



الطفو الأكاديمي وعلاقته بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الأزهر بالوجه البحري

إعداد

د/ عبد الرحمن محمد عبد الرحمن	د/ محمد إبراهيم عبده
مسعود	أستاذ مساعد بقسم أصول التربية
مدرس بقسم علم النفس التربوي	كلية التربية - جامعة الأزهر
كلية التربية - جامعة الأزهر بالدقهلية	بالدقهلية

الطفو الأكاديمي وعلاقته بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الأزهر بالوجه البحري

محمد إبراهيم عبده¹، عبد الرحمن محمد عبد الرحمن مسعود²

¹قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر بالدقهلية، مصر.

²قسم علم النفس التربوي، كلية التربية، جامعة الأزهر بالدقهلية، مصر.

¹البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: Mohamedelsayed2200.el@azhar.edu.eg

ملخص:

هدف البحث الحالي إلي التعرف على العلاقة بين الطفو الأكاديمي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك في ضوء نوع الكلية والجنس والدرجة العلمية، وامكانية التنبؤ بالطفو الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الأداء المهني لهم، وتكونت عينة البحث من (250) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياسين أحدهما للطفو الأكاديمي، والثاني مقياس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الطفو الأكاديمي وكل من أبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية لهما، وأنه يمكن التنبؤ بالطفو الأكاديمي من خلال الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، وأيضًا وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في أبعاد الطفو الأكاديمي والدرجة الكلية له، وأبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية له لصالح الذكور، وأيضًا وجود فروق دالة إحصائية بين نوع الكلية (نظرية - عملية) في أبعاد الطفو الأكاديمي والدرجة الكلية له وأبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية له لصالح الكليات النظرية، وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) في أبعاد الطفو الأكاديمي والدرجة الكلية له لصالح (مدرس)، ماعدا بُعد المسؤولية والعلاقات الطيبة، وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) في أبعاد الاداء المهني لصالح (مدرس)، ماعدا الدرجة الكلية للأداء المهني وبُعد التطوير الذاتي.

الكلمات المفتاحية: الطفو الأكاديمي، الأداء المهني، عضو هيئة التدريس.



Academic Buoyancy and Its Correlation with Professional Performance among the Faculty Members in Some Faculties of Al-Azhar University in Lower Egypt

Mohamed Ibrahim Abdo¹,

Abdul Rahman Mohamed Masoud²

¹*Fundamentals of Education*

²*Educational Psychology*

Faculty of Education in Dakahlia Faculty of Education, Dakahlia

Al-Azhar University Al-Azhar University

¹**Corresponding author E-mail:** Mohamedelsayed2200.el@azhar.edu.eg

ABSTRACT

The current research aimed to identify the correlation between academic buoyancy and professional performance among faculty members in light of the type of college, gender and academic degree. It also aimed to identify the possibility of predicting the academic buoyancy among faculty members through their professional performance. The sample of the research consisted of (250) faculty members who responded to the scales of academic buoyancy and professional performance. Results revealed that there was a statistically significant correlation between academic buoyancy (total score- dimensions) and professional performance (total score- dimensions). Thus, it was possible to predict academic buoyancy through the professional performance among faculty members. In addition, there were statistically significant differences between males and females in academic buoyancy (total score- dimensions) and professional performance (total score- dimensions) in favor of males, and also statistically significant differences according to the type of faculty (theoretical - practical) in academic buoyancy (total score - dimensions) and professional performance (total score - dimensions) in favor of theoretical faculties. Results also revealed that there were statistically significant differences between faculty members according to the academic degree of the faculty member (professor - assistant professor - lecturer) in academic buoyancy (total score- dimensions) in favor of (lecturer), except for the dimension of responsibility and good relations. Moreover, there were statistically significant differences between faculty members according to the academic degree of the faculty member (professor - assistant professor - lecturer) in the dimensions of professional performance in favor of (lecturer), except for the total score of professional performance and the dimension of self-development.

Keywords: Academic Buoyancy, Professional Performance, Faculty Member.

مقدمة:

يعد مستوى التعليم العالي ونوعيته ونجاح الجامعة في تحقيق أهدافها يتحدد من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس، وأدائهم باعتبارهم قادة التعليم ولهم دور كبير ومسئوليات متعددة ومعقدة في ظل التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التعليم: لمواكبة مستحدثات العصر وفي ظل الظروف الراهنة من جائحة كورونا. ويلاحظ ان التكنولوجيا واستخدام الإنترنت والبوابات الإلكترونية لإلقاء المحاضرات عن بعد في ظل الظروف الراهنة أصبح ضرورة ملحة، حيث إنه يسهم بفاعلية في تسهيل وانسياب المدخلات التعليمية، وما يجري من عمليات داخل الإطار الجامعي. وأيضاً تحويل المعلومات داخل المجتمع الجامعي من وركي إلي إلكتروني، لا يتم إلا من خلال الأداء الجيد لأعضاء هيئة التدريس، والطفو الأكاديمي لهم أي قدرتهم علي تخطي العقبات والصعاب والمشكلات التي تحول دون تحقيق أهداف الجامعة.

وأشار (عنتر محمد، 4، 2014) إلي أن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلي التأثير في شخصيات الطلاب من خلال البرامج والأنشطة التعليمية التي يحرص علي تنفيذها، ويختلف دور عضو هيئة التدريس باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها وتباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها وتركز ادواره في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف والترجمة، وتقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز والمؤسسات المتخصصة.

ويوضح (محمد أحمد، 193، 2006) أن نجاح عضو هيئة التدريس في أداء دوره كأستاذ جامعة يعد عاملاً رئيساً في نجاح العملية التعليمية، وحرصت الكثير من الجامعات علي مستوى العالم، علي مساعدة أعضاء هيئة التدريس فيها لتطوير ادائهم وتجديد خبراتهم ورفع جودة الاداء التدريسي وتقديم الخدمات التعليمية المناسبة ذات الجودة العالية.

وأشار (جمال الدهشان وشبل بدران، 2001م، 200) إلي أن التعليم الجامعي لا يستطيع أن يجابه التحديات الآنية، والمستقبلية إلا بتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس علي نحو يعينهم علي الاضطلاع بما يتوقع منهم من أداء ومسؤوليات، وذلك عن طريق إيجاد الفرص المناسبة لتطوير مهاراتهم التدريسية والبحثية وذلك من خلال تنظيم حلقات أو دورات تدريبية تجديدية أو ورش عمل تزود عضو هيئة التدريس بكفايات تساعده علي أداء مهامه التعليمية والتربوية.

ونظراً لتدفق المعلومات والأساليب والوسائل المستخدمة في التعليم فلا يستطيع عضو هيئة التدريس الإحاطة بما يستجد في الطرق والأساليب في كل مجالات التعليم وخاصة في مجال تخصصه وبناء علي ذلك يتطلب من الجامعة العناية بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم علي مواكبة متطلبات التقدم العلمي والتقني الحاصل في هذا الزمن (عبدالرحمن بن عبدالوهاب، 2018، 20)

وأشارت (زينب عواد، 343، 2015) إلي أن عضو هيئة التدريس يقوم بدورًا أساسيًا في العملية التعليمية؛ فعلاوة علي ما يقدمه من إنتاج علمي، يسهم في حل مشكلات المجتمع ويساهم في عملية التطور والتنمية الشاملة، بالإضافة إلي تعدد ادوار عضو هيئة التدريس



ومسؤولياته داخل الجامعة، فهو يقوم بإعطاء المحاضرات، والتفاعل مع الطلاب، ووضع المناهج والمقررات الدراسية، ومنح الدرجة العلمية والإشراف علي الرسائل والبحوث العلمية.

ووضحت (ابتسام بنت عبد الله، 36، 2017) إلى أن الأستاذ الجامعي من أهم موارد التعليم العالي، ويعد النمو الشخصي والمهني للأساتذة الجامعيين ضرورياً للقوة المستمرة للتعليم الجامعي؛ فبيئة التعليم العالي تتغير مع التطور المعرفي، والمتغيرات المعاصرة للتحويل من التعليم التقليدي إلى التعليم الذي يمكن الطلاب علي الحصول علي تعليماً أفضل، واكتساب المهارات التي تنمي شخصياتهم، ليكونوا مواطنين صالحين مسؤولين يعملون من أجل تحسين مجتمعاتهم، وتنمية مهارات الاتصال، والتفكير الناقد، وحل المشكلات.

وبالإضافة إلى هذا فيقع عبء كبير علي الجامعة تجاه تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وخاصة في ظل الظروف الراهنة من تحويل التعليم من محاضرات إلى تعليم هجين واستخدام المحاضرات عن بعد والعقبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لإعداد الاختبارات الإلكترونية والمناهج الإلكترونية ومساعدتهم علي الطفو الأكاديمي أي تخطي كل هذه العقبات والصعاب وخاصة في ظل الظروف الراهنة من جائحة كورونا.

ويري (Martin & Marsh, 2008, 62) و (Putwain, D. & Daly, A., 2013, 160) أن مفهوم الطفو الأكاديمي مكوناً مهماً يرتبط بقدرة الفرد علي الأداء ومواجهة المشكلات الأكاديمية والمهنية والشخصية والتحديات اليومية، ولذلك يعد الطفو الأكاديمي ضمن علم النفس الإيجابي باعتباره: الاستجابة التكيفية للمحن ومواجهة التحديات اليومية.

وتوضح (جهاد عثمان، 2018، 58) أن الطفو الأكاديمي أحد متغيرات علم النفس الإيجابي، التي تسهم في تنمية جوانب القوة في شخصية الفرد ليساعده علي التخلص من الضغوط والمحن والإحباطات ويكشف عن الجوانب الإيجابية لديهم، وبالتالي يرتفع أداء الفرد وإنجازه للمهام الموكلة إليه.

وبينت (Putwain, D. & Daly, A., 2013, 160) أن الطفو الأكاديمي يرتبط إيجابياً بمجموعة النواتج التعليمية والتكيفية شاملة الاستمتاع والمشاركة الفعالة في العمل، وفعالية الذات الأكاديمية والتخطيط والمثابرة وقلق الاختبار.

وبصفة دائمة يعتبر الإنسان طالباً للعلم والتعلم والاستزادة من المعرفة والثقافة طيلة حياته، ولا يتوقف عند حد معين، لذا يواجه أثناء تعلمه وإعداده بعض الصعاب والعقبات والمشكلات الأكاديمية وغير الأكاديمية، ويتطلب منه أن يتخطاها ويستمر في تعلمه وإنجازه.

ولذا فالطفو الأكاديمي يمكن أن يستفيد منه كل فرد يتلقى التعليم ويقوم بالأبحاث والدراسات كطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس، ومساعدتهم بالتدريبات والأنشطة والإستراتيجيات والبرامج التي تنمي لديهم الطفو الأكاديمي.

وأوضحت (زينب محمد، 2020، 10) أهمية تقديم دورات تدريبية وورش عمل للسادة المعلمين وتدريبهم علي كيفية توظيف بعض الأنشطة في عمليتي التعلم والتعليم، وكذلك

تشجيع بعض المعلمين على استخدام الأنشطة المختلفة التي تسمح بالمشاركة الإيجابية النشطة للمتعلم والمعلم لتطوير الطفو الأكاديمي.

وقام (Shafi, A. & et al, 2018, 421) بتطوير الطفو الأكاديمي من خلال دور التغذية الراجعة كتقييم للأفراد.

واقترح (Martin&Marsh,2009,360) أن الافراد و الطلاب يستطيعون أن يكونوا قادرين على الطفو الأكاديمي من خلال تطوير توجهاتهم السلوكية والمعرفية والنواحي الايجابية الفعالة نحو الحياة الأكاديمية.

مشكلة البحث:

يعد تقييم الأداء المهني أحد الركائز الرئيسة لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي للجامعات، والذي من شأنه حث الجامعات في مختلف الدول على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال تغليبهم على الطفو الأكاديمي، وخاصة كلما تم تدريبهم على تخطي العقبات والأزمات والصعاب التي تحول دون تحقيق أهدافهم، ومن ثم تحقيق أهداف الجامعة.

وفي الآونة الأخيرة ظهرت الحاجة الملحة لكثير من المهارات والأداءات الفعلية التي يتطلبها معظم أعضاء هيئة التدريس، وخاصة في طريقة التعليم عن بعد أو التعليم الهجين أو الطريقة التقليدية التي تتطلب من عضو هيئة التدريس أن يكون ملماً ببعض المهارات التكنولوجية لكي يستخدمها في أبحاثه ومحاضراته مثل إعداد الاختبارات الإلكترونية والتصحيح الإلكتروني واستخدام المنصات الإلكترونية، وهذا في ظل التحول والتعلم الرقمي أيضاً في ظل جائحة كورونا.

وبينت دراسة (باسم برقاي وعماذ أبو الرب، 2016، 339) إلى أن مؤسسات التعليم العالي تتميز في تقديم خدماتها الأكاديمية والبحثية وخدمة المجتمع إلى الفئات المستهدفة من الطلاب؛ حتى تنجح في استقبالهم لتقديم خدماتها الأكاديمية المتميزة لهم، وتخرجهم بعد ذلك إلى سوق العمل والمجتمع المحلي كخريجين متميزين وقادرين على تلبية الاحتياجات المختلفة للسوق وللمجتمع المحلي.

وكشفت بعض الدراسات والأبحاث أن هناك فروق واضحة بين أداء المعلمين والذي يرجع سببه إلى شخصياتهم وخصائصهم المهنية وممارستهم التدريسية والرضا الوظيفي لهم والأولويات التدريبية وتقويم الآخرين وقدرتهم في التغلب على المعوقات والمشاكل التي تواجههم داخل الجامعة (الطفو الأكاديمي).

وتوضح (Soheili, M., & et al 2020,200) أهمية المساندة والتدعيم الوالدي للمخرجات التعليمية كالأداء التدريسي والتوافق والتكيف والإنجاز الأكاديمي والسمات الشخصية للمعلمين والوالدين في الطفو الأكاديمي.

واوضحت دراسة (عمر عطا الله، ونظمي حسن، 2020، 677) أهمية توفير التدريب المناسب للمعلمين داخل المدارس لرفع القدرات والتركيز على المهام لمقاومة الضغوط الأكاديمية والتخفيف من أثار الإخفاق.

ويقع عبء كبير علي الجامعات تجاه أعضاء هيئة التدريس في تدريبهم علي تطور وتحسين الطفو الأكاديمي لديهم وايضاً علي أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في التطور والنمو لمواكبة العصر الحالي، ولا يمكن معرفة الإستراتيجيات والبرامج التدريبية للطفو الأكاديمي إلا بمعرفة المتغيرات والعوامل المرتبطة بهما وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية. ونظراً لعدم وجود الدراسات والبحوث العربية التباهتمت بالطفو الأكاديمي وعلاقته بمتغير الأداء المهني لدي أعضاء هيئة التدريس،- في حدود ما اطلع عليه الباحثان- لذا يمكن توضيح مشكلة البحث في التساؤل الاتي:

ما العلاقة بين الطفو الأكاديمي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بوجه بحري؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس السابق التساؤلات الفرعية التالية:

- (1) هل توجد علاقة دالة إحصائيًا بين متوسطات الدرجات الكلية لتطبيق مقياسي الطفو الأكاديمي والأداء المهني في ضوء نوع الكلية (نظرية - علمية)؟
- (2) هل توجد علاقة دالة إحصائيًا بين متوسطات الدرجات الكلية لتطبيق مقياسي الطفو الأكاديمي والأداء المهني في ضوء الجنس (ذكور - إناث)؟
- (3) هل توجد علاقة دالة إحصائيًا بين متوسطات الدرجات الكلية لتطبيق مقياسي الطفو الأكاديمي والأداء المهني في ضوء الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس)؟
- (4) هل يمكن التنبؤ بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال الطفو الأكاديمي لهم؟

أهداف البحث:

استهدف البحث الحالي معرفة العلاقة والتنبؤيين متغيري الطفو الأكاديمي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بوجه بحري في ضوء (الجنس - الدرجة الأكاديمية - نوع الكلية)

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- مواجهة مشكلة ندرة الدورات في الجامعة لرفع الأداء المهني والعلمي والتكنولوجي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر مما يعوق تنمية وتحسين الطفو الأكاديمي، وأيضاً يؤثر سلباً علي المخرجات التعليمية البشرية.
- أهمية مساعدة الجامعة لأعضائها في تخطي العقبات والصعاب التي تواجههم وحل مشكلاتهم لتطوير أدائهم المهني.
- معظم الدراسات والبحوث التي اهتمت بالطفو الأكاديمي للطلاب في المراحل الجامعية وقبل الجامعية، وعدم وجود دراسات وأبحاث تناولت الطفو الأكاديمي

لدى أعضاء هيئة التدريس وأثره علي أدائهم المهني.لذا تركز الدراسة الحالية علي معرفة العلاقة والتنبيؤين متغيري الطفو الأكاديمي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بوجه بحري ضوء (الجنس – الدرجة الأكاديمية – نوع الكلية).

مصطلحات البحث:

الطفو الأكاديمي Academic Buoyancy

يعرفه (Malmberg, J. & Hall, J. & Martin, A., 2013, 263) بأنه قدرة الطالب علي النجاح في التغلب علي النكسات والتحديات التي تواجهه بشكل معتاد في الحياة الأكاديمية اليومية مثل الأداء الضعيف وصعوبة المهام ويوصف بأنه العامل الذي يساعد الطلاب علي التعامل مع المخاطر الأكاديمية.

وعرفه (Piosang, 2016,38) بأنه قدرة الطالب في الحفاظ علي كفاءته الذاتية والسيطرة علي التحديات الأكاديمية اليومية مثل القلق والعلاقات مع المحيطين به من زملاء وأساتذة والاندماج مع الآخرين داخل مجتمع المدرسة.

ويشير (شيرى مسعود، 2019، 305) إلي الطفو الأكاديمي بأنه قدرة الطلاب علي تخطي المشكلات اليومية التي تواجههم في نطاق المناخ المدرسي سواء داخل حجرات الصف الدراسي أو خارجها، مما يؤدي بهم للوصول إلي حالة التوازن لديهم والحصول علي نتائج إيجابية في مسار تعليمهم.

ويري (رمضان على، 2020، 291) أن الطفو الأكاديمي أحد المفاهيم الحديثة في علم النفس الإيجابي، ويركز علي النواحي الإيجابية في شخصية الفرد ليساعده في التغلب علي التوتر والقلق والخوف من الفشل واستيعاب التقدم العلمي والتكنولوجي ومعالجة المعلومات والنجاح والتفوق الدراسي.

التعريف الإجرائي للطفو الأكاديمي:

قدرة أعضاء هيئة التدريس علي مواجهة الصعاب والعقبات والمشكلات الأكاديمية التي يتصدون لها أثناء إتمام المهام العلمية الموكلة لهم سواء داخل قاعات الدراسة أو خارجها، وذلك من خلال ثقتهم بأنفسهم ورغبتهم واستمتاعهم في الأنشطة والواجبات المكلفين بها، وتكوين علاقات طيبة مع الزملاء والطلاب، واستيعاب التقدم العلمي والتكنولوجي، وخفض الخوف والقلق والتوتر لديهم.

عضو هيئة التدريس:

يعرف (خالد بن صالح، 2006، 146) أعضاء هيئة التدريس بأنهم كافة الأعضاء ذوي التخصصات الأكاديمية المختلفة العاملين في الكليات والجامعات بما في ذلك المحاضرون.

ويعرف (Kezar et al., 2011,130) أعضاء هيئة التدريس بالأفراد الذين يقومون بالتدريس واجراء البحوث فيالجامعات ومؤسسات التعليم العالي (وغالبا ما يسمون دوليا بالكادر الأكاديمي)



وعرف (Carter & Brockerhoff-Macdonald, 2011, 2) عضو هيئة التدريس هو من يقوم بالتدريس في الجامعة، ويسمي معلم أو أستاذ أو محاضر، ويتولى مناصب مختلفة ثابتة أو غير ثابتة في الجامعة.

الأداء:

تعني كلمة "أداء" في قاموس المنجد، إيصال الشيء إلي المرسل إليه، وعرف (أحمد حسين، وعلي احمد 1999، 33) الأداء: بأنه "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري وهو يستند إلي خلفية معرفية ووجدانية معينة. وهذا الأداء يكون عادة علي مستوي معين يظهر منه قدرة الفرد او عدم قدرته علي عمل ما".

يعرف (محمد مصطفى، 2016، 279) بأنه المستوي الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجود العمل المقدم من طرفه.

وعرفته (عزة أحمد، 2015، 22) بأنه درجة تحقيق الفرد العامل للمهام الموكلة، إليه من حيث الجهد والجودة والنوعية المحققة مع العمل علة تخفيض تكاليف الموارد المستخدمة ومن التعريفات الأخرى للأداء (سكينة البشير، 2013، 19) أنه هو مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله وتضمنه الجودة وحسن تنفيذه والخبرة الفنية في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظومة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمل الموظف والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص.

الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يعرف (جمال الدهشان، وجمال السيسي، 2004م، 397) الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بأنه "الطريقة التي تحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث، ونقلها من خلال التدريس، ومن خلال خدمة وتنمية المجتمع"

ويعرف الباحثان الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس إجرائيا في هذا البحث بأنه: الوظائف والادوار والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والمتصلة بمجالات التدريس المختلفة وتطوير المناهج الدراسية، والبحث والنشر العلمي، وخدمة المجتمع، التطوير الذاتي التخصصي والإدارة الأكاديمية.

الإطار النظري للبحث

أولاً: الطفو الأكاديمي:

الطفو لغة: مصدر طفا، علي يطفو، أطف طفوًا فهو طاف، والمفعول مطفو عليه، والمعني انتشار وعود علي سطح الماء، أي بروز وظهور الشيء علي السطح ومواجهته.

ويشير (حسن عابدين، 2018، 59) إلى أن كلمة الطفو مستوحاة من علم الفيزياء حيث تعني (قابلية حركة الأجسام المغمورة في سائل نحو سطحه عند تركها حرة)، إلا أنها هنا

مناسبة للفرد الذي يتعلم، فيمكنه أن يطفو أكاديمياً وينجو بنفسه من المشكلات الأكاديمية التي يمر بها يومياً، وكلمة (Buoyancy) تترجم علي أنها (إبتهاج - انتعاش - انطلاق - الطفو).

البناء النظري للطفو الأكاديمي:

يبنى الطفو الأكاديمي علي (نظرية تقرير المصير) والتي تستخدم في توسيع وبناء وتدعيم المشاعر الإيجابية باعتبارها مصدراً للتكيف النفسي ولزيادة قدرة المرء علي الصمود الأكاديمي، والتركيز علي المبادئ الرئيسة كنقاط لبناء القوة بدلاً من الاستجابة للنكسات والتحديات، فهو يركز علي الجوانب الإيجابية لحياة الأفراد بدلاً من معالجة الجوانب السلبية وهذا يعتبر مفهوم الطفو الأكاديمي من المفاهيم الحديثة في علم النفس الإيجابي.

ويعرف (Farhadi,A.&et al, 2017,269) الطفو الأكاديمي بأنه قدرة الطلاب علي الاستجابة بشكل فعال للنكسات البسيطة اليومية، ويعتبر السمة المثلي لأداء الطلاب المرتبط بالإنجاز.

ويري (Putwain,D., w.&et al, 2020, 160) أن مفهوم الطفو الأكاديمي يعتبر إضافة جديدة نسبياً إلي مجال التعليم ويتم تعريفه علي أنه القدرة علي التغلب بشكل فعال.

ويوضح (رمضان علي، 2020، 293) ان الطفو الأكاديمي أحد المفاهيم الحديثة في علم النفس الإيجابي، ويركز علي النواحي الأكاديمية في شخصية الفرد ليساعده فالتغلب علي التوتر والقلق والخوف من الفشل، واستيعاب التقدم العلمي والتكنولوجي ومعالجة المعلومات وتحقيق النجاح والتفوق الدراسي.

ثانياً: خصائص الأفراد مرتفعي الطفو الأكاديمي:

أشارت بعض الدراسات والأبحاث إلي الخصائص التي يتصف بها مرتفعي الطفو الأكاديمي كدراسة (حنان حسين، 2018، 252) ودراسة (حسن سعد، 2018، 69) ودراسة (Martin,Aj., & Marsh,H. w., 2009,360). ويمكن إيجازها في النقاط التالية:

- ارتفاع الثقة بالنفس.
- ارتفاع الكفاءة الذاتية.
- الانفتاح والاندماج الأكاديمي.
- التعامل مع المخاطر الأكاديمية. - القلق المنخفض (غير المرضي).
- ارتفاع الرفاهية والصحة النفسية - التخطيط. - المثابرة.
- أهدافهم الإتيقان وليس تجنب الفشل. - المساندة الاجتماعية

ثالثاً: أبعاد الطفو الأكاديمي والعوامل المؤثرة فيه:

تنظر (منال محمود، 2014، 566) للطفو الأكاديمي علي أنه يتكون من بعد واحد فقط أي الدرجة الكلية للطفو الأكاديمي.

وتري (سوسن إبراهيم، 2015، 39) أن الطفو الأكاديمي يتكون من مواجهة الضغوط والمشكلات الدراسية والتخطيط لمعاودة النجاح والتوجه الإيجابي لفهم المشكلات.

وتري (زينب محمد، 41، 2020) أن الطفو الأكاديمي خليط من الأهداف الواضحة ومقاومة الضغوط والاندماج الأكاديمي.

ويشير (Piosang, 2016, 30) و(شيري مسعد، 2019، 320) إلي ابعاد الطفو الأكاديمي وهي (الفاعلية الذاتية- السيطرة غير المؤكدة – القلق – الاندماج الأكاديمي – العلاقة بين المعلم والتلميذ).

وأوضحت دراسة (ابتسام محمود، 2018، 220) أن هناك عاملين أساسيين للطفو الأكاديمي هما (البعد المعرفي السلوكي التكيفي" ويتضمن الثقة بالنفس والالتزام والتخطيط" – والبعد المعرفي السلوكي غير التكيفي ويتضمن " السيطرة غير المؤكدة والقلق).

كما اوضحت دراسة (عمر عطا الله ونظمي حسين، 2020، 677) ودراسة (الهام سرور، 2020، 403) أن هناك ثلاثة عوامل يتكون منها الطفو الأكاديمي وتؤثر فيه:

الأول/ البعد النفسي ويتضمن (الفعالية الذاتية- التحكم والسيطرة- الشعور بالهدف – الدافعية).

الثاني/ البعد المدرسي ويتضمن (المناهج – الأنشطة – المشاركة الصفية – العلاقة بالأخرين).

الثالث/ البعد الأسري والأقران ويتضمن (دعم الأسرة – العواطف والروابط – التزام الأقران بالتعلم – الاتصال بالمنظمات).

وبعد الطفو الأكاديمي أفضل صور التكامل بين الجوانب المعرفية والجوانب الوجدانية والمهارات والخبرات، وتوظيفه كوسيط بينهما للوصول إلي تحقيق الرفاهية وجودة الحياة الأكاديمية والمهنية.

رابعاً: مقارنة بين الطفو الأكاديمي والصمود الأكاديمي:

بينت دراسة (حنان حسين، 2018، 265) ودراسة (ابتسام محمود، 2018، 215) ودراسة (Anderson, R. & et al, 2020, 10) ودراسة (جمهان عثمان، 2018، 366) ودراسة (Yosefi S., Keshavarz, S., & Kakavand, A., 2020, 79-67) الفروق الواضحة بين الطفو الأكاديمي والصمود الأكاديمي ويمكن تحديدها واختصارها في الجدول التالي:

جدول رقم (1)

الفرق بين الطفو الأكاديمي والصمود الأكاديمي

الصفود الأكاديمي	الطفو الأكاديمي
الإيمان بالقدرة علي تحقيق الأهداف والتصدي بنجاح للعقبات والصعاب المعقدة والمرتبطة بالحياة بصفة عامة.	القدرة علي التحمل والتصدي بنجاح للتحديات والعقبات البسيطة المرتبطة بالحياة المدرسية الروتينية.
يرتبط بالمشكلات والصعاب والشدائد الكبرى	يتعامل مع المشكلات والتحديات والصعاب

الصغربالتي تواجه معظم الطلاب يومياً.	والحادثة التي تواجه بعض الطلاب.
يعتبر شرطاً أساسياً وبنية نفسية تعكس الصمود الأكاديمي.	يستدل عليه من خلال الطفو الأكاديمي ومنبئ قوي للصدوم الأكاديمي
يرتبط بالأداء الدراسي الضعيف والمؤقت الذي يحدث في بعض الأحيان.	يرتبط بالفشل المزمن أو الانخفاض المستمر في التحصيل.
يرتبط بالدافعية المنخفضة وعدم المشاركة الصفية وذلك يتطلب استجابة طفو.	يرتبط بالهروب من المدرسة والشعور بحالات الغربة والعزلة والسخط من المدرسة والمعارضة للمعلمين والأهل وذلك يتطلب استجابة صمود.
القلق والتوتر بسيط ويظهر عند اختيار مادة أو تخصص معين	التعامل مع الحالات المرضية الحادة كارتفاع القلق والتوتر والاكنتاب.
الثقة المنخفضة في الحياة المدرسية لبعض الوقت.	ينظر له كتهديد أساسي للحياة المدرسية والنمو التعليمي عامة وبصفة دائمة.

ويرى الباحثان بالإضافة إلى ما سبق أن الفرق بين الطفو الأكاديمي والصدوم الأكاديمي يكمن في الدرجة وليس في النوع، وتطبيقات الصمود الأكاديمي محدودة علي العكس من الطفو الأكاديمي.

خامساً: النماذج السيكولوجية المفسرة للطفو الأكاديمي:

أوضحت دراسة ((جمهان عثمان ونرمين عوني، 2018، 368)) أنه يمكن تفسير الطفو الأكاديمي من خلال:

(1) نموذج الدافعية والانهماك (Martin, A. J., & Marsh, H. W, 2009, 365) وفيه يتم تقسيمه إلى أربعة أبعاد رئيسة هي:

أ) الأبعاد المعرفية المساعدة علي التوافق وتتضمن (قيمة المهمة- التوجه للأقتان- الكفاءة الذاتية) فالأفراد الذين يظهرون مستويات عالية في هذه المتغيرات ويتعلمون من أجل التعلم والفهم يكون لديهم مستويات عالية وأكثر قدرة علي الطفو الأكاديمي.

ب) الأبعاد السلوكية المعززة للتوافق وتتضمن (المثابرة – التخطيط –إدارة المهام) فالأفراد الذين لديهم إصرار وتصميم ومثابرة وتحدي للصعاب وتخطيط لأعمالهم وواجباتهم يظهرون مستويات عالية من الطفو الأكاديمي.

ج) الأبعاد المعرفية المعوقة للتوافق وتتضمن (القلق –تجنب الفشل- اهتزاز الثقة) فالأفراد الذين لديهم مستوي عالي من القلق ويتبنون توجهات تجنب الفشل (وليس الإتقان) وتهتز ثقتهم بأدائهم فإنهم يظهرون مستويات متدنية من الطفو الأكاديمي.



(د) الأبعاد السلوكية المعوقة للتوافق وتتضمن (التعطيل الذاتي- الانسحاب) فالأفراد الذين يظهرون الرغبة في عدم إتمام المهام وإنجازها في الوقت المحدد وتأجيلها وعدم الاستعداد للاختبارات ولا يشاركون في الأعمال المطلوبة ويظهرون العجز المتعلم وهذا يعتبر معاكس تمامًا للطفو الأكاديمي.

(2) نموذج مؤشرات التنبؤ الدافعي الخمسة (5c):

يتكون من خمسة عوامل يمكن اعتبارها كمتنبئات للطفو الأكاديمي وهي (الثقوب التنسيق، والالتزام والقلق المنخفض، والتحكم أو السيطرة) والأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة في الثقة والالتزام والتنسيق يرتفع لديهم الطفو الأكاديمي، والذين لديهم قلق منخفض والتحكم معتدل يرتفع لديهم الطفو الأكاديمي.

سادسًا: الطرق والوسائل والأساليب لتحسين الطفو الأكاديمي:

أوضح (Anderson, R. C. & et al, 2020, 11) أنه تم جمع البحوث والدراسات من عام (2020/2000) وتم استخلاص ما يلي:

- الطفو الأكاديمي جزء عادي من عملية التكيف البشري في مواجهة الشدائد.
- الطفو الأكاديمي يعتمد علي جوانب مختلفة في الحياة بصفة عامة.
- له خصائص متعددة مثل الكفاءة الذاتية والتنظيم والعواطف والثقة، والتنسيق، والالتزام، والسيطرة.
- من خلاله يتم التمييز بين الشدائد والمحن الصغرى مقابل الشدائد والمحن الكبرى لتحمل المواجهة والتحدى.
- التجارب العاطفية السالبة مفتاح لإطلاق الطفو الأكاديمي.
- تعد استراتيجيات التعلم والتنظيم الذاتي مهمة جدًا للتعامل مع الأخطاء وتحمل المواقف السلبية.
- يحتاج المعلمون إلي علاقات داعمة ومهارات لإدارة التدريب والجهاد ليصبحوا أفضل نماذج للطفو الأكاديمي.
- التعرف علي المحن والشدائد والصدمات التي يواجهها الطلاب والمعلمين، (وتبدأ بفهم أثار الصدمة، والتعرف علي الطلاب وتقديرهم لظروف البيئة التعليمية وذلك بزيادة الطفو الأكاديمي لديهم).
- علم التفاهم والتنظيم العاطفي لجميع الطلاب، فكل البرامج التي تنمي الطفو الأكاديمي تتضمن جوانب التنظيم العاطفي والتي من فوائدها ضبط الاستجابة للتوتر والقلق والعواطف السلبية التي يتعرضون لها بانتظام في المدرسة.
- تحديد الاحتياجات وتكييف البرامج ثقافيًا لتلائم برامج التعلم العاطفي.

- مساعدة الطلاب علي تصور مستقبلهم الذاتي في المدرسة وخارجها.
- تلبية الحاجات النفسية للطلاب من الدعم الأسري والمشاركة الإيجابية.
- ممارسة تصور الأهداف وتحديدها ومراقبتها لتنمية الطفو الأكاديمي.

ثانياً الأداء المهني:

(أ) جوانب الأداء المهني:

جانب التدريس الجامعي: (فؤاد السلطان، 2005) تبرز فاعلية عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، من خلال إلمامه بمادة التخصص وحسن اختيار المادة التعليمية للدرس، وحدائثة المعلومات وجديتها والتعمق في فهم محتوى المحاضرة بدرجة جيدة والقدرة علي مناقشة محتوى المادة بسهولة، وثقة وحب المدرس لمادته من دلالات الكفاءة والتميز والدافعية التي تسهل توصيل المادة العلمية بسهولة.

جانب البحث العلمي: البحث العلمي من أهم وظائف الجامعة، ومن أهم الأنشطة العلمية التي تحدد قوة وسمعة الجامعة، وهو محور يتصل بقدرات ومنهجية أعضاء هيئة التدريس البحثية، وبمدي قدرتهم علي تفهم احتياجات المجتمع والعمل علي حلها. تبرز أهمية البحث العلمي كونه من أهم المجالات التي ترتبط بنمو وتطور المجتمعات الإنسانية.

جانب المشاركة المجتمعية: يري (محمد الخطيب، 2001) أن هناك أساليب لتفعيل جهود عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع تتمثل فيما يلي:

1. تمهين التعليم الجامعي والسعي إلي تقدير حاجات المجتمع، وقطاعاته الصناعية والتجارية وربط ذلك بسوق العمالة، والتأكد من مناسبة التخصصات المقترحة واسقاط المهارات المناسبة إلي المساقات التدريسية.
2. المشاركة في مجالس المؤسسات الجامعية زياده الروابط بين الجامعة والمجتمع حيث تم اشراك بعض الكوادر القائمة علي مؤسسات الانتاج مجالس ادارات الجامعات وتقاسم العوائد المالية بين الجامعات وهذه المؤسسات.
3. ارتباط الجامعة بما يجري حولها من خلال اقامة علاقات تعاونية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع تقوم علي تنسيق البرامج التدريبية واقامة المشاريع الإنتاجية المشتركة مع المؤسسات المجتمعية.

يري كثير من الباحثين (بربارا ماتير، واخرون، 2000، 26) أن الوظائف الرئيسية للجامعة تنحصر في ثلاث مجالات رئيسية وهي التعلم لإعداد القوي البشرية، والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وهذه الادوار في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة التعليمية الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق اهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توافر القوي البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة لذا تعتمد الجامعات الي تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها وكيف يؤدون ادوارهم بصورة فردية او جماعية مما يجعل بالتالي عمليات التدريب في التعليم الجامعي تحقق أهدافها المرجوة.



ب) أدوار عضو هيئة التدريس:

أدواره تجاه طلابه: التدريس، تقويم أداء الطلاب، الإرشاد والتوجيه، الإشراف علي بحوث طلاب، تيسير عملية التعلم، إعداد المواد التعليمية والأدلة التدريسية.

أدواره تجاه المجتمع: اجراء بحوث ودراسات مرتبطة بمشكلات المجتمع، نشر ثقافة المجتمع، تدعيم العلاقة بين المجتمع والجامعة، دراسة حاجات المجتمع، تفعيل دور المؤسسات الحكومية الخاصة في خدمة طلاب الجامعة.

أدواره تجاه الجامعة والكلية التي يعمل بها: المشاركة في الاجتماعات واللجان المتخصصة، رسم السياسات وتخطيط البرامج، تمثيل الجامعة في المحافل الرسمية والمجتمعية، العمليات الإدارية، المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بأهداف الجامعة ورسالتها وتطويرها.

أدواره تجاه نفسه وتشمل: تطوير ذاته مهنيا وبحثيا، المشاركة في المؤتمرات، حضور حلقات النقاش والدورات التدريبية، تبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى، التجديد المعرفي.

فأعضاء هيئة التدريس (صالح أحمد، وآخرون، 2017م، 6) من أهم المدخلات في المؤسسات التعليمية الجامعية التي تحتاج الي تطوير في ضوء الثورة التكنولوجية والمعلوماتية، وبالتالي يتطلب الأمر تطوير مستوى الأداء لديهم مع توفير معايير ومحكات يتم تقويم الأداء في ضوءها، وهذا ما تركز عليه تحقيق ضمان الاعتماد والجودة.

والمعلم الجامعي (نورة ناصر، 2017، 451) هو العنصر الفاعل في العملية التعليمية الجامعية، فخصائصه الشخصية والمعرفية والانفعالية لها دور مهم في فاعلية العملية التعليمية، لأنه مهما كان مستوي المناهج التي تقدمها الجامعة والتجهيزات والتقنيات التي تتوفر للجامعة، فلا يمكن أن تحقق أهدافها، ما لم يتواجد فيها الأستاذ الكفاء تدرسا وبحثا، فالأستاذ الجامعي ذو الكفاءة العالية يمكن ان يعوضأى نقص أو تقصير في الامكانيات المادية والفنية في الجامعة

وقد أضاف (محمد العجمي، 2007، 19) إلي ما سبق من أدوار عضو هيئة التدريس تتمثل فيما يلي:

1. رعاية وتوجيه الطلاب: تتنوع هذه الرعاية وتبدأ منذ استقبال الطلاب الجدد وتعريفهم بالتخصصات الموجودة في الجامعة، وتمتد الي ما بعد تخرجه من الجامعة.
2. نشر وتعزيز ثقافة المجتمع المحلي والقومي العام: ويتطلب هذا الدور النهوض بعملية تأليف المراجع والكتب العلمية المتخصصة، واعداد وتقديم دراسات بحثية بسيطة مع تأكيد ارتباطها والبيئة والمجتمع، وممارسة دورا حيويا في مناقشة مشكلات المجتمع وقضاياها، بجانب كتابة المقالات في الصحف والمجلات العلمية والاهتمام بقضايا الساعة.

3. الإدارة الأكاديمية: يري (عطا، 2006، 62) أن عضو هيئة التدريس في الجامعة مسؤول عن المشاركة في الإدارة الجامعية بشكل مباشر، في هذا المجال يلزم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس الذين يتولون المناصب الإدارية وغيرهم، ومن الطبيعي أن يشارك رؤساء الأقسام ومدراء المراكز والعمداء في الإدارة الجامعية، وقد يكون ذلك مقابل تخفيض العبء راسي لكل منهم او مقابل مكافأة مالية علي شكل علاوة ادارية.

ج) مؤشرات الأداء لدي أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الأداء:

يعتمد نجاح أي برنامج تعليمي علي قدرة وكفاءة القائمين علي تنفيذه، وبالتالي يعد أعضاء الهيئة التدريسية من أهم العناصر التي تسهم في تطوير ونجاح أي برنامج، لذا يعتمد نجاحهم علي الأداء المتميز الذي يقومون به في الجانب الأكاديمي والتربوي والمهني والأخلاقي، (فؤاد العاجز، 2016، 55-56) وبالتالي يرتبط ذلك الأداء بوجود العديد من المؤشرات التي تظهر وتدل علي مدى توفر هذا المعيار في أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأزهر ومن تلك المؤشرات:

- مدي كفاية أعداد ونوعية أعضاء هيئة التدريس في البرنامج التعليمي لكليات .
- ومدي قدرتهم: علي القيام بالتعليم الأكاديمي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع التي هي من أهم أهداف التعليم العالي.
- ومدي ونوعية الأبحاث والدراسات التي قام بها أعضاء هيئة التدريس في كليتهم ، والتي تسهم في تطوير الجامعة والمجتمع.
- بالإضافة إلي الأنشطة الأخرى التي تتعلق بأمور المجتمع.
- وضوح نظام الترقيات للمدرسين. والخبرات التعليمية في المنهاج والبحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس.
- القدرة علي استخدام أساليب وتقنيات حديثة في التعليم الجامعي.
- النمو المهني لكل عضو هيئة تدريس في مجال اختصاصه ومهنته.
- وتوفر إحصائيات عن نسبة أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للطلبة ونسبة حملة الرتب العلمية: (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، ونسبة الذكور إلي الإناث من أعضاء هيئة التدريس، ونسبة حملة الماجستير والهيئة التدريسية المتفرغين وغير المتفرغين.
- ونظرا لأهمية دور عضو هيئة التدريس في تطوير الجامعة علمياً وثقافياً، وفي تثقيف المجتمع وتدعيم القيم والمبادئ والاتجاهات التي يتبناها، ودوره الرئيس في بناء شخصية الطالب وتوسيع آفاقه ومداركه، كان ولا بد من أن يتحلبعدة صفات أوردها (فاروق عبده، 1997، 42) كما يلي:

1. ان يمتلك قاعدة عريضة من العلوم الاساسية والتطبيقية المتعلقة بتخصصه.
2. ان يكون لديه القدرة والمهارة علي توصيل المعلومة بأسلوب صحيح وشائق.



3. ان يكون لديه الحماسة لتطوير ذاته.

4. ان يكون لديه القدرة علي مواكبة التغير السريع في التكنولوجيا.

(د) معوقات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

أورد (سامي فتحي، 1999) المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس وفق المجالات المختلفة:

- معوقات تتعلق بالتدريس ومنها:

زيادة العبء التدريسي الذي تطلب من عضو هيئة التدريس القيام به. وعدم احتساب كفاءة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس ضمن متطلبات الترقية، وفي حال احتسابه لا يعطي الوزن الذي يستحق.

- معوقات تتعلق بالبحث العلمي ومنها:

قلة عقد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس للتدريب في اللغات الأجنبية. وقلة توفير فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب علي استخدام اللغات الأجنبية. وقلة عقد حلقات البحث العلمي (السينمار). وقلة مكافأة عضو هيئة التدريس علي جهوده البحثية. وعدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية.

- معوقات تتعلق بخدمة المجتمع:

قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاجية. وضعف تمويل البحوث العلمية من المؤسسات التي تستفيد من نتائجها. وضعف التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات الخاصة بالطفو الأكاديمي:

هدفت دراسة (Carrington, C.C, 2013, 1-193) إلي الكشف عن مدي فاعلية العوامل النفسية التربوية بما في ذلك الكفاءة الذاتية الأكاديمية، والتوجه نحو هدف الإنجاز للتنبيؤ بالمشاركة الأكاديمية والمرونة (الطفو الأكاديمي). وتكونت عينة الدراسة من (147) مدرساً، وتم التوصل إلي أن متغير المتنبئ النفسي التربوي للكفاءة الذاتية الأكاديمية يحتوي علي علاقة إيجابية مع الطفو الأكاديمي، ولا توجد علاقة بين المشاركة والتوجه نحو أهداف الإنجاز كتنبؤات أكاديمية بالطفو.

وأوضحت دراسة (Collie, R& et al, 2015, 113-130) دور السيطرة والتحكم في تحديد الطفو الأكاديمي وإنجاز الطلاب في المدارس العليا وتكونت عينة الدراسة من 2971 طالباً، وأظهرت النتائج أن الطفو والإنجاز مرتبطان بالتحكم مع مرور الوقت، ولكن ليس مع بعضها البعض ويبدو أن السيطرة تلعب دوراً في كيفية تأثير الطفو علي الإنجاز وأيضاً تشير

النتائج إلي أن السيطرة قد تلعب دورًا مهمًا في ربط الماضي بتجارب الطفو الأكاديمي والإنجاز للطفو الأكاديمي اللاحق والإنجاز.

وتوضح دراسة (Farhadi,A.&et al, 2017, 260-265) إمكانية التنبؤ بالطفو الأكاديمي من خلال المشاركة المعرفية والسلوكية والتحفيزية لطلاب الجامعة. وتكونت عينة الدراسة من (369) طالباً، وأشارت نتائج الدراسة إلي إمكانية التنبؤ بالطفو الأكاديمي من خلال المشاركة المعرفية والعاطفية والسلوكية، وان هناك علاقة بين المشاركة المعرفية والحيوية والقدرة علي الطفو الأكاديمي.

277-287 وهدفت دراسة (Benavandi, S., & Baniasadi, M.2017, 277-287) إلي الكشف عن الطفو الأكاديمي من خلال معني الحياة. وتكونت عينة الدراسة من (343) طالبًا وطالبة بالجامعة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية بين العمر والطفو الأكاديمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الدرجات الأكاديمية للطفو الأكاديمي ومعني الحياة للطلاب في مختلف المجالات، وأنه يمكن لمعني الحياة عند الطلاب أن يتنبأ بالطفو الأكاديمي.

وقامت دراسة (ابتسام محمود، 2018، 206-250) ببناء برنامج قائم علي بعض المحددات التحفيزية لتحسين الطفو الأكاديمي لدي طالبات الجامعة. وتكونت عينة الدراسة من (120) طالبة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية لدرجات المجموعة التجريبية في القياسين قبلي/بعدي لمقياس المحددات التحفيزية (التكفي، وغير التكفي) لصالح التطبيق البعدي، ووجود فروق دالة إحصائية بين القياسين قبلي/بعدي لمقياس الطفو الأكاديمي لصالح التطبيق البعدي.

وهدف دراسة (جهان عثمان ونرمين عوني، 2018، 349-434) إلي الكشف عن طبيعة العلاقات بين كل من الضجر الدراسي والطفو الأكاديمي بالعبء المعرفي والرجاء والتحصيل الدراسي لدي طلاب المرحلة الثانوية. وتكونت عينة الدراسة من (311) طالبًا وطالبة بالصف الأول الثانوي، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة دالة إحصائية بين الضجر الدراسي والطفو الأكاديمي وكل من العبء المعرفي والرجاء والتحصيل الدراسي لدي عينة الدراسة، ووجود فروق في العبء المعرفي بين مجموعات الضجر المدرسي والطفو الأكاديمي، ووجود فروق في الرجاء بين مجموعات الضجر المدرسي والطفو الأكاديمي، ووجود فروق في التحصيل بين الضجر المدرسي والطفو الأكاديمي.

وقامت دراسة (حسن سعد، 2018، 5-111) بتحليل المسار للعلاقات بين الطفو الأكاديمي وقلق الاختبار والثقة بالنفس والتوافق الأكاديمي لدي طلاب المرحلة الثانوية. وبلغ عدد المشاركين (318) طالبًا وطالبة، وأسفرت النتائج عن ان متغيرات الدراسة تشكل نموذجًا بنائيًا يفسر العلاقات السببية بين الطفو الأكاديمي كمتغير مستقل وقلق الاختبار كمتغير وسيط والثقة بالنفس والتوافق الأكاديمي كمتغيرين تابعين، ووجود تأثير مباشر للطفو الأكاديمي علي قلق الاختبار وتأثير غير مباشر علي الثقة بالنفس والتوافق الأكاديمي من خلال قلق الاختبار، ولا يوجد تأثير مباشر للطفو الأكاديمي علي التوافق.

وأشارت دراسة (عبدالعزیز إبراهيم، 2018، 333-440) إلي الإسهام النسبي لكل من اليقظة العقلية والتفكير الإيجابي في التنبؤ بالطفو الأكاديمي لدي عينة من طلاب كلية التربية،

وتكونت عينة الدراسة من (308) طالبًا وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة إسهام كل من اليقظة العقلية بأبعادها والتفكير الإيجابي بنسبة (82.20%) من التباين الكلي المفسر للطفو الأكاديمي، وأيضًا توسط التفكير الإيجابي بين كل من اليقظة العقلية والطفو الأكاديمي، وعدم وجود فروق دالة في اليقظة العقلية والتفكير الإيجابي والطفو الأكاديمي تعزو إلي النوع أو التخصص الدراسي أو التفاعل بينهما.

وأشارت دراسة (Shafi, A.A. & et al, 2018, 415-427) إلي دور التغذية الراجعة للتقييم في تطوير الطفو الأكاديمي، وأن الطفو الأكاديمي هو عامل رئيسي في النجاح الأكاديمي، وتكونت العينة من (91) طالبًا جامعيًا، وأشارت النتائج إلي أن هناك خمسة مؤشرات للازدهار أكاديميًا تم تحديدهم (مركز داخلي للسيطرة، وفهم الدرجة، والتطلع إلي الأمام، والتركيز على التحسين، والعمل الموجه).

وبينت دراسة (Hirvonena, R., & Et al, 2019, 108-100) مدى إسهام الطفو الأكاديمي والمزاج أو الوجدان في الضغوط المرتبطة بالمدرسة لدي طلاب الصف السادس الابتدائي، وتكونت عينة الدراسة من (845) طالبًا، وأظهرت النتائج أن الطفو الأكاديمي العالي، والتحكم عالي الجهد، وانخفاض التأثير السلبي في بداية العام الدراسي مرتبطان بانخفاض الإجهاد المرتبط بالمدرسة في نهاية العام الدراسي، ولا يوجد للعاطفية السلبية أي تأثير تفاعلي معنوي مع الطفو الأكاديمي علي الطلاب المرتبطين بالمدرسة ضغط عصبي. وتشير نتائج الدراسة إلي أن التدخلات تهدف إلي دعم الطفو الأكاديمي للطلاب قد يقلل أيضًا من شعورهم بالتوتر في المدرسة.

وأشارت دراسة (شيري مسعد، 2019، 295-338) إلي العلاقة بين الطفو الأكاديمي وتوجهات أهداف الإنجاز والتعرف علي اختلاف كل منهما باختلاف النوع (ذكور/إناث) لدي طلاب الصف الأول الثانوي، وتكونت عينة الدراسة من (150) طالبًا و(215) طالبة، وكانت النتائج كالتالي وجود علاقة موجبة ودالة إحصائيًا بين الأبعاد الأربعة للطفو الأكاديمي وجميع الأبعاد والدرجة الكلية لتوجهات أهداف الإنجاز، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين بعد القلق للطفو الأكاديمي وجميع الأبعاد والدرجة الكلية لتوجهات أهداف الإنجاز، وجود فروق دالة بين أبعاد الطفو الأكاديمي لمتغير (ذكور/إناث) لصالح الذكور، وأنه يمكن التنبؤ بالطفو الأكاديمي بأبعاده الخمسة من توجهات أهداف الإنجاز.

وسعت دراسة (Yu, K., 2019, 119-132) إلي معرفة الدور الوسيط للعوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية في تحفيز طلاب المدارس ومشاركتهم وطفوهم الأكاديمي وقدرتهم علي التكيف. وتكونت عينة الدراسة من (2434) من طلاب المدارس المتوسطة، وأظهرت النتائج أن تعليم الوالدين يفسر الجزء الأكبر من التباين مع التعليم العالي المستويات المرتبطة بارتفاع الكفاءة الذاتية والقدرة علي التكيف. ولا يوجد أي تفاعلات كبيرة بين التركيبة السكانية وأثار الجنس وتعليم الوالدين والمشاركة والقدرة علي التكيف بطرق مستقلة نسبيًا، وحددت الدراسة الحالية العوامل الاجتماعية والديموغرافية البارزة التي تلعب دورًا في العمليات التعليمية المهمة للتطوير الأكاديمي لطلاب المدارس.

وأعدت دراسة (زينب محمد، 2020، 1-62) برنامج قائم علي أنشطة منتسوري لتتبع الطفو الأكاديمي وخفض التجول العقلي لدي التلاميذ بطيء التعلم بالمرحلة الابتدائية. وتكونت عينة الدراسة (62) تلميذ وتلميذة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير دال إحصائيًا للبرنامج علي تحسين الطفو الأكاديمي وخفض التجول العقلي لدي التلاميذ بطيء التعلم في الصف الأول والثاني الابتدائي.

وتهدف دراسة (Hirvonen,R. &Et al, 2020,963-948) إلي معرفة دور الطفو الأكاديمي والعواطف فيتوقعات الطلاب المتعلقة بالتعلم والسلوكيات في المدرسة الابتدائية، وتكونت عينة الدراسة من (845) طالبًا، وأظهرت النتائج أن الطفو الأكاديمي العالي يتوقع بشكل غير مباشر مع تجنب السلوك وتوقع الفشل المنخفضين، وتخطيط أعلى موجه نحو المهام غير المشاعر الأكاديمية. وأن الطفو الأكاديمي العالي يرتبط بمستوي عالٍ من المتعة والأمل بالإضافة إلي انخفاض الملل واليأس، مما توقع المزيد من توقعات الفشل المنخفضة.

وهدفت دراسة (رمضان علي، 2020، 280-322) للتعرف علي العلاقة بين الطفو الأكاديمي والدافعية العقلية لدي طلاب الصف الثاني الثانوي، وتكونت عينة البحث من (200) طالبًا وطالبة، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الطفو الأكاديمي ل((Piosang, 2016) ومقياس اليقظة العقلية، وتوصلت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدافعية العقلية وبعض أبعاد الطفو الأكاديمي ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدافعية العقلية وبعض أبعاد الطفو الأكاديمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية للطفو الأكاديميين الذكور والإناث في أبعاد (الفاعلية الذاتية- الاندماج الأكاديمي - علاقة المعلم والطالب) لصالح الإناث، وعدم وجود فروق في بقية العوامل للطفو الأكاديمي، كما توصلت الدراسة إلي إمكانية التنبؤ بالطفو الأكاديمي من خلال الدافعية العقلية.

وتوصلت دراسة (أحمد رمضان، 2020، 57-91) إلي التعرف علي الطفو الأكاديمي كمتغير وسيط بين ضغط الصدمة الثانوي الأسري والأزدهار المعرفي لدي طلاب الجامعة، وتضمنت عينة الدراسة (297) طالبًا وطالبة، وأشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الطفو الأكاديمي وضغط الصدمة الثانوي الأسري، وعلاقة ارتباطية موجبة بين الطفو الأكاديمي والأزدهار المعرفي، إمكانية التنبؤ بالطفو الأكاديمي من خلال ضغط الصدمة الثانوي الأسري، إمكانية التنبؤ بالأزدهار المعرفي من خلال ضغط الصدمة الثانوي الأسري والطفو الأكاديمي. وعدم وجود فروق في الطفو الأكاديمي وضغط الصدمة الثانوي الأسري والأزدهار المعرفي ترجع إلي متغير النوع والتخصص.

واستهدفت دراسة (عمر عطا الله ونظمي حسين، 2020، 674-691) التعرف علي مستوي كل من الطفو الأكاديمي والدافعية الداخلية والخارجية لدي طلاب الصف العاشر، والكشف عن القدرة التنبؤية للدافعية الداخلية والخارجية بالطفو الأكاديمي، والكشف عن وجود فروق في الطفو الأكاديمي تبعًا لمتغيري الجنس والتحصيل الأكاديمي أو التفاعل بينهما، وتكونت عينة الدراسة من (401) طالبًا وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة ان مستوي الطفو الأكاديمي والدافعية الخارجية كان متوسطًا وان مستوي الدافعية الداخلية كان مرتفعًا، ووجود فروق دالة في مستوي الطفو الأكاديمي الكلي تعزي إلي متغير الجنس ولصالح الذكور وفروق في التحصيل الأكاديمي ولصالح التقدير المقبول وفروق تبعًا للتفاعل بين الجنس والتحصيل الأكاديمي لصالح الذكور في التقديرات (مقبول - جيد - جيد جدًا).

وبينت دراسة (الهام سرور، 2020، 392-435) الطفو الدراسي وعلاقته بالصمود الأكاديمي لدي عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية، وأيضا التعرف علي إمكانية التنبؤ بالصمود الأكاديمي من خلال الطفو الدراسي، وتكونت عينة الدراسة من (183) طالبًا وطالبة بالمرحلة الثانوية، وأشارت نتائج الدراسة إلي أن هناك علاقة إيجابية بين الطفو الدراسي والصمود الأكاديمي، ويمكن التنبؤ بمستوي الصمود الأكاديمي من خلال معرفة مستوي الطفو الدراسي.

وأشارت دراسة (Aydin, G., & Michou, A, 2020, 980-964) إلي الدافعية الذاتية والطفو الأكاديمي كمتنبئات بالإنجاز الأكاديمي في ضوء المعايير المعدة، وتكونت عينة الدراسة من (267) طالبًا، وأشارت النتائج إلي أن الدافع الذاتي المنخفض تنبأ بشكل سلبي بالطفو الأكاديمي وأيضًا الدافع الذاتي المرتفع تنبأ بشكل إيجابي بالطفو الأكاديمي، والحاجة إلي الرضا عن الإنجاز ترتبط إيجابيًا بالطفو الأكاديمي، بينما الإحباط والإنجاز يرتبط سلبًا بالطفو الأكاديمي، وأن الطفو الأكاديمي يتوسط الدافعية الذاتية والإنجاز النهائي، وأيضًا يتوسط الرضا للطلاب والإنجاز النهائي .

وحددت دراسة (Layco, E. P., 2020, 7510- 7500) دور ما وراء المعرفة وتفاعله في المشاعر الأكاديمية السلبية تجاه الطفو الأكاديمي والإنجاز لدي الطلاب في الرياضيات وتكونت العينة من (1100) طالبًا، وكشفت النتائج أن المشاعر الأكاديمية السلبية للطلاب مثلتنبئ بقدرتهم علي التعامل مع صعوباتهم في الرياضيات بالإضافة إلي تحصيلهم في المادة، وهناك تأثير للمشاعر الأكاديمية السلبية علي الطفو الأكاديمي للطلاب وإنجازاتهم ويتم تعديله من خلال ما وراء المعرفة، و الطلاب الذين لديهم مستويات منخفضة من المشاعر الأكاديمية السلبية في درجاتهم نظرًا لأن لديهم مستويات أعلى من ما وراء المعرفة والطفو الأكاديمي يحققون درجات أعلى في الرياضيات.

وتهدف دراسة (Rahmani, A., & et al, 2020) إلي التحقق من إدراك طلاب العلوم الصحية للبيئة التعليمية ودورها في عملية التعلم والأداء والطفو الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة من (475) من طلاب العلوم، وكانت نتائج الدراسة كالتالي أن تصورات الطلاب عن البيئة التعليمية تنبأت بـ 9% من تباين الطفو الأكاديمي لديهم، وأظهرت معاملات الانحدار بأن مكونات تصورات الطلاب للبيئة التعليمية له دور كبير في التنبؤ بالطفو الأكاديمي والأداء باستثناء تصورات الطلاب للمعلمين.

وقامت دراسة (Thomas, C. L., & Allen, K., 2021) بتحديد دور الطفو الأكاديمي والذكاء العاطفي علي المشاركة والاستياء والسخط السلوكي والعاطفي لدي طلاب الدراسات العليا، وتكونت عينة الدراسة من (253) طالبًا جامعيًا، وأشارت النتائج إلي أن الذكاء العاطفي له تأثير مباشر ومهم علي المشاركة السلوكية، والعاطفية، والاستياء السلوكي، والعاطفي. وأيضا يشترك الطفو الأكاديمي في علاقة مباشرة مع السلوكيات والانخراط العاطفي والسخط العاطفي، وأن العلاقة بين المكونات (مشاركة الطلاب - المشاركة السلوكية، المشاركة العاطفية، والسخط العاطفي) توسطه الطفو الأكاديمي.

وتهدف دراسة (Hoferichter, f, & et al, 2021) إلي دور الطفو الأكاديمي العالي والمناخ الداعم للفصل الدراسي والمدرسة في تنمية الرفاه المدرسي في المرحلة الثانوية، وتكونت العينة من (1024) من الطلاب، وتم التحكم في الجنس والذكاء السائل والتعليم الأبوي، وأشارت نتائج الدراسة إلي أن الطفو الأكاديمي ساهم في إرضاء المدرسة، بينما خفف مناخ الفصل والمدرسة ضد تصاعد الموقف المناهض للمدرسة.

ثانيا: الدراسات السابقة الخاصة بالأداء المهني:

وأظهرت دراسة (حمدان أحمد، 2003م) والتي هدفت الي تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم إلي أن جميع المهارات التدريبية الواردة في الدراسة مهمة لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين، وابدوا رغبتهم وحاجاتهم الي التدريب عليها.

وخلصت دراسة (محمد بشير، 2004م) إلي أن برنامج تطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية يجب أن يحتوي علي العديد من الكفايات التي يجب التدريب عليها منها مجال التدريس وطرقه، الاختبارات والمقاييس، وسائل التقويم، الوسائل التعليمية، التعامل مع الحاسب الآلي، التعرف علي انظمة الجامعة ولوائحها وبرامجها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وتوصلت دراسة (Balam Esenc Meric 2006) إلي أهمية عضو هيئة التدريس لذلك وضعت وزارة التعليم العالي المصرية استراتيجية لمشروع تطوير التعليم العالي، والتي ترجمت إلي 25 مشروعا تشمل محاور التطوير وذلكحتي عام 2017 ويمثلعضو هيئة التدريس ركيزة أساسية في عملية التعلم التي تسعى الجودة إلي تحقيقها معالطلاب وقد ركز الطلاب أن احد العوامل التي تساعدهم علي التعلم وجود احترام متبادل بينالطلاب والأساتذة.

وأجرى (2007) – Lila Jahangir – Thomas W. Mucciolo، دراسة هدفت الي التعرف علي خصائص عضو هيئة التدريس الفعال، وتكونت عينة الدراسة من (156) من طلاب الطب، كمجموعة أولى، والمجموعة الثانية: (144)، وكشفت الدراسة: أن هناك فرقا بين المجموعة الأولى (طلاب الطب وطب الاسنان والكليات الشبيهة) والمجموعة الثانية (خريجي تلك الكليات) في الصفات التي يفضلونها في الأستاذ الجامعي.

وبينت دراسة (عصام الدين بربر، 2010) برامج واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمساهمة في تطوير عملية التنمية المهنية، والتعرف علي الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية والاتجاهات التدريبية الفعلية لعضو هيئة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (36) عضواً، وتوصلت النتائج إلي: أن أهداف التدريب للأستاذ الجامعي تتمثل في اسهام عضو هيئة التدريس في التنمية الشاملة، والتأكيد علي مواكبة الاحداث العلمية والتطورات العالمية.

وقد ذكرت دراسة (Koch, Sharon J. 2011) عن أهمية الكفاءة الذاتية لعضو هيئة التدريس وخاصة أنها تعد مطلبا أساسيا لاعتماد الكلية. إن معايير الجودة النوعية في التعليم الجامعي تتعلق بالمعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية مثل مستوى العنصر الأكاديمي والاداري، ونسبة الطلبة إلي أعضاء هيئة التدريس، وسجل الكادر الأكاديمي في الجامعة مدي

توفر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج وتخصصات الجامعة، مدي احترام هيئة التدريس للطلبة، مستوى التدريب الأكاديمي.

كشفت دراسة (عبد السلام يوسف، 2015) إلى تقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلابها في ضوء معايير جودة التعليم، وبلغت عينة الدراسة (910) طالباً، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس يساوي (3.57)، وهو في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية للمجالات جميعها في المستوى المرتفع، عدا مجال "تقويم تعلم الطلبة"، في المستوى المتوسط.

هدفت دراسة (فيصل محمد وياسر محمد، 2016) للكشف عن آراء أعضاء هيئة التدريس بالأقسام التربوية لتطوير وظيفة التدريس في الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفات الدولية للجودة (ISO 2009)، وتكونت عينة الدراسة من (144) عضواً وخرجت الدراسة بنتائج كثيرة اقترحتها العينة المقصودة تحت كل سؤال من أسئلة الدراسة.

أجري جوارت (Jurate) دراسة هدفت إلى تقييم جودة التعليم الجامعي من خلال آراء الطلبة الجامعيين الخريجين، وقد توصلت إلى أن الطلبة الخريجين يعتقدون أن أهم ما يجعل التعليم الجامعي ذا فاعلية كبيرة هو ضرورة توفر المهارات العملية بين أعضاء هيئة التدريس، مثل القدرة علي حل الصعوبات العلمية التي تواجه الطلبة، المهارة العالية في التفاعل مع الطلبة، سواء كان فردياً أو جماعياً.

كشفت دراسة (عطاف منصور، 2017) إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، وقد تكونت عينة الدراسة من (126) طالبا وطالبة، وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات قدرات طالبات كلية التربية في واقع الأداء التدريسي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير التخصص ومتغير السنة الدراسية.

هدفت دراسة (خالد بن محمد، 2018) إلى وضع تصور مقترح لتقويم أداء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجه نظرهم في ضوء تجارب الجامعات المحلية والدولية، وقد تكونت عينة الدراسة من (56) عضواً ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بالاطلاع علي تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية في مجال تقويم أداء عضو هيئة التدريس.

أشارت دراسة (محمود عبده وعبد الله عباس، 2018) الي مستوى جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، وبلغت عينة الدراسة 326 طالباً، وأظهرت النتائج أن النظرة الطلبة لمستوي جودة الأداء التدريسي في مجملها كانت جيدة مع اختلاف تقييم الطلبة لجودة الأداء التدريسي علي مستوى المجالات إذ كان تقييمهم لمجالي التخطيط، والتعامل مع الطلبة جيد جدا.

هدفت دراسة (محمود أحمد وليانا طوطح، 2018) التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين: واقعه ومعوقاته من جهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وتكون مجتمع الدراسة من (330) عضواً، أشارت نتائج الدراسة إلى أن واقع

التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم جاء بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.70) وانحراف معياري (0.69).

كشفت دراسة (نضال عيسي ووسام عبد الكريم، 2019) الحالي تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم (الانسانية - والصرفة) من وجهة نظر الطلبة. وتكونت عينة البحث من (120) طالب وطالبة، وتوصلت نتائج البحث إلي أن درجة تقييم طالب الدراسات العليا لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطه علي جميع محاور الأداة.

استهدفت دراسة (جاسم محمد، سلوي عبد الله، 2019) الي تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت من وجهة نظر الطلبة المعلمين، بلغت عينة الدراسة (181) طالب وطالبة، أسفرت النتائج علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للتخصص العلمي للطلبة المعلمين (تخصص لغة عربية وتخصص اجتماعيات) بما يتعلق بالتقويم العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لصالح طلبة تخصص اللغة العربية.

وبينت دراسة (أحمد محمد، 2019) مستوي أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الإسلامية ومعوقات تطورها، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الإسلامية ومعوقات تطورها وفق متغيرات البحث وتكونت عينة الدراسة من (45) عضو هيئة تدريس، وقد توصل البحث للعديد منالنتائج أهمها: أن مستوي أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الإسلامية جاء بدرجة متوسطة، وأنمعوقات تطوير أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الإسلامية جاءت بدرجة عالية،

واستهدفت دراسة (بسيوني إسماعيل، خالد بن عبد الرحمن، 2020) بيان واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (82) عضو تدريس و(531) طالباً، وتوصل البحث إلي أن: ارتفاع مستوي أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية من وجهة نظرهم، ومن وجهة نظر طلابهم، ويوجد في فرق دال احصائيا بين اراء الاساتذة وآراء الطلاب لصالح اراء الاساتذة.

هدفت دراسة (عبد الفتاح خلفيات وطارق الضلاعين، 2020) التعرف علي النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع، وتكونت عينة الدراسة من (137) عضواً، وقد توصلت الدراسة إلي أن مستوي النمو المهني لدي أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع جاء متوسطاً، كما توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لأثر الرتبة الأكاديمية علي مستوي النمو المهني لدي أعضاء هيئة التدريس في مجال (البحث العلمي) ولصالح فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ) وفئة (أستاذ مشارك).

من خلال الأبحاث والدراسات السابقة نستخلص ما يلي:

- معظم الأبحاث والدراسات السابقة ربطت بين متغير الطفو الأكاديمي وكثير من المتغيرات الأخرى كالكفاءة الذاتية والبيئة التعليمية والدافعية الذاتية والمناخ الصفي ومواجهة الشدائد والمحن الأكاديمية وتوجهات أهداف الإنجاز والعواطف والقلق والصمود الأكاديمي واليقظة العقلية والثقة بالنفس وما وراء المعرفة والعبء المعرفي



والازدهار المعرفي ومفهوم الذات والتنمر والتجول العقلي ومعني الحياة وذلك من خلال الدراسات كدراسة (Rahmani, A.& et al, 2020) ودراسة (حسن سعد محمود، 2018) ودراسة (Aydin,G&Michou,A.,2020) ودراسة (رمضان علي حسن، 2020) ودراسة (Eddiebal P. Layco,2020) ودراسة (Andrew,k,j,2019) et al & دراسة (الهام سرور معزي البلال، 2020) ودراسة (Hoferichter,f,& et al, 2021).

- توجد دراستان فقط ربطت بين الطفو الأكاديمي والأداء الجيد للطلاب وأشارت إلى أهمية كل من الشخصية والسياقية، ليوافه الطلاب ضغوطاً متزايدة من أجل الأداء الجيد والقلق وبشأن أداءهم الأكاديمي، وأيضاً مكونات تصورات الطلاب للبيئة التعليمية له دور كبير في التنبؤ بالطفو الأكاديمي والأداء. وهما دراسة (Rahmani,A.& et al, 2020) ودراسة (Hoferichter,f,& et al, 2021).

- كل الدراسات والأبحاث السابقة طبقت أدواتها علي الطلاب من المرحلة الابتدائية وحتى المرحلة الجامعية، ولا توجد دراسة واحدة في حدود علم الباحثين قامت بتطبيق الطفو الأكاديمي علي الباحثين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب الماجستير والدكتوراه، حيث أنه يواجه كل منهم صعاب وتحديات وشدائد أكاديمية يجب معرفة مستواها وعلاقته بأدائهم المهني وسبل التدريب علي الطفو الأكاديمي وخاصة النواحي التكنولوجية وطرق التعامل مع النت والكمبيوتر، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية معرفته والكشف عنه.

التباين الواضح في الدراسات والأبحاث السابقة للطفو الأكاديمي تبعاً للنوع (ذكور/ إناث)، حيث أشارت بعض الدراسات إلي تفوق الذكور علي الإناث في الطفو الأكاديمي كدراسة (شيرى مسعد حليم، 2019) ودراسة (عمر عطا الله ونظمي حسين، 2020) ودراسة (Mawarni, et al, 2019). وبعض الدراسات الأخرى أشارت إلي تفوق الإناث علي الذكور في الطفو الأكاديمي كدراسة (أحمد رمضان محمد على، 2020) ودراسة (رمضان علي حسن، 2020) ودراسة (Shofi) 2018، ودراسة (Martin & Marsh, 2019). ودراسات أخرى أشارت إلي عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الطفو الأكاديمي كدراسة (عبد العزيز إبراهيم سليم، 2018) ودراسة (Rosemary, et al, 2019)، لذا دعت هذه الفجوة إلي إجراء مثل هذه الدراسة.

وتنوعت الدراسات السابقة التي تناولت الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وكشفت تلك الدراسات عن جوانب متعددة تؤثر في أدائهم، بشكل سلبي أو بشكل إيجابي، في محاولة للارتقاء بأدائهم أو تنمية مهاراتهم، والكشف عن أدوارهم، ووظائفهم، أو تطوير الأداء المهني والنمو المهني ووضع برامج لتنمية قدراتهم، وذلك من خلال ربط الأداء بمجموعة من المتغيرات، دون متغير الطفو الأكاديمي، وهو ما يحاول هذا البحث الربط بينها وكشف العلاقة بينهما، ومن هذه الدراسات دراسة (عبد الفتاح خلفيات وطارق الضلعين 2020) ودراسة (أحمد محمد، 2019) ودراسة (جاسم محمد، سلوي عبد الله، 2019). ودراسة (نضال عيسى، وسام عبد الكريم، 2019) ودراسة (محمود عبده، عبدالله عباس، 2018) ودراسة (عبد السلام يوسف، 2015). ودراسة (W. Mucciolo, Lila Jahangir, 2007).

فروض البحث:

بعد استعراض الباحثين للأطر النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، وخاصة ما يرتبط منها بالطفو الأكاديمي وعلاقته ببعض المتغيرات وأيضًا الأداء المهني وعلاقته بأعضاء هيئة التدريس وبعض المتغيرات ذات الصلة، فقد رأى الباحثين صياغة الفروض التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات الطفو الأكاديمي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بوجه بحري.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الطفو الأكاديمي طبقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الطفو الأكاديمي طبقاً لمتغير الكلية (نظرية - عملية).
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الكلية (نظرية - عملية).
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الطفو الأكاديمي طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس).
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الاداء المهني طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس).
- لا يمكن التنبؤ بالطفو الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الدرجة الكلية للأداء المهني وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

الإجراءات الميدانية للبحث:

أولاً: المنهج المستخدم للبحث:

أولاً: تبني الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي وذلك في ضوء متغيرات البحث وأهدافه، حيث لا يقتصر هذا المنهج علي جمع البيانات وتبويبها فقط، بل يعمل علي مقارنتها وتحليلها وتلخيصها بعناية وتوضيح العلاقة بين المتغيرين ومعرفة أيهما يتنبأ بالآخر.

ثانياً: مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس بوجه بحري بجامعة الأزهر، و معرفة الخصائص السيكومترية لمقياسي البحث، والنتائج النهائية وبلغ عددهم (250) عضواً.



ثالثاً: أدوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث الحالي، قام الباحثان بإعداد أداتين لقياس الطفو الأكاديمي، وقياس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وفيما يلي وصف موجز لأدوات البحث الحالي:

(أ) مقياس الطفو الأكاديمي

الهدف من المقياس: معرفة قدرة أعضاء هيئة التدريس علي مواجهة الصعاب والعقبات والمشكلات الأكاديمية التي يتصدون لها أثناء إتمام المهام العلمية الموكلة لهم سواء داخل قاعات الدراسة أو خارجها، وتتحدد من الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة بعد استجابتهم علي المقياس

- بناء المقياس ووصفه وطريقة تصحيحه: مر بناء مقياس الطفو الأكاديمي بما يلي:

الاطلاع علي الإطار النظري الدراسات السابقة التي تناولت الطفو الأكاديمي وأبعاده وعلاقته بالمتغيرات الأخرى، واستفاد الباحثان من بعض المقاييس التي صممت وتوفرت لديهما في كل من البيئة العربية والأجنبية وأنها تعتمد علي أسلوب ليكرت المتدرج وهذا ما يعتمد عليها الباحثان ومن هذه المقاييس:

- مقياس (Piosang, 2016) - ومقياس (ابتسام محمود عامر، 2018م).

- ومقياس (حنان حسين محمود، 2018م) - ومقياس (Klukas, L., 2020).

- ومقياس (Carrington, C, C, 2020).

وتكون المقياس من (45) فقرة تتوزع عباراته علي خمسة أبعاد وتم تطبيقه علي المستجيبين بمقياس خماسي متدرج (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وتم إعطاء المستجيب بموافق بشدة الدرجة (5) وموافق الدرجة (4) وأحياناً الدرجة (3) وغير موافق الدرجة (2) وغير موافق بشدة الدرجة (1) ما عدا العبارات (1, 4, 12, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 41) فتعطي الدرجات بالعكس، وبذلك تتراوح الدرجة علي المقياس بين (45- 225).

حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الطفو الأكاديمي

أولاً: الصدق

اعتمد الباحثان في حساب صدق المقياس علي ما يلي:

(أ) صدق المجكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية علي بعض المتخصصين في علم النفس التربوي، بهدف استطلاع آرائهم حول وضوح صياغة فقرات المقياس ومناسبتها لأفراد العينة المشاركين في البحث، وتحديد مدى كفايتها لقياس كل بُعد من أبعاد المقياس، وقد أشاروا إلى مناسبة المقياس لعينة البحث وسلامة صياغة فقراته وكفايتها لكل بُعد، كما أجريت بعض التعديلات

علي صياغة بعض الفقرات ومدى وضوح ومناسبة العبارات، وتم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء آرائهم ومقترحاتهم، وتم الإبقاء على معظم المفردات التي بلغت نسب اتفاقها 100 % كما هي دون إجراء أي تعديل، وتم تعديل صياغة باقي المفردات بناءً على آراء السادة المحكمين.

(ب) صدق التحليل العاملي:

تم حساب التحليل العاملي لدرجات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

- حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار Kmo Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختبار Kmo في تحليل هذا المقياس (0.641)، أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل.

- إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية لهوت لينج للحصول على العوامل المكونة للمقياس بجذركامن لهذه العوامل أكبر من الواحد الصحيح.

- تم التوصل إلى خمسة عوامل، وكانت قيم الجذركامن للعوامل على التوالي هي: 2.518، 3.604، 4.609، 5.584، 7.331.

- لإعطاء معني نفسي لهذه العوامل الناتجة في كل بعد، تم عمل التدوير المتعامد للعوامل على الحاسوب بطريقة فاريما كس لكاييزر (Kaiser)، واتبع الباحثان محك كاييزر Kaiser لاختيار تشبعات الفقرات بالعوامل، والذي يعتبر التشبعات التي تصل إلى 0.3 أو أكثر تشبعات دالة.

- وتشير نتيجة التحليل العاملي بعد التدوير إلى وجود خمسة عوامل كما هو موضح بالجدول (2).

جدول (2)

العوامل المستخرجة وتشعباتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس الطفو الأكاديمي

المفردة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	العامل الأول
1	.581					.416
2	.395					.579
3	.445					.508
4	.705					.625
5		.468				.785
6		.516				.804
7	-.595				.495	
8						.719
9		.554				.723

المفردة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	المفردة	العامل الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
10						33	.785				
11						34	.818				
12						35	.776				
13						36	.660				
14						37	.776				
15						38	.633				
16						39	.606				
17						40	.750				
18						41	.750				
19						42		.409			
20						43			.346		
21						44		.473			
22						45		.641			
23						الجزر الكامن	7.331	5.584	4.609	3.604	2.518
						الجزر الكامن					
						التباين	16.291%	12.410%	10.242%	8.009%	5.596%

تحديد المفردات التي تشبعت علي كل عامل: بالنظر إلي جدول (2) للتحليل العملي بعد التدوير يتضح ما يلي:

أن العامل الأول قد تشبع بالمفردات رقم (1، 2، 3، 4، 7، 12، 28، 29، 31، 32، 33، 34، 35، 41) وبلغ عددها (14)، وقد كان الجذر الكامن 7.331 بنسبة تباين 16.291%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن حجم المشكلات والصعاب والتحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس. وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الخوف والقلق والتوتر). والعامل الثاني قد تشبع بالمفردات أرقام (19، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 36، 37، 38، 39، 40، 44، 45) وبلغ عددها (14)، وقد كان الجذر الكامن 5.584 بنسبة تباين 12.410%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن قدرة أعضاء هيئة التدريس علي الرغبة والدافعية الداخلية لمواجهة الأعمال المكلفين بها بناءً علي مشاركتهم للآخرين وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الاستمتاع والرغبة في المشاركة). والعامل الثالث قد تشبع بالمفردات أرقام (5، 6، 11، 15، 16، 17، 18، 42) وبلغ عددها (8)، وقد كان الجذر الكامن 4.609 بنسبة تباين 10.242%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن إمكانات وسمات تؤهل أعضاء هيئة التدريس للتعامل بفاعلية وسهولة مع المشكلات والأعمال والموضوعات الخاصة بهم أو الآخرين، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل

(التحدي ومواجهة الصعاب). والعامل الرابع قد تشبع بالمفردات أرقام (9، 10، 13، 14، 30، 43) وبلغ عددها (6)، وقد كان الجذر الكامن 3.603 بنسبة تباين 8.009%. وتكشف مضامين هذه المفردات عن تحقيق أهداف وطموحات أعضاء هيئة التدريس ومسئولياتهم نحو فرض وجهات نظرهم مع الطلاب والزملاء بالتحاور والنقاش والإقناع والثقة بالذات وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الثقة بالنفس). والعامل الخامس قد تشبع بالمفردات أرقام (8، 20، 21) وبلغ عددها (3)، وقد كان الجذر الكامن 2.518 بنسبة تباين 5.596%. وتكشف مضامين هذه المفردات عن تعاون أعضاء هيئة التدريس بالأخذ والعطاء لحل المشكلات وتجاوز الردود السيئة والمسئولية والتطوع بالجهود مع الآخرين وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (المسئولية والعلاقات الطيبة).

كما يتضح أن جميع المفردات لها تشبعات دالة حيث كانت تشبعات كل منها أكبر من (0.3)، وبالتالي لم يتم حذف أي مفردة وبذلك لتصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من (45) مفردة.

ثانياً: الثبات: استخدم الباحث لحساب الثبات الطرق التالية:

معامل ثبات ألفا كرونباخ

استخدم الباحثان لحساب الثبات معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (3) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (3)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الطفو الأكاديمي

م	البعد	معامل الثبات
1	الخوف والقلق والتوتر	.879
2	الاستمتاع والرغبة في المشاركة	.870
3	التحدي ومواجهة الصعاب	.774
4	الثقة بالنفس	.744
5	المسئولية والعلاقات الطيبة	.512
	الدرجة الكلية	.892

باستقراء الجدول السابق (3) يتضح ما يلي:

أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت ما بين (0.512) و(0.897)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (0.892)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.



معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

استخدم الباحثان لحساب الثبات معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح جدول (4) معامل الثبات لمقياس الطفوا الأكاديمي.

جدول (4)

قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس الطفوا الأكاديمي

رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
1	.892	24	.891
2	.890	25	.890
3	.888	26	.892
4	.891	27	.888
5	.891	28	.886
6	.889	29	.887
7	.902	30	.887
8	.892	31	.888
9	.888	32	.887
10	.892	33	.885
11	.888	34	.886
12	.890	35	.888
13	.891	36	.889
14	.889	37	.889
15	.892	38	.890
16	.889	39	.892
17	.889	40	.890
18	.889	41	.889
19	.891	42	.892
20	.890	43	.892
21	.889	44	.890
22	.890	45	.889
23	.890		

وباستقراء الجدول (4) السابق يتضح ما يلي: أن قيم معاملات الثبات تراوحت ما بين (0.888، 0.892)، وأن جميع هذه المعاملات مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

معامل الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق:

تم حساب ثبات المقياس من خلال استخدام طريقة إعادة التطبيق، بعد فاصل زمني مقداره أسبوعين، وبلغ معامل الثبات (**0.826) وهو معامل دال إحصائيًا مما يدعو للثقة في صحة استخدام المقياس.

الاتساق الداخلي:

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (5) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (5)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الطفو الأكاديمي

م	الأبعاد	الدرجة الكلية
1	الخوف والقلق والتوتر	**0.756
2	الاستمتاع والرغبة في المشاركة	**0.692
3	التحدي ومواجهة الصعاب	**0.608
4	الثقة بالنفس	**0.640
5	المسئولية والعلاقات الطيبة	**0.584

يتضح من الجدول (5) ما يلي: أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.756، 0.584)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه، ويوضح جدول (6) معاملات الارتباط بين المفردة والبعد الذي تنتمي إليه:

جدول (6)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط	البعد الثالث	معامل الارتباط	البعد الرابع	معامل الارتباط	البعد الخامس	معامل الارتباط
1	.550**	19	.553**	5	.659**	9	.726**	8	.401**
2	.434**	22	.555**	6	.585**	10	.681**	20	.665**
3	.520**	23	.551**	11	.697**	13	.618**	21	.674**
4	.627**	24	.403**	15	.565**	14	.750**		
	-.409**	25	.620**	16	.776**	30	.706**		
12	.693**	26	.567**	17	.717**	43	.570**		
28	.808**	27	.757**	18	.721**				
29	.812**	36	.686**	42	.414**				
31	.751**	37	.774**						
32	.751**	38	.601**						



.532**	39	.815**	33
.723**	40	.836**	34
.585**	44	.802**	35
.733**	45	.725**	41

يتضح من الجدول (6) ما يلي:

أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.836، 0.401)، وأن هذه القيم مقبولة، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك تم حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية، ويوضح جدول (7) معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (7)

معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية لمقياس الطفو الأكاديمي

معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
.319**	24	.275**	1
.458**	25	.416**	2
.274**	26	.543**	3
.597**	27	.376**	4
.660**	28	.369**	5
.600**	29	.470**	6
.658**	30	-.183*	7
.549**	31	.243*	8
.606**	32	.567**	9
.685**	33	.327**	10
.659**	34	.567**	11
.558**	35	.451**	12
.548**	36	.357**	13
.554**	37	.553**	14
.418**	38	.228*	15
.211*	39	.512**	16

معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
.499**	40	.544**	17
.494**	41	.476**	18
.226*	42	.311**	19
.202*	43	.410**	20
.465**	44	.487**	21
.549**	45	.386**	22
		.457**	23

يتضح من الجدول السابق (7) ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.183)، (0.685)، وأن معظم هذه القيم مقبولة.

وبعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وما ترتب عليها من عدم حذف أية مفردة من مفردات المقياس أصبح المقياس في صورته النهائية* يتكون من (45) مفردة موزعة علي خمسة أبعاد، وهي (الخوف والقلق والتوتر والبعد الثاني الإستمتاع والرغبة في المشاركة والبعد الثالث التحدي ومواجهة الصعاب والبعد الرابع الثقة بالنفس والبعد الخامس المسؤولية والعلاقات الطيبة) وترتبط بالعينة .

(ب) مقياس الأداء المهني

الهدف من المقياس: التعرف علي الأنشطة والأدوار والوظائف التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس داخل قاعات الدراسة وخارجها. وتتحدد من الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة بعد استجابتهم علي المقياس.

- بناء المقياس ووصفه وطريقة تصحيحه: مربناء مقياس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بما يلي:

الاطلاع علي الإطار النظري للدراسات السابقة التي تناولت الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وأبعاده وعلاقته بالمتغيرات الأخرى، واستفاد الباحثان من بعض المقاييس التي صممت وتوفرت لديهما في كل من البيئة العربية والأجنبية وأنها تعتمد علي أسلوب ليكرت المتدرج وهذا ما يعتمد عليها الباحثان ومنها:

-مقياس (أزهار محمد عيسوي: مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم، ابريل 2019م).

- دراسة (محمد العجبي: التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، 2007م).



- دراسة (حنان أحمد رضوان): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني، مارس 2009م،)

وتكون المقياس من (53) فقرة تتوزع عباراته علي خمسة أبعاد وتم تطبيقه علي المستجيبين بمقياس خماسي متدرج (موافق بشدة - موافق -- محايد -غير موافق - غير موافق بشدة)، وتم إعطاء المستجيب بموافق بشدة الدرجة (5) وموافق الدرجة (4) وأحياناً الدرجة (3) وغير موافق الدرجة (2) وغير موافق بشدة الدرجة (1) وبذلك تتراوح الدرجة علي المقياس بين (53-265).

الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء المهني:

أولاً: الصدق: اعتمد الباحثان في حساب صدق المقياس علي ما يلي:

(أ) صدق المحتوى:

تم عرض المقياس في صورته الأولى علي بعض المتخصصين في علم النفس التربوي، بهدف استطلاع آرائهم حول وضوح صياغة فقرات المقياس ومناسبتها للمشاركين في البحث، وتحديد مدي كفايتها لقياس كل بُعد من أبعاد المقياس، وقد أشاروا إلي مناسبة المقياس لعينة البحث وسلامة صياغة فقراته وكفايتها لكل بُعد، كما أُجريت بعض التعديلات علي صياغة بعض الفقرات ومدى وضوح ومناسبة العبارات، وتم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء آرائهم ومقترحاتهم، وتم الإبقاء علي معظم المفردات التي بلغت نسب اتفاقها 100% كما هي دون إجراء أي تعديل، وتم تعديل صياغة باقي المفردات بناءً علي آراء السادة المحكمين.

(ب) صدق التحليل العاملي:

تم حساب التحليل العاملي لدرجات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

✳ حساب مدي كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار Kmo Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختبار Kmo في تحليل هذا المقياس (0.608)، أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل.

✳ إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية لهوتلينج للحصول علي العوامل المكونة للمقياس بجذر كامن لهذه العوامل أكبر من الواحد الصحيح.

✳ تم التوصل إلي خمسة عوامل، وكانت قيم الجذر الكامن للعوامل علي التوالي هي: 8.250، 6.969، 6.960، 4.668، 4.322.

✳ لإعطاء معني نفسي لهذه العوامل الناتجة في كل بعد، تم عمل التدوير المتعامد للعوامل علي الحاسوب بطريقة فاريما كس لكاييزر (Kaiser)، واتبع الباحثان محك كاييزر Kaiser لاختيار تشبعات الفقرات بالعوامل، والذي يعتبر التشبعات التي تصل إلي 0.3 أو أكثر تشبعات دالة.

✳ وتشير نتيجة التحليل العاملي بعد التدوير إلي وجود خمسة عوامل كما هو موضح بالجدول (8).

جدول (8)

العوامل المستخرجة وتشعباتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس الأداء المهني

المفردة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	العامل الأول
1	.695				.630	28
2	.466				.603	29
3	.543				.581	30
4	.524				.604	31
5	.577				.567	32
6	.525				.724	33
7	.785				.665	34
8					.709	35
9	.533				.446	36
10	.515				.571	37
11	.573				.679	38
12					.650	39
13					.732	40
14	.383				.759	41
15	.633				.774	42
16	.705				.793	43
17	.392				.672	44
18	.625				.625	45
19	.637				.626	46
20	.868				.638	47
21	.839				.602	48
22	.809				.503	49
23	.650				.602	50
24	.743				.609	51
25	.640				.462	52
26	.550				.868	53
27	.507				4.322	الجزر الكامن
التباين		التباين				
%		8.15	8.80	13.13	13.15	15.565

تحديد المفردات التي تشعبت علي كل عامل: بالنظر إلي جدول (8) للتحليل العاملي بعد التدوير يتضح ما يلي:

أن العامل الأول قد تشعب بالمفردات أرقام (38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 50) وبلغ عددها (13)، وقد كان الجزر الكامن 8.250 بنسبة تباين 15.565%،

وتكشف مضامين هذه المفردات عن عمل البحوث والنشر المحلي والدولي والمشاركة في الأنشطة البحثية وخدمة المجتمع، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الأنشطة البحثية والاجتماعية). والعامل الثاني قد تشبع بالمفردات أرقام (1، 2، 3، 4، 5، 7، 10، 9، 11، 14، 19، 30، 31، 32، 37) وبلغ عددها (15)، وقد كان الجذر الكامن 6.969 بنسبة تباين 13.150%. وتكشف مضامين هذه المفردات عن دور أعضاء هيئة التدريس داخل القاعات، وتجهيز القاعة للأداء التدريسي بشكل فعال. وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (التدريس). والعامل الثالث قد تشبع بالمفردات أرقام (6، 15، 16، 17، 18، 29، 33، 34، 35، 36، 51، 52) وبلغ عددها (12)، وقد كان الجذر الكامن 6.960 بنسبة تباين 13.132%. وتكشف مضامين هذه المفردات عن قدرة أعضاء هيئة التدريس علي مواكبة العصر وتطبيق ذلك في الأداء المهني، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات). والعامل الرابع قد تشبع بالمفردات أرقام (20، 21، 22، 28، 53) وبلغ عددها (5)، وقد كان الجذر الكامن 4.668 بنسبة تباين 8.808%. وتكشف مضامين هذه المفردات عن علاقات أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسة مع الطلاب أو الزملاء أو الإدارة وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (المناخ المؤسسي). والعامل الخامس قد تشبع بالمفردات أرقام (8، 12، 13، 23، 24، 25، 26، 27) وبلغ عددها (8)، وقد كان الجذر الكامن 4.322 بنسبة تباين 8.155%. وتكشف مضامين هذه المفردات عن قدرة عضو هيئة التدريس علي التطوير الذاتي والاستفادة من التقويم الذاتي، أو تقويم الزملاء، أو تقويم الزملاء، أو تقويم الطلاب وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (التطوير الذاتي). كما يتضح أن جميع المفردات لها تشبعات دالة حيث كانت تشبعات كل منها أكبر من (0.3)، وبالتالي لم يتم حذف أي مفردة من المقياس وبذلك لتصبح الصورة النهائية مكونة من (53) مفردة.

ثانيا: الثبات: استخدم الباحثان لحساب الثبات الطرق التالية:

معامل ثبات ألفا كرونباخ

استخدم الباحثان لحساب الثبات معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (9) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (9)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني

م	البعد	معامل الثبات
1	الأنشطة البحثية والاجتماعية	.936
2	التدريس	.922
3	مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات	.889
4	المناخ المؤسسي	.902
5	التطوير الذاتي	.853
	الدرجة الكلية	.961

باستقراء الجدول (10) السابق يتضح ما يلي: أن قيمة معامل ألفا لكرونباك بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت ما بين (0.853 و0.936)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (0.961)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة: استخدم الباحثان لحساب الثبات معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح جدول (10) معامل الثبات للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

جدول (10)

قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس الأداء المهني

رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
1	.960	28	.961
2	.961	29	.960
3	.960	30	.960
4	.960	31	.960
5	.959	32	.959
6	.960	33	.960
7	.960	34	.960
8	.961	35	.960
9	.960	36	.961
10	.960	37	.960
11	.960	38	.959
12	.960	39	.960
13	.960	40	.960
14	.960	41	.960
15	.960	42	.960
16	.960	43	.960
17	.960	44	.959
18	.960	45	.960
19	.960	46	.960
20	.961	47	.960
21	.961	48	.960
22	.961	49	.960
23	.960	50	.960
24	.961	51	.960
25	.960	52	.960
26	.960	53	.961
27	.960		

وباستقراء الجدول (10) السابق يتضح ما يلي: أن قيم معاملات الثبات تراوحت ما بين (0.959.0.961)، وأن جميع هذه المعاملات مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.



✱ معامل الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق:

تم حساب ثبات المقياس من خلال استخدام طريقة إعادة التطبيق، بعد فاصل زمني مقداره أسبوعين، وبلغ معامل الثبات (**0.913) وهو معامل دال إحصائياً مما يدعو للثقة في صحة استخدام المقياس.

الاتساق الداخلي:

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (11) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (11)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني

م	الأبعاد	الدرجة الكلية
1	الأنشطة البحثية والاجتماعية	0.882**
2	التدريس	0.873**
3	مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات).	0.843**
4	المناخ المؤسسي	0.393**
5	التطوير الذاتي	0.733**

يتضح من الجدول (11) ما يلي: أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.393، 0.882)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس. وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والبعد الذي تنتهي إليه تلك المفردة، ويوضح جدول (12) معاملات الارتباط بين المفردة والبعد الذي تنتهي إليه:

جدول (12)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه

البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط	البعد الثالث	معامل الارتباط	البعد الرابع	معامل الارتباط	البعد الخامس	معامل الارتباط
38	.788**	1	.673**	6	.605**	20	.889**	8	.641**
39	.752**	2	.410**	15	.669**	21	.849**	12	.665**
40	.804**	3	.679**	16	.734**	22	.877**	13	.753**
41	.792**	4	.722**	17	.533**	28	.726**	23	.726**
42	.801**	5	.747**	18	.708**	53	.889**	24	.707**
43	.808**	7	.840**	29	.682**			25	.787**

.659**	26	.794**	33	.655**	9	.765**	44
.722**	27	.756**	34	.655**	10	.720**	45
		.757**	35	.748**	11	.749**	46
		.591**	36	.551**	14	.719**	47
		.742**	51	.750**	19	.747**	48
		.595**	52	.739**	30	.637**	49
				.687**	31	.747**	50
				.797**	32		
				.720**	37		

يتضح من الجدول (12) السابق ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.401، 0.836)، وأن هذه القيم مقبولة، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك تم حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية، ويوضح جدول (13) معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (13)

معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني

معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
.334**	28	.463**	1
.654**	29	.241**	2
.673**	30	.582**	3
.594**	31	.680**	4
.766**	32	.708**	5
.597**	33	.515**	6
.646**	34	.672**	7
.572**	35	.417**	8
.457**	36	.510**	9
.668**	37	.566**	10
.728**	38	.691**	11
.700**	39	.572**	12
.682**	40	.521**	13



.674**	41	.500**	14
.677**	42	.497**	15
.664**	43	.598**	16
.709**	44	.521**	17
.613**	45	.630**	18
.656**	46	.665**	19
.605**	47	.332**	20
.691**	48	.334**	21
.567**	49	.333**	22
.700**	50	.454**	23
.693**	51	.388**	24
.563**	52	.579**	25
.332**	53	.529**	26
		.675**	27

الجدول (13) السابق ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.241، 0.766)، وأن معظم هذه القيم مقبولة.

وبعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وما ترتب عليها من عدم حذف أية مفردة من مفردات المقياس، وأصبح المقياس في صورته النهائية* يتكون من (53) مفردة موزعة علي خمسة أبعاد، وهي (الأنشطة البحثية والاجتماعية، التدريس، مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات، المناخ المؤسسي، التطوير الذاتي) وترتبط بالعينة.

مناقشة وتفسير النتائج:

أولاً: عرض وتفسير نتائج الفرض الأول

ينص الفرض الأول علي أنه "لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجات الطفو الأكاديمي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بوجه بحري.

وللتحقق من هذا الفرض قام الباحثان باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين الطفو الأكاديمي وكل من أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، كما هو موضح.

جدول (14)

معاملات الارتباط بين أبعاد الطفو الأكاديمي وكل من أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة
التدريس والدرجة الكلية

التطوير الذاتي	المناخ المؤسسي	مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات	التدريس	الأنشطة البحثية والاجتماعية.	المسئولية والعلاقات الطبية	الثقة بالنفس	التحدي ومواجهة الصعاب	الاستمتاع والرغبة في المشاركة	الخوف والقلق والتوتر	الدرجة الكلية للمقاييس
									الخوف والقلق والتوتر	
									الاستمتاع والرغبة في المشاركة	.468**
									التحدي ومواجهة الصعاب	.432** .285**
									الثقة بالنفس	.425** .395** .226**
									المسئولية والعلاقات الطبية	.368** .196** .135*
									الأنشطة البحثية والاجتماعية.	.353** .413** .527** .320** .170**
									التدريس	.573** .392** .555** .455** .452** .154*
									مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات	.574** .560** .360** .450** .372** .235** .162*
									المناخ المؤسسي	.511* .290** .261** .173** .329** .225** .310** .169**
									التطوير الذاتي	.322** .331** .362** .282** .313** .187** .203** .238** .321**
									الدرجة الكلية للإداء المهني	.447** .269** .704** .726** .807** .458** .408** .471** .320** .144*

وباستقراء الجدول السابق (14) يتضح أن

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الطفو الأكاديمي وكل من أبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وهذا يعني أنه كلما زاد الطفو الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر كلما أدي ذلك إلي زيادة وتدعيم أبعاد الأداء المهني لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر،

وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من (Rahmani, A.& et al, 2020) ودراسة (Hoferichter, f, & et al, 2021).. التي أشارت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطفو الأكاديمي والأداء الجيد بصفة عامة. ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الاطلاع علي الإطار النظري والدراسات السابقة حيث أنه:

كلما زاد الطفو الأكاديمي خلال تنمية الكوادر القيادية في كل المجالات وإعداد متخصصين في كل مجال وإعداد أعضاء هيئة التدريس بتزويدهم بالمعرفة وطرق البحث العلمي المتقدمة ومساعدتهم في حل ما يعترضهم من مشكلات علمية وبيئية ومادية حلًا مبنيًا علي أسس علمية دقيقة فهذا من شأنه ارتفاع أدائهم المهني والقيام بمسئولياتهم. وعندما لا يستطيعون أن يلبوا احتياجاتهم الأكاديمية والفسولوجية كما نوه لذلك ماسلو في نظريته فإن عضو هيئة التدريس يلجأ للعمل خارج الجامعة للوفاء بمسئوليات الحياة له ولأسرته وهذا من شأنه يؤثر سلبيًا علي أدائه داخل القاعة وخارجها، لذا يوجد ارتباط وثيق بين الطفو الأكاديمي والأداء المهني لعضو هيئة التدريس.

ينص الفرض الثاني علي أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الطفو الأكاديمي طبقا لمتغير الجنس (ذكور – إناث).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين درجة أعضاء هيئة التدريس، فجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (15)

نتائج اختبار "Independent Sample T-test" للفروق بين درجة أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الطفو الأكاديمي

أبعاد الطفو الأكاديمي	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة التائية	الدلالة الإحصائية
الخوف والقلق والتوتر	ذكور	134	51.07	12.007	2.549	0,01 دالة
	إناث	116	47.68	8.988		
الاستمتاع والرغبة في المشاركة	ذكور	134	64.60	5.760	3.253	0,01 دالة
	إناث	116	62.25	5.606		
التحدي ومواجهة الصعاب	ذكور	134	34.23	4.160	2.902	0,01 دالة
	إناث	116	32.82	3.535		
الثقة بالنفس	ذكور	134	25.61	3.518	3.363	0,01 دالة
	إناث	116	24.18	3.208		

0,01		1.684	12.78	134	ذكور	المسئولية والعلاقات الطبية
دالة	3.055	1.440	12.17	116	إناث	
0,01		18.409	183.85	134	ذكور	الدرجة الكلية للطفو الأكاديمي
دالة	2.377	15.685	178.72	116	إناث	

باستقراء الجدول (5) السابق يتضح ما يلي:

أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للطفو الأكاديمي حيث بلغت (2.377)، وهي قيمة دالة إحصائياً، عند مستوى 0.01، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للطفو الأكاديمي لصالح الذكور. كما يتضح أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً في أبعاد الطفو الأكاديمي حيث بلغت علي التوالي (2.549، 3.253، 2.902، 3.363، 3.055)، وهي قيم دالة إحصائياً، عند مستوى 0.01، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في أبعاد الطفو الأكاديمي، الفروق لصالح الذكور. وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من (شيري مسعد حليم، 2019) ودراسة (عمر عطا الله ونظمي حسين، 2020) ودراسة (Mawarni, et al, 2019) وتختلف نتائج هذه الدراسة معدراسة (أحمد رمضان محمد علي، 2020) ودراسة (رمضان علي حسن، 2020) ودراسة (Shofi, 2018)، ودراسة (Martin & Marsh, 2019). ودراسة (عبدالعزیز إبراهيم سليم، 2018) ودراسة (Rosemary, et al, 2019). ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الاطلاع علي الإطار النظري والدراسات السابقة حيث أن:- الذكور يمتلكون الرغبة والاستمتاع أثناء أداء المهام والأعمال المكلفين بها إلي جانب قدرتهم علي تحمل المسئولية والأعباء المتعددة، علي النقيض الإناث يتكبدون من تحمل المسئوليات الجديدة ويؤدون أعمالهم بشكل روتيني ليس فيه رغبة أو استمتاع، وهذا نظراً للأعباء الملقاة علي عاتقهم من ناحية الأسرة والأولاد ويزيد من العقبات والتحديات ويقل لديهم الطفو الأكاديمي. - وأيضاً الذكور لديهم مجموعة من القدرات والسمات الشخصية كالضبط الانفعالي ورباطة الجأش ورد الفعل والثبات وتوظيف هذه القدرات في تذليل الصعاب والتحديات وحل المشكلات التي تواجههم من أجل تحقيق النجاح وتقدير الذات، في حين الإناث ينتابهن الشعور بالقلق والتردد وعدم الثقة وضعف السيطرة الانفعالية والعواطف الجياشة، وهذا يؤدي إلي تراجع مستوي الطفو الأكاديمي لديهم عن الذكور. - وأيضاً ليس لديهم خوف ورهبة قلق من التعامل مع المستحدثات التكنولوجية والطرق الحديثة في التعلم علي عكس الإناث. - كما يتسم الذكور بالشجاعة والجرأة في التعامل مع المحيطين وتكوين علاقات طيبة معهم مما يساعدهم علي حل مشكلاته وعقباتها وارتفاع الطفو الأكاديمي لديهم، أما الإناث لديهن سمة الخجل التي تقف أمام تكوين علاقات كثيرة، وهذا يزيد من الصعاب والمشكلات لديهم، ولذا يقل الطفو الأكاديمي لديهم.

ينص الفرض الثالث علي أنه "لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت: Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين درجة أعضاء هيئة التدريس، فجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (16)

نتائج اختبار "ت: Independent Sample T-test" للفروق بين درجة أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

أبعاد الأداء المهني	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة النسبية	الدلالة الإحصائية
الأنشطة البحثية والاجتماعية	ذكور	134	52.57	9.458	2.843	0,01
	إناث	116	49.29	8.674		
التدريس	ذكور	134	68.07	6.778	2.955	0,01
	إناث	116	65.53	6.735		
مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات	ذكور	134	49.64	7.706	3.279	0,01
	إناث	116	46.64	6.778		
المناخ المؤسسي	ذكور	134	23.94	1.822	6.461	0,01
	إناث	116	21.98	2.788		
التطوير الذاتي	ذكور	134	35.22	3.918	3.833	0,01
	إناث	116	32.51	6.702		
الدرجة الكلية للأداء المهني	ذكور	134	225.98	24.806	2.009	0,01
	إناث	116	219.92	22.827		

باستقراء الجدول (16) السابق يتضح ما يلي:

أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للاستبانة حيث بلغت (2.009)، وهي قيمة دالة إحصائياً، عند مستوي 0.01، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، الفروق لصالح الذكور.

كما يتضح أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس حيث بلغت علي التوالي (2.843، 2.955، 3.279، 6.461، 3.833)، وهي قيم دالة إحصائياً، عند مستوي 0.01، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، الفروق لصالح الذكور. وهذه النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة ومنها: دراسة (عبد الفتاح خلفيات وطارق الضلاعين، 2020) - ودراسة (أحمد محمد، 2019) - ودراسة (جاسم محمد، سلوي عبد الله، 2019) - وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذكور لديهم وقت وتفرغ للعمل أكثر من الإناث، كما أن الذكور لديهم قدرات ومهارات علي التحمل وحسن الأداء، وقد يرجع إلى ان رغبة الذكور في ممارسة الأنشطة الاجتماعية أكثر من الإناث، كما الرغبة في مواكبة التقدم التكنولوجي في مجال التدريس لدي

الذكور أكثر من الإناث، كما أن البحث العلمي لدى الذكور أكثر من الإناث لرغبتهم في الترقى العلمي والأكاديمي والمالي، ولذلك يحرص الذكور علي التطور الذاتي، من خلال الدورات التي يحصل علي أعضاء هيئة التدريس وخاصة الذكور منهم.

ينص الفرض الرابع علي أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الطفو الأكاديمي طبقا لمتغير الكلية (نظرية – عملية).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "Independent Sample T-test: ت" لتوضيح دلالة الفروق بين درجة أعضاء هيئة التدريس، طبقا لمتغير الكلية (نظرية – عملية)، فجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (17)

نتائج اختبار "Independent Sample T-test: ت" للفروق بين درجة أعضاء هيئة التدريس طبقا لمتغير الكلية (نظرية – عملية) في أبعاد الطفو الأكاديمي

أبعاد الطفو الأكاديمي	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة التائية	الدلالة الإحصائية
الخوف والقلق والتوتر	نظرية	140	51.00	11.860	2.578	0,01
	عملية	110	47.59	9.043		دالة
الاستمتاع والرغبة في المشاركة	نظرية	140	64.49	5.750	3.082	0,01
	عملية	110	62.25	5.638		دالة
التحدي ومواجهة الصعاب	نظرية	140	34.18	4.209	2.833	0,01
	عملية	110	32.81	3.433		دالة
الثقة بالنفس	نظرية	140	25.61	3.490	3.563	0,01
	عملية	110	24.10	3.208		دالة
المسئولية والعلاقات الطيبة	نظرية	140	12.74	1.698	2.848	0,01
	عملية	110	12.18	1.415		دالة
الدرجة الكلية للطفو الأكاديمي	نظرية	140	183.78	18.515	2.447	0,01
	عملية	110	178.54	15.342		دالة

باستقراء الجدول (17) السابق يتضح ما يلي:

أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائية في الدرجة الكلية للاستبانة حيث بلغت (2.447)، وهي قيمة دالة إحصائية، عند مستوي 0.01، وهذا يشير إلي وجود فروق دالة إحصائية بين نوع الكلية (نظرية – عملية) في الدرجة الكلية للاستبانة، الفروق لصالح الكليات النظرية. كما يتضح أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائية في أبعاد الطفو الأكاديمي حيث بلغت علي التوالي (2.578، 3.082، 2.833، 3.563، 2.848)، وهي قيم دالة إحصائية، عند مستوي 0.01، وهذا

يشير إلي وجود فروق دالة إحصائية بين نوع الكلية (نظرية- عملية) في أبعاد الطفو الأكاديمي، الفروق لصالح الكليات النظرية. وتختلف نتائج هذه الدراسة عن دراسة (عبد العزيز إبراهيم، 2018) التي توصلت إلي ان الفروق لصالح التخصصات العلمية ودراسة (أحمد رمضان محمد، 2020) التي توصلت إلي أنه لا توجد فروق بينهم.

ويمكن تفسير النتائج من خلال الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة حيث انه: في الكليات النظرية (الشرعية) الصبغة الدينية لأعضاء هيئة التدريس والمقررات التي يدرسونها للطلاب تحثهم دائماً علي العلاقات الطيبة مع الآخرين والتعاون معهم في جو يسوده المحبة ونبذ الخلاف والعمل كفريق وهذا يتخطون مشاكلهم والتحديات والنكسات الأكاديمية والمهنية اليومية التي تقابلهم داخل وخارج القاعات الدراسية. وأيضاً مجموعة القيم والأخلاق الدينية التي تمكنهم للتصدي للعقبات والمشكلات وحرصهم علي المصلحة العامة وتحمل المسئولية بعيداً عن المقابل المادي. وأيضاً اهتمام الجامعة بالكليات النظرية وأعضائها من حيث الأدوات والوسائل والخدمات المقدمة للدورات العلمية فهذا من شأنه مساعدتهم علي تخطي العقبات والتحديات المستمرة، ولذا زاد الطفو الأكاديمي لديهم.

ينص الفرض الخامس علي أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الكلية (نظرية- عملية).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين درجة أعضاء هيئة التدريس، طبقاً لمتغير الكلية (نظرية - عملية)، فجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (18)

نتائج اختبار "Independent Sample T-test" للفروق بين درجة أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الكلية (نظرية - عملية) في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

أبعاد الأداء المهني	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة التائية	الدلالة الإحصائية
الأنشطة البحثية والاجتماعية	نظرية	140	52.59	9.390	3.026	0,01 دالة
	عملية	110	49.09	8.677		
التدريس	نظرية	140	67.96	6.770	2.826	0,01 دالة
	عملية	110	65.53	6.766		
مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات	نظرية	140	49.64	7.611	3.420	0,01 دالة
	عملية	110	46.47	6.821		
المناخ المؤسسي	نظرية	140	23.84	1.929	5.848	0,01 دالة
	عملية	110	22.01	2.794		

0,01	3.596	3.928	35.12	140	نظرية	التطوير الذاتي
دالة		6.836	32.49	110	عملية	
0,01	1.990	24.655	225.84	140	نظرية	الدرجة الكلية للأداء المهني
دالة		22.925	219.77	110	عملية	

باستقراء الجدول (18) السابق يتضح ما يلي:

أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للاستبانة حيث بلغت (1.990)، وهي قيمة دالة إحصائياً، عند مستوى 0.01، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين نوع الكلية (نظرية – عملية) في الدرجة الكلية للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، الفروق لصالح الكليات النظرية.

كما يتضح أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس حيث بلغت علي التوالي (3.026، 2.826، 3.420، 5.848، 3.596)، وهي قيم دالة إحصائياً، عند مستوى 0.01، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين نوع الكلية (نظرية – عملية) في أبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، الفروق لصالح الكليات النظرية. وهذه النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة ومنها: دراسة (جاسم محمد، سلوي عبد الله، 2019) و-دراسة (محمود عبده وعبد الله عباس، 2018) ودراسة (جاسم محمد، سلوي عبد الله، 2019).

وقد يرجع ذلك إلى رضا أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية التي تتسم بالدراسات الإسلامية والعربية، عن الأداء المهني، كعمل ديني، كما أنهم أكثر تواجداً في القاعات التدريسية، ورغبة في التطور الذاتي، كما أن البعد الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكليات النظرية أكثر لأن هذا العمل في الأساس عمل ديني، وكذلك لديهم في أن يكون المناخ المؤسسي بعيد عن الصراعات الشخصية علي المناصب، والأنشطة التي تؤدي إلي وجود مشكلات داخل المؤسسة الجامعية تؤثر علي الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، والمناخ المؤسسي.

ينص الفرض السادس علي أنه "لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الطفو الأكاديمي طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)، ويوضح ذلك الجدول التالي:



جدول (19)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق بين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس)

أبعاد الطفو الأكاديمي	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الخوف والقلق والتوتر	بين المجموعات	1613.625	2	806.813		
	داخل المجموعات	27566.875	247	111.607	7.229	0.01 دال
	المجموع	29180.500	249	-		
الاستمتاع والرغبة في المشاركة	بين المجموعات	539.036	2	269.518		
	داخل المجموعات	7829.448	247	31.698	8.503	0.01 دال
	المجموع	8368.484	249	-		
التحدي ومواجهة الصعاب	بين المجموعات	114.138	2	57.069		
	داخل المجموعات	3748.918	247	15.178	3.760	0.01 دال
	المجموع	3863.056	249	-		
الثقة بالنفس	بين المجموعات	160.487	2	80.244		
	داخل المجموعات	2795.837	247	11.319	7.089	0.01 دال
	المجموع	2956.324	249	-		
المسؤولية والعلاقات الطبية	بين المجموعات	13.045	2	6.523		
	داخل المجموعات	625.451	247	2.532	2.576	0.078 غير دالة
	المجموع	638.496	249	-		
الدرجة	بين المجموعات	2681.687	2	1340.843	4.580	0.01 دال

الكلية للطفو الأكاديمي	داخل المجموعات	247	292.780	72316.617
	المجموع	249	-	74998.304

يتضح من الجدول (19) السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس) في أبعاد الطفو الأكاديمي والدرجة الكلية لصالح (مدرس)، ما عدا بُعد المسئولية والعلاقات الطيبة.

وللتعرف علي الفروق بين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس) تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (20)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للتحقق من الفروق بين مجموعات الطلاب طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس)

البعد	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	أستاذ مساعد	أستاذ	مدرس
الخوف	أستاذ	54	178.54	-	-	-5.372
والقلق	أستاذ مساعد	80	178.35	-	-	-4.887
والتوتر	مدرس	116	184.99	4.887	5.372	-
الاستمتاع	أستاذ	54	46.85	-	-	-
والرغبة في	أستاذ مساعد	80	47.34	-	-	-3.361
المشاركة	مدرس	116	52.22	3.361	-	-
التحدي	أستاذ	54	63.26	-	-	-3.624
ومواجهة	أستاذ مساعد	80	61.59	-	-	-
الصعاب	مدرس	116	64.95	3.624	-	-
الثقة	أستاذ	54	32.78	-	-	-1.877
بالنفس	أستاذ مساعد	80	33.08	-	-	-1.347
الدرجة	مدرس	116	34.29	1.877	1.347	-
الكلية للطفو	أستاذ مساعد	80	24.44	-	-	6.641
الأكاديمي	مدرس	116	25.78	-	-	-6.641

**دالة عند مستوى 0,01

يتضح مما سبق: اتجاه الفروق بين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس) في ارتفاع المتوسطات وعند مستوى دلالة (0,01) في الدرجة الكلية للطفو الأكاديمي، وأبعاده، لصالح مدرس ما عدا بُعد المسئولية والعلاقات الطيبة.



ويمكن تفسير النتائج من خلال الاطلاع عليالإطار النظري والدراسات السابقة
حيث ان:

المدرس يواجه قلق المستقبل والتطلع إلي التطور وتحقيق الأهداف المستقبلية مثل الترقى في الدرجة العلمية فتزداد العقبات والتحديات والنكسات اليومية التي تواجهه داخل قاعات الدراسة أثناء المحاضرات وخارجها فيتصدى لها ويواجهها بالطرق العلمية والإجراءات المختلفة للوصول إلي حالة الاتزان والتفوق ومواصلة المسير نحو التقدم العلمي ولذا يزداد الطفو الأكاديمي له. علي العكس من الأستاذ والأستاذ المساعد الذي وصلا إلي درجة من الثبات والاستقرار الأكاديمي والمهني، وبالتالي تقل مواجهته للعقبات والصعاب ويقل الطفو الأكاديمي لهما ولهذا يمكن ترتيب أعضاء هيئة التدريس حسب الطفو الأكاديمي لهم من مدرس إلي أستاذ مساعد إلي أستاذ ومن خلال المتوسطات في جدول شيفيه السابق. ولم تتضح فروق في العلاقات الطيبة بين الأعضاء لهيئة التدريس ويمكن تفسير ذلك أن المودة والألفة والعلاقات الطيبة لا ترجع للدرجة الأكاديمية، ولكن بصفة أساسية ترجع للشخصية وسماتها ونشأتها ولا تتوقف علي الدرجة العلمية أو المنصب.

ينص الفرض السابع علي أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الاداء المهني طبقا لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)، ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (21)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق بين أعضاء هيئة التدريس طبقا لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس)

أبعاد الاداء المهني	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
الأنشطة البحثية والاجتماعية	بين المجموعات	528.603	2	264.302	3.155	0.05 دال
	داخل المجموعات	20689.721	247	83.764		
	المجموع	21218.324	249	-		
التدريس	بين المجموعات	343.836	2	171.918	3.731	0.01 دال
	داخل المجموعات	11382.248	247	46.082		
	المجموع	11726.084	249	-		
مواكبة التكنولوجيا	بين المجموعات	664.810	2	332.405	6.278	0.01 دال
داخل المجموعات	11726.084	249	-			
المجموع	11726.084	249	-			

المتغيرات	داخل المجموعات	المجموع	بين المجموعات	المناخ المؤسسي	التطوير الذاتي	الدرجة الكلية للإداء المهني
52.947	247	13077.814	247	1225.738	7557.884	142149.926
-	249	13742.624	249	1573.744	7664.676	144046.944
174.003	2	348.006	2	106.792	1897.018	1897.018
0.01 دال	35.064	4.963	247	1225.738	7557.884	142149.926
-	249	1573.744	249	1573.744	7664.676	144046.944
53.396	2	106.792	2	106.792	1897.018	1897.018
.177 غير دالة	1.745	30.599	247	1225.738	7557.884	142149.926
-	249	7664.676	249	1573.744	7664.676	144046.944
948.509	2	1897.018	2	106.792	1897.018	1897.018
.195 غير دالة	1.648	575.506	247	1225.738	7557.884	142149.926
-	249	144046.944	249	1573.744	7664.676	144046.944

يتضح من الجدول (21) السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) في أبعاد الاداء المهني لصالح (مدرس)، ما عدا الدرجة الكلية للأداء المهني وتُعد التطوير الذاتي.

وللتعرف علي الفروق بين أعضاء هيئة التدريس طبقا لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) في الأداء المهني تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (22)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للتحقق من الفروق بين مجموعات الطلاب طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس)

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	أستاذ مساعد	أستاذ	مدرس
الأنشطة	54	48.89	-	-	-1.743
البحثية والاجتماعية	80	50.41	-	-	-
التدريس	116	52.50	1.743	-	-
	54	65.20	-	-	-2.874

-	-	-	66.31	80	أستاذ مساعد	
-	-	2.874	68.08	116	مدرس	
-3.951	-	-	45.96	54	أستاذ	مواكبة
-	-	-	47.38	80	أستاذ مساعد	التكنولوجيا
-	-	3.951	49.91	116	مدرس	والتغيرات
-3.072	-2.012	-	20.96	54	أستاذ	
-1.059	-	2.012	22.98	80	أستاذ مساعد	المناخ
-	1.059	3.072	24.03	116	مدرس	المؤسسي

**دالة عند مستوى 0,01

يتضح من الجدول (22) السابق ما يلي:

وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس) عند مستوي دلالة (0,01) لصالح مدرس في بُعد الأنشطة البحثية والاجتماعية، ويرجع ذلك إلي أن المدرس لديه وقت الفراغ الذي يجعله يمارس هذه الأنشطة، ولدهم رغبة في عمل البحوث للترقي المالي والترقي في الوظيفة، مما يجعله أكثر حرصاً في القيام بوظيفته الاجتماعية والبحثية.

وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس) عند مستوي دلالة (0,01) لصالح مدرس في بُعد التدريس، ويرجع ذلك إلي رغبته ونشاطه في مواكبة التكنولوجيا والتغيرات لحصوله علي الدرجة العلمية وممارسة التدريس وهو الأساس في عمل عضو هيئة التدريس، مما يجعله حريصاً علي حسن الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس) عند مستوي دلالة (0,01) لصالح مدرس في بُعد مواكبة التكنولوجيا والتغيرات، ويرجع ذلك إلي كونه -المدرس- أكثر اطلاعاً علي المتغيرات التكنولوجية التي ترتقي بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، رغبة في اثبات الذات.

وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لمتغير الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مساعد - مدرس) عند مستوي دلالة (0,01) لصالح مدرس في بُعد المناخ المؤسسي، ويرجع ذلك إلي أنه -المدرس- يحترم الأكبر منه سنّاً ودرجة علمية، ويعمل علي التواصل مع الأساتذة بالود والأدب، حتي يستكمل أعدداده والاستفادة من خبرة الأساتذة، في مختلف الأنشطة التعليمية.

اكما ينص الفرض الثامن علي أنه " لا يمكن التنبؤ بالطفو الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الدرجة الكلية للأداء المهني وأبعاده لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اسلوب تحليل الانحدار القياسي لمعرفة إمكانية التنبؤ بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال الطفو الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والجدول الآتي (23) يوضح ذلك.

جدول (23)

دلالة إسهام المتغيرات المدروسة (الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وأبعاده) في الطفو الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

النموذج النهائي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الأداء المهني	الانحدار	28641.485	6	4773.581		
لأعضاء هيئة التدريس *	البواقي	30264.131	243	124.544	38.329	0.001
الطفو الأكاديمي	المجموع	58905.616	249			

يتضح من الجدول السابق أن القوة التفسيرية للنموذج ككل تتضح عن طريق قيمة ف وهي معامل التحديد هي (38.329) وهي دالة احصائياً، مما يشير إلي القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الاحصائية، والجدول التالي يوضح العلاقة الخطية بين المتغيرين.

والجدول رقم (24) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة المعاملات المقدرات في النموذج.

جدول (24)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد

المتغير المحك	المتغيرات المنبئة	معاملات الانحدار غير المعيارية B	الخطأ المعياري لمعاملات النموذج	معاملات الانحدار المحسوبة	معاملات قيمة (ت)	مستوي معاملات الارتباط المتعدد والتفسير
الطفو الأكاديمي	الأنشطة البحثية والاجتماعية	3.843	1.607	2.191	2.391	معامل الارتباط المتعدد
	التدريس	3.350	1.626	1.465	2.060	(رم) = 0.697،
	مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات	4.455	1.621	1.975	2.748	معامل التحديد المتعدد (ر2م) = 0.486،
	المناخ المؤسسي	2.152	1.658	.291	1.298	معامل التحديد غير دال المتعدد المصحح

0.474= (م2)	0.01	2.874	1.219	1.629	4.682	التطوير الذاتي
	0.01	2.677	6.467	1.615	4.323	الدرجة الكلية للأداء المهني

يتضح من الجدول (24) السابق أن:

قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالطفو الأكاديمي بلغت (38.329) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي (0,01)، وبينما بلغت قيمة (ت) لأبعاد الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس (الأنشطة البحثية والاجتماعية- التدريس - مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات- المناخ المؤسسي- التطوير الذاتي) والدرجة الكلية للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس (2.060، 2.391، 2.748، 2.1298، 2.874، 2.677) علي التوالي، للدلالة علي فاعلية هذه الأبعاد بالطفو الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (0.01)؛ ما عدا بُعد المناخ المؤسسي غير دال.

وفيما يلي معادلة الانحدار المتعدد:

الدرجة الكلية لأبعاد الطفو الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس = 59.382 + 3.843 * الأنشطة البحثية والاجتماعية) + (3.350 * التدريس) + (4.455 * مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات) + (4.682 * التطوير الذاتي) (4.323 * الدرجة الكلية للإداء المهني) ويلاحظ أنه كلما ارتفع مستوي الأداء المهني وأبعاده (الأنشطة البحثية والاجتماعية - التدريس - مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات - التطوير الذاتي) لدي أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر زاد الطفو الأكاديمي لهم والعكس صحيح. وان هذه الأبعاد قد أسهمت بفاعلية في التنبؤ بالطفو الأكاديمي، وهذا الإسهام دال إحصائياً ويمكن ترتيب هذه الأبعاد حسب نسب التنبؤ وهي (التطوير الذاتي 4,68 ومواكبة التكنولوجيا والمتغيرات 4,45 والأنشطة البحثية والاجتماعية 3,84 والتدريس 3,35 وعدم إسهام المناخ المؤسسي في التنبؤ بالطفو الأكاديمي.

ويمكن تفسير النتائج من خلال الاطلاع علي الإطار النظري حيث: جاءت هذه النتيجة متفقة مع الفرض الأول والتي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الطفو الأكاديمي وأبعاده والأداء المهني وأبعاده لأعضاء هيئة التدريس وبالتالي يمكن التنبؤ بالطفو الأكاديمي من خلال الأداء المهني وأبعاده، كما أوضحت النتائج أهم العوامل المساهمة في التنبؤ بالطفو الأكاديمي وهي التطوير الذاتي وفسر ما قيمته 4,68 من التباين، يليه مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات بقيمة 4,45 من التباين ثم الأنشطة البحثية بقيمة 3,84 من التباين والتدريس بقيمة 3,35 من التباين ويسهم بعد المناخ المؤسسي بقيمة ولكن غير دالة. وقد يرجع ذلك إلي أن: التطوير الذاتي يجعل عضو هيئة التدريس أكثر رغبة وقدرة علي التوافق النفسي والانفعالي والتخلص من المشكلات التي يتعرض لها اثناء العمل، كما أن مواكبة التكنولوجيا والمتغيرات تتفق مع الواقع المجتمعي الذي نعيش فيه، فهو عصر التقدم التكنولوجي ومن يرغب في تحقيق الذات والتغلب علي مشكلاته يجب عليه مواكبة هذا التغير وأعضاء هيئة التدريس هم أكثر أفراد المجتمع معرفة بذلك، كما أن البحث العلمي أصبح الان غاية في الأهمية لأعضاء هيئة التدريس

فهو يرتبط بالارتقاء المهني والوظيفي لديهم، كما أنه أصبح وسيلة وأسلوباً لحل مشكلات المجتمع المؤسسي بشكل خاص والمجتمع ككل بشكل عام. - كما أن التدريس والعمل مباشرةً مع الطلاب بشكل متكامل ونجاح يجعل أعضاء هيئة التدريس أكثر انسجاماً في المؤسسة وقدرة علي التغلب علي المشكلات التي يتعرض لها والواقع يشر الي أن المناخ المؤسسي قد يعوق أعضاء هيئة التدريس في التغلب علي مشكلاتهم لتباين الأهداف فيما بينهم، مما يتطلب من الجميع أن يعملوا علي تحسين المناخ المؤسسي للارتقاء بأدائهم المهني .

توصيات البحث:

1. الكشف عن الطفو الأكاديمي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى
2. - دراسة الطفو الأكاديمي لدي جميع الفئات المستهدفة بغرض النمو والتطور والتقدم العلمي.
3. دراسة الطفو الأكاديمي لجميع الموظفين داخل المؤسسات والشركات لتحقيق الأرباح والنجاح.
4. الإرشاد النفسي والأكاديمي من القيادات الأعللمن هم أقل في الدرجة لحل كل ما يعترضهم من تحديات ونكسات ومشاكل يومية للوصول الي الارتقاء والتطور.
5. توفير برامج تدريبية في المجالات المختلفة لعضو هيئة التدريس للنهوض العلمي والمهني وتحسين الطفو الأكاديمي.
6. ضرورة الاهتمام بإعداد أعضاء هيئة التدريس.
7. ضرورة الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس علي كل ما هو جديد.
8. العمل علي حل مشكلات أعضاء هيئة التدريس.
9. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

مقترحات البحث:

- تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالطفو الأكاديمي.
- أداء أعضاء الهيئة المعاونة وعلاقته بالطفو الاكاديمي.
- أثر التدريب علي استراتيجيات الطفو الأكاديمي في الأداء المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
- أثر برنامج تدريبي في جودة الحياة الأكاديمية والمهنية لتحسين الطفو الأكاديمي.
- أثر التدعيم النفسي والمهني والأكاديمي في الطفو الأكاديمي.

المراجع

أولاً المراجع العربية:

- ابتسام بنت عبدالله باسعيد (2017). كفاءة أعضاء هيئة التدريس في برامج الدراسات العليا في كليات الدراسات الإنسانية النسائية بجامعة الملك سعود وجهة نظر الطالبات، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، (59)، 35-55.
- ابتسام محمود عامر (2018): "فاعلية برنامج تدريبي قائم علي تنمية بعض المحددات التحفيزية لتحسين الطفو الأكاديمي لدي طالبات الجامعة". العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية مج 26، ع2، 206 - 250.
- أحمد حسين اللقاني، علي احمد الجمل، (1999): معجم المصطلحات- التربية المعروفة في المناهج وطرق التدريس، ط2، القاهرة، عالم الكتب.
- أحمد رمضان محمد على (2020): "الطفو الأكاديمي كمتغير وسيط بين ضغط الصدمة الثانوي الأسري والازدهار المعرفي لدي طلاب الجامعة". مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة تبوك ع8: 57 - 91.
- أحمد محمد عبد العزيز محمد، (2019): تصور مقترح لتطوير أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الإسلامية في ضوء بعض التجارب الدولية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية، ع23، صص43-97.
- أزهار محمد عيسوي، (2019): مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، ع46، ج1، ابريل، صص75-101.
- إلهام سرور معزي الבלال (2020): "الطفو الدراسي وعلاقته بالصمود الأكاديمي لدي طلاب وطالبات المرحلة الثانوية في المدارس الرسمية في منطقة تبوك". مجلة كلية التربية: جامعة المنوفية - كلية التربية مج35، ع1: 392 - 435.
- باسم برقايوي، عماد أبو الرب (2016): إطار نموذج لتقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس (بحث منشور في المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة محمد الخامس أكادال، الإمارات العربية المتحدة).
- بربارا ماتيرو وآخرون (2000): الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة حسن عبد اللطيف وماجد محمد الخطابية، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- بسيوني إسماعيل عبد الجواد الشيخ، خالد بن عبد الرحمن الفهيد، (2020): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج31، ع121، يناير، صص420-479.

جاسم محمد التمار، سلوي عبدالله الجسار، (2019): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت من وجهة نظر الطلبة المعلمين، مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة - كلية التربية، ج2، ع106، صص840-870.

جمال الدهشان وجمال السيبي (2004): تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آراءهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية - السنة التاسعة عشر - العدد الثالث - 2004 ص397

جمال الدهشان، شبل بدران (2001): التجديد في التعليم العالي، دارقبا للطباعة والنشر، القاهرة.

جهان عثمان محمود، ونرمين عوني محمد محمد (2018): "بروفيلات الضجر الدراسي والطفو الأكاديمي في علاقتها بالعبء المعرفي والرجاء والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية". مجلة كلية التربية: جامعة كفر الشيخ - كلية التربية مج18، ع2، 349 - 424.

حسن سعد محمود عابدين (2018): "تحليل المسار للعلاقات بين الطفو الأكاديمي وقلق الاختبار والثقة بالنفس والتوافق الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية". مجلة كلية التربية: جامعة المنوفية - كلية التربية مج33، ع4، 111 - 50.

حمد أحمد الشريف (2006): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، دراسات في المناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ع117، أكتوبر، صص190-224.

حمدان أحمد الغامدي، (2003): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالملكة العربية السعودية، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، ع20، ص23

حنان أحمد رضوان، (2009): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني (دراسة تقييمية لمشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم علي نظم تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ICT-Training بجامعة بنها)، مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، جامعة سيناء، مارس، صص1-4.

حنان حسين محمود (2018): "الإسهام النسبي لتوجهات أهداف الإنجاز والقدرة علي التكيف في التنبؤ بالطفو الأكاديمي لدى طالبات الجامعة". مجلة كلية التربية في العلوم التربوية: جامعة عين شمس - كلية التربية مج42، ع3، 236 - 290 م.

خالد بن صالح بن مرزم السبيعي (2006): الأساليب التدريسية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود ووسائل تفعيلها، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، المملكة العربية السعودية، (26) 135-214

- خالد بن محمد الحميضي، (2018): تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم في ضوء تجارب بعض الجامعات المحلية والدولية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج34، ع3، مارس، صص374-424.
- رمضان علي حسن (2020): "الدافعية العقلية وعلاقتها بالطفو الأكاديمي لدي طلاب المرحلة الثانوية". مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية مج31، ع121: 280 - 322.
- زينب عواد مفلح درويش (2015): درجة توافر الحرية الأكاديمية في جامعة سلمان بن عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، 494- 479(58)
- زينب محمد أمين محمد (2020): "فاعلية برنامج قائم علي أنشطة مونتيسوري لتنمية الطفو الأكاديمي وخفض التجول العقلي لدي عينة من التلاميذ بطيء التعلم بالمرحلة الإبتدائية". مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية مج31، ع122، 1 - 62.
- سكينة البشير فدمور (2013): التنظيم المدرسي ودوره في كفاءة أداء مديري المدارس الثانوية بشعبتيه، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة طرابلس، ليبيا، ص 19
- سوسن ابراهيم أبو العلا شلبي (2015): بروفييلات النهوض الدراسي وقلق الاختبار في علاقتها بالانشغال المدرسي والتحصيل باستخدام التحليل العنقودي لدي طلاب المرحلة الثانوية، مجلة العلوم التربوية (23)، 1، 29-97.
- شيرى مسعد حليم (2019): "العلاقة بين الطفو الأكاديمي وتوجهات أهداف الانجاز لدي طلبة الصف الأول الثانوي بمحافظة الشرقية". دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب ع112، 295 - 338.
- صالح أحمد دخيخ، صفوت أحمد حسانين، تامر علي المصري، (2017): أساليب التدريس الجامعي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مجلة العلوم التربوية، ع1، ج3، يناير 2017م، صص1-78.
- عبد السلام يوسف الجعافرة، (2015): فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، دراسات العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي - الجامعة الأردنية، مج42، ع1، صص139-155.
- عبد الفتاح خلفيات، طارق الضلاعين، (2020): النمو المهني لدي أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع، المجلة العلمية، إدارة البحوث والنشر العلمي، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج 36، ع10، أكتوبر، صص197-222.
- عبد العزيز إبراهيم سليم (2018): "نموذج بنائي للعلاقات بين اليقظة العقلية والتفكير الإيجابي والطفو الأكاديمي لدي طلبة كلية التربية جامعة دمنهور". مجلة كلية التربية: جامعة كفر الشيخ - كلية التربية مج18، ع2، 333 - 440.

- عزة أحمد محمد الحسيني (2015): الجداران القيادية وتحسين الأداء المدرسي جمهورية مصر العربية، مجلة الإدارة التربوية، 2، (5): صص 15-64.
- عصام الدين برير آدم عوض الله، (2010): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات: المشكلات والحلول، مجلة العلوم التربوية، جامعة أم درمان الإسلامية - كلية التربية، ع7، يونيو، صص 103-150.
- محمود عطا (2006): تطور نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الأخرى، مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد 18، صص 62.
- عطاف منصور عياصرة، (2017): تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، المجلة الدولية للدراسات النفسية التربوية، مركز رفاد للدراسات والأبحاث، الأردن، مج2، ع3، صص 413-429.
- سامي فتحي عمارة: معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، جامعة عين شمس، 23-24 نوفمبر 1999م، صص 16-46، ص16.
- عمر عطا الله علي، ونظمي حسين المعل (2020): "الطفو الأكاديمي وعلاقته بالدافعية الداخلية والخارجية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي". مجلة دراسات وأبحاث: جامعة الجلفة مج12، ع1: 674 - 691.
- عنتبر محمد أحمد عبدالعال (2014): دراسة مقارنة لتقويم أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية والجامعات الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، المجلة التربوية، جامعة سوهاج - كلية التربية، ع34، يناير، صص 1-48.
- محمد أحمد الشريف (2006): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، دراسات في المناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ع117، أكتوبر، صص 190-224.
- فاروق عبده فلية، (1997): أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)، دارزهراء الشرق، القاهرة، 1997م.
- فؤاد السلطان، (2005): دراسة تحليلية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- فؤاد العاجز، (2016): السمات الشخصية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، الجودة في التعليم العالي، مج2، ع1، ديسمبر، صص 42-61.

فيصل محمد عبد الوهاب سعيد - ياسر محمد محجوب، (2016): تطوير الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس بجامعة الخرطوم في ضوء المواصفة الدولية للجودة (ISO 2009) ومقترحات أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم، جامعة العلوم والتكنولوجيا مج9، ع23، صص119-141.

لولوة صالح الرشيد (2019): "الإسهام النسبي لأبعاد مفهوم الذات في سلوك التنمر المدرسي والطفو الأكاديمي". مجلة كلية الآداب: جامعة السويس - كلية الآداب ع15، 1-52.

محمد الخطيب، (2001): الإدارة الجامعية الحديثة، دار حمادة الجامعية، إرب

محمد العجمي (2007): التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة.

محمد بشير حداد، (2004): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (دراسة مقارنة)، عالم الكتب، القاهرة، 2004م.

محمد مصطفى حمدان كرنكة (2016): مفهوم الأداء وطرق قياسه، مجلة العدل، 18، 47 صص 279-303

محمود أحمد أبو سمرة، ليانا طوطح، (2018): التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، مج38، ع1، صص21-46.

محمود عبده حسن محمد العيزي، عبدالله عباس مهدي المحزري، (2018): جودة الأداء التدريسي بكلية التربية جامعة صنعاء، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، ع19، سبتمبر، صص7-38.

نضال عيسى المظفر، وسام عبد الكريم حميد، (2019): تقييم أداء أعضاء هيئة تدريس الدراسات العليا في كليتي التربية للعلوم الإنسانية والصرفة من وجهة نظر الطلبة، مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، جامعة البصرة - كلية التربية للعلوم الإنسانية، مج44، ع4، صص240-263.

نورة ناصر العويد: وظائف التعليم الجامعي السعودي والمساهمة في تحقيق أهداف برنامج التجول الوطني لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، مؤتمر الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، في الفترة 13-14 ربيع الثاني 1438، جامعة القصيم، 1438هـ.

ثانياً: المراجع العربية مترجمة للإنجليزية:

Abd al-Salam Yousef al-Jaafra, (2015): The effectiveness of the performance of faculty members at Zarqa University from the point of view of its students in light of educational quality standards, Educational Sciences Studies, Deanship of

Scientific Research - University of Jordan, Vol. 42, No. 1, pp. 139-155.

- Abdel Aziz Ibrahim Selim (2018): "A structural model of the relationships between mental alertness, positive thinking, and academic buoyancy among students of the Faculty of Education, Damanhour University." *Journal of the Faculty of Education: Kafr elsheikh University - Faculty of Education* Volume 18, No. 2, 333 - 440.
- Abdel-Fattah wallpapers, Tariq Al-Dala'in, (2020): Professional growth among faculty members in community colleges, *Scientific Journal, Research and Scientific Publishing Department, Faculty of Education, Assiut University*, Vol. 36, No. 10, October, pp. 197-222.
- Ahmed Hussein Al-Laqani, Ali Ahmed Al-Jamal, (1999): *A Dictionary of Educational Terms Known in Curricula and Teaching Methods*, 2nd Edition, Cairo, World of Books.
- Ahmed Mohamed Abdel Aziz Mohamed, (2019): A proposed vision for developing the performance of a university professor at the Islamic University in the light of some international experiences, *International Journal of Educational and Psychological Sciences, Arab Foundation for Scientific Research and Human Development*, No. 23, pp. 43-97.
- Ahmed Ramadan Mohamed Ali (2020): "Academic buoyancy as a mediating variable between family secondary trauma stress and cognitive prosperity among university students." *Tabuk University Journal of Humanities and Social Sciences: Tabuk University*, vol. 8: 57 - 91.
- Antar Mohamed Ahmed Abdel-Aal (2014): A comparative study of evaluating faculty members in some Arab and American universities and the possibility of benefiting from them in Egypt, *Educational Journal, Sohag University - College of Education*, No. 34, January, pp. 1-48.
- Ataf Mansour Ayasra, (2017): Evaluating the teaching performance of faculty members at the College of Education at Al-Jouf University from the female students' point of view, *International Journal of Educational Psychological Studies, Refad Center for Studies and Research, Jordan*, Vol. 2, No. 3, pp. 413-429.
- Azhar Muhammad Essawy, (2019): A measure of professional performance for a faculty member within the framework of educational quality standards, *Journal of Studies in Social Work, Helwan University - Faculty of Social Work*, No. 46, part 1, April, pp. 75-101.



-
- Azza Ahmed Muhammad Al-Husseini (2015): Leadership walls and improving school performance, Arab Republic of Egypt, Journal of Educational Administration, 2, (5): pp. 15-64.
- Barbara Matero and others (2000): Creative Methods in University Teaching, translated by Hassan Abdel-Latif and Majid Muhammad Al-Khattabih, Amman, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution.
- Basem Bargawi, Emad Abu Al-Rub (2016): A model framework for evaluating the quality of the performance of a faculty member (research published in the Sixth Arab International Conference on Quality Assurance of Higher Education, Mohammed V University Agdal, United Arab Emirates.
- Bassiouni Ismail Abdel-Gawad Al-Sheikh, Khalid bin Abdul-Rahman Al-Fahed, (2020): Evaluating the teaching performance of the faculty members at the Faculty of Sharia and Islamic Studies in Al-Ahsa in the light of the standards of excellence in university teaching, Journal of the Faculty of Education, Benha University, Vol. 31, No. 121, January, pp. 420- 479.
- Elham Sorour Mouazi Al-Bilal (2020): "School buoyancy and its relationship to academic resilience among male and female secondary school students in public schools in the Tabuk region." Journal of the College of Education: Menoufia University - College of Education Vol. 35, No. 1: 392 - 435.
- Faisal Muhammad Abdul-Wahhab Saeed - Yasser Muhammad Mahjoub, (2016): Developing the academic and professional performance of a faculty member at the University of Khartoum in the light of the International Quality Standard (ISO 2009) and the proposals of faculty members associated with it, The Arab Journal for Quality Assurance of Education, University of Science and Technology, Vol. 9, No. 23, pp. 119-141.
- Farouk Abdo Fleya, (1997): Professor of the University Role and Practice (Between Reality and Hope), Dar Zahraa Al Sharq, Cairo, 1997.
- Fouad Al-Ajez, (2016): Personal and academic characteristics of faculty members in the light of accreditation and quality assurance standards for higher education in the faculties of education in Palestinian universities, Quality in Higher Education, Vol. 2, No. 1, December, pp. 42-61.
- Fouad Al-Salman, (2005): Analytical study of the variables of professional growth for faculty members in Jordanian universities, unpublished doctoral thesis, University of Jordan, Amman.

- Gamal Al-Dahshan and Gamal Al-Sisi (2004): Evaluating some aspects of the academic performance of faculty members at Menoufia University through their opinions, Psychological and Educational Research Journal - 19th year - third issue - 2004 pg. 397.
- Hamad Ahmed Al-Sharif (2006): Training Needs for Faculty Members at Taif University, Studies in Curricula and Teaching Methods, Ain Shams University, College of Education, Egyptian Association for Curricula and Teaching Methods, No. 117, October, pp. 190-224.
- Hamdan Ahmed Al-Ghamdi, (2003): Educational training needs of faculty members in teacher colleges in the Kingdom of Saudi Arabia, Journal of Education and Psychology Message, No. 20. p. 23
- Hanan Ahmed Radwan, (2009): Professional development for faculty members in light of e-learning requirements (an evaluation study of the project to train faculty members and their assistants on ICT-Training systems at Benha University), the Conference on Informatics and Arab Development Issues, the Arab Center for Education and Development, Sinai University, March, pp. 1-4.
- Hanan Hussein Mahmoud (2018): "The relative contribution of achievement goals orientations and the ability to adapt in predicting the academic buoyancy of university students." Journal of the College of Education in Educational Sciences: Ain Shams University - College of Education Volume 42, No. 3, 236 - 290.
- Hassan Saad Mahmoud Abdeen (2018): "A path analysis of the relationships between academic buoyancy, test anxiety, self-confidence, and academic fit among secondary school students." Journal of the Faculty of Education: Menoufia University - Faculty of Education Volume 33, No. 4, 50 - 111.
- Ibtisam bint Abdullah Basaid (2017). Efficiency of faculty members in postgraduate programs in women's humanities colleges at King Saud University, the female students' point of view, Journal of Education and Psychology, (59), 35-55.
- Ibtisam Mahmoud Amer (2018): "The effectiveness of a training program based on the development of some motivational determinants to improve the academic buoyancy of university students." Educational Sciences: Cairo University - Faculty of Postgraduate Studies for Education Vol. 26, No. 2, 206-250.



- Issam El-Din Barir Adam Awad Allah, (2010): Professional development for university faculty members: problems and solutions, Journal of Educational Sciences, Omdurman Islamic University - College of Education, Volume 7, June, pp. 103-150.
- Jamal Al-Dahshan, Shibl Badran (2001): Renewal in Higher Education, Dar Qubaa for Printing and Publishing, Cairo.
- Jassim Muhammad Al-Tamar, Salwa Abdullah Al-Jassar, (2019): Evaluating the teaching performance of faculty members at the College of Education at Kuwait University from the point of view of student teachers, Journal of the College of Education in Mansoura, Mansoura University - College of Education, part 2, No. 106, pp. 840-870.
- Jihan Othman Mahmoud and Narmin Awni Muhammad Muhammad (2018): "Profiles of academic boredom and academic buoyancy in relation to the cognitive load, hope, and academic achievement among secondary school students." Journal of the Faculty of Education: Kafrelsheikh University - Faculty of Education Volume 18, No. 2, 349 - 424.
- Khalid bin Muhammad Al-Humaidhi, (2018): A proposed vision for evaluating the performance of faculty members at Qassim University from their point of view in light of the experiences of some local and international universities, Journal of the College of Education, Assiut University, Vol. 34, No.3, March, pp. 374-424.
- Khalid bin Saleh bin Marzam Al-Subaie (2006): Teaching methods practiced by faculty members at King Saud University and the means of activating them, Journal of Resala Education and Psychology, Kingdom of Saudi Arabia, (26) 135-214
- Lulwa Saleh Al-Rasheed (2019): "The relative contribution of dimensions of self-concept to school bullying behavior and academic buoyancy." Journal of the Faculty of Arts: Suez University - Faculty of Arts, No. 15, 1 - 52.
- Mahmoud Abdo Hassan Muhammad Al-Azizi, Abdullah Abbas Mahdi Al-Mahzari, (2018): Quality of Teaching Performance in the Faculty of Education, Sana'a University, Andalus Journal for Humanities and Social Sciences, Andalus University of Science and Technology, 19th, September, pp. 7-38.
- Mahmoud Ahmed Abu Samra, Liana Totah, (2018): Professional Development for Faculty Members at Al-Quds Open University: Reality and Obstacles, Journal of the Union of Arab Universities for Research in Higher Education, Vol. 38, No. 1, pp. 21-46.

- Mahmoud Atta (2006): The development of the faculty member performance evaluation system in Egyptian universities in light of the experience of some other universities, Journal of the Egyptian Association for Comparative Education and Educational Administration, No. 18, p. 62
- Muhammad Ahmad Al-Sharif (2006): Training Needs for Faculty Members at Taif University, Studies in Curricula and Teaching Methods, Ain Shams University, College of Education, Egyptian Association for Curriculum and Teaching Methods, No. 117, October, pp. 190-224.
- Muhammad Al-Ajmi (2007): Academic development and preparation for the academic profession between the challenges of globalization and the requirements of internationalization, Al-Asriya Library for Publishing and Distribution, Mansoura.
- Muhammad Al-Khatib, (2001): Modern University Administration, Dar Hamada University, Erb
- Muhammad Bashir Haddad, (2004): Professional development for university faculty members (a comparative study), World of Books, Cairo, 2004 AD.
- Muhammad Mustafa Hamdan Karnaka (2016): The concept of performance and its measurement methods, Journal of Justice, 18 (47), pp. 279-303
- Nidal Issa Al-Mudhaffar, Wissam Abdul-Karim Hamid, (2019): Evaluating the performance of postgraduate teaching staff in the Faculties of Education for Humanities and Pure Sciences from the students' point of view, Basra Research Journal for Human Sciences, University of Basra - College of Education for Human Sciences, Vol. 44, No.4, 240 -263.
- Noura Nasser Al-Owaid: Saudi university education functions and the contribution to achieving the goals of the national roaming program for the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030, the conference of Saudi universities in activating the vision of 2030, in the period 13-14 Rabi` al-Thani 1438, Qassim University, 1438 AH.
- Omar Atallah Ali and Nazmi Hussein Al Mualla (2020): "Academic buoyancy and its relationship to internal and external motivation among tenth grade students." Journal of Studies and Research: University of Djelfa Vol. 12, No. 1: 674 - 691.
- Ramadan Ali Hassan (2020): "Mental motivation and its relationship to academic buoyancy among secondary school students." Journal of the Faculty of Education: Benha University - Faculty of Education Vol. 31, No. 121: 280 - 322.



- Sakina Al-Bashir Fadmore (2013): School organization and its role in the efficiency of the performance of secondary school principals in its two divisions, a field study, unpublished master's thesis, Faculty of Arts, University of Tripoli, Libya, p. 19.
- Saleh Ahmed Dakhikh, Safwat Ahmed Hassanein, Tamer Ali Al-Masry, (2017): Methods of university teaching among university faculty members, Journal of Educational Sciences, Volume 1, Part 3, January 2017, pp. 1-78.
- Sami Fathi Emara: Obstacles to the professional development of faculty members in the faculties of Alexandria University from their point of view, the Sixth Annual National Conference of the University Education Development Center "Professional Development for a University Professor in the Information Age, Ain Shams University, November 23-24, 1999 AD, pp. 16-46, p. 16
- Sawsan Ibrahim Abu Al-Ela Shalaby (2015): Profiles of academic advancement and test anxiety in relation to school preoccupation and achievement using cluster analysis among secondary school students, Journal of Educational Sciences (23), No 2, 29-97.
- Sherry Massad Halim (2019): "The relationship between academic buoyancy and achievement goals trends among first-year secondary students in Sharkia Governorate." Arab Studies in Education and Psychology: Association of Arab Educators, Vol. 295, 112 - 338.
- Zainab Awwad Muflih Darwish (2015): The degree of academic freedom at Salman bin Abdulaziz University from the point of view of faculty members, Journal of the College of Education, Tanta University, (58) 479-494
- Zainab Muhammad Amin Muhammad (2020): "The effectiveness of a program based on Montessori activities to develop academic buoyancy and reduce mental wandering among a sample of slow learners at the primary stage." Journal of the Faculty of Education: Benha University - Faculty of Education Vol. 31, No. 122, 1-62.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- Ahmed Shafi, A., Hatley, J., Middleton, T., Millican, R., & Templeton, S. (2018). The role of assessment feedback in developing academic buoyancy. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(3), 415-427.
- Anderson, R. C., Beach, P.T., Jacovidis, M.J. N., & Chadwick, K. L. (2020). *Academic Buoyancy and Resilience for Diverse Students Around the World*.pp8-12

- Aydm, G., & Michou, A. (2020). Self- determined motivation and academic buoyancy as predictors of achievement in normative settings. *British Journal of Educational Psychology*, 90(4), 964-980.
- Balam, Esenc Meric: Professors' teaching effectiveness in relation to self-efficacy beliefs and perceptions of student rating myths, Auburn University, ProQuest Dissertations Publishing, 2006.
- Carrington, C. C. (2013). Psycho-educational factors in the prediction of academic buoyancy in Second Life® (Doctoral dissertation, Capella University).
- Carter, L. M., & Brockerhoff-Macdonald, B. (2011). The continuing education of faculty as teachers at a mid-sized Ontario university. *The Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 2(1), 1-12.
- Collie, R. J., Martin, A. J., Malmberg, L. E., Hall, J., & Ginns, P. (2015). Academic buoyancy, student's achievement, and the linking role of control: A cross- lagged analysis of high school students. *British Journal of Educational Psychology*, 85(1), 113-130.
- Fakharian, J., Yaghoobi, A., Zargham Hajebi, M., & Mohagheghi, H. (2020). Predicting Academic Buoyancy based on Family Emotional Climate, Academic Engagement, and Academic Self-Efficacy. *medical journal of Mashhad university of medical sciences*, 63.
- Farhadi, A. (2017). Predicting academic buoyancy based on cognitive, motivational and behavioral involvement among students of Lorestan University of Medical Sciences. *Education Strategies in Medical Sciences*, 9(4), 260-265.
- Hirvonen, R., Putwain, D. W., Määttä, S., Ahonen, T., & Kiuru, N. (2020). The role of academic buoyancy and emotions in students' learning- related expectations and behaviours in primary school. *British Journal of Educational Psychology*, 90(4), 948-963.
- Hirvonen, R., Yli-Kivistö, L., Putwain, D. W., Ahonen, T., & Kiuru, N. (2019). School-related stress among sixth-grade students—Associations with academic buoyancy and temperament. *Learning and Individual Differences*, 70, 100-108.
- Hoferichter, F., Hirvonen, R., & Kiuru, N. (2021). The development of school well-being in secondary school: High academic buoyancy and supportive class-and school climate as buffers. *Learning and Instruction*, 71, 101377.



- Kezar, A., Bertram Gallant, T., & Lester, J. (2011). Everyday people making a difference on college campuses: The tempered grassroots leadership tactics of faculty and staff. *Studies in Higher Education*, 36(2), 129-151.
- Klukas, L. (2020). Instructor Relational Communication and Its Effect on Academic Buoyancy (Doctoral dissertation, California State University, Fullerton).
- Koch, Sharon J.: A Case Study of Community College Professors of English: Self-Efficacy Concerning Teaching Basic Writing to Underprepared Students, University of Hartford, ProQuest Dissertations Publishing, 2011.
- Layco, E. P. (2020). The Role of Metacognition and its Interaction on Students' Negative Academic Emotions towards Their Academic Buoyancy and Achievement in Mathematics. *Universal Journal of Educational Research*, 8(12A), 7500-7510.
- Malmberg, L.E, Hall, J & Martin, A. J. (2013) Academic buoyancy in secondary school: Exploring patterns of convergence in English, mathematics, science, and physical education. *Learning and Individual Differences*, 23, (1), 262-266.
- Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2006). Academic resilience and its psychological and educational correlates: A construct validity approach. *Psychology in the Schools*, 43(3), 267-281.
- Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2019). Investigating the reciprocal relations between academic buoyancy and academic adversity: Evidence for the protective role of academic buoyancy in reducing academic adversity over time. *International Journal of Behavioral Development*, 44(4), 301-312.
- Martin, A. J., Ginns, P., Brackett, M. A., Malmberg, L., & Hall, J. (2018). Academic buoyancy and psychological risk: Exploring reciprocal relationships, *Learning and Individual Differences*, 81, 182-12.
- Putwain, D. W., Gallard, D., & Beaumont, J. (2020). Academic buoyancy protects achievement against minor academic adversities. *Learning and Individual Differences*, 83-84, 101936.
- Rahmani, A., Askaripoor, T., Aghaei, H., Abolhasannejad, V., Mohammad, A., Abbasi, M. S. M., ... & Mohammadian, M. (2020). Health sciences students' perception of the educational environment and its role in predicting academic buoyancy. *Education Strategies in Medical Sciences*, 13(4), 360-370.

- S. Jurate, (2007). Assessment of Teaching Quality: survey of university graduates, paper presented at the European conference on educational research, university of Ghent 19-21 September, p.5.
- Soheili, M., Kazemi, S., Sohrabi Shekofti, N., & Barzegar, M. (2020). A Causal Model of Parents' Personality Traits and Academic Performance with the Mediating Role of Academic Buoyancy. *Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal*, 2(3), 200-207.
- Soltani Benavandi, E., Khezri Moghadam, N., & Baniyasi, H. (2017). Investigating in Positive Psychology Variables: Foresight the Academic Buoyancy Based on The Meaning of Life. *Education Strategies in Medical Sciences*, 10(4), 277-287.
- Thomas W. Mucciolo – Lila Jahangir, Characteristics of Effective Classroom Teachers as Identified by Students and Professionals: A Qualitative Study, 2008.
- Thomas, C. L., & Allen, K. (2021). Driving engagement: investigating the influence of emotional intelligence and academic buoyancy on student engagement. *Journal of Further and Higher Education*, 45(1), 107-119.
- Yosefi, S., Keshavarz, S., & Kakavand, A. (2020). The mediating role of fear of negative evaluation in the relationship between resilience and academic buoyancy with loneliness in siblings of children with neurodevelopmental disorders. *Quarterly Journal of Child Mental Health*, 7(3), 67-79.
- Yu, K., Martin, A. J., Hou, Y., Osborn, J., & Zhan, X. (2019). Motivation, engagement, academic buoyancy, and adaptability: The roles of socio-demographics among middle school students in China. *Measurement: Interdisciplinary Research and Perspectives*, 17(3), 119-132.