتها لتحقيق أهداف البحث الميدانية، ومدى ارتباط ومناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، وبناء على الآراء التي تقدم بها السادة المحكمين تم تعديل بعض العبارات، وحذفت العبارات التي قلت عن نسبة 90 % اتفاق، وتم تطبيقها على عينة الدراسة الاستطلاعية للاستقرار على الصورة النهائية للاستبانة.

- الصدق التمييزي:

ويتم حساب الصدق التمييزي للاستبانة عن طريق حساب دلالة الفروق بين الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى لدرجات العينة في الاستبانة (أعلى ٢٥% وأقل ٢٥%)، وتم حساب دلالة الفروق بين الإرباعي الأعلى والأدنى عن طريق حساب اختبار "Z" مان ويتني لدلالة

الفروق بين رتب متوسطي درجات العينة في المجموعتين العليا والدنيا، والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول رقم (2)

متوسط ومجموع الرتب وقيمة Z ومستوى الدلالة
للفرق بين الإرباعي الأعلى والأدنى لدرجات العينة في الاستبانة

الاربعيات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الإرباعي الأدنى	٨	٤.٦٣	٣٧.٠٤	٣.٤٨-	٠.٠١
الإرباعي الأعلى	٨	١٠.٤٥	٨٣.٦٠		

يتضح من جدول رقم (٢) أن قيمة Z دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يؤكد ارتفاع الصدق التمييزي للاستبانة.

ب- الثبات Reliability :

- طريقة ألفا كرونباك Alpha Cronbach Coefficient :

استخدمت الباحثان معادلة ألفا كرونباك وهي معادلة تستخدم لإيضاح المنطق العام لثبات الاختبارات، وبلغت قيمة معامل ثبات الاستبانة (0.809)، وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات الاستبانة.

- طريقة إعادة التطبيق :

استخدمت الباحثان طريقة إعادة التطبيق لحساب ثبات الاستبانة بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية مكونة من (30) عضوًا، وقد تم استبعادها من العينة الكلية، والجدول التالي رقم (3) يوضح معاملات الثبات:

جدول رقم (3)

معاملات ألفا كرونباك ومعامل بيرسون لثبات الاستبيان

الأبعاد	الأبعاد الفرعية	معامل بيرسون	الدلالة	ألفا كرونباك
أسباب شخصية	أسباب مرتبطة بالجامعة	0.735	0.05	0.784
	أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع	0.621	0.05	0.781
	أسباب مالية	0.663	0.05	0.793
	المعلوماتية	0.723	0.05	0.831
	أسباب مرتبطة بالنشر العلمي	0.714	0.05	0.843
	الدرجة الكلية للاستبيان		0.685	0.05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.22 ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات للاستبانة معامل مرتفع ومناسب لغرض البحث، وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية صالحة للتطبيق، بحسب مقياس نانلي والذي اعتمد ٠.٧٠ كحد أدنى للثبات. (Nunnally & Bemstein, 1994, 264-265).

٣- مجتمع الدراسة وعينتها:

تكونت عينة الدراسة من عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس - فنتي الأساتذة المساعدين والمدرسين - بكليات الجامعة النظرية (التربية - الآداب) والعملية (الطب البيطري - الزراعة) بجامعة أسيوط؛ حيث بلغت العينة (239) عضواً بواقع تمثيل (63.7%) من المجتمع الأصلي لأعضاء هيئة التدريس والبالغ (376) عضواً في العام الجامعي (٢٠٢٠/٢٠٢١) م؛ ولقد تم الحصول على نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسيوط من خلال إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال بيان بأعداد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة عام ٢٠٢٠/٢٠٢١ والصادر من الإدارة العامة لنظم المعلومات والتحول الرقمي بجامعة أسيوط، ويوضح الجدول التالي حجم وخصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (4)

عدد أفراد العينة والنسبة المئوية موزعين وفق متغير النوع والمرحلة الدراسية والمؤهل العلمي

المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الكلية	نظري	87.03
	عملي	12.97
الدرجة العلمية	مدرس	54.39
	أستاذ مساعد	45.61
نوع الجنس	ذكر	15.06
	أنثى	84.93
المجموع	239	100%

٤- المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة على أفراد العينة استخدمت الباحثتان أساليب الإحصاء الوصفي، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS. V. 22) حيث تم الاعتماد على ما يلي:

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient) لمعرفة ثبات عبارات ومحاور الاستبانة.
- معامل الارتباط بيرسون (Person Correlation) لمعرفة الصدق الداخلي لعبارات ومحاور الاستبانة من خلال حساب الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.
- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and Percentages) للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور التي تتضمنها أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي المرجح (Weighted Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد مجتمع الدراسة عن محاور الدراسة مع العلم بأنه يفيد في العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- المتوسطات الحسابية (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات الاستبانة، ولكل محور من المحاور من أجل ترتيب العبارات من حيث درجات الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.
- الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وذلك لترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح الأقل تشتتاً عن تساوي المتوسط الحسابي.
- مقياس "ليكرت الثلاثي الأبعاد" لقياس استجابات أفراد العينة لعبارات الاستبانة، بحيث تأخذ درجة الموافقة بدرجة كبيرة (3) درجات، ودرجة الموافقة بدرجة متوسطة (2) درجتان، وغير موافق تأخذ (1) درجة، وتم تصنيف الإجابات إلى ثلاثة مستويات المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) / عدد بدائل = $3/1 - 0.66 = 0.66$ لنحصل على التصنيف المشار إليه في الجدول التالي:

جدول رقم (٥)

الحدود الدنيا والعليا للمتوسط الحسابي

الدرجة	منخفض	متوسط	مرتفع
المتوسط الحسابي	1-1.66	1.67-2.33	2.34-3

- اختبار (T)، لتحديد دلالة الفروق الاحصائية بين فئات العينة حول متغيرات الدراسة بسبب اختلاف بعض الخصائص الشخصية (نوع الكلية- الجنس- الدرجة).

٥ - نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

بعد إجراء المعالجات الإحصائية لبيانات الدراسة، تم عرض النتائج وفق تساؤلاتها وأهداف الجانب الميداني منها، وذلك على النحو التالي:

أولاً- النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول واقع التسويف الأكاديمي.

ثانياً- النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول أسباب التسويف الأكاديمي (معوقات الانتاجية العلمية)، وسوف يتم عرض النتائج وفق مستويين الأول عرض نتائج البعد ككل، والثاني يعرض النتائج الخاصة بالأبعاد الفرعية.

ثالثاً- النتائج الخاصة بدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس حول أسباب التسويف الأكاديمي (معوقات الانتاجية العلمية).

رابعاً- العلاقة الارتباطية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في التسويف الأكاديمي والإنتاجية العلمية، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

أولاً- النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول واقع التسويف الأكاديمي:

بالنسبة للمحور الأول تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل سؤال من الأسئلة الثلاثة: بالنسبة للسؤال الأول:

يقصد بالتسويف الأكاديمي في الدراسة الحالية تأجيل إجراء بحوث الترقية بعد الحصول على درجة الدكتوراه.... هل تعتبر نفسك ممن يقومون بالتسويف الأكاديمي؟

والجدول التالي يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لذلك:

جدول رقم (6)
التكرارات والنسب المئوية لأعضاء هيئة التدريس الخاصة بالسؤال الأول

الترتيب	%	التكرار	الاستجابة
1	58.6	140	نعم
2	25.1	60	إلى حد ما
3	16.3	39	لا
	100	239	الإجمالي

يتبين من الجدول رقم (6) أن عدد أعضاء هيئة التدريس المسوفين أكاديمياً من مجموع عينة الدراسة الكلية بلغ (140) عضواً بما يشكل ما نسبته المئوية (58.6%) من مجمل أفراد العينة، وأن (25.1%) من مجمل أفراد العينة إلى حد ما، وأن (16.3%) لا يقومون بالتسويف الأكاديمي، وهذا يدل على أن التسويف الأكاديمي بالنسبة لأفراد العينة في المستوى المرتفع مما ينتج عنه هبوط في الإنتاجية العلمية، وترى الباحثتان أن هذه النتيجة تتقارب مع عدد من الدراسات التي تناولت التسويف الأكاديمي ونسبة انتشاره بين أعضاء هيئة التدريس والباحثين والطلبة الجامعيين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (توني؛ توني، ٢٠١٧) من حيث وجود تسويف أكاديمي عالٍ جداً في تنفيذ أعمال الجودة مما يؤكد على ضرورة السعي إلى خفض التسويف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وتتفق مع دراسة (زغبلي، ٢٠٢٠) والتي كشفت نتائجها عن نسبة مرتفعة في انتشار التسويف الأكاديمي لدى أفراد عينتها، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الوذناني، ٢٠١٨) حيث درجة التسويف الأكاديمي لعضوات هيئة التدريس جاءت بمستوى تحقق ضعيف.

بالنسبة للسؤال الثاني:

إذا كان لديك درجة ما من التسويف الأكاديمي ... من فضلك حدد أكثر المراحل البحثية التي تزيد بها درجة التسويف لديك؟ والجدول التالي يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لذلك:

جدول رقم (7)

التكرارات والنسب المئوية لأعضاء هيئة التدريس الخاصة بالسؤال الثاني

المرحلة	التكرار	%	الترتيب
التحضير والتجهيز للبحث	110	46	1
أثناء إجراء البحث	100	41.9	2
الانتهاء من البحث	29	12.1	3
الإجمالي	239	100	

يتبين من الجدول رقم (7) أن أكثر المراحل البحثية التي تزيد بها درجة التسويف لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة مرحلة "التحضير والتجهيز للبحث" حيث بلغت (110) بما يشكل ما نسبته المئوية (46%) في حين بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الذين يسوفون في مرحلة " أثناء إجراء البحث" (100) بما يشكل ما نسبته المئوية (41.9%) بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الذين يسوفون في مرحلة "الانتهاء من البحث" (29) بما يشكل ما نسبته المئوية (12.1%)، وتفسر الباحثتان مجيء التجهيز للبحث في المرتبة الأولى إلى انخفاض مستوى الدافعية والاستعداد النفسي تجاه البحث، أما أقل المراحل تسويفاً مرحلة الانتهاء من البحث ربما لإحساس عضو هيئة التدريس بأن بحثه قارب على الوصول لبر الأمان، من حيث كتابة التوصيات والمراجع وملخص البحث، وتجميع أجزاء البحث وفهرسته، وأخيراً نشره.

بالنسبة للسؤال الثالث:

بمرور الوقت مستوى التسويف الأكاديمي لديك يزيد كما هو يقل.

والجدول التالي يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لذلك:

جدول رقم (8)

التكرارات والنسب المئوية للمبحوثين الخاصة بالسؤال الثالث

الاستجابة	التكرار	%	الترتيب
يزيد	104	43.55	1
كما هو	69	28.66	2
يقل	66	27.79	3
الإجمالي	239	100	

يتبين من الجدول رقم (8) أن درجة التسويف لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة تزيد حيث بلغ عددهم (104) بما يشكل ما نسبته المئوية (43.55%) في حين أن (28.66%) ظلت نسبة التسويف كما هي، وأن (27.79%) يقل لديهم التسويف الأكاديمي،

وهذا يتوافق مع النتيجة السابقة الخاصة بإجابة السؤال الثاني حيث إن مرحلة التجهيز للبحث تعد أكثر المراحل تسويقاً، وبالتالي هناك صعوبة تواجه عضو هيئة التدريس في مرحلة البدء مما قد يجعل التسويف يزيد بمرور الوقت، كما يؤكد على ضرورة الحد من أسباب التسويف الأكاديمي؛ لتحسين الإنتاجية العلمية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس.

يتضح من نتائج المحور الأول أن نسبة التسويف الأكاديمي مرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، وأن مرحلة التحضير والتجهيز للبحث تعد أكثر المراحل البحثية التي يزيد فيها درجة التسويف الأكاديمي لديهم، وأن درجة التسويف الأكاديمي تزداد مع مرور الوقت، وهذا يؤكد على ضرورة الحد من أسباب التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ لتحسين إنتاجيتهم البحثية العلمية.

ثانياً - النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول أسباب التسويف الأكاديمي (معوقات الانتاجية العلمية) وسوف يتم عرض النتائج وفق مستويين الأول عرض نتائج الأبعاد ككل، والثاني يعرض النتائج الخاصة بالأبعاد الفرعية.

جدول رقم (9)

المتوسطات المرجحة ومستوى التحقق والترتيب لأبعاد ومجموع الاستبانة

الأبعاد	الأبعاد الفرعية	المتوسط	مستوى التحقق	الترتيب
أسباب شخصية	أسباب مرتبطة بالجامعة	2.22	متوسط	2
	أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع	2.06	متوسط	5
	أسباب مالية	2.61	كبير	2
	المعلوماتية	2.73	كبير	1
	أسباب مرتبطة بالنشر العلمي	2.15	متوسط	4
	إجمالي الأسباب الخارجية	2.35	كبير	3
	المجموع	2.38	كبير	1
	المجموع	2.35	كبير	

أ* عرض النتائج الخاصة بالأبعاد ككل، حيث تم حساب المتوسطات المرجحة وتم تحديد مستوى الموافقة، وكانت النتائج على النحو التالي:

يتضح من الجدول رقم (9) وجود أسباب التسويف الأكاديمي - معوقات الإنتاجية العلمية- التي تجعل أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط يسوفون في أبحاثهم - بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط المرجح لمجموع استجاباتهم على عبارات الاستبانة ككل (2.35)، وتعرزو الباحثان ذلك إلى أن الاهتمام بالإنتاجية العلمية ما يزال دون المأمول على الرغم من أهميتها، في ظل قصور أعضاء هيئة التدريس، ومؤسسات المجتمع والجامعة في القيام بدورهم على النحو المرغوب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرحيلي، ٢٠١٧)، و(البدوي، ٢٠١٩)، و(صالح؛ القرشي، ٢٠١٥) حيث أظهرت النتائج أن درجة معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة.

وجاءت الأسباب (المعوقات) الخارجية في الترتيب الأول من حيث درجة الإعاقة حيث بلغ المتوسط المرجح لمجموع استجاباتهم على عبارات المحور (2.38) وبدرجة كبيرة، تلتها الأسباب الداخلية حيث بلغ المتوسط المرجح (2.22) وبدرجة متوسطة، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (صالح؛ القرشي، ٢٠١٥)، و(البدوي، ٢٠١٩)، و(الحويطي، ٢٠١٧)، و(النصير، ٢٠١٣) حيث أظهرت النتائج أن درجة المعوقات الخارجية للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة، بينما جاءت درجة المعوقات الداخلية بدرجة متوسطة.

وجاءت "الأسباب المالية" في مقدمة الأسباب الخارجية بمتوسط (2.73)، يليها الأسباب المرتبطة بمؤسسات المجتمع بمتوسط (2.61)، وأخيرًا المعوقات المرتبطة بالجامعة، وتبين الباحثان فيما يلي أسباب التسويف الأكاديمي - معوقات الإنتاجية العلمية- لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط في كل بعد من أبعاد الاستبانة.

ب- عرض النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول درجة المعوق الخاصة بعبارات الأبعاد والأبعاد الفرعية، حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية و الترتيب ودرجة الأهمية للعبارات الخاصة بكل بعد، وسيتم عرض النتائج كما يلي:

- ب١ - النتائج الخاصة بالبعد الأول "الأسباب الشخصية".
- ب٢ - النتائج الخاصة بالبعد الثاني "الأسباب الخارجية".
- ب١/٢ النتائج الخاصة بالأسباب المرتبطة بالجامعة.
- ب٢/٢ النتائج الخاصة بالأسباب المرتبطة بمؤسسات المجتمع.
- ب٣/٢ النتائج الخاصة بالأسباب المالية.
- ب٤/٢ النتائج الخاصة بالمعلوماتية.
- ب٥/٢ النتائج الخاصة بالأسباب المرتبطة بالنشر العلمي.
- ب١ - النتائج الخاصة بالبعد الأول "الأسباب الشخصية":

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات بعد " الأسباب الشخصية "

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
1	الخوف من إجراء بحث دون المستوى.	82	136	21	2.26	0.6	8
		34.3	56.9	8.8			
2	مرري بتجربة فاشلة سابقا (أثناء مرحلة الماجستير أو مرحلة الدكتوراه- خلال بحث سابق)	110	81	48	2.26	0.77	8
		46.0	33.9	20.1			
3	حرصى على استيفاء شروط اختيار موضوع بحثى مناسب	14	35	190	1.26	0.56	29
		5.9	14.6	79.5			
4	حرصى على ادراج جميع ما قرأته في المصادر والمراجع عند كتابة البحث.	177	62	-	2.74	0.44	2
		74.1	25.9	-			
5	حرصى على التأكد من فهمي الجيد لموضوع البحث قبل البدء في كتابته.	24	63	152	1.46	0.67	23
		10.0	26.4	63.6			
6	حرصى على إجراء بحث علمي لا يشوبه القصور.	182	38	19	2.68	0.61	3
		76.2	15.9	7.9			
7	حرصى على جمع كل المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع البحث.	198	41	-	2.83	0.38	1
		82.8	17.2	-			
8	أوجل القيام بالبحوث لأني أفضل القيام ببعض المهام الأكثر متعة مثل مشاهدة التلفاز - زيارات - التنزه - السفر...الخ	96	114	29	2.28	0.67	7
		40.2	47.7	12.1			
9	شعوري بالكسل كلما هممت بالعمل في البحث.	19	85	135	1.51	0.64	19
		7.9	35.6	56.5			
10	شعوري بالكسل كلما هممت بالذهاب للمكتبة أو هممت بجمع المراجع والمصادر المعرفية المختلفة	43	127	69	1.89	0.68	14
		18.0	53.1	28.9			
11	شعوري بعدم قدرتي على إجراء بحث متميز .	38	110	91	1.78	0.7	15
		15.9	46.0	38.1			

12	ضعف القدرة على الزام نفسى بالتفرغ لفترات طويلة لإجراء البحوث.	28	48	163	1.44	0.69	24	منخفض
		11.7	20.1	68.2				
13	ضعف قدرتي على الموازنة بين أعبائي المختلفة وإجراء بحوثي.	99	87	53	2.19	0.77	10	متوسط
		41.4	36.4	22.2				
14	ضعف قدرتي على تخصيص وقت لإجراء بحوثي.	161	66	12	2.62	0.58	4	مرتفع
		67.4	27.6	0.5				
15	استغرق وقتاً طويلاً في التفكير بمشكلة البحث.	83	96	60	2.1	0.77	13	متوسط
		34.7	40.2	25.1				
16	ضعف مهاراتي البحثية.	120	81	38	2.34	0.74	6	مرتفع
		50.2	33.9	15.9				
17	تقدمي في السن يقلل دافعتي لإجراء بحوث.	28	31	180	1.36	0.68	26	منخفض
		11.7	13.0	75.3				
18	ضعف القدرة على استخدام الحاسب الآلي .	126	87	26	2.42	0.68	5	مرتفع
		52.7	36.4	10.9				
19	ضعف حالتي الصحية قلل من إنتاجيتي للبحوث.	21	52	166	1.39	0.64	25	منخفض
		8.8	21.8	69.5				
20	اكتفاني بالدرجة العلمية التي حصلت عليها.	14	92	133	1.5	0.61	27	منخفض
		5.9	38.5	55.6				
21	قلة الوقت المتوفر لدى.	21	38	180	1.33	0.63	28	منخفض
		8.8	15.9	75.3				
22	ضعف المامي باللغة الانجليزية	87	109	43	2.18	0.71	12	متوسط
		36.4	45.6	18.0				
23	قلة متابعتي للتطورات الحديثة في مجال تخصصي .	28	107	104	1.68	0.67	18	متوسط
		11.7	44.8	43.5				
24	انشغالي بأعمال وأنشطة خارج الجامعة.	21	74	144	1.49	0.65	22	منخفض
		8.8	31.0	60.3				
25	كثرة عدد الأبناء تمنعني من إجراء البحوث.	46	55	138	1.62	0.79	21	منخفض
		19.2	23.0	57.7				
26	شعوري بضعف الأفادة من البحوث العلمية .	57	54	128	1.70	0.83	17	متوسط
		23.8	22.6	53.6				
27	اثق بأنه يكفيني نصف الجهود الذي يبذله زملائي لإجراء البحوث.	45	83	111	1.72	0.76	16	متوسط
		18.8	34.7	46.4				

منخفض	20	0.67	1.63	115	98	26	شنون الأسرة تشغلني عن إنجاز بحوثي في الوقت المناسب	28
				48.1	41.0	10.9		
متوسط	10	0.76	2.22	49	88	102	خوفي من رفض البحث للنشر يشبطني عن إجراء بحوث علمية	29
				20.5	36.8	42.7		
متوسط	2	2.22		المحور ككل				

بالنظر إلى الجدول السابق (10) يتبين أن استجابات أفراد العينة على عبارات بعد "الأسباب الشخصية" جاءت في المرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط (2.22)، وربما يعود السبب في ذلك إلى توافر الرغبة لدى كثير من أعضاء هيئة التدريس في القيام بالإنتاجية العلمية، ولكن تواجههم صعوبات ومعوقات بالإنتاجية في جوانب أخرى، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (صالح؛ القرشي، ٢٠١٥)، و(البدوي، ٢٠١٩)، و(النصير، ٢٠١٣) حيث أظهرت النتائج أن درجة المعوقات الداخلية للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة.

وجاءت العبارة (7) "حرصي على جمع كل المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع البحث" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.83) وبانحراف معياري (0.38)، واحتلت العبارة (4) "حرصي على إدراج جميع ما قرأته في المصادر والمراجع عند كتابة البحث" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.74) وبانحراف معياري (0.44) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وهذا يشير إلى أن أكبر أسباب التسويف الأكاديمي والتي تعوق الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط تتمثل في حرص عضو هيئة التدريس على جمع كل المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع البحث وإدراجها عند كتابة البحث، وقد تعزى هذه النتيجة إلى حرص عضو هيئة التدريس على إنجاز البحث العلمي الخاص به على النحو الصحيح، وانتقاء مادة البحث من المادة التي لها صلة وثيقة بموضوع الدراسة، كما أن ضرورة التنوع في المراجع شرطاً من أجل قبول البحث العلمي، وجاءت العبارة (6) "حرصي على إجراء بحث علمي لا يشويه القصور" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.68) وبانحراف معياري (0.61) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، ويمكن إرجاع ذلك إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس

بالقيام بالإنتاج العلمي، ولكن خوفهم من أن يكون البحث دون المستوى يجعلهم يقومون بالتسويف، ونتائج العبارات الثلاث تشير جميعها إلى سبباً واحداً من أسباب التسويف وهو السعي إلى الكمال وفقاً للمدخل السيكلوجي، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة (عبد العظيم، ٢٠١١) التي أشارت إلى أن السعي لتحقيق الكمال هو من أهم أسباب التسويف الأكاديمي.

واحتلت العبارة (14) "ضعف قدرتي على تخصيص وقت لإجراء بحثي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.62) وانحراف معياري (0.58) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وتفسر الباحثان عدم تخصيص أعضاء هيئة التدريس وقت محدد لإجراء البحوث في ضوء ما يواجهه أعضاء هيئة التدريس من أعباء تدريسية وإدارية متعددة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرحيلي، ٢٠١٧) التي كشفت عن عدم تخصيص جزء محدد من وقت العضو لإجراء البحوث تعد من أهم معوقات الإنتاجية العلمية، وتتفق مع دراسة (نديم؛ حمدان، ٢٠١٥) في أن صعوبة الحصول على موافقة للتفرغ العلمي من أكثر المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وتتفق مع دراسة (التل، ٢٠١١) في إن عدم تخصيص وقت في الجدول التدريس لإجراء البحوث والتأليف كان معوقاً حاداً للإنتاج العلمي.

وجاءت العبارة (18) "ضعف القدرة على استخدام الحاسب الآلي" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (0.68) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، ويمكن إرجاع ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط بأهمية الحاسب الآلي في العصر الحالي، واعتماد الإنتاجية العلمية بجميع جوانبها عليه، من حيث البحث عن المعلومات والمعارف في قواعد البيانات الإلكترونية، وكتابة البحث العلمي، والتحليل الإحصائي، والنشر الإلكتروني للأبحاث،... وغيرها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨) حيث ضعف القدرة على استخدام الحاسب الآلي والتعامل مع البرامج الحديثة من أهم المعوقات الشخصية المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

وحصلت العبارة (16) "ضعف مهاراتي البحثية" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (0.74) بدرجة مرتفعة من الأهمية، ويمكن إرجاع ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بأن الذي لا يتقن المهارات البحثية لا يستطيع القيام بالإنتاج العلمي المتميز ويقوم بالتسويف والتأجيل، وقد يرجع ذلك وفقاً للنموذج الخماسي للتسويف الأكاديمي حيث ضعف الثقة بالنفس قد يكون سبباً في التسويف الأكاديمي، وترى الباحثتان

أن ذلك قد يرجع إلى التعرض للنقد الشديد أو إلى الممارسات السيئة ممن حوله في مرحلتي الماجستير والدكتوراه قد أضعف ثقته بقدراته البحثية، وقد أشارت (بغدادى، ٢٠١٥) إلى أن الثقة بالنفس تعد إحدى الاستراتيجيات التي تحد من التسويف الأكاديمي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨) حيث ضعف المهارات البحثية لدى عضو هيئة التدريس من أهم المعوقات الشخصية المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

وكانت أقل الأسباب الشخصية لتسويف أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط تتمثل في "حرصى على استيفاء شروط اختيار موضوع بحثى مناسب" حيث احتلت هذه العبارة على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (1.26) وبنحرف معياري (0.56) وبدرجة منخفضة من الأهمية، وتفسر الباحثان هذه النتيجة في ضوء ثقة أعضاء هيئة التدريس فيما يختارون وينجزون من أبحاث نظراً لأنهم اكتسبوا خبرة كافية فى ذلك من خلال قيامهم بإجراء بحوث من قبل وإشرافهم على العديد من الباحثين وحضورهم العديد من اللقاءات العلمية لذلك لا يعد اختيار موضوع للبحث مشكلة تواجه عضو هيئة التدريس أو سبباً من أسباب التسويف.

يتضح من نتائج بعد (الأسباب الشخصية) التي تعوق الإنتاجية العلمية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، أنها جاءت فى المرتبة الثانية، وبدرجة متوسطة، وكان أكثر الأسباب الشخصية المعوقة للإنتاجية البحثية الحرص على جمع كل المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع البحث، وإدراجها جميعاً عند كتابة البحث، والحرص على إجراء بحث علمي لا يشوبه القصور، وضعف القدرة على تخصيص وقت لإجراء البحوث.

ب٢ - النتائج الخاصة بالبعد الثاني "الأسباب الخارجية":

ب١/٢ النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول درجة الموافقة على عبارات البعد الفرعي الأول " الأسباب المرتبطة بالجامعة: وجاءت النتائج على النحو الموضح بالجدول التالي:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات " الأسباب المرتبطة بالجامعة "

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
30	نقص اهتمام زملاء القسم بإجراء بحوث.	124	72	43	2.34	0.76	12
		51.9	30.1	18.0			
31	قلة الدعم المالي من الجامعة الذي يخصص للإنتاج العلمي.	57	83	99	1.82	0.79	20
		23.8	34.7	41.5			
32	كثرة الأعباء التدريسية الملقاة على عاتقي.	126	76	37	2.37	0.75	10
		52.7	31.8	15.5			
33	عدم وجود مراكز للبحث العلمي بالجامعة.	129	79	31	2.41	0.71	8
		54.0	33.1	13.0			
34	عدم احتساب ساعات الإنتاج العلمي ضمن نصاب التدريس.	140	61	38	2.43	0.75	6
		58.6	2.5	15.9			
35	قلة عدد الزملاء الراغبين في إجراء البحوث المشتركة.	67	108	64	2.01	0.74	18
		28.0	45.2	26.8			
36	ضعف التواصل بين أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصص الواحد.	81	118	40	2.17	0.69	16
		33.9	49.4	16.7			
37	كون الإنتاج العلمي من الأنشطة التي لا يحاسب عضو هيئة التدريس على التقصير فيها.	70	105	64	2.03	0.75	17
		29.3	43.9	26.8			
38	غياب الخريطة البحثية بالقسم.	85	113	41	2.18	0.70	14
		35.6	47.3	17.2			
39	انخفاض الحرية الأكاديمية الممنوحة لعضو هيئة التدريس.	64	103	72	1.97	0.75	19
		26.8	43.1	30.1			
40	ضعف الأعداد الذي تلقاه عضو هيئة التدريس أثناء مرحلتي الماجستير والدكتوراة.	47	88	104	1.76	0.76	21
		19.7	36.8	43.5			
41	تعقد الإجراءات الإدارية والتنظيمية بالجامعة مثل (الحصول على موافقات لتطبيق أدوات الدراسة.....).	102	101	36	2.28	0.71	13
		42.7	42.3	15.1			

متوسط	22	0.80	1.70	123	64	52	عدم مرونة آلية لحضور المؤتمرات والندوات.	42
				51.5	26.8	21.8		
متوسط	15	0.74	2.18	49	99	91	ضعف البنية التحتية بالكلية .	43
				20.5	41.1	38.1		
مرتفع	9	0.78	2.39	44	57	138	ندرة وجود مساعدي الباحث بالكلية.	44
				18.4	23.8	57.7		
مرتفع	4	0.60	2.60	14	67	158	غياب وجود خطط تسويق البحث العلمي.	45
				5.9	28.0	66.1		
مرتفع	2	0.54	2.64	7	73	159	ضعف التقدير الممنوح للبحوث المشتركة عند التقدم للترقية.	46
				2.9	30.5	66.5		
مرتفع	3	0.53	2.62	5	82	152	ضعف التقدير الممنوح للبحوث المنشورة في مؤتمرات محلية.	47
				2.10	34.3	63.6		
مرتفع	11	0.75	2.36	39	74	126	ضعف المردود المالي من الترقيات العلمية.	48
				16.3	31.0	52.7		
مرتفع	7	0.64	2.43	19	98	122	نقص القوانين والأنظمة التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية.	49
				7.9	41.1	51.0		
مرتفع	1	0.58	2.67	14	51	174	ندرة وجود حاضنات بحثية داخل الجامعة.	50
				5.9	21.3	72.8		
مرتفع	5	0.62	2.56	16	74	149	قلة تشجيع الجامعة بالدعم المادي عند القيام بالنشر الدولي.	51
				6.7	31.0	62.3		
متوسط	2.06			المحور ككل				

بالنظر إلى الجدول السابق (11) يتضح أن استجابات أفراد العينة على عبارات بعد "الأسباب المرتبطة بالجامعة" جاءت في المرتبة الخامسة، حيث بلغ المتوسط (2.06)، وهو يقع في مجال استجابة (متوسطة)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على هذا المحور بين (2.67) و(1.70) وهذا يشير إلى وجود هذه الأسباب بدرجة كبيرة ومتوسطة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صالح؛ القرشي، ٢٠١٥)، ودراسة (المالكي، ٢٠١٨) و (البدوي، ٢٠١٩).

وجاءت العبارة (50) "ضعف الحاضنات البحثية داخل الجامعة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.67) وبتباين معياري (0.58) وبدرجة عالية من الأهمية، ويمكن تفسير ذلك أن العديد من الحاضنات تواجه العديد من الصعوبات أهمها صعوبة تواجد أفراد مؤهلين لإدارة الحاضنة، وضعف فرص الشراكة خارج المؤسسة الحاضنة، بجانب الافتقار إلى

الموارد المالية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسن؛ أحمد، ٢٠٢٠) التي أكدت على أن كثيراً من البحوث العلمية لم تجد اهتماماً من جانب الحاضنات للاستفادة من نتائجها ودعمها وتطويرها والعمل على ربطها بالتنمية المستدامة للمجتمع، وتلتها العبارة (46) "ضعف التقدير الممنوح للبحوث المشتركة عند التقدم للترقية" بمتوسط حسابي (2.64) وبنحرف معياري (0.54)، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة (47) "ضعف التقدير الممنوح للبحوث المنشورة في مؤتمرات محلية" بمتوسط حسابي (2.62) وبنحرف معياري (0.53) وبدرجة عالية من الأهمية، وكل هذه المعوقات التي تعود إلى الأنظمة والتعليمات وطبيعة التقييم الخاص بالأبحاث تعيق البحث العلمي، وهذا يتفق مع النموذج الخماسي للتسويف الأكاديمي من أن ضعف الحوافز يعد سبباً رئيساً للتسويف لدى أعضاء هيئة التدريس، وهنا يجب إعادة النظر بهذه الأسباب والمعوقات والتخفيف منها ما أمكن؛ للحد من التسويف وتشجيع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (التل، ٢٠١١) حيث ضعف التقدير الممنوح للبحوث المشتركة من أشد المعوقات حدة، واحتلت العبارة (45) "غياب وجود خطط تسويق البحث العلمي" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.60) وبنحرف معياري (0.60) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة يرون أن هناك ضعف في الوعي للفوائد العديدة للإنتاج العلمي، وكذلك الاهتمام بالبحث والإنتاج العلمي.

وحصلت العبارة (40) 'ضعف الأعداد الذي تلقاه عضو هيئة التدريس أثناء مرحلتي الماجستير والدكتوراه' في الترتيب قبل الأخير من حيث درجة تأثير المعوق بمتوسط حسابي (1.76) وبنحرف معياري (0.76) وبدرجة أهمية متوسطة، ويمكن تفسير ذلك إلى الإعداد الجيد لأعضاء هيئة التدريس وإدراكهم بأن الذي لا يتقن مهارات البحث العلمي لا يستطيع القيام بالإنتاج العلمي المتميز، كما جاءت العبارة (42) "عدم المرونة الآلية لحضور المؤتمرات والندوات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.70) وبنحرف معياري (0.80) وبدرجة أهمية متوسطة، ويمكن إرجاع ذلك إلى توافر بعض المرونة في آلية حضور المؤتمرات والندوات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، وتعزو الباحثان ذلك لسعي الجامعة من خلال الاهتمام بالمؤتمرات والندوات لتطوير الإنتاج العلمي، وتتفق هذه النتيجة

مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨) حيث عدم المرونة الآلية لحضور المؤتمرات والندوات من المعوقات الجامعية الأقل تأثيراً لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة.

يتضح من نتائج الأسباب المرتبطة بالجامعة التي تعوق الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسبوط، أنها جاءت في المرتبة الخامسة، وبدرجة متوسطة، وكان أكثر الأسباب الجامعية المعوقة للإنتاجية العلمية ضعف الحاضنات البحثية داخل الجامعة، وضعف التقدير الممنوح للبحوث المشتركة عند التقدم للترقية، وضعف التقدير الممنوح للبحوث المنشورة في مؤتمرات محلية.

ب ٢/٢ النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول درجة الموافقة على عبارات البعد الفرعي الثاني " الأسباب المرتبطة بمؤسسات المجتمع ": وجاءت النتائج على النحو الموضح بالجدول التالي:

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة عن عبارات " الأسباب المرتبطة بمؤسسات المجتمع "

م	العبرة	التكرارات والنسب المئوية			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٥٢	غياب التنسيق بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في تحديد مشكلات المجتمع.	168	54	17	2.63	0.61	5
		70.4	22.6	7.1			
٥٣	ضعف امداد مؤسسات المجتمع بالاحصاءات اللازمة للباحث لاجراء بحثه.	177	55	7	2.71	0.51	2
		74.1	23.0	2.9			
٥٤	ضعف ثقة مؤسسات المجتمع بأهمية البحث العلمي في تطوير مؤسساتها.	130	102	7	2.51	0.56	8
		54.4	42.7	2.9			
٥٥	منع الباحث من تطبيق أدوات بحثه في بعض مؤسسات المجتمع.	143	77	19	2.52	0.64	6
		59.8	32.2	7.9			
٥٦	ضعف الدعم المادي المقدم من مؤسسات المجتمع للجامعة لتطوير البحث العلمي.	170	52	17	2.64	0.61	3
		71.1	21.8	7.1			
٥٧	ضعف استفادة المجتمع من نتائج وتوصيات البحوث العلمية في تطوير مؤسساته.	170	52	17	2.64	0.61	3
		71.1	21.8	7.1			
٥٨	ضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة.	194	31	14	2.75	0.55	1
		81.2	13.0	5.9			
٥٩	ضعف التواصل الثقافي مع الهيئات والمراكز البحثية الأخرى.	130	102	7	2.51	0.56	8
		54.4	42.7	2.9			
مرتفع	المحور ككل				2.61		2

بالنظر إلى الجدول السابق (12) يتضح أن استجابات أفراد العينة على عبارات بعد " أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع " جاءت في المرتبة الثانية وبدرجة مرتفعة وبمتوسط (2.61)، وتغزو الباحثان ذلك إلى ضعف إدراك العديد من المؤسسات المجتمعية لأهمية البحث العلمي في معالجة مشكلات المجتمع المختلفة، الأمر الذي يحول دون تقديمها الدعم اللازم لأعضاء هيئة التدريس، وربما يعود إلى غياب الرؤية الواضحة لتوظيف نتائج البحوث

العلمية في التنمية المجتمعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨)، و(الرحيلي، ٢٠١٧) في أن تأثير المعوقات المجتمعية على الإنتاجية العلمية جاء بدرجة كبيرة. وجاءت العبارة (58) " ضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.75) وبانحراف معياري (0.55) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وتعزو الباحثان ذلك إلى ضعف التنسيق والشراكة والتبادل الثقافي بين الجامعات المختلفة، الأمر الذي يحد من التعاون العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في المجالات البحثية المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرحيلي، ٢٠١٧) حيث كشفت عن أن أكبر معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس المرتبطة بمؤسسات المجتمع تتمثل في ضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة، وجاءت العبارة (53) " ضعف امداد مؤسسات المجتمع بالإحصاءات اللازمة للباحث لإجراء بحثه" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.71) وبانحراف معياري (0.51) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم تعاون بعض مؤسسات المجتمع مع أعضاء هيئة التدريس بتوفير الإحصائيات والمعلومات المستخدمة في البحث العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨) حيث عدم تعاون مؤسسات المجتمع بتوفير البيانات وضعف مصداقية بعض الإحصائيات من أهم المعوقات المجتمعية المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة جدة.

واحتلت العبارتان (56، 57) "ضعف الدعم المادي المقدم من مؤسسات المجتمع للجامعة لتطوير البحث العلمي"، و" ضعف استفادة المجتمع من نتائج وتوصيات البحوث العلمية في تطوير مؤسساته" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.64) وبانحراف معياري (0.61) بدرجة مرتفعة من الأهمية، وقد تعزو هذه النتيجة إلى ضعف المخصصات المالية من الموازنة لمجال البحث العلمي وانخفاض الدعم المالي المخصص للأبحاث، أما ضعف الاستفادة المجتمع من نتائج وتوصيات البحوث العلمية في التطوير فقد يرجع ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بغياب الرؤية الواضحة والشمولية لأهمية توظيف نتائج البحث العلمي في التنمية المجتمعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨) حيث ضعف إسهام البحوث العلمية في عمليات التنمية والتطوير المجتمعي.

يتضح من نتائج الأسباب المرتبطة بمؤسسات المجتمع التي تعوق الانتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، أنها جاءت في المرتبة الثانية، وبدرجة مرتفعة، وكان أكثرها إعاقة للإنتاجية العلمية ضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة، وضعف إمداد مؤسسات المجتمع بالإحصاءات اللازمة للباحث لإجراء البحث، وضعف الدعم المادي المقدم، وضعف الاستفادة من نتائج وتوصيات البحوث العلمية في تطوير مؤسساته.

ب٣/٢ - النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول درجة الموافقة على عبارات البعد الفرعي الثالث " أسباب مالية " : وجاءت النتائج على النحو الموضح بالجدول التالي:

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة عن عبارات " الأسباب المالية "

م	العبرة	التكرارات والنسب المئوية			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٦٠	ضعف الحوافز التي تقدمها الجامعة للباحث.	213	7	19	2.81	0.56	مرتفع
		89.1	2.9	7.9			
٦١	ضعف دعم الجامعة المالي للبحث العلمي.	192	35	12	1.98	0.81	مرتفع
		80.3	14.6	0.5			
٦٢	كثرة الأعمال الروتينية الخاصة بإجراءات التسوية المالية.	173	52	14	2.67	0.58	مرتفع
		72.4	21.8	5.9			
٦٣	قلة المزايا المالية المرتبطة بالترقيات العلمية.	168	50	21	2.62	0.64	مرتفع
		70.3	20.9	8.8			
٦٤	ارتفاع رسوم نشر البحوث العلمية	202	30	7	2.82	0.46	مرتفع
		84.5	12.6	2.9			
	المحور ككل				2.73		مرتفع

بالنظر إلى الجدول السابق (13) يتضح أن " الأسباب المالية" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (2.73) وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثتان مجيء الأسباب المالية في المرتبة

الأولى إلى ضعف توافر الموارد المالية بشكل كافٍ، وضعف المردود المالي من الإنتاج العلمي بحيث لا يسهم في زيادة الدخل لعضو هيئة التدريس مما يجعله يعزف عن الإنتاجية العلمية أو يسوف في أبحاثه.

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة (64) "ارتفاع رسوم نشر البحوث العلمية" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.82) وبانحراف معياري (0.46) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وهذا يؤكد على أن ارتفاع رسوم نشر البحوث العلمية من أبرز أسباب تسويف أعضاء هيئة التدريس في إنتاجيتهم العلمية، والتي تؤدي إلى تثبيط همم بعض أعضاء هيئة التدريس، وجاءت العبارة (60) "ضعف الحوافز التي تقدمها الجامعة للباحث" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.81) وبانحراف معياري (0.56)، ويعد ضعف الحوافز من مسببات التسويف الأكاديمي، واحتلت العبارة (62) "كثرة الأعمال الروتينية الخاصة بإجراءات التسوية المالية" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.67) وبانحراف معياري (0.64) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وقد يعود ذلك إلى اهتمام الجامعات بدورها الأكاديمي على حساب دورها البحثي، فتخصص الجزء الأكبر من ميزانيتها للأغراض الأكاديمية على حساب البحثية، وقد يعود إلى ضعف في تشريعات الجامعة التي تحفز على المناخ العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Khalil, 2018) حيث إن عدم توافر الحوافز الملائمة من أكثر المعوقات تأثيرًا على أعضاء هيئة التدريس، وتتفق مع دراسة (نديم؛ حمدان، ٢٠١٥) حيث إن التعقيدات المتعلقة بقواعد مكافآت النشر من أهم المعوقات المادية.

يتضح من نتائج الأسباب المالية المعوقة للإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، أنها جاءت في المرتبة الأولى، وبدرجة مرتفعة، وكان أكثرها إعاقة للإنتاجية العلمية ارتفاع رسوم نشر البحوث العلمية، وضعف الحوافز التي تقدمها الجامعة للباحث، وكثرة الأعمال الروتينية الخاصة بإجراءات التسوية المالية.

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة عن عبارات " المعلوماتية " الفرعي الرابع " المعلوماتية " وجاءت النتائج على النحو الموضح بالجدول التالي:

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٦٥	قلة الدوريات العلمية والكتب المتخصصة في الجامعة	71	107	61	2.04	0.74	6
		29.7	44.8	25.5			
٦٦	عدم توافر قواعد بيانات متخصصة.	71	93	75	1.98	0.81	7
		29.7	38.9	31.4			
٦٧	ضعف فرص الابتكار المتوفرة في مجال البحث العلمي.	117	92	30	2.36	0.69	2
		49.0	38.4	12.6			
٦٨	عدم وجود شركات بحثية مع هيئات الزمالة في التخصص.	152	81	6	2.61	0.54	1
		63.6	33.9	2.8			
٦٩	سرية المعلومات المطلوبة	71	119	49	2.09	0.70	5
		29.7	49.8	20.5			
٧٠	قلة توافر المراجع والدوريات العلمية المتخصصة.	75	107	57	1.92	0.74	9
		31.4	44.8	23.8			
٧١	ضعف البنية التحتية الالكترونية بالجامعة	76	83	80	1.98	0.81	8
		31.8	34.7	33.5			
٧٢	عدم وجود مركز متخصص بالجامعة في الترجمة المعتمدة	107	64	68	2.16	0.84	4
		44.8	26.8	27.6			
٧٣	عدم توفر برامج تدريبية لإكساب الباحث مهارة البحث على الانترنت	109	64	66	2.18	0.84	3
		45.6	26.8	27.6			
المحور ككل					2.15		4

ب ٢/٤ - النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول درجة الموافقة على عبارات البعد بالنظر إلى الجدول السابق (14) يتضح أن " المعلوماتية " جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط (2.15) وهو يقع في مجال استجابة (متوسطة)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على هذا المحور بين (2.61) و(1.92)، كما يتضح من الجدول

السابق أن العبارة (68) "عدم وجود شراكات بحثية مع هيئات الزمالة في التخصص" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.61) وبانحراف معياري (0.54) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وربما يعود ذلك إلى ضعف التنسيق والتبادل الثقافي بين المؤسسات الجامعية، وربما يعود ذلك إلى اهتمام الجامعات بدورها الأكاديمي على حساب المجال البحثي، وجاءت العبارة (67) "ضعف فرص الابتكار المتوفرة في مجال البحث العلمي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.36) وبانحراف معياري (0.69) وهذا يؤكد ضرورة توفير الظروف المناسبة لأعضاء هيئة التدريس التي تسمح لهم بفرص الابتكار في أبحاثهم من تقليل الأعباء التدريسية التي تعيق البحث العلمي والأعباء الإدارية الكبيرة، وتوفير باحثين مساعدين، وصعوبة حصول أعضاء هيئة التدريس على التفرغ للبحث العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المنيع، ٢٠١٢) التي كشفت عن أن ضعف فرص الابتكار المتوفرة في مجال البحث العلمي من أهم معوقات المعلوماتية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.

وكانت أقل الأسباب المرتبطة بالمعلوماتية لتسويقهم تتمثل في "قلة توافر المراجع والدوريات العلمية المتخصصة" حيث احتلت هذه العبارة المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة من الأهمية وبمتوسط حسابي (1.92) وبانحراف معياري (0.74)، وتفسر الباحثان هذه النتيجة في ضوء تنوع المصادر والمراجع التي يمكن الرجوع إليها، هذا بالإضافة إلى بيئة البحث الرقمية التي وفرت الكثير من الوقت والأعباء المالية المتعلقة بالحصول على المراجع اللازمة لأبحاثهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الهمص، ٢٠١٥) حيث سهولة الوصول إلى المعلومات عن طريق الإنترنت والمكتبات الرقمية الافتراضية من العوامل المساعدة على الإنتاجية العلمية.

يتضح من النتائج السابقة أن المعلوماتية جاءت في المرتبة الرابعة، وبدرجة متوسطة، وكانت أكثر الأسباب إعاقة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، عدم وجود شراكات بحثية مع هيئات الزمالة في التخصص، وضعف فرص الابتكار في البحث العلمي.

ب ٥/٢ - النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول درجة الموافقة على عبارات البعد الفرعي الخامس "الأسباب المرتبطة بالنشر العلمي": وجاءت النتائج على النحو الموضح بالجدول التالي:

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة عن عبارات " الأسباب المرتبطة بالنشر العلمي":

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٧٤	غياب وجود مجلة علمية محكمة ذات معامل تأثير عال بالكلية	107	78	54	2.22	0.79	6
		44.8	32.6	22.6			
٧٥	قلة عدد المؤتمرات التي تعقدها الكلية لنشر بحوث أعضائها.	106	91	42	2.27	0.74	4
		44.4	83.1	17.6			
٧٦	طول الفترة ما بين قبول البحث وبين نشره وطباعته بالمجلة العلمية	107	90	42	2.27	0.74	5
		44.8	37.7	17.6			
٧٧	طول فترة تحكيم البحث العلمي.	131	74	34	2.41	0.73	2
		54.8	31.0	14.2			
٧٨	تعقد اجراءات نشر البحوث العلمية.	105	101	33	2.30	0.70	3
		43.9	42.3	13.8			
٧٩	غياب المعايير الموحدة لقواعد النشر في المجالات العلمية المحكمة.	169	52	18	2.63	0.62	1
		70.7	21.8	7.5			
	المحور ككل				2.35		3

بالنظر إلى الجدول السابق (15) يتضح أن " الأسباب المرتبطة بالنشر العلمي " جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط (2.35) وبدرجة مرتفعة، وهذا يؤكد على أن الإجراءات المرتبطة بالمجلات العلمية من الأسباب التي تدفع أعضاء هيئة التدريس للتسويف الأكاديمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن معوقات النشر العلمي تؤدي إلى تثبيط همم بعض أعضاء هيئة التدريس، وانصرافهم عن البحث أو تسويقهم في الإنتاج البحثي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (شرف الدين، ٢٠١٦)، و(النصير، ٢٠١٣) بأن صعوبات النشر من أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وأنها تؤثر سلبًا على الإنتاجية العلمية بدرجة

كبيرة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨) حيث جاءت معوقات النشر العلمي في الترتيب الأخير من حيث درجة الإعاقة وذلك لتعدد أوعية نشر الأبحاث العلمية.

كما يتضح من الجدول أن العبارة (79) " غياب المعايير الموحدة لقواعد النشر في المجالات العلمية المحكمة" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.63) وبانحراف معياري (0.62) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يرون غياب المعايير الموحدة لقواعد النشر في المجالات العلمية المحكمة على رأس المعوقات المرتبطة بالنشر العلمي، وربما يرجع ذلك إلى أنه يضيع كثير من الوقت في البحث عن المجالات ومراسلتها بما يتضمنه من تشتيت الذهن، وقد ينتج عن ذلك التأخر في طرح إنتاج علمي جديد.

وجاءت العبارة (77) "طول فترة تحكيم البحث العلمي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.41) وبانحراف معياري (0.73) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن طول الفترة الزمنية في تحكيم البحث قد يجعله يعزف عن القيام بالإنتاج العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨) حيث طول الفترة الزمنية لتحكيم الأبحاث العلمية في بعض المجالات العلمية يعد من أكبر المعوقات المرتبطة بالنشر العلمي، وتتفق مع دراسة (القاسم، ٢٠١٩) حيث طول فترة تحكيم البحث العلمي من أكثر المعوقات تأثيراً على الإنتاجية العلمية، وجاءت العبارة (74) " غياب وجود مجلة علمية محكمة ذات معامل تأثير عال بالكلية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.22) وبانحراف معياري (0.79) وبدرجة أهمية متوسطة، ويمكن تفسير ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس لا بد أن ينوع النشر في إنتاجه العلمي، حيث يمكنه النشر في مجلات علمية أخرى محلية وعربية ودولية، ولا يشترط أن ينشر في مجلة الكلية التي ينتمي إليها.

يتضح من نتائج الأسباب المرتبطة بالنشر العلمي أنها جاءت في المرتبة الثالثة، وبدرجة مرتفعة، وكانت أكثر الأسباب إعاقة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، غياب المعايير الموحدة لقواعد النشر في المجالات العلمية المحكمة، وطول فترة تحكيم البحث العلمي.

يتضح مما سبق أن الأسباب الخارجية المعوقة للإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الإعاقة، وبدرجة كبيرة،

وجاءت الأسباب المالية فى مقدمة هذه المعوقات، تلتها الأسباب المرتبطة بمؤسسات المجتمع، ثم الأسباب المرتبطة بالنشر العلمي، ثم المعلوماتية، وفى المرتبة الأخيرة المعوقات المرتبطة بالجامعة.

ثالثاً- النتائج الخاصة بدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس، وذلك كما يلي:

١-٣ الفروق حسب متغير الكلية (عملية/ نظرية).

٢-٣ الفروق حسب متغير الدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد)

٣-٣ الفروق حسب متغير النوع (ذكر/ أنثى).

١-٣ الفروق حسب متغير الكلية بين متوسطات آراء أفراد العينة على استبانة التسويف الأكاديمي والانتاجية العلمية، وجاءت النتائج على النحو الموضح بالجدول التالي:

تم استخدام اختبار ت للعينات البارامترية للأزواج المستقلة من خلال البرنامج

الإحصائي SPSS، وجدول (16) يوضح ذلك:

جدول (16)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة T ومستوى الدلالة للفروق بين درجات أعضاء هيئة التدريس في الأداء على استبانة التسويف الأكاديمي والانتاجية العلمية طبقاً لمتغير الكلية (علمية- نظرية)

الأبعاد	الأبعاد الفرعية	كليات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة
أسباب شخصية		علمية	31	60.33	2.36	6.69	دال عند 0.05
		نظرية	208	63.44	2.41		
أسباب خارجية	أسباب مرتبطة بالجامعة	علمية	31	40.33	3.63	3.17	دال عند 0.05
		نظرية	208	42.66	3.82		
	أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع	علمية	31	16.23	5.41	8.95	دال عند 0.05
		نظرية	208	21.63	2.61		
	أسباب مالية	علمية	31	10.71	4.03	8.69	دال عند 0.05
		نظرية	208	14.10	1.50		
	المعلوماتية	علمية	31	18.10	5.80	1.47	غير دال عند 0.05
		نظرية	208	19.53	4.87		
	أسباب مرتبطة بالنشر العلمي	علمية	31	12.74	3.56	2.58	دال عند 0.05
		نظرية	208	14.30	3.05		
المجموع		علمية	31	158.44	7.42	9.83	دال عند 0.05
		نظرية	208	175.66	9.28		

يتضح من الجدول (16) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد (أسباب شخصية، البعد الفرعي الأول: أسباب مرتبطة بالجامعة، البعد الفرعي الثاني: أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع، البعد الفرعي الثالث: أسباب مالية، البعد الفرعي الخامس: أسباب مرتبطة بالنشر العلمي، إجمالي الاستبانة) وذلك عند مستوى دلالة 0.05 لصالح متوسط درجات الكليات النظرية، وتفسر الباحثان هذه النتيجة إلى اختلاف طبيعة الأبحاث في الكليات النظرية عنها في الكليات العملية، وأن الأسباب التي تعوق أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسيوط لا تؤثر عليهم بنفس الدرجة في كل الكليات أو التخصصات، فأعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية يواجهون التعامل مع الطلاب بنسب كبيرة وبأعداد كثيرة مقارنة بأعضاء هيئة التدريس في الكليات العملية، وهذا يحتاج إلى بذل الجهد وساعات تدريسية أكثر، كما أن الأبحاث تحتاج الكثير من الوقت والجهد؛

لأنها تتسم بالطابع الإنساني والاجتماعي وإدراك العلاقة بين المتغيرات والتي تحتاج لوصف الظاهرة أو تحليلها، بالإضافة إلى البعد الميداني للظاهرة التي يتم دراستها بخلاف الدراسات التي يغلب عليها الطابع العلمي حيث يتم كثير منها داخل المعامل وفق التجهيزات المعملية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صالح؛ القرشي، ٢٠١٥) حيث إنتاجية الكليات النظرية أقل من الكليات العملية، وأن هناك كثير من العوامل التي تؤثر سلبًا على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية، وتختلف مع دراسة (الحراشنة، ٢٠١٣) ودراسة (نجم؛ المجيدل؛ الحولي، ٢٠١٤) من حيث عدم وجود فروق جوهرية في تحديد معوقات الإنتاج العلمي تعزى لمتغير الكلية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في البعد الفرعي الرابع: المعلوماتية، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن كل ما يرتبط بالمعلوماتية متاح في كافة الكليات سواء أكانت علمية أم نظرية، وذلك نظرًا لتوافر قواعد البيانات وبنك المعرفة المصري لكافة الباحثين في جميع المجالات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحويطي، ٢٠١٧) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الكلية فيما يخص المعلوماتية.

٢-٣ الفروق حسب متغير الدرجة العلمية بين متوسطات آراء أفراد العينة على استبانة التسويف الأكاديمي والإنتاجية العلمية، وجاءت النتائج على النحو الموضح بالجدول التالي:
تم استخدام اختبار ت للعينات البارامترية للأزواج المستقلة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، وجدول (17) يوضح ذلك:

جدول (17)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة T ومستوى الدلالة للفروق بين درجات أعضاء هيئة التدريس في الأداء على استبانة التسويف الأكاديمي والانتاجية العلمية طبقا الدرجة العلمية (أستاذ مساعد- مدرس)

الأبعاد	الأبعاد الفرعية	الدرجة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة
أسباب شخصية		مدرس	130	62.33	2.31	10.11	دال عند 0.05
		أستاذ مساعد	109	65.44	2.42		
أسباب خارجية	أسباب مرتبطة بالجامعة	مدرس	130	48.33	4.63	4.12	دال عند 0.05
		أستاذ مساعد	109	50.66	3.96		
	أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع	مدرس	130	22.02	2.39	5.38	دال عند 0.05
		أستاذ مساعد	109	19.63	4.31		
	أسباب مالية	مدرس	130	14.04	1.58	2.81	دال عند 0.05
		أستاذ مساعد	109	13.21	2.88		
	المعلوما تية	مدرس	130	20.90	5.01	5.54	دال عند 0.05
		أستاذ مساعد	109	17.49	4.35		
	أسباب مرتبطة بالنشر العلمي	مدرس	130	14.73	2.65	3.43	دال عند 0.05
		أستاذ مساعد	109	13.35	3.54		
المجموع		مدرس	130	186.68	6.33	29.17	دال عند 0.05
		أستاذ مساعد	109	164.47	5.19		

يتضح من جدول (17) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد (أسباب شخصية، البعد الفرعي الأول: أسباب مرتبطة بالجامعة) وذلك عند مستوى دلالة 0.05، لصالح متوسط درجات الأساتذة المساعدين، وهذا يبين أن أعضاء هيئة التدريس في الدرجة العلمية أستاذ مساعد يدركون أكثر من غيرهم أن أسباب التسويف الأكاديمي والتي تمثلت في الأسباب شخصية، والأسباب المرتبطة بالجامعة تؤثر بدرجة كبيرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المالكي،

(٢٠١٨)، وتختلف مع دراسة (الحويطي، ٢٠١٧) التي بينت عدم وجود فروق جوهرية في تحديد معوقات الإنتاج العلمي تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد (البعد الفرعي الثاني: أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع، البعد الفرعي الثالث: أسباب مالية، البعد الفرعي الرابع: المعلوماتية، البعد الفرعي الخامس: أسباب مرتبطة بالنشر العلمي، إجمالي الاستبانة) وذلك عند مستوى دلالة 0.05، لصالح متوسط درجات المدرسون، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن بعض أعضاء التدريس في درجة المدرسين قريبي عهد بالممارسات البحثية، ويدركون معوقات الإنتاجية العلمية بشكل أكبر من غيرهم، ويمكن تفسير ذلك أن من الطبيعي أن تزيد المعوقات التي عند أعضاء هيئة التدريس - المدرسين - في بداية مشوارهم الأكاديمي، وتشير هذه النتيجة إلى أن المدرسين يشعر بحدة هذه المعوقات أكثر من الأساتذ المساعد لاهتمامهم أكثر بتحضير المحاضرات بالشكل المطلوب، وهذا يجعلهم ينصرفون عن الاهتمام بالبحث العلمي ويسوفون فيه، أما أصحاب الدرجات العلمية الأعلى فقد أصبحوا أكثر خبرة للتصدي لها أو التخفيف من حدتها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس لصالح متوسط درجات المدرسين، وتختلف مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨)، ودراسة (الحويطي، ٢٠١٧)، ودراسة (شرف، ٢٠١٦) التي بينت عدم وجود فروق جوهرية في تحديد معوقات الإنتاج العلمي تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

وتعزو الباحثتان هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بدرجاتهم العلمية المختلفة يدركون واقع ما يواجهه البحث العلمي بالجامعة من معوقات تحد من الإنتاجية البحثية في كل جانب من جوانبها، وأنهم يواجهون معوقات مختلفة تؤثر في إنتاجيتهم البحثية، وهذا يشير إلى أن عضو هيئة التدريس مدرسًا كان أم أستاذًا مساعدًا يتأثر بالمعوقات التي تجعله يسوف في إنتاجه العلمي مع اختلاف نوع هذه المعوقات.

٣-٣ الفروق حسب متغير النوع بين متوسطات آراء أفراد العينة على استبانة التسويف الأكاديمي والإنتاجية العلمية، وجاءت النتائج على النحو الموضح بالجدول التالي:

جدول (18)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة T ومستوى الدلالة للفروق بين درجات أعضاء هيئة التدريس في الأداء على استبانة التسويف الأكاديمي طبقاً لمتغير الجنس

الأبعاد	الأبعاد الفرعية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة	
أسباب شخصية		ذكور	36	65.33	2.36	2.57	دال عند 0.05	
		إناث	203	66.44	2.38			
أسباب خارجية	أسباب مرتبطة بالجامعة	ذكور	36	45.33	3.22	4.07	دال عند 0.05	
		إناث	203	47.66	3.14			
	أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع	ذكور	36	18.33	2.66	2.02	دال عند 0.05	
		إناث	203	19.24	2.45			
	أسباب مالية		ذكور	36	11.33	2.36	2.05	دال عند 0.05
			إناث	203	12.24	2.46		
المعلوماتية	أسباب مرتبطة بالنشر العلمي	ذكور	36	22.39	2.77	1.36	دال عند 0.05	
		إناث	203	23.12	2.99			
		ذكور	36	13.69	3.12			
المجموع		ذكور	36	176.4	6.49	5.05	دال عند 0.05	
		إناث	203	182.82	7.08			

ينتضح من جدول (18) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات ذكور وإناث أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد (أسباب شخصية، البعد الفرعي الأول: أسباب مرتبطة بالجامعة، البعد الفرعي الثاني: أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع، البعد الفرعي الثالث: أسباب مالية، إجمالي الاستبانة) وذلك عند مستوى دلالة 0.05، لصالح متوسط درجات الإناث، وقد يعزى هذا إلى أن البحث العلمي يتطلب جهداً ووقتاً وتفريعاً قد لا يتوفر لأغلب الإناث، نتيجة لحجم المسؤوليات الملقاة على الإناث في إطار مؤسسة الزواج والعائلة، حيث يأتي العلم والبحث في مرتبة تالية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، ٢٠١٨)، ودراسة (البدوي، ٢٠١٩) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات ذكور وإناث أعضاء هيئة التدريس لصالح الإناث، وتختلف مع دراسة (عبد القادر، ٢٠١٨) حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات ذكور وإناث أعضاء هيئة التدريس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات ذكور وإناث أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد (البعد الفرعي الرابع: المعلوماتية، البعد الفرعي الخامس: أسباب

مرتبطة بالنشر العلمي) وذلك عند مستوى دلالة 0.05، ويعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث تواجههم بعض المشكلات المشتركة التي تحد من إنتاجيتهم البحثية، ومن ذلك المعلوماتية، والأسباب المرتبطة بالنشر العلمي، مما يشير إلى تقارب وجهات نظر أفراد العينة نحو هذه المعوقات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحويطي، ٢٠١٧) حيث لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات ذكور وإناث أعضاء هيئة التدريس، وتختلف مع دراسة (النصير، ٢٠١٣) التي توصلت إلى أن المعوقات المرتبطة بالمعلومات أكثر عند الإناث من الذكور.

رابعاً- العلاقة الارتباطية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في التسويف الأكاديمي والإنتاجية العلمية:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للعينات البارامترية من خلال البرنامج الإحصائي Spss، وجدول (19) يوضح ذلك.

جدول (19)

مصفوفة معاملات الارتباط بين درجات أعضاء

هيئة التدريس في الأداء على استبانة التسويف الأكاديمي والإنتاجية العلمية (ن=٢٦٩)

الأبعاد	الأبعاد الفرعية	الإنتاجية العلمية
أسباب شخصية		-.٥٦٦. **
أسباب خارجية	أسباب مرتبطة بالجامعة	-.٤٦٦. **
	أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع	-.٧٢٦. **
	أسباب مالية	-.٧٨٦. **
	المعلوماتية	-.٤٥٦. **
	أسباب مرتبطة بالنشر العلمي	-.٦٢٦. **
	المجموع	-.٧٠٦. **

يتضح من جدول (19) وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد (أسباب شخصية، البعد الفرعي الأول: أسباب مرتبطة بالجامعة، البعد الفرعي الثاني: أسباب مرتبطة بمؤسسات المجتمع، البعد الفرعي الثالث: أسباب مالية، البعد الفرعي الرابع: المعلوماتية، البعد الفرعي الخامس: أسباب مرتبطة بالنشر العلمي، إجمالي الاستبانة) وبين الإنتاجية العلمية وذلك عند مستوى دلالة

...٠١

رابعاً - التصور المقترح للحد من التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس لتحسين مستوى الإنتاجية البحثية لديهم:

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى تقديم تصور مقترح للحد من أسباب التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ لتحسين مستوى الإنتاجية العلمية البحثية لديهم، ويقوم التصور المقترح على عدد من المنطلقات والأسس، ويسعى إلى تحقيق عدد من الأهداف من خلال تنفيذ الإجراءات اللازمة، ومحاولة الوقوف على معوقات تنفيذ التصور وسبل التغلب عليها.

٤-١- أهداف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى:

- الحد من أسباب التسويف الأكاديمي التي تؤثر على الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، والتقليل من معوقاتها وتأثيرها.
- الارتقاء من مستوى الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط من الناحيتين الكيفية والكمية.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على دفع عجلة الإنتاجية العلمية البحثية وتجويدها.
- توفير مناخ إيجابي بكل أبعاده يقلل من حدة التسويف الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وبما يكفل له دعم وتحسين إنتاجيته العلمية البحثية وتطويرها.
- تحسين أداء الجامعات بمجال الإنتاجية العلمية البحثية من خلال الحد من الأسباب والعوامل التي تعيق الإنتاجية العلمية البحثية.
- تقديم بعض الآليات التي يمكن من خلالها التغلب على أسباب التسويف الأكاديمي وتحسين الإنتاجية العلمية البحثية، من خلال مساعدة متخذي القرار لرسم خطط مستقبلية؛ لتحسين الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس؛ لتحقيق التطور والتقدم بكافة قطاعات المجتمع.
- تعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف فيما يتعلق بالإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٢-٤ - أسس ومرتكزات التصور المقترح:

- يرتكز التصور المقترح على عدد من الأسس، والتي تتمثل في:
- أن التغيرات والتحولات المتسارعة في هذا العصر تحتم على الجامعات القيام بدورها الحيوي في بناء وقيام مجتمعات المعرفة؛ لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
 - أن البحث العلمي أحد الوظائف الرئيسة للجامعات، وهو أحد أوجه الإنتاجية العلمية، ومن خلال الإنتاجية العلمية يبرز دور الجامعة في النهوض بالمجتمع ومؤسساته وتطويرها.
 - أن نجاح الجامعة في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها يرتبط بدرجة كبيرة بمدى إنتاجية أعضاء هيئة التدريس.
 - تعد الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أحد المعايير التي تميز هذه الجامعات وارتفاع تصنيفها على المستوى العالمي؛ مما يتطلب الاهتمام به كما ونوعاً.
 - الحد من أسباب التسويف الأكاديمي لدى عضو هيئة التدريس يعمل على تحسين مستوى الإنتاجية العلمية البحثية لديه؛ مما ينعكس إيجاباً على تأدية الجامعة لوظائفها الثلاث بنجاح.
 - تطبيق الجامعات المعايير العلمية ذات الصلة بالإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
 - اعتبار الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس الأساس في منح الجوائز والمناصب الإدارية والمنح البحثية والترشيح للمؤتمرات العلمية؛ مما يسهم في التغلب على المعوقات أو الأسباب التي تؤدي للتسويف الأكاديمي.

٣-٤ - مبررات التصور المقترح:

ينطلق هذا التصور من أهمية الحد من التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتحسين الإنتاجية العلمية البحثية، ودعمها وتطويرها كما وكيفا، وذلك من خلال تخطي الصعوبات والمعوقات التي تعترضها، حيث يشير الواقع الحالي - كما بينت الدراسة الحالية- إلى وجود جملة من المعوقات والعوامل التي تجعل أعضاء هيئة التدريس يسوفون في إنتاجيتهم، والتي تتمثل في:

❖ الأسباب المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس:

وتتمثل في: الحرص على جمع وإدراج كل المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع البحث، وإجراء بحث علمي لا يشويه القصور، وعدم تخصيص وقت في الجدول التدريس لإجراء البحوث، وضعف القدرة على استخدام الحاسب الآلي، وضعف المهارات البحثية، والقيام ببعض المهام الأخرى، والخوف من إجراء بحث دون المستوى، والمروء بتجربة فاشلة سابقاً، وضعف القدرة على الموازنة بين الأعباء المختلفة وإجراء البحوث، والخوف من رفض البحث للنشر، وضعف الامام باللغة الانجليزية، والتفكير كثيراً بمشكلة البحث، والشعور بالكسل، والشعور بضعف الافادة من البحوث العلمية، وقلة متابعة التطورات الحديثة في مجال التخصص.

❖ الأسباب الخارجية، وتتمثل في:

✓ الأسباب المالية:

وتتمثل في: ارتفاع رسوم نشر البحوث العلمية، وضعف الحوافز التي تقدمها الجامعة للباحث، وكثرة الأعمال الروتينية الخاصة بإجراءات التسوية المالية، وقلة المزايا المالية المرتبطة بالتريقات العلمية، وضعف دعم الجامعة المالي للبحث العلمي.

✓ الأسباب المرتبطة بمؤسسات المجتمع:

وتتمثل في: ضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة، وضعف إمداد مؤسسات المجتمع بالإحصاءات اللازمة للباحث لإجراء بحثه، وضعف استفادة المجتمع من نتائج وتوصيات البحوث العلمية في تطوير مؤسساته، وضعف الدعم المادي المقدم من مؤسسات المجتمع للجامعة لتطوير البحث العلمي، وغياب التنسيق بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في تحديد مشكلات المجتمع، ومنع الباحث من تطبيق أدوات بحثه في بعض مؤسسات المجتمع، وضعف ثقة مؤسسات المجتمع بأهمية البحث العلمي في تطوير مؤسساتها، و ضعف التواصل الثقافي مع الهيئات والمراكز البحثية الأخرى.

✓ الأسباب المرتبطة بالنشر العلمي:

وتتمثل في: غياب المعايير الموحدة لقواعد النشر في المجالات العلمية المحكمة، وطول فترة تحكيم البحث العلمي، وتعقد إجراءات نشر البحوث العلمية، وقلة عدد المؤتمرات

التي تعقدتها الكلية لنشر بحوث أعضائها، وطول الفترة ما بين قبول البحث وبين نشره وطباعته بالمجلة العلمية، وغياب وجود مجلة علمية محكمة ذات معامل تأثير عال بالكلية.

✓ المعلوماتية:

وتتمثل في: عدم وجود شراكات بحثية مع هيئات الزمالة في التخصص، وضعف فرص الابتكار المتوفرة في مجال البحث العلمي، وعدم توفر برامج تدريبية لإكساب الباحث مهارة البحث على الانترنت، وعدم وجود مركز متخصص بالجامعة في الترجمة المعتمدة، وسرية المعلومات المطلوبة، وقلة الدوريات العلمية والكتب المتخصصة في الجامعة، وعدم توافر قواعد بيانات متخصصة، وضعف البنية التحتية الالكترونية بالجامعة.

✓ الأسباب المرتبطة بالجامعة:

وتتمثل في: ندرة وجود حاضنات بحثية داخل الجامعة، وضعف التقدير الممنوح للبحوث المشتركة عند التقدم للترقية وفي مؤتمرات محلية، وغياب وجود خطط تسويق البحث العلمي، وقلة تشجيع الجامعة بالدعم المادي عند القيام بالنشر الدولي، وعدم احتساب ساعات الانتاج العلمي ضمن نصاب التدريس، ونقص القوانين والأنظمة التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية، عدم وجود مراكز للبحث العلمي بالجامعة، وندرة وجود مساعدي الباحث بالكلية، وكثرة الأعباء التدريسية، وضعف المردود المالي من الترقيات العلمية، ونقص اهتمام زملاء القسم بإجراء بحوث، وتعقد الاجراءات الادارية والتنظيمية بالجامعة مثل (الحصول على موافقات لتطبيق أدوات الدراسة..)، وغياب الخريطة البحثية بالقسم، وضعف البنية التحتية بالكلية، وضعف التواصل بين أعضاء هيئة التدريس ذوى التخصص الواحد، وكون الإنتاج العلمي من الأنشطة التي لا يحاسب عضو هيئة التدريس على التقصير فيها، وقلة عدد الزملاء الراغبين فى إجراء البحوث المشتركة، وانخفاض الحرية الأكاديمية الممنوحة لعضو هيئة التدريس، وقلة الدعم المالي من الجامعة الذى يخصص للإنتاج العلمي.

٤-٤- إجراءات التصور المقترح:

يتطلب تحقيق أهداف التصور المقترح القيام بعدة إجراءات، وهي:

أولاً- إجراءات تتعلق بالإدارة الجامعية، وتتمثل فيما يلي:

✓ اهتمام ادارة الجامعة بظاهرة التسويف الأكاديمي والبحث في أسبابها ووضع الآليات التي من شأنها تقلل من سلوك التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

✓ إنشاء وحدة "خدمات الإنتاجية العلمية"، ويكون من أهدافها ما يلي:

- إنشاء قاعدة بيانات بكل ما يتعلق بالإنتاجية العلمية، وتصنيفها وتنظيمها وترتيبها.

- تهيئة الإمكانيات البشرية والتنظيمية والمادية داخل الجامعة؛ لتفعيل الإنتاجية العلمية البحثية.

- التنسيق مع الجهات والمؤسسات المجتمعية وتعريفها بأهمية الإنتاجية العلمية البحثية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والجامعة والمجتمع ككل.

- قياس مدى رضا هذه الجهات عن الإنتاجية العلمية، ومدى الاستفادة منها في التنمية والتطوير.

- تعريف الباحثين بالمشاكل الحقيقية الموجودة في سوق العمل.

- الاهتمام بتعبئة الاستبانات من قبل أفراد العينة.

- تحليل الأبحاث والبيانات إحصائياً.

✓ إنشاء مركز للتميز البحثي بكل كلية من كليات الجامعة، ويكون من أهدافه ما يلي:

- تبني البحوث المتميزة والرائدة.

- العمل على نشرها وتسويقها من أجل تحقيق الفائدة لأعضاء هيئة التدريس والجامعات والمؤسسات المجتمعية.

- دعم الأبحاث المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس، من أجل نقل المعارف والخبرات ونشر ثقافة البحث العلمي وزيادة جودة الأبحاث العلمية المنشورة.

- ✓ إنشاء وحدة إدارة المشروعات بالجامعة، ويكون من أهدافها ما يلي:
 - الإعلان عن العديد من المشروعات البحثية التنافسية.
 - تشجيع وتوجيه الجامعة لأعضاء هيئة التدريس؛ لربط إنتاجهم العلمي باحتياجات المجتمع وبالتوجهات القومية والعالمية.
 - توفير الموارد المالية والمادية المطلوبة للإنتاجية العلمية.
 - خروج البحث العلمي من كونه نظرياً إلى الجانب التطبيقي.
- ✓ توفير المتطلبات والتجهيزات اللازمة في هذه المراكز والوحدات المفتوحة من الكوادر المؤهلة والإمكانات المادية.
- ✓ تفعيل الحاضنات البحثية داخل الجامعة؛ للاستفادة من نتائج البحوث ودعمها وتطويرها والعمل على ربطها بالتنمية المستدامة للمجتمع.
- ✓ تشكيل لجنة في كل كلية من كليات الجامعة، ويكون هدفها:
 - نشر ثقافة البحث العلمي في كل كلية.
 - إيجاد نقاط القوة والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس.
 - العمل على التنسيق والتكامل بين أعضاء هيئة التدريس.
 - إيجاد نظم للتعاون ونشر الأبحاث.
 - إيجاد نظم حوافز لأعضاء هيئة التدريس.
 - العمل على توفير متطلبات أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال؛ لتحسين ورفع الإنتاجية العلمية البحثية.
 - العمل على إنشاء مجموعات بحثية من تخصصات مختلفة؛ وصولاً لأبحاث علمية بأفكار جديدة.
- ✓ تنمية الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالآثار الإيجابية من الإنتاجية العلمية البحثية على أعضاء هيئة التدريس والجامعة ومؤسسات المجتمع.
- ✓ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التغيير والتطور المستمر في النواحي المهنية والإدارية.

- ✓ تخفيف الأعباء الروتينية وضغوط العمل الإدارية لأعضاء هيئة التدريس، واحتساب ساعات البحث ضمن ساعات النصاب التدريسي؛ حتى يتمكنوا من الارتقاء بأنفسهم علمياً ومهنيًا وإداريًا.
- ✓ الدعم المعنوي لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في إنتاجهم العلمي؛ تعبيرًا عن تقديرهم، وتشجيعًا لغيرهم من أعضاء هيئة التدريس؛ ليقتدوا بهم.
- ✓ الدعم المادي للمتميزين بحثيًا، والأعلى في إنتاجهم العلمي سنويًا؛ وذلك من خلال تقديم الحوافز المادية التشجيعية لهم.
- ✓ إنشاء قاعدة بيانات خاصة بجميع كليات الجامعة، وتخصصاتهم العامة والدقيقة، واهتماماتهم البحثية، وملخصات أبحاثهم المنشورة وكيفية الحصول عليها.
- ✓ عقد ندوات علمية على مستوى كل كلية من كليات الجامعة، يحضرها أعضاء هيئة التدريس والباحثون، ويعرض فيها أعضاء هيئة التدريس آخر إنتاجيتهم العلمية البحثية.
- ✓ تحقيق التبادل العلمي من خلال التواصل المستمر والتعاون البحثي بين أعضاء هيئة التدريس بكل كلية من كليات الجامعة وبين نظرائهم في الكليات المحلية والعربية والدولية؛ لتبادل الخبرات العلمية البحثية.
- ✓ تيسير الإجراءات الإدارية التي تسهم في زيادة الإنتاجية العلمية.
- ✓ تعزيز القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس وبناء قدراتهم الاكتشافية، وحل المشكلات واتخاذ القرار.
- ✓ إتاحة البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات البحث العلمي، وطرق النشر، واللغة الإنجليزية.
- ✓ غرس ثقافة العمل الجماعي والتعاون العلمي البحثي لأعضاء هيئة التدريس؛ مما يزيد من دافعيتهم للقيام بالبحوث العلمية المطلوبة.
- ✓ وجود خريطة بحثية في الأقسام بما يخدم القضايا العلمية الملحة والمطلوبة.
- ✓ توفير وسائل نشر الإنتاجية العلمية وحضور الندوات والمؤتمرات العلمية، والتي تعد وسيلة مهمة من وسائل تبادل الأفكار وتشارك المعرفة.

- ✓ تفعيل الإيجابي للتحالفات الاستراتيجية بين الجامعات ومراكز البحث العالمية؛ لتحسين قدرات الجامعات في الجوانب الأكاديمية، والبحثية، والإدارية، والتكنولوجية، وما يمكن أن تحققه من تحسين الإنتاجية العلمية.
- ✓ عقد الاتفاقيات والشراكات مع الجامعات المتميزة؛ لتكوين فرق بحثية علمية مشتركة في مختلف المجالات، من أجل تشارك وتبادل ونقل الأفكار والخبرات، وإثراء الإنتاجية العلمية وتطويرها كما وكيفا.
- ✓ دعم مراكز البحث العلمي بالكوادر الفنية والإدارية المؤهلة والمدربة.
- ✓ تنظيم لقاءات دورية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبين مسؤولي مؤسسات المجتمع.
- ✓ توفير فئة مساعدي الباحثين المؤهلين؛ للمساعدة في إجراء البحوث والتجارب.
- ثانياً- إجراءات تتعلق بنشر ثقافة البحث العلمي في المجتمع، وتتمثل فيما يلي:
- ✓ أهمية الإنتاجية العلمية البحثية بالنسبة للفرد والمجتمع، ومجالاتها، وأشكالها، والنتائج الإيجابية المترتبة على القيام بها بالنسبة للفرد والمجتمع، وتقديم مقترحات من قبل أعضاء هيئة التدريس عن سبل تفعيلها.
- ✓ ضرورة التعاون البحثي بين أعضاء هيئة التدريس من خلال البحوث المشتركة وأسلوب الفريق البحثي؛ لبحث القضايا المختلفة.
- ✓ توفير مناخ يشجع على التفاعل بين جميع أعضاء هيئة التدريس.
- ✓ تحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في برامج التنمية المهنية.
- ✓ أن يجسد المناخ الجامعي القيم البحثية من حرية الرأي والتعبير والديمقراطية والتعاون أمام أعضاء هيئة التدريس من أجل تدعيم وتطوير الإنتاجية العلمية البحثية ومواجهة التسويف الأكاديمي.
- ✓ عقد ندوات ولقاءات عن كل جديد في مختلف العلوم، ودور البحث العلمي في حل مشكلات المجتمع وتطويره.
- ✓ تفعيل دور الإعلام الجامعي في نشر ثقافة البحث العلمي ودورها في التنمية المجتمعية.
- ثالثاً- إجراءات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس، وتتمثل فيما يلي:

- ✓ العمل على الحد من أسباب التسويف الأكاديمي الخاصة بعضو هيئة التدريس، والتي تعوقه عن الارتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية البحثية، وذلك من خلال:
 - الكشف عن أسباب التسويف الأكاديمي لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة من خلال استخدام أدوات مثل الاستبانات والمقابلات الشخصية.
 - وضع مصفوفة برامج تدريبية تتناسب والاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة للتغلب على أسباب التسويف الأكاديمي لديهم.
 - عقد ندوات بالجامعة حول أسباب التسويف الأكاديمي وكيفية الحد منها يحاضر فيها خبراء في هذا المجال.
- ✓ مشاركة أعضاء هيئة التدريس في رسم الخطة الاستراتيجية البحثية للجامعات، وتقديم مقترحات من قبل أعضاء هيئة التدريس عن سبل تفعيل أساليب مشاركتهم داخل وخارج الجامعة.
- ✓ العمل على اكتساب المهارات (التكنولوجيا الحديثة، التحليلات الإحصائية، واللغة الانجليزية) والمعارف المختلفة من حضور المؤتمرات والدورات التدريبية؛ لتطوير أدائهم البحثي.
- رابعاً- إجراءات تتعلق بتوفير الموارد المادية والمالية اللازمة لتحسين الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس:
 - ✓ العمل على زيادة المخصصات المالية؛ لدعم وتحسين الإنتاجية العلمية، والعمل على توفير مصادر تمويل إضافية.
 - ✓ دعم مراكز البحوث والكراسي البحثية ومراكز التميز والإبداع،.... وغيرها من المراكز والوحدات بالتجهيزات والتقنيات اللازمة.
 - ✓ زيادة الميزانية المخصصة لتوفير الإمكانيات البحثية.
 - ✓ توفير التسهيلات البحثية التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث وزيادة إنتاجيتهم العلمية والبحثية، ومن أهمها الاهتمام بالمكتبات وإمدادها بالمراجع والكتب والدوريات الحديثة.

- ✓ تجهيز المعامل لمواكبة حاجات البحوث.
- ✓ رفع العائد المادي للجهد المبذول لإنجاز البحث العلمي.
- خامساً- إجراءات تتعلق بالتواصل مع منظمات ومؤسسات المجتمع، وتتمثل فيما يلي:
 - ✓ العمل على إنشاء مكتب للاتصال بالمستفيدين من الإنتاجية البحثية. وتعريفهم بالتخصصات والجوانب التي يمكن المشاركة فيها بحثياً.
 - ✓ تعريف مسؤولي مؤسسات المجتمع وقطاعاته بخبرات وكفاءات ومهارات أعضاء هيئة التدريس بوسائل الإعلان والدعاية الحديثة.
 - ✓ تفعيل الشراكة المجتمعية بين الكليات المختلفة بالجامعة وقطاعات المجتمع ذات الصلة من خلال التعاقدات البحثية بين أعضاء هيئة التدريس القائمين بالبحوث والجهات المستفيدة منها.
 - ✓ التواصل مع عدد من المصانع والشركات ومنظمات المجتمع المدني والمدارس التي تحتاج إلى استشارات يمكن أن يساهم في تحسين الإنتاجية العلمية البحثية من خلال القيام ببحوث ومشروعات واستشارات ينتج عنها دعم معنوي ومادي لأعضاء هيئة التدريس.
 - ✓ عقد لقاءات مستمرة مع كافة القطاعات المجتمعية؛ لمناقشة أهم القضايا المطروحة، وتحليلها؛ للتعرف على طبيعة أفكارهم واتجاهاتهم نحو البحث العلمي؛ وذلك لنشر الوعي بأهمية المشاركة في حل تلك القضايا والمشكلات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - ✓ الاهتمام بتسويق البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- سادساً- إجراءات تتعلق بالنشر العلمي، وتتمثل فيما يلي:
 - ✓ نشر البحوث الرائدة المتميزة على نفقة الجامعة أو الكلية؛ تشجيعاً لأعضاء هيئة التدريس المتميزين، ومساهمة في نشر إنتاجيتهم العلمية وتسويقها محلياً وعالمياً.
 - ✓ إعطاء أهمية خاصة للمجلات العلمية الأكاديمية المحلية والعمل على الارتقاء بها إلى المستوى العالمي، والعمل على وجود نسخة رقمية لكل مجلة.

- ✓ توفير وسيلة سهلة للتواصل مع مجلات عالمية للنشر بها من قبل الجامعة.
- ✓ عقد لقاءات علمية مع المجلات العلمية المصنفة؛ لتعريف أعضاء هيئة التدريس بالأمور المهمة المتعلقة بالنشر.
- ✓ إنشاء قاعدة بيانات بالمجلات العلمية المتخصصة، والتنسيق معها من أجل تسهيل نشر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
- ✓ تطوير نظم النشر الإلكتروني، لتيسير إجراءات النشر العلمي.
- ✓ العمل على رفع قيمة المساهمة في المؤتمرات المحلية والدولية.
- ✓ تسهيل وتبسيط إجراءات النشر العلمي للأبحاث العلمية الخاصة بالأعضاء، وكذا تبسيط إجراءات عملية التحكيم للإنتاجية العلمية.
- ✓ حث المجلات العلمية المحلية والعربية على تسريع إجراءات نشر الإنتاجية العلمية.

✓ العمل على توفير أوعية نشر للإنتاجية العلمية داخل الكلية.

٤-٥- المعوقات التي قد تواجه تنفيذ التصور المقترح:

قد يواجه تنفيذ التصور المقترح بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق تطوير الإنتاجية العلمية البحثية، ومن ذلك ما يلي:

- ✓ ضعف قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بأن رسالتهم هي رسالة تعليمية وبحثية وخدمية في المقام الأول، فكثير منهم ينصب اهتمامهم على المحاضرات والتحصيل الأكاديمي للطلاب بصرف النظر عن تحسين إنتاجيتهم العلمية البحثية.
- ✓ كثرة مهام وأعباء أعضاء هيئة التدريس من تدريس وبحث علمي وأعباء إدارية وخدمة المجتمع .
- ✓ قلة المخصصات المالية المتاحة؛ لدعم وتطوير الإنتاجية العلمية البحثية.
- ✓ نقص الكوادر البشرية في بعض الكليات، والتي تعوق تنفيذ الإجراءات المقترحة لتحسين الإنتاجية العلمية البحثية بها.
- ✓ عدم قناعة بعض المؤسسات أو الجهات بجدوى الإنتاجية العلمية ودورها الفاعل في عمليات التنمية المستدامة.

✓ ضعف التعاون بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس؛ لتنفيذ إجراءات جديدة لتحسين الإنتاجية العلمية البحثية بالجامعات.

✓ طول وتعقيد بعض الإجراءات والممارسات اللازمة لدعم وتطوير الإنتاجية العلمية البحثية.

✓ عدم وجود سياسة واضحة لرفع الإنتاجية العلمية البحثية بالجامعة.

✓ ضعف الشراكة المجتمعية وضعف قنوات الاتصال بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية ذات العلاقة؛ مما يعوق أعضاء هيئة التدريس عن تعرف احتياجات هذه القطاعات من بحوث لحل مشاكلها وتطويرها.

٤-٦- سبل مواجهة معوقات تنفيذ التصور المقترح:

لمواجهة معوقات تنفيذ التصور المقترح يستلزم الأخذ في الاعتبار:

✓ قناعة أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بأهمية دورهم في تطوير الإنتاجية العلمية البحثية، والمشاركة في حل القضايا المجتمعية والبحثية.

✓ تنمية وعي المشاركين في العملية التعليمية في الجامعة بأن تطوير وتحسين الإنتاجية العلمية البحثية مسؤولية الجامعة ككل.

✓ تدريب أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم البحثية وتحسين وتطوير الإنتاجية العلمية بالجامعة.

✓ تأهيل الكوادر البشرية وتدريبها، والاهتمام باختيارها بحيث تستطيع تقديم الدعم الكافي للمراكز والوحدات المتعلقة بالإنتاجية العلمية.

✓ تنظيم زيارات ولقاءات بين مسؤولي الجامعة ومؤسسات المجتمع من أجل تفعيل الشراكة المجتمعية.

✓ زيادة المخصصات المالية للإنتاجية العلمية مع تقديم الدعم المادي والمعنوي.

✓ وضع خطة دائمة ومستمرة لتطوير وتحسين الإنتاجية العلمية البحثية.

٤-٧- مؤشرات نجاح التصور المقترح:

إن نجاح التصور المقترح يمكن الاستدلال عليه من خلال مؤشرات عديدة تتمثل في:

✓ التعاون بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض وإنجاز البحوث المشتركة فيما بينهم.

- ✓ التنمية المهنية المستمرة وتحسن الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس.
- ✓ شعور أعضاء هيئة التدريس بحرص كليته وجامعته على نجاحه ونجاح مستقبله البحثي؛ مما يحفزه على النجاح والتفوق والتغلب على المعوقات.
- ✓ وجود قنوات وآليات جديدة للتواصل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع.
- ✓ وجود أدلة ومؤشرات على حدوث تغييرات جوهرية في الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس خاصة تلك المتعلقة بالإنتاجية البحثية.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

١. أبو ازريق، محمد؛ وجرادات، عبد الكريم (٢٠١٣): "أثر تعديل العبارات الذاتية السلبية في تخفيض التسويف الأكاديمي وتحسين الفاعلية الذاتية الأكاديمية"، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن - إربد، جامعة اليرموك، مج ٩، ع ١، ص ص ١٥ - ٢٧*.
٢. أبو جناح، مفتاح (٢٠١٥): "تمط التسويف الأكاديمي وأسبابه لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة المرقب"، *مجلة التربوي، جامعة المرقب بليبيا، كلية التربية بالخميس، ع ٧، ص ص ٣٠٨ - ٣٣٧*.
٣. أبو غزال، معاوية (٢٠١٢): "التسويف الأكاديمي: انتشاره وأسبابه من وجهة نظر الطلبة الجامعيين"، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن - إربد، جامعة اليرموك، مج ٨، ع ٢، ص ص ١٣١ - ١٤٩*.
٤. البدوي، محمد جابر أحمد (٢٠١٩): "معوقات الإنتاجية العلمية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية بجامعة الإسكندرية"، *مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، س ٦، ع ٢١، ص ص ٢٨١ - ٤٢٨*.
٥. البهاص، سيد أحمد أحمد (٢٠١٠): "التسويف الأكاديمي وعلاقته بكل من الكفاءة الذاتية والأفكار اللاعقلانية لدى طلاب الجامعة على ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية"، *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، كلية التربية، ع ٤٢، ص ص ١١٣ - ١٥٣*.
٦. النج، زياد خميس (٢٠١٦): "التسويف الأكاديمي وعلاقته باستراتيجيات ما وراء المعرفة لدى عينة من الطلبة الجامعيين، *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، مصر، ج ١، ع ١٦٨، ص ص ٢٠٣ - ٢٣١*.
٧. النل، وائل عبد الرحمن (٢٠١١): "تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية"، *دراسات العلوم التربوية، مج ٣٨، ملحق ٣، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، ص ص ٨٨٣ - ٩٠٠*.
٨. الحويطي، عواد حماد (٢٠١٧): "معوقات الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك: دراسة ميدانية"، *مجلة كلية التربية، ع ١٧٤، ج ٢، جامعة الأزهر، كلية التربية، ص ص ٤٠٩ - ٤٤٣*.

٩. الحراحشة، محمد عبود (٢٠١٣): "معوقات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مج ١١، ع ٣، جامعة دمشق، كلية التربية، ص ص ١٥٧ - ١٨٠.
١٠. الرحيلي، محمد بن سليم الله بن رجاء الله (٢٠١٧): "معوقات الانتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وسبل التغلب عليه"، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع ١٨، ج ٩، ص ص ١٥٣ - ١٩٣.
١١. الشريف، بندر بن عبد الله (٢٠١٤): "الفروق في التسويف الأكاديمي لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، مصر، ج ٢، ع ١٥٩، ص ص ١١ - ٤٩.
١٢. العنزري، عبد الله عبد الهادي (٢٠١٦): "أساليب التفكير ومستوى الطموح الأكاديمي ودورها في التنبؤ بالتسويف الأكاديمي لدى طلاب الجامعة"، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، الأردن، الجمعية الأردنية لعلم النفس، مج ٥، ع ٨، ص ص ٩٦ - ١٣٤.
١٣. القاسم، حسام حسني؛ أبو صاع، جعفر وصفي توفيق (٢٠١٩): "معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية خضوري: دراسة ميدانية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، غزة، المركز القومي للبحوث، مج ٣، ع ٣١، ص ص ٦١ - ٨١.
١٤. القحطاني، عبد المحسن عايض وآخرون (٢٠٠٩): "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وعلاقته بدافعية القراءة باللغة الإنجليزية: دراسة ميدانية على كلية التربية بجامعة الكويت"، مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الانسانية والاجتماعية، الأردن، مج ٢٤، ع ٢، ص ص ١٨٧ - ٢١٢.
١٥. الكفيرى، وداد محمد (٢٠١٦): "التسويف الأكاديمي لدى طالبات كلية التربية بجامعة حائل"، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان، كلية التربية، مج ١٠، ع ٢، ص ص ٢٩٠ - ٢٩٩.
١٦. المالكي، فهد بن عبد الرحمن (٢٠١٨). "معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة جدة من وجهة نظرهم"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج ١١، ع ٣٣، ص ص ١٧٥ - ٢٠٩.

١٧. المخلافي، محمد سرحان خالد؛ الضويحي، عادل بن عبد المحسن (٢٠٢٠): " واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، مج ١٣، ع ٤، ص ص ١٥٠٢ - ١٥٣٧.
١٨. المسلم، سليمان بن ناصر (٢٠٠٨): " معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مسارهم الوظيفي"، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ص ٢٩، ع ١١٠، ص ص ١٣-٥٠.
١٩. المليجي، رضا إبراهيم (٢٠١٣): " الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس مدخل لحوكمة الجامعات المصرية، المؤتمر العلمي العربي السادس: التعليم .. وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي"، الجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون وكلية التربية بينها، مج ٢، ص ص ١٢٦٥ - ١٣٣٨.
٢٠. المنيع، الجوهرة بنت عبد الرحمن (٢٠١٢): "الإنتاج البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة"، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، كلية التربية، ج ٤٤، ع ٣٦، ص ص ٣٩٤ - ٣٦٤.
٢١. الميموني، مشعل سعود (٢٠١٩). " تحسين الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في ضوء متطلبات إدارة المعرفة"، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس، كلية التربية، مج ٤٣، ع ٤، ص ص ٩٩٥ - ١٠٤٨.
٢٢. النصير، دلال بنت منزل (٢٠١٣): "معوقات الترقية الأكاديمية في جامعتي الملك سعود والأميرة نورة بنت عبدالرحمن"، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، مج ٢، ع ١١، ص ص ١١٠٢ - ١١١٧.
٢٣. الهمص، نرمان حسين عبد الحميد (٢٠١٥): "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، كلية التربية.
٢٤. الونداني، سمر محمد حمود (٢٠١٨): " التسويف الأكاديمي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة"، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ج ٨، ع ١٩، ص ص ٤٩٥ - ٥١٦.
٢٥. بصفر، حسام بن عمر وآخرون (٢٠١٠): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

٢٦. بغدادي، مروة مختار (٢٠١٥): "برنامج تدريبي للحد من التسويف الأكاديمي وأثره في التوجهات الدافعية للإنجاز لدى طلاب الجامعة"، مجلة كلية التربية، جامعة الأسكندرية، كلية التربية، مج ٢٥، ع ٣، ص ص ١٠٣ - ١٨٦.
٢٧. توني، محمد ضاحي محمد؛ توني، محمد عبد اللاه (٢٠١٧): "التعلم المنتشر وعلاقته بتنمية مهارات ضمان جودة التعليم وخفض التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة"، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، ع ١٢، جامعة المنيا، كلية التربية النوعية، ص ص ٨٥ - ١.
٢٨. جاب الله، عبد الله سيد محمد (٢٠١٧): "التسويف الأكاديمي ناتج اسهام العوامل الخمس الكبرى للشخصية وتفاعلات كل من متغيرات إدمان الإنترنت وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من طلبة الجامعة"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة القدس المفتوحة، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، مج ٦، ع ١٩، ص ص ٧٥ - ١٠٠.
٢٩. حسن، صلاح عبدالله محمد؛ أحمد، أمل على محمود سلطان (٢٠٢٠): "متطلبات تفعيل دور الحاضنات التكنولوجية لتطوير البحث التربوي: دراسة ميدانية في جامعة أسبوط"، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، كلية التربية، مج ١٧، ع ٩٦، ص ص ١٨٤ - ٢٦٦.
٣٠. حسن، محمد إبراهيم (٢٠٠٤): "العلمية كأداة لتقييم الأداء الأكاديمي بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات"، رسالة المكتبة، مج ٣٩، ع ١، الأردن، ص ص ٣٥ - ٨٤.
٣١. حشاد، عيبر أحمد محمد (٢٠١٠): "العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالجامعة"، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج ١٧، ع ٦٦، ص ص ٣٨٨ - ٣٩٢.
٣٢. حوالة، سهير محمد (٢٠٠٩): "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء مقومات الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية". مجلة كلية التربية. جامعة الأسكندرية، مج ١٩، ع ٣، ص ص ١٤٩ - ٢٦٦.
٣٣. زاهر، ضياء الدين (٢٠٠٣): " قضية للمناقشة: لغز الإنتاجية العلمية للمرأة"، مستقبل التربية العربية، مج ٩، ع ٣٠، ص ص ٣١٢ - ٣٢٦.
٣٤. زغبيني، محمد أحمد (٢٠٢٠): " التسويف الأكاديمي لدى طلبة الكلية الجامعية بحقل وعلاقته ببعض المتغيرات"، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، مج ٩، ع ١، ص ص ٨٨ - ١٠٣.

٣٥. شرف الدين، حمود محمد (٢٠١٦): " معوقات الترقية الاكاديمية فى جامعة تعز: مقارنة سوسولوجية على عينة من أعضاء هيئة التدريس"، المجلة العربية لعلم الاجتماع، جامعة القاهرة، كلية الآداب، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ع ١٧، ص ص ٤٧- ١٠٢.
٣٦. صالح، على عبد الرحيم؛ صالح، زينة على (٢٠١٣): "التسويف الأكاديمي وعلاقته بإدارة الوقت لدى طلبة كلية التربية"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر، رابطة التربويين العرب، ج ٢، ع ٣٨، ص ص ٢٤١ - ٢٧١.
٣٧. صالح، محمد محمود عبده؛ القرشي، خلف سليم سليم(٢٠١٥): "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف - عوامل الإحجام ومقترحات الحلول: دراسة ميدانية"، الثقافة والتنمية، س ١٥، ع ٩٣، جمعية الثقافة من أجل التنمية، ص ص ٩١ - ١٨٠.
٣٨. عامر، طارق عبد الرؤوف(٢٠١١): الجامعة وخدمة المجتمع: توجهات عالمية معاصرة، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
٣٩. عبد الحسيب، جمال رجب محمد (٢٠٢١): " واقع الإنتاجية العلمية بعد الأستاذية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بمصر وسبل تفعيلها من وجهة نظرهم"، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، ج ٩٠، ص ص ٦١٩ - ٦٤٨.
٤٠. عبد العظيم، فايقة أحمد (٢٠١١): "التلكؤ الأكاديمي وعلاقته ببعض مصادر الضغوط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية"، المؤتمر السنوي السادس عشر للإرشاد النفسي بجامعة عين شمس: الإرشاد النفسي وإرادة التغيير. مصر بعد ثورة ٢٥ يناير، جامعة عين شمس، مركز الإرشاد النفسي، مج ٢، ص ص ٥٤١ - ٦٠٠.
٤١. عبد اللاه، عبد الرسول عبد الباقي عبد اللطيف (٢٠١٧): "الاحتراق التعليمي وعلاقته بالتسويف الأكاديمي لدى طلاب كلية التربية بجامعة سوهاج فى ضوء متغيري النوع الاجتماعي والتخصص الدراسي"، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، ع ٤٩، ص ص ٢٣٤ - ٢٨١.
٤٢. عبدالله، أحمد سمير فوزي (٢٠١٩)، " الاتجاهات الحديثة في توظيف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مجال اقتصاديات المعرفة"، مجلة كلية التربية، القاهرة، جامعة الأزهر، ج ٣، ع ١٨٢، ص ص ٨٩١-١٠٠١.
٤٣. عبد الوهاب، فيصل محمد وآخرون (٢٠١٢)، "تطوير البحث التربوي في كليات التربية بالجامعات السودانية في ضوء معايير ضمان جودة كليات التربية بالجامعات العربية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، ج ١، ع ١٥٠، ص ص ٤٩٥-٥٣٧.

٤٤. عيسوي، توفيق على إسماعيل (٢٠١٨): "تصور مقترح لدعم جودة الاشراف العلمي على الرسائل الجامعية بكليات التربية في مصر"، مجلة الثقافة والتنمية، ع ١٢٥، ص ص ٤٠٠-٤٥٤.
٤٥. محفوظ، راندا رفعت محمد. (٢٠١٩): " اتجاهات حديثة في تقييم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الاستفادة منها"، المجلة التربوية لتعليم الكبار، جامعة أسيوط، كلية التربية، مركز تعليم الكبار، مج ١، ع ٢، ص ص ٥٨-١١٨.
٤٦. محمد، أحمد حسين عبد المعطي(٢٠١٥): "استراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية، ج ٢، مج ٣١، ع ٣، ص ص ١-١٢٧.
٤٧. محمد، أحمد حسين عبد المعطي(٢٠١٨): هندسة التغيير بالتعليم الجامعي في العصر الرقمي، القاهرة، دار السحاب.
٤٨. محمد، فتحي عبد الرسول(٢٠١٤): اتجاهات حديثة في التعليم الجامعي، القاهرة، دار جوانا للنشر والتوزيع.
٤٩. مصطفى، أميمة عبد الحميد(٢٠١١): "تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل إدارة المعرفة"، مجلة كلية التربية، ع ٤٤، جامعة طنطا، كلية التربية، ص ص ٣٦٨-٤٣٨.
٥٠. نجم، منور عدنان محمد؛ المجيد، عبدالله؛ الحولي، عليان(٢٠١٤): "الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، مج ٣٢، ص ص ١١-٦٦.
٥١. نديم، عفاف بنت محمد؛ حمدان، ولاء فوزي(٢٠١٥): "الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بالسعودية في الدوريات العلمية العالمية: دراسة تحليلية"، المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف، مج ٢، ع ٣، ص ص ١٤٢-١٦٤.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

52. Carayol, N. & Matt, M. (2006): "Individual And Collective Determinants Of Academic Scientists' Productivity', **Information Economics And Policy**, Vol. 18, pp 55-72.
53. Charles A. Schwartz, (1991): " Research Productivity and Publication Output: An Interdisciplinary Analysis", **College & Research Libraries**, September, pp.414-422.
54. Duque, R.B.; Ynalvez, M.; Soorymaoorthy, R.; Mbatia, P.; Dzorgbo, D.S.; and Shrum, W. (2005): "Collaboration Paradox: Scientific Productivity, the

- Internet 'and Problems of Research in Developing Areas", **Social Studies of Science**, Vol. 35 'Issue 5, Pp. 755-785.
55. Ferrari, Joseph R.; Johnson, Judith L. & McCown, William G., (1995): **Procrastination and Task Avoidance Theory, Research, and Treatment**, Springer Science + Business Media, LLC.
56. Ferrari, Joseph R., (2000): "Procrastination and Attention: Factor Analysis of Attention Deficit, Boredomness, Intelligence, Self-Esteem, and Task Delay Frequencies", **Journal of Social Behavior and Personality**, Select Press, Corte Madera, CA, Vol. 15, No. 5, 185- 196.
57. Hen, Meirav and Goroshit, Marina, (2014): "Academic Procrastination, Emotional Intelligence, Academic Self-Efficacy, and GPA: A Comparison Between Students With and Without Learning Disabilities", **Journal of Learning Disabilities**, Hammill Institute on Disabilities Reprints and Permission, Vol. 47, No. 2, pp 116-124.
58. Jackson , Janice ., (2019): Innovative U Chicago Research Creates Impact, Improvement In Cps Schools, University Of Chicago Office Of Communications, U.S.A., <https://news.uchicago.edu/story/innovative-uchicago-research-impacts-cps-schools>. Accessed on 20/ 9/ 2021. 5:25PM.
59. Jiao, Qun G.; DaRos-Voseles, Denise A.; Collins, Kathleen M. T.; & Onwuegbuzie, Anthony J., (2011): "Academic Procrastination and The Performance of Graduate-Level Cooperative Groups in Research Methods Courses", **Journal of Scholarship of Teaching and Learning**, Vol. 11, No. 1, 2011, pp 119-138.
60. Joe, W. K.; James, E. B.; Chadwick, C. H. and Heather, A. W. (2002): "Factors associated with research productivity of Agricultural Education Faculty", **Journal of Agricultural Education**, Vol. 43, No. 3, pp 1-10.
61. Khalil, Omar (2018): "The Influence of Individual Characteristics on Faculty Research Attitudes, Intentions, Behaviors, and Perceived Barriers: The Case of Kuwait University", **Arab Journal if Administrative Science**, Kuwait University, Vol. 25, No. 2, pp 313-347.
62. Kyvik, S., Olsen, T. (2008): "Does the aging of tenured academic staff affect the research performance of universities?", **Scientometrics**, Vol. 76, No. 3, 439-455.
63. Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994): **Psychometric theory** (3rd ed.), New York, McGraw-Hill.
64. Schraw, Gregory; Wadkins, Theresa and Olafson, Lori (2007): "Doing the Things We Do: A Grounded Theory of Academic Procrastination", **Journal of Educational Psychology**, The American Psychological Association, Vol. 99, No. 1, pp 12-25.

65. Siapurta, Ide Bagus (2010): "Temporal Motivation Theory: Best Theory (yet) to Explain Procrastination", **Anima Indonesian Psychological Journal**, Vol. 25, No. 3, pp 206 -214.
66. Solomon, Laura J. and Rothbum, Esther D. (1984): "Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates", **Journal of Counseling Psychology**, American Psychological Association, Inc., Vol. 31, No. 4, pp 503- 509.
67. Steel, P., and Klingsieck, K. (2015): "Procrastination", In J. D. Wright (Ed.), **The international encyclopedia of the social & behavioral sciences (2nd ed.)**, Oxford: Elsevier, Vol. 19, pp. 73-78.
68. Steel, Piers (2007): "The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure", **Psychological Bulletin**, The American Psychological Association, Vol. 133, No. 1, pp 65-94.