

التسكع الالكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي  
لدى المرشدين التربويين

م . د . مها صائب رشيد

وزارة التربية / مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية

التخصص : ارشاد نفسي وتوجيه تربوي

الايمل / [mahasain0@gmail.com](mailto:mahasain0@gmail.com)



التسكع الالكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م . د مها صائب رشيد

المستخلص:

يهدف البحث الى التعرف على العلاقة بين التسكع الالكتروني والاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين, واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي , وتحدد مجتمع البحث بالمرشدين التربويين في مديريات تربية بغداد الست بلغ عددهم (١٩٩٢) مرشد ومرشدة , واختارت الباحثة عينة عشوائية من المديريات الستة بلغت (٢٠٠) مرشد ومرشدة , وللتحقق من اهداف البحث تم بناء مقياس التسكع الالكتروني تكون من (٢٠) فقرة بتدرج خماسي , وتم بناء مقياس الاداء الوظيفي تكون من (٢٥) فقرة بتدرج خماسي. , وبعد تحليل الاجابات على ادوات البحث اظهرت نتائج البحث ان عينة البحث تمتلك تسكع الكتروني بدرجة متوسطة , وتمتلك اداء وظيفي بدرجة جيدة , وان العلاقة الارتباطية بين المتغيرين هي علاقة عكسية, , وفي ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة الى بعض التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التسكع الالكتروني, الاداء الوظيفي, المرشدين التربويين.

**Abstract:**

The research aims to identify the relationship between cyber loitering and job performance among educational counselors. The researcher adopted a descriptive correlational approach. The research community was defined as educational counselors in the six Baghdad Education Directorates, numbering (1,992) male and female counselors. The researcher selected a random sample of (200) male and female counselors from the six directorates. To verify the research objectives, a cyber loitering scale was constructed, consisting of (20) items on a five-point scale. A job performance scale was also constructed, consisting of (25) items on a five-point scale. After analyzing the responses to the research tools, the research results showed that the research sample

possesses a moderate degree of cyber loitering and a good degree of job performance. The correlation between the two variables is inverse. In light of the research results, the researcher reached some recommendations and proposals.

**Keywords:** cyber loitering, job performance, educational counselors.

#### مشكلة البحث:-

في ظل التحولات الرقمية المتسارعة، بات استخدام الإنترنت جزءًا لا يتجزأ من بيئة العمل المعاصرة، الأمر الذي أسفر عن نشوء أنماط سلوكية جديدة، من أبرزها ما يُعرف بالتسكع الإلكتروني (Cyberloafing) ويُشير هذا المفهوم إلى قيام الموظفين باستخدام الإنترنت خلال ساعات العمل للقيام بأنشطة لا ترتبط بالمهام الوظيفية، مثل تصفح وسائل التواصل الاجتماعي، ومشاهدة مقاطع الفيديو، ولعب الألعاب الإلكترونية، وغيرها من الأنشطة غير المهنية. (Lim, 2002)

وهذا ما اشارت اليه دراسة (Askew et al., 2014) إلى أن سلوك التسكع الإلكتروني يُسهم في تقليص الإنتاجية ويؤثر سلبًا في جودة الأداء داخل المؤسسات (Askew et al., 2014: 514). ومع ذلك، فإن غالبية هذه الدراسات ركزت على القطاعات الإدارية، والصناعية، والخدمية، بينما لم تحظ البيئة التعليمية، وبالأخص العاملون في مجال الإرشاد التربوي، بالاهتمام الكافي من الباحثين في هذا السياق.

ورغم وجود بعض المحاولات العربية التي تناولت ظاهرة التسكع الإلكتروني وعلاقته بالأداء مثل دراسة (عبد الحميد، ٢٠٢٢)، إلا أن هناك قصورًا واضحًا في دراسة هذه الظاهرة ضمن سياقها التربوي، وخاصة فيما يتعلق بتأثيرها المحتمل على أداء المرشدين التربويين. وهو ما يُبرز الحاجة إلى دراسة هذه الظاهرة بشكل أكثر تعمقًا، والكشف عن أبعادها وآثارها في هذا الإطار التخصصي.

ولأن مهنة الإرشاد التربوي من الركائز الأساسية في المنظومة التعليمية، حيث يتحمل المرشد التربوي مسؤوليات متعددة تشمل الجوانب الإرشادية والنفسية والسلوكية للطلبة. ومن هذا المنطلق، يُحتمل أن يكون لسلوك التسكع الإلكتروني انعكاسات سلبية على جودة الأداء الوظيفي للمرشدين، لما قد يُسببه من تشتت ذهني، ونقص في التركيز،

وتأخير في تنفيذ المهام، مما قد يؤثر على مستوى ونوعية الخدمات المقدمة للطلبة (Čubranić–Dobrodolac et al., 2020).

استنادًا إلى ما سبق، تتبلور مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

هل هناك علاقة بين التسكع الإلكتروني والأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين؟  
أهمية البحث:-

تُعدّ ظاهرة "التسكع الإلكتروني" أو ما يُعرف بالـ Cyberloafing من الظواهر الحديثة التي بدأت تتفشى بشكل ملحوظ في بيئات العمل، لاسيما مع تزايد الاعتماد على الإنترنت في تنفيذ المهام اليومية. وقد أصبح هذا السلوك يشكّل مصدر قلق للباحثين والإداريين على حد سواء، لما له من آثار سلبية محتملة على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم (Lim, 2002, p. 676). وفي ضوء ذلك، تتجلى أهمية دراسة هذه الظاهرة، خصوصًا في البيئة التعليمية التي تُعد من أكثر البيئات تأثرًا بسلوكيات العاملين، وخصوصًا فئة المرشدين التربويين الذين تقع على عاتقهم مسؤوليات إنسانية وتربوية تتطلب التركيز والانضباط العالي.

ويؤدي المرشد التربوي دورًا أساسيًا في توجيه سلوك الطلبة ودعمهم نفسيًا واجتماعيًا وتعليميًا. وبالتالي، فإن أي انخفاض في جودة أدائه نتيجة الانشغال بسلوكيات مشتتة مثل التسكع الإلكتروني، سينعكس سلبًا على مخرجات العملية التربوية وعلى البيئة المدرسية ككل (Jandaghi et al., 2015, p. 183). وإن المرشد الذي ينشغل وقت الدوام باستخدام الإنترنت في أنشطة غير مرتبطة بعمله، سيفقد جزءًا من قدرته على المتابعة المستمرة لقضايا الطلبة، وقد يُهمل مهامه التوثيقية أو الجلسات الإرشادية. ولذا فإن هذا البحث يسلط الضوء على سلوك قد يضعف جودة التعليم دون ان يدرك القائمون عليه ذلك (Koay et al., 2017, p. 50)، ومع أن هذا السلوك قد يُنظر إليه أحيانًا باعتباره وسيلة لتخفيف الضغط، إلا أنه في كثير من الأحيان يؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي ويشتت انتباه العاملين ويقلل من فعالية أدوارهم (Askew et al., 2014, p. 511).

ومن هنا تبرز أهمية هذا البحث من عدة نواحي رئيسية:

أولاً: الأهمية النظرية (العلمية):

يشكل هذا البحث إضافة نوعية إلى الحقل المعرفي، إذ يسعى إلى سد فجوة بحثية في الدراسات العربية المتعلقة بالتسكع الإلكتروني. فمعظم الدراسات المتوفرة حالياً تركز على قطاعات مثل الإدارة العامة، أو الشركات الخاصة، أو قطاع الصحة، بينما لم تحظ البيئة التربوية - وبشكل خاص دور المرشدين التربويين - بما يكفي من التحليل والتمحيص (Čubranić-Dobrodolac et al., 2020, p. 38). وهذا ما يبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين التسكع الإلكتروني وأداء المرشد التربوي، لاسيما أن وظيفته تتطلب درجة عالية من التفاعل مع الطلاب والمجتمع المدرسي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية (العملية):

تكمن الأهمية التطبيقية في كون النتائج قد تُستخدم كأساس لتطوير سياسات إدارية وتربوية للحد من التسكع الإلكتروني لدى المرشدين التربويين، خاصة ان معظم المؤسسات التربوية تهتم بتقييم أداء موظفيها عبر معايير تقليدية، دون النظر إلى المشتتات الإلكترونية التي تُضعف من تركيز الموظف وتؤثر على جودة خدماته الإرشادية (Lim, 2002, p. 677). فضلا عن ان هذا البحث سيوفر أدوات لقياس التسكع الإلكتروني والاداء الوظيفي يمكن للمتخصصين في هذا الجانب الاستفادة منها , من هنا يمكن أن يسهم هذا البحث في بلورة ممارسات عملية مثل:

- وضع أنظمة استخدام محددة للإنترنت داخل المدرسة؛
- تفعيل برامج توعية حول مخاطر التسكع الإلكتروني؛
- بناء ثقافة مهنية قائمة على الرقابة الذاتية والانضباط الداخلي؛
- تصميم وحدات تدريبية لتحسين مهارات إدارة الوقت والموارد الرقمية لدى المرشدين.

وهذا ما أثبتته دراسة (Blanchard & Henle, 2008)، أن وجود سياسات واضحة تجاه استخدام الإنترنت داخل المؤسسات يساعد في تقليل معدلات التسكع الإلكتروني (Blanchard & Henle, 2008, p. 1072)، وهو ما يُمكن الاستفادة منه في الحقل التربوي أيضاً.

### ثالثاً: الأهمية المستقبلية:

مع تزايد اعتماد المدارس والمؤسسات التربوية على أدوات الإنترنت في جميع الوظائف الإدارية والتربوية، بات من الضروري فحص أثر هذه التكنولوجيا على سلوكيات العاملين، خصوصاً مع تنامي ظاهرة الاعتماد على الهواتف الذكية والتطبيقات الرقمية أثناء وقت العمل. هذا ما يجعل من هذا البحث منطلقاً لدراسات مستقبلية تبحث في:

التسكع الإلكتروني كوسيط بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي وهذا ما اوضحته دراسة (Askew et al,2014,) في فهم دوافع التسكع الإلكتروني يمكن أن يساعد المؤسسات في تطوير بيئة رقمية توازن بين الاستخدام الصحي للتكنولوجيا وبين الالتزام بالواجبات المهنية (Askew et al,2014, p. 513).

### اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

١. التسكع الإلكتروني لدى المرشدين التربويين.
٢. الاداء لدى المرشدين التربويين.
٣. العلاقة الارتباطية بين التسكع الإلكتروني والاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي ب :

١. الحدود المكانية : مديريات بغداد الست المتمثلة ب (الرصافة الأولى والثانية والثالثة - والكرخ الأولى والثانية والثالثة).
٢. الحدود البشرية : المرشدين التربويين في مديريات بغداد الست من الجنسين (ذكور - اناث).

٣. الحدود الزمانية : العام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ م).

### تحديد المصطلحات :-

يمكن تحديد مصطلحات البحث بالاتي:

أولا :- التسكع الالكتروني (Cyberloafing) عرفه كل من :-  
- (Lim,2002) :

استخدام الموظفين لموارد الإنترنت في مكان العمل لأغراض شخصية غير متعلقة بالمهام الوظيفية خلال ساعات الدوام الرسمية" (lim, 2002, p. 45)  
- (الشقران والنصراوي، ٢٠٢١) :-

نشاط يقوم به العاملين في المنظمات للوصول الى الانترنت واستخدامه خلال ساعات العمل لتصفح البريد الالكتروني ومواقع الويب لأغراض شخصية ليس لها علاقة بأداء العمل وهو شكل من اشكال السلوك المنحرف في مكان العمل (الشقران والنصراوي، ٢٠٢١، ٧).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف (Lim,2002) كتعريف نظري لمفهوم التسكع الالكتروني لأنها اعتمدت عليه في بناء المقياس.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي عند اجابته على فقرات مقياس التسكع الالكتروني المعتمد في البحث الحالي.

ثانيا :- الأداء الوظيفي ( Job Performance ) عرفه كل من :-  
- (العمر، ٢٠١٨) :-

يُقصد به مستوى تحقيق الموظف للأهداف والمهام المحددة له وفق معايير الجودة والكفاءة، مع قدرته على توظيف مهاراته وموارده المتاحة لتحقيق النتائج المرجوة ضمن الإطار الزمني والمعايير التنظيمية (العمر، ٢٠١٨: ٤٥) .

- (ناصر والقاسم ، ٢٠٢٤) :-

الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته وهو يشير الى النتائج والاهداف التي يسعى الفرد الى تحقيقها خلال فترة محددة (ناصر والقاسم ، ٢٠٢٤: ٩٢).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف (ناصر والقاسم، ٢٠٢٤) كتعريف نظري لمفهوم الاداء الوظيفي لأنها اعتمدت عليه في بناء المقياس.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي عند اجابته على فقرات مقياس الاداء الوظيفي المعتمد في البحث الحالي.

ثالثاً:- المرشد التربوي (Educational Counselors)

- (وزارة التربية العراقية ، ٢٠١٨)

"أحد الكوادر التربوية المتخصصة الذي يعمل ضمن المؤسسات التعليمية (المدارس والثانويات) بهدف مساعدة الطلاب على تحقيق التوافق النفسي والتربوي والاجتماعي، من خلال تقديم الإرشاد الفردي والجماعي، وعلاج المشكلات السلوكية والتعليمية، وتوجيه الطلاب مهنيًا وأكاديميًا لضمان نجاحهم الدراسي وتكيفهم مع المجتمع المدرسي ( وزارة التربية العراقية ، ٢٠١٨ : ١٢)

اطار نظري ودراسات سابقة:

ستتناول الباحثة في هذا الجزء من البحث محورين الاول سيتناول فيه اطار نظري عن متغير التسكع الإلكتروني ومتغير الاداء الوظيفي وفي المحور الثاني ستتناول الباحثة دراسات سابقة عن متغيري البحث.

المحور الاول: اطار نظري

اولا/ التسكع الإلكتروني:

مفهوم التسكع الإلكتروني:

يعد التسكع ظاهرة سلوكية حديثة تنتشر في البيئات الرقمية، خاصة أثناء ساعات العمل أو الدراسة، وظهر مصطلح "التسكع الإلكتروني" (Cyberloafing) لأول مرة في عام ٢٠٠٢ على يد الباحثة فيفيان ليم (Vivien Lim) من جامعة سنغافورة الوطنية، حيث عرّفته كأحد سلوكيات الانحراف في مكان العمل، مثل تصفح الإنترنت لأغراض شخصية خلال ساعات الدوام الرسمية (lim,2002,p.675).

ويذكر أن جذور المفهوم تعود إلى مصطلح "Goldbricking" الذي يشير إلى تظاهر الموظفين بالانشغال بالعمل بينما يؤديون مهامًا غير منتجة ، حيث ينشغل الأفراد بأنشطة غير متعلقة بالمهام المطلوبة، مثل تصفح المواقع الترفيهية أو وسائل التواصل الاجتماعي. يعتبر هذا السلوك أحد أشكال "الهروب الرقمي" الذي قد ينشأ بسبب

## التسكع الإلكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

الضغوط النفسية أو الملل أو عدم العدالة التنظيمية في بيئة العمل. فمع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا، أصبح التسكع الإلكتروني تحديًا يؤثر على الإنتاجية ويُضعف التركيز، خاصة في المؤسسات التعليمية وبيئات العمل (Kim&Byrne,2011: 212).

وقد يميل الأشخاص الذين يرغبون بالحصول على الرضا الوظيفي الى استخدام أنشطة الانترنت بشكل متكرر مقارنة بالأشخاص الأقل تكرارا في استخدام أنشطة الانترنت، وبين (ovares,2002) ان استخدام الانترنت من اجل الترفيه والمتعة يعطي دفعة للأبداع ويقلل القلق ويزيد من الرفاهية (ovares,2002,p.62).

كما يرى (vitak,2011) ان التسكع الإلكتروني له فوائد حيث ان استخدامه لفترة قصيرة يؤدي الى التقليل من الضجر ويؤدي الى التجديد ويساعد في تطوير المهارات(vitak,2011,p.1751)

اما (madden,2009) يرى التسكع الإلكتروني على انه شكل من اشكال الانسحاب النفسي الذي يؤدي الى الهروب الذهني من بيئة العمل (madden,2009,p.129)

### ابعاد التسكع الإلكتروني:-

١. التسكع الإلكتروني المعرفي:- ويقصد به استخدام الانترنت لأغراض تعليمية واستخدام التكنولوجيا للوصول الى محتوى ينمي الإمكانات والمهارات الفردية التعليمية والوصول الى محتوى معرفي يساعد الفرد في تطوير الذات وكسب مهارات تتعلق بالعمل (Seçkin & Kerse, 2017, p,92).

٢. التسكع الإلكتروني الاجتماعي :- ويقصد به متابعة مواقع التواصل وارسال رسائل واجراء الاتصالات واستخدام التطبيقات التي تعتبر من اهم أنشطة التسكع الإلكتروني، ويعرف بانه الأنشطة المتعلقة باستخدام التكنولوجيا وتطبيقات الانترنت لغرض التواصل الاجتماعي ((Hussain et al., 2017, p.101)..

٣. التسكع الترفيهي :- يعرف بانه قيام الموظفين بالانجذاب للألعاب الإلكترونية واسعة الانتشار سواء كان بوجود الانترنت او عدمه في أوقات الدوام الرسمي ، وان

استخدامه لساعات طويلة يؤثر سلباً على الإنتاج أو الأداء الوظيفي للفرد  
(.Tanriverdi & Karaca, 2018, p.311)

النظرية التي فسرت التسكع الإلكتروني:

**COR – Conservation of Resources ) نظرية الحفاظ على الموارد" ( Theory**

ظهرت هذه النظرية على يد عالم النفس ستيفن هوبفول ( Stevan E. Hobfoll, 1989)، كرد فعل على نظريات الإجهاد (Stress) التقليدية. وهي نظرية نفسية اجتماعية تطورت بشكل كبير خلال العقدين الماضيين لتعطي تفسيراً أوسع لسلوكيات المواجهة (Coping Behaviors) في سياقات متنوعة (العمل، الصحة، الكوارث) والظواهر السلوكية المعقدة مثل التسكع الإلكتروني (Cyberloafing) الذي يتطلب تفسيراً متعدد الأبعاد يجمع بين العوامل النفسية والتنظيمية والتكنولوجية. ومن أبرز من فسّر التسكع على وفق هذه العوامل هي نظرية الحفاظ على الموارد (COR – Conservation (Hobfoll, 1989) كإطار نظري نفسي متكامل، Hobfoll, 1989, p.322).

**المفاهيم الأساسية للنظرية :-**

تتطلب من فرضية أساسية مفادها ان الافراد يسعون الى اكتساب وحماية الموارد النفسية والاجتماعية والمادية التي يدركون أهميتها في حياتهم (Baumeister et al., 1998)

وتتضمن هذه الموارد :-

أ-الموارد الظرفية(الوظيفة / العلاقات الاجتماعية)

ب-الموارد الشخصية (المهارات / الاحترام)

ج-موارد الطاقة(الوقت/ المعرفة / الطاقة العاطفية )

**المبادئ الأساسية للنظرية:**

تستند هذه النظرية إلى ثلاثة مبادئ أساسية:

-مبدأ فقدان الموارد/ فقدان الموارد له تأثير سلبي أكبر من التأثير الإيجابي لاكتسابها.

- مبدأ الاستثمار/ يجب استثمار الموارد للحصول على موارد جديدة أو لمنع فقدانها.  
- مبدأ الأولوية/ يحاول الأفراد حماية الموارد الحالية قبل السعي للحصول على موارد جديدة

(Hobfoll, 1989,p.343) تفترض هذه النظرية أن الأفراد يسعون إلى حماية مواردهم النفسية المتمثلة (طاقة الفرد ، الوقت، الدافع) واستعادتها عند تعرضها للاستنزاف.

### تفسير النظرية للتسكع الإلكتروني:

ففي سياق التسكع الإلكتروني تستنزف الموارد النفسية للفرد من خلال الضغط الوظيفي، أو المهام الروتينية، أو بيئات العمل غير العادلة ( Halbesleben et al., 2014: 165 )

فيعمل التسكع وفق هذه النظرية كآلية تعويضية: يلجأ الموظف إلى التسكع الإلكتروني كمحاولة لاستعادة موارده النفسية من خلال أنشطة غير متعلقة بالعمل (مثل تصفح الإنترنت، أو التواصل الاجتماعي).وهذا يتطلب من الفرد ضبط النفس حيث ان فشل الافراد في مقاومة التسكع ترجع الى محدودية او قلة الموارد النفسية الكامنة بسبب الضغط او المهام الصعبة مما يؤدي الى عدم قدرة الفرد على مقاومة الإغراءات الرقمية وبالتالي إلى ضعف القدرة على تنظيم السلوك ،فيعمل على زيادة الميل إلى التسكع (Prasad et al., 2020: 233).

ويؤدي استنزاف الموارد النفسية (مثل الضغط والتعب الاجهاد ) إلى ضعف القدرة على التنظيم الذاتي و التحكم في الذات التي تؤدي بدورها الى (صعوبة التركيز، التسويف، ضعف في اتخاذ القرارات قلة الدافعية نحو الانجاز) مما يدفع الفرد او المرشد التربوي اللجوء الى التسكع الإلكتروني ( أي قضاء وقت طويل على الهاتف أو الإنترنت بدون فائدة) وبالتالي تكون النتيجة انخفاض أدائه الوظيفي وتدني الجودة في العمل (فيقصر في المهام، او أخطاء اثناء العمل ، او جودة عمل منخفضة).

فكلما زاد الإرهاق، زاد التسكع، وكلما زاد التسكع، أدى الى الاستمرار في الاستنزاف النفسي الذي يؤدي بدوره الى أداء وظيفي منخفض.

وقد تبنت الباحثة هذه النظرية للأسباب التالية :

تعد هذه النظرية إطارًا مناسبًا لدراسة التسكع الإلكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين للأسباب التالية:

-تقدم النظرية تفسيرًا للسلوك الإلكتروني غير المنتظم بوصفه استراتيجية تعويضية يلجأ إليها الأفراد للحفاظ على مواردهم النفسية (مثل الطاقة، التركيز، والدافعية) عند مواجهة ضغوط العمل (Wu et al., 2021,p.89).

- آلية استنزاف الموارد: تربط النظرية بين التسكع الإلكتروني والأداء الوظيفي من خلال آلية "استنزاف الموارد"، حيث يؤدي استهلاك الموارد النفسية (نتيجة الإرهاق، الملل، أو الشعور بعدم العدالة التنظيمية) إلى اللجوء إلى التسكع الإلكتروني كمهرب، مما يقلل من جودة الأداء ووقت العمل الفعلي.

- تأثير الضغوط المزمنة: توضح الدراسات أن الموظفين الذين يعانون من ضغوط عمل مرتفعة يميلون إلى الإفراط في التسكع الإلكتروني، مما يؤدي إلى تراجع الإنتاجية (Wu et al., 2021.p.95).

- تحليل الآليات النفسية: تقدم النظرية إطارًا تحليليًا لفهم كيفية تأثير التسكع الإلكتروني على الموارد النفسية للمرشدين التربويين، لا سيما في المهن التي تتطلب تفاعلًا بشريًا مكثفًا، حيث يؤدي استنزاف هذه الموارد إلى ضعف التركيز والالتزام الوظيفي. وبذلك، توفر النظرية أساسًا نظريًا متينًا لفهم العلاقة الديناميكية بين التسكع الإلكتروني والأداء الوظيفي في البيئات التربوية.

ثانيا/ الاداء الوظيفي:

مفهوم الاداء الوظيفي:

يُعد الأداء الوظيفي (Job Performance) حجر الزاوية في الدراسات التنظيمية، حيث يشير إلى "مجموعة السلوكيات الفعلية التي يبذلها الفرد في العمل وتسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية" (Koopmans et al., 2014). تطور هذا المفهوم من التركيز على الإنتاجية الكمية إلى اعتبارات نوعية تشمل الجوانب السياقية والتكيفية (Motowidlo, 1993& Borman,p.)

ويمكن توضيحه بأنه درجة تحقيق وإنجاز المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يختلف عن الجهد الذي يعني بأنه بذل الطاقة في شيء معين أما الأداء فهو قياس نتائج ذلك الجهد (الحداد، ٢٠١٦ : ٤٥).

### خطوات تقييم الأداء الوظيفي :-

بما ان الأداء عملية منظمة لها خطوات ومراحل ، لذا فان تقييم أي أداء لا يتم عشوائيا وانما بشكل منظم حتى يصل الفرد الى ادراك مستوى الأداء الوظيفي الذي يقيم به ويستند الى الاتي :-

أولاً:-إيجاد معيار الأداء/وهي أولى الخطوات حيث يضع الفرد اهداف ويتم الاتفاق على انجاز هذه الأهداف وتحقيقها وفق معيار معين

ثانيا : مراقبة التحسن في الأداء: وتعني التعرف على الطريقة التي يعمل بها الموظفين، وهل تتم كما هو مطلوب، وبذلك يتم تحديد الإجراءات المناسبة

ثالثاً- تقييم الأداء: يقاس أداء العاملين، ثم يقارن بالمعايير المحددة ، بعدها يتم إصدار حكم علمي موضوعي على أداءهم.

رابعاً:- التغذية العكسية: إن كل فرد يحتاج إلى التعرف على مستوى أدائه، أي العمل الذي ينجزه مقارنة بما هو متوقع منه،

خامساً- تقديم خطة تطوير لتقييم الأداء الوظيفي: في هذه المرحلة يتم ايجاد الخطط التي تفيد بالتأثير إيجاباً على تقييم الأداء، واستكشاف مهاراتهم، والمعارف، وحتى المثل القيمة التي يحملها الموظف، وتظهر أهمية هذه الخطوة عندما لاتصل النتائج المحققة لما هو مخطط مسبقاً من طرف المؤسسة في عملية التقييم (ناصر والقاسم ،٢٠٢٤ : ٨٦).

### مؤشرات جودة الاداء الوظيفي:

لكل أداء وظيفي مؤشرات نستدل بها على جودة ذلك الأداء وهي:-

-انجاز المهام بسرعة ودقة

-القدرة على الابتكار والابداع

-الكفاءة أي تحقيق الأهداف باقل التكاليف

-الفعالية أي الوصول الى تحقيق الأهداف باقل التكاليف (شاهين وشعبان، ٢٠١٦: ٤٤).

النظرية المفسرة للأداء الوظيفي:

نظرية الكفاءة الذاتية:-

تبرز نظرية الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy Theory) التي صاغها باندورا (١٩٧٧) كإطار تفسيري مركزي للأداء الوظيفي. حيث تعد بانها حجر الزاوية في علم النفس الاجتماعي المعرفي، لما تقدمه من نموذج دقيق لفهم الآليات النفسية الكامنة وراء الأداء الوظيفي الفعال.

المفاهيم المحورية للنظرية:

الكفاءة الذاتية - وفقاً لباندورا (١٩٩٧) هي "تقدير الفرد لمدى قدرته على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لإدارة المواقف المستقبلية". هذا التقدير يتجاوز مجرد امتلاك المهارات ليشمل:

-الثقة في القدرة على توظيف هذه المهارات

-التوقع الذاتي للنجاح في مهمة محددة والقدرة على التكيف مع التحديات الطارئة

المصادر الأساسية للكفاءة لذاتية :

- الخبرات الإتقانية (Mastery Experiences): النجاحات السابقة في مهام مشابهة

- النمذجة الاجتماعية (Vicarious Experiences): التعلم من نجاح الآخرين

- الإقناع اللفظي (Verbal Persuasion): التشجيع والتغذية الراجعة الإيجابية

- الحالات الفسيولوجية (Physiological States): تفسير الاستجابات الجسدية للتوتر

العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي

١. التأثير على الجهد المبذول

تؤثر الكفاءة الذاتية على الأداء عبر ثلاث آليات أساسية:

-كمية الجهد: الأفراد ذوو الكفاءة العالية يبذلون جهوداً أكبر (Bandura & Locke, 2003,p.

-استمرارية الجهد: المثابرة في مواجهة العقبات (Stajkovic & Luthans, 1998)

Wood & Bandura, ) مرونة الجهد: القدرة على تعديل الاستراتيجيات عند الحاجة (1989)

. تحقيق الأهداف الزمنية

تسهم الكفاءة الذاتية في:

Locke & Latham, ) وضع أهداف واقعية ضمن الإطار الزمني (2002)

إدارة الوقت: توزيع الجهود بكفاءة خلال الفترة المحددة (Britton & Tesser, 1991)  
التكيف مع الضغوط: الحفاظ على الأداء تحت ضغوط المواعيد النهائية (Jex & Bliese, 1999)

وقد تبنت الباحثة هذه النظرية لأنها تركز على العوامل النفسية الدافعة للجهد والنتائج. وهذا الإطار يكتسب أهمية خاصة في تفسير ظواهر مثل التسكع الإلكتروني، حيث يكشف عن الآليات النفسية الكامنة وراء انخفاض الأداء. و توضح النظرية أن الأداء ليس مجرد وظيفة للمهارات الموضوعية، بل أيضاً للاعتقادات الذاتية حول القدرات. وهذا ما اثبتته بعض الدراسات مثل (Lim & Chen, 2012) ان الموظفين ذوي الكفاءة الذاتية المنخفضة أكثر عرضة للتسكع الإلكتروني بنسبة ٣٧٪ (Lim & Chen, 2012,p.347)

ودراسة (Stajkovic & Luthans, 1998,p.259) كل زيادة بنقطة واحدة في مقياس الكفاءة الذاتية ترتبط بتحسن ٢٨٪ في الأداء (Stajkovic & Luthans, 1998,p.259)

المحور الثاني: دراسات سابقة

ستتناول الباحثة في هذا المحور دراسة سابقة عن كل متغير من متغيرات البحث:

– دراسة (Moningkey & Franksiska (2020)

**The Influence of Social Media Addiction to Employees Performance with Cyberloafing as Intervening Variable**

(تأثير إدمان وسائل التواصل الاجتماعي على أداء الموظفين مع التسكع الإلكتروني كمتغير وسيط)

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير إدمان وسائل التواصل الاجتماعي على الأداء، مع التسكع كمتغير وسيط. تحديد مدى انتشار ادمان وسائل التواصل بين الموظفين وقياس تأثير الإدمان على مستويات الأداء. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (١١٠) موظف في شركات متعدد الجنسيات بجاكارتا،. ولقياس متغيرات البحث استخدم القائمين بالدراسة عدد من الادوات لقياس المتغيرات , وقد استخدم الباحثان نموذج تحليل المسار لفحص العلاقات بين المتغيرات وأشارت النتائج الى ان مستويات ادمان وسائل التواصل كانت منخفضة ، بينما معدلات التسكع الإلكتروني كانت معتدلة ووجد الباحثان ان الأداء الوظيفي مرتفع بشكل عام . ووجود علاقة إيجابية بين ادمان وسائل التواصل يرتبط إيجابيا بالتسكع الإلكتروني ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (ادمان وسائل التواصل مع الأداء الوظيفي/ ولا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التسكع والأداء الوظيفي ((Moningkey & Franksiska (2020,p.251)

- دراسة (العنزي وخليفات، ٢٠١٨)

(واقع الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة من وجه نظر قائدي المدارس ومعلميه) المملكة العربية السعودية).

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة من وجه نظر قائدي المدارس ومعلميه ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي ، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة ، وبلغت العينة (٧٧٠) فردا.

وبينت نتائج الدراسة ان واقع الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين من وجهة نظر قائدي المدارس ومعلميه جاء بدرجة متوسطة ، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيري الجنس والمركز الوظيفي ((العنزي و خليفات، ٢٠١٨ : ٧٨)

منهجية البحث واجراءاته :

ستتناول الباحثة في هذا الجزء من البحث منهجية البحث وكافة الاجراءات المتعلقة بمجتمع وعينة البحث وتوفير اداتين للبحث واستخراج الخصائص السايكومترية لهما وكما يأتي:

منهجية البحث :

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي في بحثها الحالي، اذ يعد من أكثر المناهج ملاءمة للواقع ، ويعتمد على دراسة الظاهرة كما هي، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً و كيفياً (ملحم , ٢٠١٠: ٣٧٠).

مجتمع البحث:

كل دراسة لا بد ان تتحدد بمجتمع معين , وتضمن مجتمع هذا البحث الافراد الذين يعملون في سلك الارشاد التربوي ضمن المديریات العامة للتربية في بغداد وللسنة الدراسية (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) ، والذين يعملون في المدارس التابعة لتلك المديریات العامة, وقد بلغ عدد افراد هذا المجتمع (١٩٩٢) مرشداً ومرشدة بواقع (٦٩٦) من الذكور و(١٢٩٦) من الاناث، توزعوا بحسب المديرية العامة وجنس الفرد على وفق ما موجود في الجدول(١).

جدول (١) المجتمع موزع وفقاً للمديرية العامة وجنس الافراد

النسبة المئوية	المجموع	الجنس		المديرية
		الاناث	الذكور	
١٣%	٢٦٠	١٨٣	٧٧	مديرية تربية الكرخ الاولى
١٧%	٣٤٧	٢٤٥	١٠٢	مديرية تربية الكرخ الثانية
١٩%	٣٨٢	٢٢١	١٦١	مديرية تربية الكرخ الثالثة
٢١%	٤٠٦	٢٨١	١٢٥	مديرية تربية الرصافة الاولى
١٨%	٣٥٩	٢٣٩	١٢٠	مديرية تربية الرصافة الثانية
١٢%	٢٣٨	١٢٧	١١١	مديرية تربية الرصافة الثالثة
١٠٠%	١٩٩٢	١٢٩٦	٦٩٦	المجموع الكلي

عينة البحث:

تم اختار عينة للبحث الحالي بطريقة عشوائية متناسبة من مجتمع البحث الاصيلي، اذ بلغ حجم عينة الافراد من العاملين في سلك الارشاد التربوي بواقع (٢٠٠) من المرشدين والمرشدات ، اذ مثل المرشدين من الذكور (٧٠) فردا ومثل المرشدات من الاناث (١٣٠) فردا وبلغت نسبتهم من المجتمع العام (١٠٪) ، وبحسب الجدول (٢).

جدول (٢) العينة المأخوذة من المجتمع بحسب المديريات والجنس

النسبة المئوية	المجموع	الجنس		المديرية
		اناث	ذكور	
١٣٪	٢٦	١٨	٨	مديرية تربية الكرخ الاولى
١٧٪	٣٤	٢٤	١٠	مديرية تربية الكرخ "الثانية"
١٩٪	٣٨	٢٢	١٦	مديرية تربية الكرخ الثالثة
٢١٪	٤٢	٢٩	١٣	مديرية تربية الرصافة الاولى
١٨٪	٣٦	٢٤	١٢	مديرية تربية الرصافة الثانية
١٢٪	٢٤	١٣	١١	مديرية تربية الرصافة الثالثة
١٠٠٪	٢٠٠	١٣٠	٧٠	المجموع الكلي

أداتي البحث :

لغرض التحقق من اهداف البحث لا بد من توافر ادوات لقياس المتغيرات المعتمدة وقد قامت

الباحثة ببناء مقياسين لتلك المتغيرات :

١. مقياس "التسكع الالكتروني" : بعد ان اطلعت الباحثة على الادبيات والدراسات الخاصة بالتسكع الالكتروني لم تجد اداة تقيس التسكع الالكتروني مناسبة لعينة بحثا لذا قامت الباحثة ببناء مقياس للتسكع الالكتروني بالاعتماد على تعريف ( Lim, 2002 ) الذي عرف التسكع الالكتروني بانه (استخدام الموظفين لموارد الإنترنت في مكان العمل لأغراض شخصية غير متعلقة بالمهام الوظيفية خلال ساعات الدوام الرسمية) وتبنت

(نظرية الحفاظ على الموارد) لتفسير نتائج البحث. ويتألف المقياس من (٢٠) فقرة , ووفقاً لذلك فقد وضع تدرجاً خماسياً لتقدير الاستجابات على فقرات مقياس التسكع الالكتروني وهي(دائماً ما اقوم بذلك ، غالباً ما اقوم بذلك ، أحياناً اقوم بذلك ، نادراً ما اقوم بذلك، لا اقوم بذلك أبداً ) وتوزع الدرجات على تلك البدائل اذ يعطى البديل (دائماً اقوم بذلك ) (٥) والبديل (غالباً ما اقوم بذلك ) يعطى (٤) , والبديل (احيانا اقوم بذلك ) (٣) , والبديل (نادرا ما اقوم بذلك ) (٢) , والبديل (لا اقوم بذلك ابدا) (١).

٢. مقياس الاداء الوظيفي: بعد ان اطلعت الباحثة على الادبيات والدراسات الخاصة بالأداء الوظيفي لم تجد اداة تقيس الاداء الوظيفي مناسبة لعينة بحثا لذا قامت الباحثة ببناء مقياس للأداء الوظيفي بالاعتماد على تعريف ( ناصر والقاسم ، ٢٠٢٤ ) اللذان عرفا الاداء الوظيفي بانه (الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته وهو يشير الى النتائج والاهداف التي يسعى الفرد الى تحقيقها خلال فترة محددة) وتبنت (نظرية الكفاءة الذاتية) لتفسير نتائج البحث. ويتألف المقياس من (٢٥) فقرة , ووفقاً لذلك فقد وضع تدرجاً خماسياً لتقدير الاستجابات على فقرات مقياس الاداء الوظيفي وهي(دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً ) إذ تعطى لها عند التصحيح الدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي للفقرات الإيجابية, وبالعكس للفقرات السلبية.

#### صلاحية اداتي البحث :

عرضت الباحثة الاداتين على مجموعة من المختصين في العلوم التربوية والنفسية والإرشاد النفسي, والبالغ عددهم(١٢) محكم, وطلبت الباحثة منهم أبداء آرائهم ومقترحاتهم للتأكد من مدى تمثيل الفقرات للظاهرة المراد قياسها, ومدى صلاحيتها لقياس ما وضعت لأجله ومدى ملاءمة بدائل الإجابة وكذلك أبداء آرائهم في حذف أو تعديل أو إضافة اي رأي علمي يحسن من فقرات الاداتين, وبعد جمع الاراء العلمية للمتخصصين تبين للباحثة الباحثة ان جميع بنود اداتي البحث قد حظيت بموافقة المتخصصين وبنسبة (١٠٠%).

التحليل الإحصائي لفقرات المقياسين:

تعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الأساسية لبنائه وان اعتماد الفقرات التي تتميز بخصائص سيكومترية جيدة يجعل المقياس أكثر صدقاً وثباتاً (192 , 1988 , Anastasi) ويستخرج في هذا الاجراء قوة تمييز البنود واتساق الفقرات داخليا كونهما من المؤشرات البالغة الالهمية لذا استخرجت الباحثة هذين المؤشرين لبنود الاداتين وحسب الاتي:

أولاً: قوة تمييز فقرات الاداتين:

أن حساب القوة التمييزية للفقرة تعتبر من أهم خصائصها القياسية في المقاييس النفسية المرجعية المعيار لأنها تؤثر عن قدرة فقرات المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الافراد في السمة او الخصيصة والتي يقوم على اساسها القياس النفسي (Ebel, 1972, 399).

لذا تحققت الباحثة من قوة الفقرات في التمييز بين الافراد بتطبيق المقياسين على عينة التحليل الإحصائي وباللغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة , ، وقد صُححت الإجابات، ثم حسبت الدرجة الكلية لكل استمارة، وقد اخذت اعلى الاجابات واقل الاجابات على الاداتين ، ومن ثم حددت الفئتين الخاصة باعلى الاجابات واقل الاجابات من خلال نسبة (٢٧ %) من عدد المفحوصين الكلي وبذلك بلغ عدد المفحوصين في الفئة ذات الاجابات الاعلى (٥٤) مفحوص، وعدد المفحوصين في الفئة ذات الاجابات الدنيا (٥٤) مفحوص، ومن ثم استخدم الاختبار " التائي" للعينات المستقلة لإيجاد الفرق بين الفئتين في كل بند من بنود اداتي البحث ، وافرزت النتائج أنَّ قيم ( t ) التي حسبت لبنود اداة "التسكع الالكتروني" تدرجت ما بين (٢,٨٩٥ - ٨,٢٢١) ، بنود اداة "الاداء الوظيفي" تدرجت ما بين (٤,٦٦٨ - ١٠,١١٤) وهي اعلى من قيمة (t) الثابتة في الجداول الاحصائية والتي قيمتها (١,٩٨) عند درجة الحرية (١٠٦) بدلالة المستوى (٠,٠٥) .

ثانياً: أسلوب الاتساق الداخلي :

ان هذا الاجراء مهم لصداة اداة البحث من خلال معرفة الارتباط بين درجة البند في كل اداة مع مجموع الدرجة الكلية لكل اداة ، باستعمال معامل ارتباط بيرسون، للعينة

المختارة البالغ عددها (٢٠٠) مفحوص ، وقد تراوحت قيم معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للادائين محصورة بين (٠,٣٥٥ - ٠,٥١٢) وتعد ذات دلالة احصائية كونها اكبر من قيمة الارتباط "الحرية" بدلالة المستوى (٠,٠٥) عند درجة الحرية (١٩٨) والتي تبلغ قيمتها (٠,١٣٩) .

### ثبات الادائين:

حسب الثبات للادائين باستخدام معادلة الفاكرونباخ ، اذ تعتمد هذه المعادلة على الاتساق في اجابات المفحوص من بند إلى آخر وتستند إلى التباين للمقياس ككل والتباين للفقرات (نورنبايك وهيجين، ١٩٨٩ :٧٩)، وقد اعتمد على الاجابات للعيينة المختارة من المجتمع الاصلي والتي بلغ حجمها (٢٠٠) مفحوص ، وتبين ان القيمة للثبات باستخدام المعادلة المذكورة (٠,٨٤) لأداة "التسكع الالكتروني" ، و(٠,٨٨) لأداة "الاداء الوظيفي".

وصف الادائين بصيغتهما النهائية :

بعد التحقق من الصدق والثبات لمقياسي البحث ، أصبح مقياس التسكع الالكتروني بصورته النهائية مكون من (٢٠) فقرة ، ومقياس "الاداء الوظيفي" (٢٥) فقرة ، إذ تحسب الدرجة الكلية للمستجيب من خلال جمع الدرجات عن كل بند من بنود الادائين ، لذلك فان اعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في اداة التسكع الالكتروني هي (١٠٠) ، و اقل درجة (٢٠) والمتوسط النظري للأداة (٦٠) ، اما في الاداة الخاصة "بالأداء الوظيفي" فان الدرجة العليا لهذه الاداة هي (١٢٥) و اقل درجة هي (٢٥) والمتوسط النظري للأداة للمقياس (٧٥).

### الوسائل الاحصائية :

لاستخراج نتائج البحث اعتمدت الباحثة على البرنامج الاحصائي ( SPSS ) لمعالجة بياناتها والتوصل الى نتائج نهائية للبحث ، وحسب الاتي:

١. اختبار ( t test ) للعينات المستقلة: لحساب تمييز بنود اداتي البحث.
٢. اختبار ( t test ) للعيينة المفردة : لحساب مستوى كل متغير من متغيرات البحث عند العينة.

## التسكع الالكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

٣. معامل الارتباط (Pearson Correlation) استعمل لحساب اتساق البنود مع درجة الاداة الكلية فضلا عن معرفة ارتباط المتغير الاول بالمتغير الثاني .
٤. المعادلة الاحصائية الفاكرونيباخ: لحساب ثبات اداتي البحث.

### عرض وتفسير نتائج البحث :

يتضمن هذا الجزء من البحث عرض لنتائج البحث وفقا للأهداف المعتمدة وتفسير هذه النتائج ومناقشتها بحسب الاطر النظرية والدراسات التي سبقت هذا البحث ومن ثم يتم عرض اهم التوصيات والمقترحات ، ويمكن عرض النتائج كما يأتي:

### الهدف الاول : التعرف على التسكع الالكتروني لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هذا الهدف تم اخذ استجابات عينة البحث البالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة ، على مقياس التسكع الالكتروني وشارت النتائج إلى أن متوسط درجات العينة على الاداة قد بلغ (٦٠,٦٥٥) درجة وبلغ انحراف الدرجات المعياري (٥,٦٦٢) درجة، ولتعرف الفرق بين متوسط درجات العينة ومتوسط الاداة النظري البالغ قيمته (٦٠) درجة ، تم استخدام اختبار (t test) للعينة المنفردة واتضح ان الفرق كان ليس بذو دلالة احصائية عند مستوى الثقة (٠,٠٥)، حيث بلغت قيمة (t) التي حسبت (١,٦٣٧) وهي اقل من قيمة (t) الموجودة في الجداول الاحصائية التي تبلغ قيمتها (١,٩٦)، عند درجة الحرية (١٩٩)، وهذا يبين عينة البحث تمتلك درجة متوسطة من "التسكع الالكتروني" كما يبينه جدول (٣).

### جدول (٣)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس التسكع

### الالكتروني

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
التسكع الالكتروني	٢٠٠	٦٠,٦٥٥	٥,٦٦٢	٦٠	١,٦٣٧	١,٩٦	غير دالة

ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق نظرية (الحفاظ على الموارد النفسية- COR,1989) التي اشارت الى ان التسكع يعمل كآلية تعويضية: يلجأ اليها الموظف كمحاولة لاستعادة موارده النفسية المتبقية المتمثلة (طاقة الفرد، التركيز ، الدافعية ) كمحاولة لمواجهة ضغوط العمل او الشعور بالملل او بعدم العدالة التنظيمية من خلال أنشطة غير متعلقة بالعمل (مثل تصفح الإنترنت، أو التواصل الاجتماعي،..الخ) فعندما ويشعر الأفراد بتهديد أو فقدان لهذه الموارد، فإنهم يلجأون إلى سلوكيات تعويضية لحماية مواردهم المتبقية أو استعادتها .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (moningkey&franksiska,2020) التي بينت نتائجها على وجود تسكع متوسط. كما تختلف هذه النتيجة مع دراسة (lim,2002) التي بينت نتائجها التسكع الإلكتروني كان عاليا واثر في انخفاض الإنتاجية التنظيمية.

**وترى الباحثة** ان الدرجة المتوسطة تشير إلى أن المرشدين التربويين يستخدمون التسكع الإلكتروني كاستراتيجية تكيفية لا دارة مواردهم المحدودة، دون الوصول إلى مستويات مفرطة قد تضر بأدائهم الوظيفي أو مستويات منخفضة جداً قد تؤدي إلى استنزاف مواردهم الشخصية و ذلك لان طبيعة عمل المرشد التربوي، بما يتطلب من تفاعل مباشر مع الطلاب، وتركيز عالٍ على حل المشكلات، تجعله أقل ميلاً لممارسة التسكع الإلكتروني مقارنة بالموظفين في الوظائف الروتينية التي تتطلب جهداً ذهنياً أقل فضلاً عن تحمل المرشد التربوي مسؤولية كبيرة تجاه الطلاب والمؤسسة التعليمية، مما يجعله أكثر التزاماً بقضاء وقت العمل في مهام إنتاجية. والتزامه بأخلاقيات المهنة يفرض عليه أن يكون قدوة في الاستخدام الأمثل للوقت والتكنولوجيا وبهذا فان المرشدين التربويين يمارسون هذا السلوك بشكل معتدل، ليس بشكل مفرط ولا منعدم تماماً.

### الهدف الثاني : التعرف على الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

للتحقق من هذا الهدف اخذت استجابات العينة المختارة التي يبلغ حجمها (٢٠٠) من الفحوصيين ، على مقياس الاداء الوظيفي وشارت النتائج إلى أن متوسط درجات العينة على الاداة قد بلغت قيمته (٧٩,٣٤٤) درجة وانحراف الدرجات المعياري قد بلغ (٩,٨١٥) درجة، ولمعرفة الفرق بين متوسط درجات العينة الحسابي ومتوسط

## التسكع الالكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

الاداة النظري الذي بلغت قيمته (٧٥) درجة ، تم استخدام اختبار (t test) للعينة المنفردة ، واتضح أن الفرق كان ذو دلالة إحصائية عند مستوى الثقة (٠,٠٥)، إذ بلغت قيمة (t test) التي حسبت (٦,٢٥٩) وهي اعلى من قيمة (t) في الجداول الاحصائية التي تبلغ (١,٩٦)، عند درجة الحرية (١٩٩)، وهذا يبين ان اداء عينة البحث الوظيفي كانت درجته جيدة وجدول (٤) يبين تلك النتيجة.

### جدول (٤)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس

#### الاداء الوظيفي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
الاداء الوظيفي	٢٠٠	٧٩,٣٤٤	٩,٨١٥	٧٥	٦,٢٥٩	١,٩٦	دالة

ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق نظرية (الكفاءة الذاتية, 1977, bandura) التي اشارت الى ان التخطيط الفعال لأهداف واقعية وإدارة الوقت من خلال توزيع الجهد والتكيف مع الضغوط تسهم في رفع الكفاءة الذاتية التي تؤدي بدورها الى رفع مستوى الأداء الوظيفي للفرد , كما أشار (bandura, 1977) الى الدعم التنظيمي المتمثل بالموارد المساندة كالبيئة الداعمة لعمل الفرد من شأنها ان ترفع الأداء الوظيفي له وذلك لان البيئة عامل مساعد في لتحويل الكفاءة الذاتية الى أداء ملموس . وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (العنزي وخليفات, ٢٠١٨) من حيث واقع الأداء الوظيفي جاء بدرجة متوسطة , وهذا يعزى الى ان عينة البحث الحالي هم من المرشدين ويختلف عملهم عن المشرف التربوي .

وترى الباحثة الأداء الوظيفي العالي للمرشدين التربويين نتيجة اعتقادهم الراسخ بقدراتهم على تحقيق الأهداف الارشادية مدعومًا بتجارب نجاح سابقة، ودعم اجتماعي، وقدرة على إدارة العواطف فضلا عن البيئة التربوية الداعمة والتي تعزز عمل المرشد وتطور مهاراته من خلال الورش والبرامج الارشادية وأدوات التقييم النفسي التي تعزز من كفاءة

## التسكع الالكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

المرشد وتجعل أدائه الوظيفي عالي وهذا يتفق مع نظرية (bandura,197) الذي يؤكد البيئة عامل مساعد في زيادة الكفاءة ورفع الأداء.

الهدف الثالث : التعرف على العلاقة الارتباطية بين التسكع الالكتروني والاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين :

لمعرفة نتيجة هذا الهدف اخذت الباحثة استجابات العينة على الاداتين واستعملت وسيلة احصائية لذلك وهي معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) ، وجدول (٥) يبين نتائج هذا الهدف.

### الجدول (٥)

العلاقة الارتباطية بين التسكع الالكتروني والاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

مستوى الدلالة (٠.٠٥)	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين التسكع الالكتروني والاداء الوظيفي	العدد
	الجدولية	المحسوبة		
دالة	١,٩٦	-٦,٨٧٣	-٠,٤٣٣	٢٠٠

يتضح من الجدول اعلاه ان قيمة معامل الارتباط بين التسكع الالكتروني والاداء الوظيفي بلغت (-٠,٤٣٣) وهي علاقة عكسية ولمعرفة دلالة العلاقة استخدمت الباحثة الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (-٦,٨٧٣) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨). وهذا يعني ان العلاقة بين المتغيرين هي علاقة عكسية دالة بمعنى كلما اتجه الفرد نحو التسكع الالكتروني ضعف الاداء الوظيفي لديه.

ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق الأطر النظرية للعلاقة المنطقية بين المغيرات, فالمرشد التربوي يلجأ الى التسكع الالكتروني عندما تقل موارده النفسية المتمثلة (الدافعية او التركيز او صعوبة المهمة ، التعب ، الاجهاد ..الخ) وهذا يؤدي الى ضعف القدرة على التنظيم الذاتي وضعف الدافعية نحو الإنجاز فيلجأ الى التسكع الالكتروني كوسيلة تعويضية للحفاظ على ما تبقى من الموارد النفسية المستنفذة في التفاعلات الارشادية مع الطلبة وخفض التوتر السطحي دون التأثير الجوهرى في سير العمل.

فلاستخدام المعتدل والمقصود للإنترنت قد يعمل كاستراتيجية تكيفية فعالة، بينما الاستخدام المفرط قد يعيق التوازن المهني ويخفض الأداء الوظيفي.

وترى الباحثة ان عمل المرشد التربوي في بيئة مهنية معقدة تتطلب التفاعل المستمر مع الطلاب وإنجاز المهام الإدارية ومواكبة التطورات الأكاديمية هذه المتطلبات المتعددة تخلق ضغوطاً مهنية قد تدفع بعض المرشدين لاستخدام الإنترنت خلال ساعات العمل كآلية لتجديد الطاقة النفسية والتخفيف من التوتر المهني والحفاظ على الأداء الوظيفي .

### الاستنتاجات:

استكمالاً لنتائج البحث توصلت الباحثة الى الاستنتاجات الآتية:

١. يؤثر التسكع الإلكتروني على الموارد النفسية للمرشدين التربويين، لا سيما في المهن التي تتطلب تفاعلاً بشرياً مكثفاً، حيث يؤدي استنزاف هذه الموارد إلى ضعف التركيز لذا جاءت نتيجة الهدف الاول امتلاك عينة البحث للتسكع الإلكتروني بدرجة متوسطة.

٢. وجود بيئة منظمة تدعم الفرد وتطور من مهاراته من شأنها ان ترفع الأداء الوظيفي لأنها عامل مساعد في تحويل الكفاءة الذاتية التي تؤدي الى تطوير الأداء الوظيفي للمرشد التربوي. لذا جاءت نتيجة الهدف الثاني في ان الاداء الوظيفي للمرشد التربوي كان بدرجة جيدة.

٣. قد يلجأ المرشدين التربويين إلى حماية مواردهم المتبقية عبر سلوكيات سلبية (مثل التسكع الإلكتروني). وان هذا الفقدان المستمر للموارد يقلل من الأداء الوظيفي، لذا جاءت نتيجة الهدف الثالث في ان التسكع الإلكتروني يرتبط بعلاقة عكسية مع الاداء الوظيفي.

### التوصيات:

بعد ان تم استخراج نتائج كل هدف ، توصلت الباحثة الى بعض التوصيات وكما يلي:

١. يجب على اهتمام المؤسسة التربوية الاهتمام باحتياجات المرشد التربوي النفسية والوظيفية من خلال الابتعاد عن كافة الظواهر السلبية مثل (التسكع الإلكتروني)

## التسكع الالكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

وتوفير وسائل المساعدة لهم في تحقيق التوافق المهني وتقديمهم افضل خدمات الارشاد التربوي .

٢. على وزارة التربية فتح الافاق أمام المرشد التربوي لتطوير امكانياته الارشادية والاهتمام بصحته النفسية من خلال اشراكه في الورش والندوات العلمية الخارجية والداخلية مما يؤدي الى تطوير ادائه الوظيفي.

٣. يمكن الإفادة من نتائج هذا البحث في استكمال البحث العلمي في هذا المجال للمساعدة في رفع مستوى الاداء الوظيفي .

### المقترحات:

استكمالاً لنتائج البحث تقترح الباحثة اجراء الدراسات الاتية:

١. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على عينات اخرى كمدراء كالمدرسين والمعلمين ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.

٢. القيام ببحوث اخرى عن متغيرات لها تأثير على مستوى الاداء الوظيفي مثل الاتجاه نحو الحداثة .

٣. بناء برنامج ارشادي لخفض التسكع الالكتروني .

مصادر البحث:

المصادر العربية:

- ثورندايك، روبرت، وهيجن، إليزابيث، (١٩٨٩): **التقويم والقياس النفسي في علم النفس والتربية**، ترجمة عبدالله الكيلاني وعبد الرحمن عدس، مركز الكتاب الاردني، عمان.

- الحداد، جعفر، ٢٠١٦، **الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية لمديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت**. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٧ ( ١٠٧ : ) ٢٨٩ - ٣٠٢ .

- الشامي صليحة . ، 2010 **المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين**، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التفسير، جامعة بومرداس، الجزائر

## التسكع الالكتروني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

- شاهين، علي وشعبان، محمود، ٢٠١٦، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي - دراسة ميدانية على الشركة العامة لمرفأ طرطوس. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية \_ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة تشرين،
- الشقران، رامي بن إبراهيم ، النصراوي ،معين سلمان سليم،(٢٠٢١)، مستوى التسكع الالكتروني وعلاقته بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين في محافظة العاصمة عمان ، مجلة المشكاة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية .مج ٨، ع ٣، عمان ، الأردن .
- العمر، خالد بن عبد الرحمن. (٢٠١٨). إدارة الأداء وتقييمه في المنظمات. الرياض: دار الزاحم للنشر والتوزيع، السعودية
- العنزري، رفع، وخليفات، عبد الفتاح، ٢٠١٨، واقع الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر قائدي المدارس ومعلميها. المجلة التربوية الأردنية، الأردن.
- ملحم، سامي محمد(٢٠١٠): مناهج البحث في التربية وعلم النفس , دار المسيرة للنشر والتوزيع, عمان.
- ناصر ، الاء راضي والقاسم ،حسام حسني ،٢٠٢٤، مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين وعلاقته ببعض المتغيرات من وجهة نظرهم ، مجلة كلية الامة الجامعية للعلوم التربوية والنفسية ، مج ١، عدد ١، فلسطين .
- وزارة التربية العراقية. (٢٠١٨). الدليل الإرشادي للمرشد التربوي، المديرية العامة للإرشاد التربوي، بغداد، العراق.

### المصادر الاجنبية:

- Anastasi , A. (1988). **Psychological Testing** , New York , 6<sup>th</sup> Macmillan publishing.
- Askew, K. L., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of

- the theory of planned behavior. Computers in Human Behavior, 36, 510–519.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. Journal of Applied Psychology, 88(1), 87–99
  - Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of Time-Management Practices on College Grades .Journal of Educational Psychology, 83(3), 405–410
  - Čubranić–Dobrodolac, M., Veselinović, P., & Živanović, D. (2020). The relationship between cyberloafing and work performance: A study of public sector employees. Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies, 25(2), 37–45.
  - Ebel R.L. (1972): **Esseentials of Education measurement**, New Jersey, Engewood Cliffs prebtice – Hill.
  - Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524 .
  - Jandaghi, G., Matin, H. Z., & Farjami, A. (2015). Investigating the impact of cyberloafing on employees' performance. International Journal of Business and Social Science, 6(3), 182–188
- Jex, S. M. (1998). Stress and job performance. – Journal of Applied Psychology, Racial Studies Journal of Applied Psychology, 82(3), 434–443

- Koay, K. Y., Soh, P. C.-H., & Chew, K. W. (2017). Internet usage and cyberloafing: Evidence from Malaysia. *Information Development*, 33(1), 48–59
- Koopmans, R. (2014). Assimilation or multiculturalism? The role of migration policy in shaping immigrants' integration in Europe. *Ethnic and Racial Studies*, 40(9), 1515–1533
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717
- Moningkey & Franksiska (2020 ) The Influence of Social Media Addiction to Employees Performance with Cyberloafing as Intervening Variable
- MOTOWIDLO,1993, Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance *Journal: Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274

- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2021). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Computers in Human Behavior*, 114, 106554.
- Zubairi & Saravanan (2023) Digital Drift: Unraveling Impact of Cyberloafing on Job Performance among Service Workers in the Klang Valley