

الميل الى الملل وعلاقته باداء المهام لدى المرشدين التربويين

م.د حيدر علوان عواد

وزارة التربية / مديرية تربية بغداد الكرخ / 3

haidershouaily@gmail.com

مستخلص البحث:-

يستهدف البحث الحالي التعرف على: الميل الى الملل لدى المرشدين التربويين . 2- اداء المهام لدى المرشدين التربويين . 3- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الميل الى الملل واداء المهام لدى المرشدين التربويين، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة بلغت (100) مرشد ومرشدة تم اختيارهم بصورة عشوائية، وبعد معالجة البيانات إحصائياً تم التوصل إلى: 1- ان عينة البحث الحالي لديهم ميل الى الملل ذات دلالة احصائية . 2- ان عينة البحث الحالي لديهم اداء مهام متوسط ذات دلالة احصائية . 3- وجود علاقة ارتباطية عكسية بين المتغيرين وفي ضوء النتائج خرج الباحث بالعديد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الميل الى الملل , اداء المهام , المرشدين التربويين

Boredom Proneness and its relationship to Task Performance among educational counselors

D.r. Haidar Alwan Awad

Ministry of Education , Directorate of Education, Baghdad Al-Karkh / 3

Abstract:

This study aimed to investigate the following: 1- Boredom proneness among educational counselors. 2- Task performance among educational counselors. 3- The nature of the correlation between boredom proneness and task performance among educational counselors. To achieve the research objectives, the researcher administered two scales to a random sample of 200 male and female counselors. The study concluded with the following results: 1- A high level of boredom proneness was found among the study sample. 2- The level of task performance among the study sample was average.. 3- Boredom proneness is inversely related to task performance; that is, the greater the boredom proneness, the lower the task performance. In conclusion, a set of recommendations and suggestions were presented.

Keywords: Boredom Proneness, Task Performance, educational counselors

مشكلة البحث: Research Problem

نجاح العملية الارشادية يعتمد بالدرجة الأساس على الاداء الفعال للمرشد التربوي وفعاليتيه في المدرسة، إذ يختلف أداء المرشد التربوي وفعاليتيه من مرشد إلى آخر، ومن مدرسة إلى أخرى ، وبما أن المرشد التربوي هو عادة المتخصص الاول في المدرسة في تقديم الخدمات التربوية والنفسية والاجتماعية، لذا يتعرض المرشد التربوي للكثير من الضغوط النفسية والشعور بالتعب والارهاق , نتيجة المسؤولية الزائدة وكذلك

اعداد الطلبة والدوام المزدوج وعدم توفر المستلزمات التعليمية الضرورية داخل المدرسة الذي يكون من الصعب تنفيذ أي نشاطات داخل المدرسة مما تسبب للمرشد الكثير من التعب والارهاق والشعور بالعجز مما يؤثر على المرشد التربوي في اداء مهامه (زهران، 1988 ، ص 345). لذلك، قد تنشأ نية دوران العمل مع مرور الوقت وعدم رضا المرشدين المستمر عن وظائفهم وضعف في اداء المهام الارشادية نتيجة لغياب التحفيز الداخلي والرتابة والشعور بالضجر (الملل) والتكرار المستمر للمهام المطلوبة او عندما لا يستخدم المرشد الموارد المعرفية بشكل كافٍ، او التعرض لتجارب مزعجة ، او قلة التحفيز داخل المدرسة او علاقات السلبية مع الادارة المدرسية والنظرة الدونية للمرشد ، حيث يعاني المرشدين التربويين من فقدان الاهتمام ويجدون صعوبة في التركيز على النشاط أو الموقف الحالي، ومع ذلك، يُصبح الملل في العمل مُشكلةً إذا تكرر الشعور به. وهو يختلف عن الحالات العاطفية الأخرى (مثل الانشغال بالعمل)، حيث يصبح المرشدون المللون عاجزين عن اداء المهام بفعالية في المهمة التي بين يديه، أو بشكلٍ أعم، في بيئته الحالية، ويُعتبر هذا النقص في التفاعل مع اداء المهام أمرًا مزعجًا يتنافى مع قيم الفرد والتزامه الاخلاقي مما يولد لدى المرشد شعور بالضيق والقلق والاكتئاب ، وهذا ماكدت عليه دراسة فان هوف وفان هوفت (2016) أن الملل المرتبط بالعمل يرتبط بالمزاج المكتئب في نهاية يوم العمل وفي المنزل، حيث ينعكس سلبية على حياة الصحية والاجتماعية والعاطفية ، مما ينعكس سلباً على ادائه المهني (Hill, & Perkins 1985:271) ومن خلال لقائي بمجموعة من المرشدين التربويين العاملين في المدارس لاحظت ان المرشدين التربويين يشعرون بالضيق والملل في أداء مهامهم الارشادية ، لذلك فقد انبثقت مشكلة البحث الحالي من خلال التساؤل الاتي (هل هناك علاقة بين الميل الى الملل و اداء المهام لدى المرشدين التربويين؟

اهمية البحث: Research Important

من الضروري أن يكون المرشد التربوي حاضراً ومتفاعلاً وفضولياً لتكوين علاقات قوية مع العملاء، وهي ضرورية لفعالية الارشاد التربوي لذلك، قد يؤثر الملل، في صورته الحادة، على قدرة المرشدين على مساعدة المسترشد، إذ قد يؤدي إلى حالة من عدم الاهتمام و/أو صعوبات في التركيز وضعف الذاكرة، ومعالجة سطحية للمعلومات (Pekrun & Stephens, 2010;238). وللأسف، قد لا يكون لدى المرشدين الذين يحضرون الجلسات بشكل جزئي إلا فهم جزئي لمشاكل طلابهم، قد تُعرض هذه العواقب السلبية للملل المهنيين الى ضعف في اداء المهام بشكل أكثر فاعلية، لذلك يتطلب من المرشدين التربويين الالتزام بمعايير عالية من الكفاءة والسلوك الأخلاقي ، وإدراك احتياجاتهم للرعاية الشخصية من أجل تلبية هذه المعايير، لذلك فإن جميع أشكال الضعف المهني تُثير القلق. وقد أكد جيلر (1944) أن إهمال المرشد التربوي سوء إدارته لمشاعر الملل يُعدّ أمراً مخالفاً لمهنة الارشاد التربوي، بالإضافة إلى ذلك، وجد كامباني (2012) أن الملل عامل رئيسي يؤدي إلى انخفاض الكفاءة المهنية، وبالتالي، فإن الرعاية الذاتية التي تتضمن إدراك الملل وإدارته أمرٌ بالغ الأهمية لمساعدة المرشدين على العمل بأخلاقية وفعالية، لذلك فإن الرعاية الذاتية غير الكافية، تعتبر مقدمة للملل، فالعمل لمدة طويلة جداً أو مكثفة وعدم أخذ فترات راحة كافية تؤدي بالمرشدين التربويين الى الملل وبالتالي التفكير بترك وظائفهم ، لذلك فالمرشد يحتاج الى الرعاية الصحية التي يمكن أن تقلل من الملل أو تديره أو تمنعه، مما يساهم في رفع كفاءة المرشد التربوي في اداء مهامه بصورة فعالة (Nutt & DeGregorio, 2003;278). ولذلك فإن أداء المهام بشكل فعال يمثل عاملاً مهماً في تحقيق الرضا النفسي والوظيفي والشعور بالإنجاز المهني، إذ يشعر المرشد الذي ينجز مهامه بكفاءة عالية بالثقة بالنفس والفاعلية المهنية، مما يساهم في ارتفاع مستوى أداء المهام في تعزيز جودة الخدمات الإرشادية داخل المدرسة، إذ يؤدي إلى سرعة الاستجابة لمشكلات الطلبة، ودقة تشخيصها، واختيار الأساليب المناسبة لمعالجتها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على البيئة المدرسية بصورة عامة (Edwards & Decuir, 2008;441).

اولا: الأهمية النظرية :

- نظرياً: تكمن أهمية الدراسة من خلال ما يمكن ان تضيفه إلى المعرفة العلمية عن طبيعة العلاقة بين الميل الى الملل واداء المهام لدى المرشدين التربويين .
- لا يوجد بحث علمي يربط بين متغيرات البحث , الميل الى الملل , واداء المهام , على حد علم الباحث , مما يجعل البحث الحالي قاعدة علمية في مجال علم النفس وهذا يشكل اضافة علمية متواضعة للجانب النظري.
- العمل على ابراز المشكلات التي يعاني منها المرشدين التربويين في المؤسسات التعليمية في العالم العربي والمجتمع العراقي بصورة خاصة وهم من اهم شرائح المجتمع , ومن ثم ايجاد الحلول لهذه المعانات.

ثانيا: الأهمية التطبيقية :-

- يوفر هذا البحث اداتين علمية حيث تم إجراء (صدق الترجمة) لمقياس الميل الى الملل وتكييفه للبيئة العراقية ومقياس اداء المهام بما يتناسب مع عمل المرشد وتكييفه بما يتناسب مع العينة , حيث تتمتع هذه الادوات بالخصائص السايكومترية , مما قد يفتح آفاق أمام باحثين آخرين , وذلك لخوض احد هذه المتغيرات مع متغيرات أخرى.
- قد يستفيد من تأثيرات والنتائج لهذا البحث في وزارة التربية وبالخصوص المرشدين التربويين والأفاداة منها مستقبلاً.
- التوصل الى بعض الإرشادات والاقتراحات الواردة من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة :
-

أهداف البحث Research Aims يهدف البحث الحالي التعرف الى :-

- 1-الميل الى الملل لدى المرشدين التربويين .
- 2-اداء المهام لدى المرشدين التربويين.
- 3- العلاقة الارتباطية بين الميل الى الملل واداء المهام لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين في مدينة بغداد للمدارس التابعة لمديرية تربية الكرخ الثالثة للعام الدراسي(2025/2026) .
تحديد المصطلحات:

اولا: الميل الى الملل: Boredom Proneness عرفها كل من:-

- ١- شارب وآخرون(Sharp.et al,2017) هو الميل المتكرر أو الاستعداد المُعتاد للشعور بالملل (Sharp.et al,2017,p:675)
- ٢- ليبيرا (LePera, 2011) بأنه "قابلية الفرد لتجربة الملل" ((LePera, 2011, p. 15).
- ٣- عَرَفَ زوكرمان (1997) " بأنها "النفور من التجارب المتكررة من أي نوع، أو العمل الروتيني، أو الأشخاص المملين ، والقلق الشديد من الروتين اليومي الثابت" (Zuckerman,1997:16) .

التعريف النظري : سيعتمد الباحث تعريف زوكرمان لعام 1997 في تحديد مقياس الميل الى الملل المذكور سابقا , فضلا عن اعتماد أنموذجة النظري.

التعريف الإجرائي :

بانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (ذكور – اناث) من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس الميل الى الملل المعتمد في البحث الحالي.

ثانيا : اداء المهام: **Task Performance** عرفها كل من:

١- كويمانز(2011) بأنه الكفاءة التي يؤدي بها الأفراد المهام الجوهرية أو الفنية الأساسية لوظيفتهم

(Koopmans et al,2011:856)

2-كود (Good, 1973) بأنها الأنشطة والمعلومات والخبرات والمهارات الأساسية وغير الأساسية جميعها التي تساعد المرشد التربوي على اكتساب الصفات اللازمة والمؤهلة وأداء مسؤولياته المهنية بصورة أكثر فاعلية(Good, 1973, p. 20)

3-هيرزبيرج (Herzberg,1959) مجموعة من السلوكيات والواجبات التي يقوم بها الفرد بكفاءة وفعالية في جميع الجوانب المعرفية والاجتماعية والمهنية والذي يعتمد على المحفزات في اداء مهامهم بصورة جيدة. (Herzberg,1959;86)

التعريف النظري : سيعتمد الباحث تعريف (Herzberg,1959)

التعريف الإجرائي :

بانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (ذكور – اناث) من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس اداء المهام المعتمد في البحث الحالي.

ثالثا: المرشد التربوي Educational counselor

• تعريف وزارة التربية(1986)

أحد أعضاء الهيئة التدريسية مؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات، سواء كانت هذه المعلومات متعلقة بالطالب نفسه ام بالبيئة المحيطة به لغرض تبصرته بمشكلاته ومساعدته على أن يفكر في الحلول المناسبة لما يعاني لاختيار الحل المناسب الذي يرضيه (وزارة التربية، 1986).

الفصل الثاني / الإطار النظري والدراسات السابقة

اولا: الميل الى الملل: Boredom Proneness

النظريات والنماذج النظرية التي فسرت مفهوم الميل الى الملل: Theories have interpreted the Boredom Proneness concept

اولا:أنموذج المعنى والانتباه

يسعى أنموذج ويستجيت وويلسون (2018) لمفهوم المعنى والانتباه للملل إلى توحيد عمليات الانتباه وإدراك المعنى ضمن إطار نظري واحد، فالملل بأنه "مؤشر عاطفي على فشل الانخراط الانتباهي في نشاط ذي قيمة ومتوافق مع الهدف، وينطوي الملل تحديداً على عدم القدرة (نقص الانتباه) أو الإحجام (نقص المعنى) عن الانخراط في نشاط ما، ووفقاً لنموذجهما، يمكن وصف الملل بانخفاض مستويات الانتباه والمعنى، بشكل مستقل

أو مترام، يتوافق التكوين المحدد لمستويات المعنى والانتباه مع أنماط مختلفة من الملل، أبرزها "الملل عديم المعنى" - الذي يُتوقع أن يُنتج البحث عن المتعة - و"الملل الانتباهي" - الذي يُتوقع أن يُنظم الموارد المعرفية أو الطلب إلى المستويات المثلى. في نموذجهما للمعنى والانتباه، يقترح Westgate and Wilson (2018) أن الملل كسمة شخصية قد تتشكل من خلال تجارب الملل التي يشعر بها الفرد. ويشيران تحديداً إلى أن نمط الملل عديم المعنى، عند حدوثه في بيئات مفرطة التحفيز، قد يُنمّي مع مرور الوقت قابليةً للملل، ويقترحان أن سبب حدوث ذلك هو أن المتعة التي يُثيرها الملل عديم المعنى لا تُسهم في منع الملل على المدى الطويل، بالإضافة إلى اعتبار الملل كسمة متغيراً مُشكلاً من خلال تجارب الحالة، يقترحان أيضاً أن الملل السمة قد يتوافق مع الفروق الفردية في عوامل المعنى والانتباه التي يقترحها نموذجهما، حيث يُحتمل أن يُعطي أولئك الذين لديهم مستوى عالٍ نسبياً من الملل كسمة شخصية معنى أقل للأنشطة أو أن تكون لديهم موارد ذهنية أقل. (Kelvin, 1977:355).

ثانياً: نظرية الديناميكية النفسية

تؤكد نظرية التحليل النفسي على أن العديد من الوظائف النفسية تحدث خارج نطاق الوعي أي يبقى مضمون الدوافع والأهداف الغريزية خارج نطاق الوعي المباشر للفرد، بينما يبقى التوتر والانزعاج العاطفي المصاحب لها واعياً، مما يؤدي إلى مشاعر عدم الارتياح، ومع ذلك، قد تكون الأهداف الغريزية واعية لفترة وجيزة قبل أن تُكبت، مما يسمح للأفراد باكتساب بعض الوعي بالدافع دون إدراك كامل لمحتواه، ونتيجة لذلك، يعرف الأفراد ما يريدون فعله لكنهم لا يعرفون ماهيته لذلك، يدعي الأفراد الذين يشعرون بالملل عدم رغبتهم في فعل أي شيء تحديداً لأن أي مُحفّز يمكن أن يُرضيهم يُشبه إلى حد كبير الهدف المكبوت، بينما تُقصر المُحفّزات الأخرى كثيراً في إشباع الدافع. (Laurenceau & Bolger, 2005:86).

ثالثاً: نظرية مارفن زوكرمان : Zuckerman Marven 1994

كان لعمل زوكرمان عام (1969) دوراً مهماً إذ سلط الضوء على الدور الذي يلعبه الجهاز العصبي وعرفه بأنه مواد كيميائية في خاليا عصبية مسؤولة عن نقل الإيعاز العصبي من خلية إلى أخرى (Larsen et al 2002, P.343). وقد لاحظ أن الدرجة المعتدلة من البحث عن الاثارة لها قيمة تكيفية واضحة للكائنات التي لديها إمكانية اكتساب المعلومات والاحتفاظ بها كما أنها يمكن أن تعزز قدرة الفرد في كشف مصادر جديدة للمواقف المثيرة والبحث عن موارد أخرى، بحيث يختلف الأفراد في فرص البحث عن الاثارة، ويبدو أن هذا الميل له أساس وراثي، وهناك أدلة متزايدة توضح وجود مكون جيني بيولوجي للاثارة لدى البشر أيضاً، مثلما أرسى الأساس الجيني بالنسبة لسمات أخرى في الشخصية مثل الانبساط والانطواء كما وجدت فروق بيولوجية متجانسة بين مرتفعي ومنخفضي البحث عن الاثارة إذ ارتبطت المستويات المرتفعة من الهرمونات التناسلية في الدم بالبحث المرتفع عن الاثارة لدى الذكور أكد زوكرمان (1968) أن البحث عن الاثارة لها دور في جعل الفرد أكثر استقلالية وعدم الاعتماد والكفاءة، فقد أشارت دراسة زوكرمان عام 1968 بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين البحث عن الاثارة والاستقلال الذاتي للفرد إذ أن شخصية الفرد لا تنمو ولا تتطور إلا إذا كانت حياته مليئة بالأحداث والمواقف المثيرة فخلو حياة الفرد من المواقف والاثارة والتحفيز يؤدي به إلى الشعور بالملل والضجر وجمود شخصيته، في حين إن إثراء حياته بالتحديات المثيرة يؤدي إلى شعوره بالقوة والسعادة والسرور، كما يعتقد بأن لها أساس بيولوجي والشخص الذي يحمل هذه الصفة يعمل بخبرات تشعره بالانتعاش والمغامرة (Baron et al , 2001, p.393).

وسيتبنى الباحث نظرية مارفن زوكرمان (1994) وذلك لأنها تعد من أهم النماذج التي اهتمت بتفسير الميل إلى الملل كسمة شخصية والتي اعتمدت عليها الكثير من الدراسات السابقة.

ثانياً: أداء المهام Task Performance

النظريات والنماذج النظرية التي فسرت مفهوم أداء المهام

اولا: نظرية التحكم. Control theory

يرى كارفر وشاير (1981). أن الأفراد يُنظمون سلوكياتهم ذاتياً عبر حلقة تغذية راجعة سلبية، في هذه العملية، تُسفر المقارنات بين معايير الأفراد والأداء المُدرَك عن مخرجات معرفية وسلوكية، تسعى هذه المخرجات إلى تقليل أي تباينات مُدرَكة بين المعيار المُحدّد والأداء الفعلي، حيث يجب توافر شرطين لنجاح عملية التنظيم الذاتي، أولاً، يجب على الأفراد التركيز على أدائهم للحصول على مدخلات للمقارنة، ثانياً، لا تُفَعَّل عملية التنظيم الذاتي إلا عند وجود تباين بين الأداء المعياري والأداء الفعلي، عند حدوث تباينات، فإنها تُنتج استجابات محتملة منها، أولاً، يُمكن للأفراد الحفاظ على مستوى معيارهم، وبالتالي بذل جهد إضافي لتحقيق هدف الأداء، ثانياً، يُمكن للأفراد خفض المعيار لتحقيق الهدف بشكل أفضل، ثالثاً، يُمكن للأفراد الانسحاب من المهمة وعملية التنظيم الذاتي كلياً، وقد أظهرت الأبحاث أنه عندما يواجه الأفراد تباينات بين معايير الأداء المقبولة والأداء الفعلي، فإن أولئك الذين يتمتعون بتقدير الذات وفعالية الذات، بالإضافة إلى أولئك الذين يتمتعون بمركز تحكم داخلي مرتفع، يميلون إلى اختيار الخيار الأول المطروح في نظرية التحكم، بعبارة أخرى، عندما تُقدّم تغذية راجعة سلبية، يميل الأفراد الذين لديهم مفهوم ذاتي إيجابي إلى زيادة جهودهم لمواءمة أدائهم الفعلي مع المعايير، على العكس من ذلك، يميل الأشخاص الذين لديهم مفهوم ذاتي سلبي إلى خفض معاييرهم أو الانسحاب تماماً من المهمة عند تلقيهم تغذية راجعة سلبية ولأن الأفراد الذين يتمتعون بتقدير ذاتي عالٍ وفعالية ذاتية وتحكم داخلي يميلون إلى زيادة جهدهم، فمن المفترض أن يكونوا أفضل أداءً من الأفراد الذين يعانون من انخفاض تقدير الذات أو الفعالية الذاتية أو التحكم الخارجي والذين يميلون إلى خفض معاييرهم أو الانسحاب من المهمة. (Bakker & Brummelhuis, 2012; 555)

ثانيا: نظرية العاملين (Herzberg, 1959)

طوروا هيرزبيرج نظرية العاملين، التي تأثرت بهرم ماسلو للاحتياجات، وضع هيرزبيرج نموذجاً ثنائي الأبعاد للعوامل المؤثرة على مواقف الأفراد تجاه العمل، في البداية، وضع هيرزبيرج فرضية مفادها هي أن عوامل معينة تؤدي إلى مواقف إيجابية تجاه العمل، وعوامل أخرى تؤدي إلى مواقف سلبية، قُسم العاملين المؤثران على الاداء المهني إلى مجموعتين من الفئات. ارتبطت الفئة الأولى بـ "الحاجة إلى النمو أو تحقيق الذات"، وأصبحت تُعرف باسم عوامل التحفيز، وشملت عوامل التحفيز الإنجاز، والتقدير، والعمل نفسه، والمسؤولية، والتقدم، وإمكانية النمو، أما الفئة الأخرى من العوامل، فكانت مرتبطة بـ "الحاجة إلى تجنب الأمور غير المريحة"، وكانت تُعرف باسم عوامل الرقابة، شملت عوامل الرقابة سياسات المؤسسة التربوية وإدارتها، والعلاقة مع المشرفين، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والراتب، أدت عوامل التحفيز إلى مواقف وظيفية إيجابية، بينما أحاطت عوامل الصحة بـ "أداء" العمل. ويكمن جوهر نظرية العاملين في الفرق بين عوامل التحفيز والصحة، أو العوامل الداخلية والخارجية. وصف هيرزبيرج عوامل التحفيز بأنها داخلية للوظيفة، وعوامل الصحة بأنها خارجية. (Ruthankoon & Ogunlana, 2003, p:333) وبالتالي، تعمل عوامل التحفيز على زيادة وتحسين الاداء فقط؛ بينما تعمل عوامل الصحة النفسية على تقليل عدم الاداء المهني. حيث يرى Herzberg من بين عوامل الصحة، عندما تتدهور هذه العوامل إلى مستوى أقل من المستوى الذي يتوقعه الموظف، إذا اعتبرنا أن بيئة العمل مثالية، فإن ذلك سيؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي. ومع ذلك، فإن العكس ليس صحيحاً. فعندما يُمكن وصف سياق العمل بأنه مثالي، فلن نشعر بعدم الرضا، ولكننا لن نحصل أيضاً على الكثير من المواقف الإيجابية، إن "المحفزات" هي في المقام الأول التي تعمل على تحقيق هذا النوع من اداء المهني. (Herzberg, 1959, p:86) يمكن لوجود عوامل تحفيزية أن يُنتج اداء المهام بشكل عالي، لذلك، يمكن لعوامل التحفيزية السئية أن تُسبب عدم اداء المهام، بينما يمكن لعوامل التحفيزية الأفضل أن تُقلل من عدم اداء المهام ولكنها لا تُسبب اداء بشكل مثالي (Dion, 2006, p:163)

وسيتبنى الباحث نظرية هيزبرج (Herzberg,1959) وذلك لأنها تعد من أهم النظريات التي اهتمت بتفسير اداء المهام والتي إعتمدت عليها الكثير من الدراسات السابقة.

دراسات سابقة

دراسات تناولت الميل الى الملل واداء المهام:

-الدراسات الأجنبية

-دراسة Na'ami (2011)

تهدف الى دراسة العلاقة بين الميل إلى الملل الوظيفي كمتغير تنبؤي، والقيود العاطفية والإدراكية والتنظيمية المتعلقة بالعمل. شارك في هذا البحث 400 موظف في إحدى المؤسسات، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية اظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الميل إلى الملل الوظيفي وأوجهه مع متغيرات الدراسة. وكان لجوانب إدراك الوقت والقلق الناتج عن الميل إلى الملل الوظيفي أكبر تباين تنبؤي للدور في متغيرات الدراسة. (Na'ami,2011;233)

- دراسة ستيفن وآخرون (Steven et al. (1991)

تهدف الدراسة على التعرف على العلاقة بين الميل إلى الملل والانفعالات الإيجابية والسلبية، على عينة مكونة من (170) طالباً جامعياً حيث اظهرت النتائج الى وجود علاقة بين الميل إلى الملل والانفعالات السلبية مثل القلق والاكتئاب والعداية. الأفراد الأكثر ميلاً إلى الملل كانوا أكثر عرضة للمشكلات الانفعالية والنفسية (Stephen (1991;139).

- دراسة إدواردز وبيتشي (Edwards & Peccei (2010)

تهدف الدراسة الحالية الى معرفة العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي والأداء، على عينة من الموظفين في قطاع الصحة في بريطانيا، حيث بينت النتائج ان الهوية التنظيمية تتنبأ بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي و الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين الهوية والأداء والشعور بالانتماء يزيد من جودة أداء المهام (Edwards & Peccei, 2010;17)

- دراسة فان سكوتر وموتويدلو (Van Scotter & Motowidlo (1994)

تهدفت الدراسة إلى التحقق من مدى استقلالية أداء المهام عن الأداء السياقي حيث تكونت عينة الدراسة من 421 موظفاً من فنيي القوات الجوية الأمريكية، حيث اعتمد الباحثان على تقييمات المشرفين لقياس الأداء. أظهرت النتائج أن أداء المهام يمثل بُعداً مستقلاً عن الأداء السياقي، وأن الخبرة والقدرات الفنية ترتبط بشكل أكبر بأداء المهام، في حين ترتبط السمات الشخصية بشكل أقوى بالأداء السياقي. كما بينت النتائج أن كلا البعدين يساهمان بشكل مستقل في تحديد مستوى الأداء الكلي للموظف. (Van Scotter & Motowidlo ,1994;475)

الفصل الثالث : إجراءات البحث Procedures of Research

يتضمن هذا الفصل وصفا لمجتمع البحث , واختيار عينة البحث , واختيار اداة البحث, وتحليلها منطقياً واحصائياً, ومن ثم التحقق من الخصائص السايكو مترية للمقياس, فضلاً عن عرض الوسائل الاحصائية المستخدمة في اجراءات البحث.

أولاً :- منهجية البحث (Methodology Research)

إستعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي كونه منهجاً مناسباً في التعرف على مدى العلاقة وقوتها بين متغيرين أو أكثر من خلال إستعمال وسائل إحصائية ارتباطية ، فهو لا يقف على وصف الظاهرة ، بل يذهب إلى ابعاد من ذلك فيقّسر ويحلل ويقارن من أجل التوصل إلى تعميمات ذات معنى تزيد من معرفتنا عن الظاهرة المدروسة (عبيدات وزملانه ، 1990 ، ص22).

ثانياً :- مجتمع البحث (Population of the Research) :- حدد الباحث مجتمع البحث الحالي لعينة من المرشدين التربويين والبالغ عدد هم (100) مرشد ومرشدة , بواقع (568) مرشد ومرشدة موزعين على مدارس الكرخ الثالثة في محافظة بغداد.

ثالثاً :- عينة البحث (Research Sample) :- استخدم الباحث الاسلوب العشوائي في اختيار عينة البحث , بعد تحديد مديرية تربية الكرخ الثالثة في بغداد, وبواقع (100) مرشد ومرشدة , 4 قواطع وبواقع (25) مرشد ومرشدة في قاطع الشعلة (25) مرشد ومرشدة في قاطع التاجي وسبع البور و(25) مرشد ومرشدة في قاطع الكاظمية و(25) مرشد ومرشدة في قاطع الحرية والعدل . والجدول (1) يوضح ذلك

رابعاً :- أدوات البحث (Research Tools) :-

ولتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب توافر اثنان من أدوات البحث, الأولى: مقياس الميل الى الملل , لـ(Zuckerman, 1994) وإجراء صدق الترجمة وتكيفه للبيئة العراقية والثاني: مقياس اداء المهام . (Anastasi, 1976: 15)

اولاً:- مقياس الميل الى الملل :- (ZBS) مقياس فرعي من مقياس زوكرمان للبحث عن الإحساس (SSS) ، النموذج الخامس يتكون مقياس الميل الى الملل من (10) فقرات كما اشار اليها زوكرمان(1994) .

وصف المقياس ونوع البدائل وطريقة تصحيحه _

يتكون مقياس الميل الى الملل من(10) فقرات يطلب من المفحوصين اختيار احدها عند الاجابة ,يصحح مقياس الميل الى الملل من خلال جمع الدرجات الكلية التي يحصل عليها المستجيب حيث تعطي الدرجات (1-أختلف بشدة. ٢- أختلف إلى حد ما. ٣- أوافق إلى حد ما. ٤- أوافق بشدة) وبذلك فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها على مقياس الميل الى الملل (40) لتمثل أعلى حالات الميل الى الملل, اما اقل درجة يمكن الحصول عليها (10) تمثل ادنى حالات الميل الى الملل, اما الوسط الفرضي فمقدارة (25) .

ثانياً: مقياس اداء المهام:

قام الباحث بإعداد المقياس بما يتلائم مع الاطار النظري الذي انطلقت منه الدراسة الحالية, ومع طبيعة المجتمع ومن اهم المنطلقات النظرية التي استند اليها الباحث في بناء مقياس اداء المهام مايتاتي:

1-تحديد المفهوم من خلال الاعتماد على الانموذج النظري لـHerzberg,1959

2-اعتماد الباحث على نظرية Herzberg,1959 في بناء اداة اداء المهام .

3-اعتماد اسلوب التقرير الذاتي في اعداد المقياس من خلاله يعبر الفرد عن افكاره بسهولة.

وفي ضوء ذلك قام الباحث ببناء مقياس اداء المهام المكون من (13) فقرة لقياس اداء المهام للمرشدين التربويين.

وصف مقياس اداء المهام وطريقة تصحيحه :

يتكون مقياس اداء المهام من (13) فقرة تعطي الدرجات (1, 2, 3, 4, 5) للبدايل (دائما, غالبا, احيانا, نادرا, ابدا) اما الفقرات السلبية التدرج بالعكس وبذلك فان اقل درجة يمكن الحصول عليها هي (13) واعلى درجة (65) وبمتوسط فرضي (39) .

اعداد تعليمات المقياس:-

إهتم الباحث بتعليمات المقياسين ، بحيث تكون سلسلة وواضحة ، اذ طلب من المفحوصين إختيار البديل المناسب الذي يعبر عن وجهة نظره فعلاً ، و لا جابة عن المقياسين بصدق وموضوعية ، وان استجابتهم لن يطلع عليها سوى الباحث خدماً للبحث العلمي، مع عدم ذكر الاسم، وحرص الباحث على عدم الافصاح عن الغرض الحقيقي للمقياسين، وذلك من أجل التقليل من تأثير عامل المرغوبية الاجتماعية الذي يدفع بعض الافراد الى أن يظهرُوا انفسهم بصورة مرغوبة اجتماعياً عندما يسألون او حين يعرض عليهم المقياس .

مؤشرات الصدق (Validity Indicators) :-

سيتم التحقق من مؤشرات صدق المقياسين بإسلوب الصدق الظاهري وهو على النحو التالي :-

الصدق الظاهري (Face validity) :-

ان الصدق الظاهري لأي مقياس يتحقق اذا عرض قبل التطبيق على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بخبرة بحيث تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس للخاصية المراد قياسها ، بحيث تجعل معدل المقياس مطمئناً إلى آرائهم و يأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم، وقد تم الأخذ بها على وفق النسبة المئوية المقررة (80%) فأكثر (Ebel,1972,p.365) ، وقد تحقق للباحث هذا النوع من انواع الصدق من خلال .

عرض المقياسين على المحكمين (صلاحية الفقرات):-

تم عرض المقياسين بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في (الارشاد التربوي وعلم الشخصية والتقويم والقياس) البالغ عددهم (9) ، وقد تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) فأعلى ولم تستبعد اي فقرة ، وعدت فقرات المقياسين جميعها ملائمة ، فضلاً عن اجراء بعض التعديلات البسيطة على بعض الفقرات ، وبهذا عد المقياسين الميل الى الملل واداء المهام صادقا ظاهرياً ، اذ يقيس الظاهرة حيث أشار المحكمون إلى صلاحية فقراته ووضوح تعليماته مع اجراء بعض التعديلات (ابو علام، 2009 : 295) كما مبين في الجدول (2).

تحليل الفقرات (Item Analysis) :-

ولتحقيق ذلك أستخدم الباحث طريقة المجموعتين المتطرفتين لتحليل الفقرات ، من خلال إتباع الخطوات الاتية:-

١- إستعمال عينة التطبيق الاساسي والبالغ عددها (100) مرشد ومرشدة.

٢- تطبيق المقياسين على المرشدين التربويين ، ثم بعد ذلك تحديد الدرجة الكلية لكل إستمارة

٣- ترتيب الدرجات التي حصل عليها المرشدين (تتازلياً) من اعلى درجة إلى ادى درجة.

٤- الإعتماد على نسبة ال27% العليا ومثلها من الدرجات الدنيا ، اي ان إختيار هذه النسبة تمكن الحصول على مجموعتين بأقصى تباين ممكن بينهما وبأكبر حجم وقد بلغت نسبة ال27% من الإستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات (27) إستمارة ، ومثلها للإستمارات التي حصلت على ادى الدرجات.

٥- حساب القوه التمييزية للميل الى الملل، واداء المهام عن طريق حساب قوة التمييز للفقرات (Stanley&Hopkins,1972,p.268)، والجدول (3) و(4) يوضح ذلك

جدول (3) القوة التمييزية لفقرات الميل الى الملل

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى دلا (0.05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.648	0.715	3.231	1.011	11.142	دالة
2	4.434	0.960	2.362	1.201	14.336	دالة
3	3.621	1.338	2.213	1.122	8.446	دالة
4	4.453	0.729	3.223	1.061	10.304	دالة
5	4.333	0.656	3.232	0.811	11.206	دالة
6	4.769	0.756	3.073	1.841	8.918	دالة
7	3.529	0.891	2.223	0.672	12.232	دالة
8	3.806	0.716	2.038	1.099	14.120	دالة
9	4.844	0.534	3.351	1.390	9.514	دالة
10	2.945	1.043	1.882	0.792	8.415	دالة

جدول (4) القوة التمييزية لفقرات اداء المهام

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدالة (0,05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4,323	0,711	3,656	1,004	5,702	دالة
2	4,297	0,734	3,233	1,046	7,619	دالة
3	4,084	0,792	3,378	0,902	5,989	دالة
4	4,443	0,645	3,517	1,249	5,842	دالة
5	4,112	0,713	3,212	1,078	7,095	دالة
6	2,851	1,104	2,434	1,025	2,871	دالة
7	4,101	0,831	3,121	1,081	7,472	دالة
8	4,443	0,651	3,426	0,986	9,012	دالة
9	3,213	1,101	2,712	1,105	3,412	دالة
10	3,314	0,973	3,165	1,117	2,982	دالة
11	4,370	1,028	2,713	0,976	3,826	دالة
12	4,001	0,738	2,951	1,201	6,675	دالة
13	4,111	0,789	3,296	1,112	6,206	دالة

من خلال ذلك تبين ان جميع فقرات المقياسين ميزة لإن قيمها التائية المحسوبة اكبر من التائية الجدولية البالغ (1.98) وعند مستوى دلالة (0.05).

مؤشرات الثبات (Stability indicators) :- قام الباحث بإستخراج معامل الثبات بـ

1-طريقة الإختبار وإعادة الإختبار (Test-Retest Method) :-

يشير معامل الثبات بطريقة إعادة الإختبار إلى معامل الاستقرار او الاتساق عبر الزمن (Ebel,1972,p:411).
من خلال "اتساق الدرجات التي حصل عليها الأفراد أنفسهم عندما يعاد الإختبار عليهم مرة أخرى" (Anastasi)

Urban,1997:84). ولهذا فإن معامل الارتباط العالي في عينة الثبات يشير إلى وجود استقرار في إجابات الافراد عبر الزمن (Marshall, 1972, p.4)، وقد قام الباحث بتطبيق مقياس الميل الى الملل واداء المهام باستعمال هذه الطريقة على عينة مكونة من (20) مرشد ومرشدة، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول للمقياسين قام الباحث بإعادة التطبيق مرة أخرى وعلى العينة نفسها، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني، وقد بينت إن معامل ثبات الميل الى الملل (0.85)، في حين ظهر معامل ثبات اداء المهام (0.84)، وهو معامل ثبات جيد وفق المعيار المطلق للحكم على قيمة الثبات، حيث كلما ارتفعت قيمة معامل الثبات يكون أفضل. (أحمد، 1981، ص.276)

٣- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

أستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (200) من المرشدين التربويين، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل الثبات للميل الى الملل (0.86) واداء المهام (0.85) وهو معامل ثبات جيد.

الوسائل الاحصائية:

استعمل الباحثان الوسائل الاحصائية الآتية:

١- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة (T. test-Sample Case) والذي إستعمل لقياس كل من الميل الى الملل، واداء المهام لدى عينة البحث.

٢- معامل بيرسون (Pearson Correlation Coefficient).

لايجاد العلاقة بين متغيرات البحث، كما أستخدم لإستخراج الثبات بإعادة الإختبار للمقياسين (Nunnally, 1978, p. 280)

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول: التعرف على الميل الى الملل لدى المرشدين التربويين.

من اجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الميل الى الملل المتكون من (10) فقرات على عينة البحث المتكونة من (100) مرشد ومرشدة. وقد بينت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (34.563) درجة وانحراف معياري قدره (11,654) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (25) درجة، تبين ان الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0,05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (7.044) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,98)، وهذا يعني ان عينة البحث يمتلكون الميل الى الملل بشكل مرتفع والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الميل الى الملل

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t *		الدلالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
الميل الى الملل	100	34,563	11,654	25	7,044	1,98	دالة

يمكن تفسير ارتفاع مستوى الميل إلى الملل لدى المرشدين التربويين في ضوء نظرية زوكرمان في البحث عن الإثارة، التي تفترض أن الأفراد الذين لديهم حاجة مرتفعة من الإثارة والتنوع يميلون إلى الشعور بالملل عندما

تكون البيئة المهنية تفتقر الى المحفزات او المثبرات أو البيئة التي تتسم بنفس الروتين اليومي وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فودانوفيتش وكاس (1990)، ويعتقد الباحث ان هذا الاتفاق مع نتجة الدراسة على الرغم من اختلاف الثقافات والبيئات والعينات لديهم ميل الى الملل، لان المرشدين يمارسون نفس النشاط اليومي والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، ولذلك يعانون من صعوبة في المحافظة على الاهتمام بالأنشطة الروتينية والمتكررة، ويظهر لديهم احتياج أكبر للتجديد والتحدي. وعليه، فإن طبيعة بعض المهام الإرشادية والإدارية المتكررة قد تسهم في ارتفاع مستوى الميل إلى الملل لدى المرشدين التربويين. ما نشهده بكثير من المدارس وعليه، فإن طبيعة بعض المهام الإرشادية والإدارية المتكررة قد لا توفر مستوى كافياً من التحدي والتجديد، مما يسهم في ارتفاع الشعور بالملل لدى المرشدين التربويين (Vodanovich & Kass, 1990 : 115)

الهدف الثاني : التعرف على اداء المهام لدى المرشدين التربويين .

لاجل تحقيق هدف التعرف على اداء المهام قام الباحث بتطبيق المقياس على العينة المكونة من (100) مرشد ومرشدة. وقد أظهرت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي للعينة قد بلغ (42,242) درجة والانحراف المعياري (12,599) درجة، وبمتوسط فرضي قدره (39) درجة، كما استخدم الباحث الاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة، حيث ظهر ان هناك فرق دال احصائيا بمستوى ذات دلالة (0,05)، حيث تبين القيمة التائية المحسوبة والبالغة (2.571) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,98)، وهذا يدل ان عينة البحث لديهم اداء مهام متوسط والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
اداء المهام	100	42,242	12,599	39	2.571	1,98	دالة

تشير النتيجة إلى أن المرشدين التربويين يؤدون واجباتهم ومهامهم المهنية بدرجة مقبولة، إلا أن أداءهم لا يصل إلى المستوى المرتفع الذي يعكس أعلى درجات الكفاءة والفاعلية المهنية. وقد يُعزى ذلك إلى امتلاكهم الخبرات والمهارات الأساسية اللازمة لممارسة العمل الإرشادي، في مقابل وجود بعض المعوقات التي تحد من تحقيق مستويات أداء أعلى، مثل كثرة الأعباء الوظيفية، وتعدد المهام الإدارية، ونقص الموارد والإمكانات المتاحة، أو محدودية فرص التدريب والتطوير المهني المستمر وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Frederick Herzberg, 1959، إذ إن توافر بعض العوامل الداعمة للعمل يسهم في تحقيق مستوى مقبول من الأداء، بينما يؤدي نقص عوامل التحفيز والتطوير إلى عدم وصول الأداء إلى المستوى المرتفع.

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الميل الى الملل واداء المهام لدى المرشدين التربويين. لتحقيق هذا الهدف، فان الباحث قام بأخذ اجابات العينة على مقياس الميل الى الملل واجاباتهم على مقياس اداء المهام، حيث استخدم الباحث معامل الارتباط لبيرسون فكانت النتائج ان قيمة معامل الارتباط بين الميل الى الملل واداء المهام قد بلغت (-0,395)، ومن اجل معرفة دلالة العلاقة فان الباحث استخدم الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط، حيث ظهرت ان أقيمته التائية المحسوبة (-8,671). هي أكبر من إقيمته الجدولية (1,98) وبمستوى دلالة (0,05)، وان هذا يدل ان هناك علاقة عكسية بين الميل الى الملل واداء المهام. اي انه كلما كان الميل الى الملل عالي لدى المرشدين انخفض اداء المهام لديه. كما مبينة في الجدول (7).

الجدول (7) العلاقة بين الميل الى الملل واداء المهام

العدد	قيمة معامل الارتباط بين الميل الى الملل واداء المهام	القيمة الثانية		مستوى الدلالة (0,05)
		المحسوبة	الجدولية	
100	-0,395	-8,671	1,98	دالة

يمكن تفسير هذه النتيجة الى ان المرشدين الذين لديهم الميل الى الملل بشكل عالي يؤدي إلى انخفاض قدرتهم على التركيز والمثابرة والاندماج في المهام الموكلة إليهم، مما ينعكس سلباً على كفاءة الأداء وجودته. ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية زوكرمان في البحث عن الإثارة، التي تفترض أن الأفراد ذوي القابلية العالية للملل يسعون باستمرار إلى المثيرات الجديدة، وعندما تفقر المهام إلى عناصر التشويق والإثارة تنخفض دافعتهم نحو إنجازها".

الاستنتاجات في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث يمكن استنتاج ما يلي :

في ضوء ماتوصل اليه الباحث من نتائج في دراستهم الحالية، يستنتج الباحث كالاتي:

- 1- يمتلك المرشدين التربويين درجة عالية من الميل الى الملل.
- 2- المرشدين التربويين يمتلكون اداء للمهام بشكل ضعيف .
- 3- توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائيا، في متغير الميل الى الملل واداء المهام.

التوصيات:

في ضوء ماتوصل اليه الباحث من نتائج في دراستهم الحالية يوصي كالاتي:

- 1- وضع برامج اكتساب المفاهيم الاخلاقية الصحيحة التي لها دور في تعزيز دور المرشد.
- 2- العمل على تشجيع البحوث والدراسات العلمية التي تهدف الى معرفة المتغيرات الايجابية عن طريق اسهامها في خفض سمة الميل الى الملل لدى المرشدين التربويين.
- 3- وضع برامج لتقليل سمة الميل الى الملل من قبل المسؤولين في وزارة التربية.

المقترحات:

استكمالاً لجوانب البحث الحالي يقترح الباحث ما يأتي:

- 1- إجراء دراسة ارتباطية عن علاقة الميل الى الملل بتقدير الذات .
- 2- إجراء دراسات اخرى مناظرة لهذه الدراسات على عينات اخرى كطلبة مرحلة السادس الاعدادي.

❖ المصادر العربية والاجنبية

اولاً: المصادر العربية

- أبو علام، صلاح الدين محمود. (2009). القياس والتقويم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة (الطبعة الأولى). عمان: دار الفكر.
- المشاغبة، زينب (2014) اساليب إدارة الصراع التنظلي وعلاقته بمستوى لاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء الرصيفة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء ، الاردن.
- اليحيى، طلال عبداهل (2003). مدى رضا مشرفي طالب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف، **مجلة جامعة الملك سعود: العلوم التربوية والدراسات الإسلامية**، م751-772، 15.
- زهران، حامد عبد السلام. (1988). *الصحة النفسية والعلاج النفسي*. القاهرة: عالم الكتب
- عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (1990). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.

ثانياً:- المصادر الأجنبية (References) :-

- **Abel, M. H.** (2002). Humor, stress, and coping strategies. *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(4), 365–381
- Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, De Vet HCW, Van der Beek AJ. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance – A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2011;53(8):856
- Kelvin, P. (1977). Predictability, power and vulnerability in interpersonal attraction. In 135
- S. Duck (Ed.), *Theory and practice in interpersonal attraction* (pp. 355-378). London: Academic Press
- Laurenceau, J. P. & Bolger, N. (2005). Using diary methods to study marital and family processes. *Special Issue on Methodology in Family Science: Journal of Family Psychology*, 86
- **Anastasi, A.** (1976). *Psychological testing*. New York: Macmillan.
- Azadeh Naami (2011). *Boredom proneness and its relationship with affective, cognitive, and organizational work-related variables*. 233
- Dion, M. J. (2006). The impact of workplace incivility and occupational stress on the job satisfaction and turnover intention of acute care nurses. PhD thesis, University of Connecticut, Storrs, 163-167 .
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 86.
- Ruthankoon, R., & Ogunlana, S. O. (2003). Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 10(5), 333–341
- Brown, Bob & Emmett, Dennis, (2001) "Explaining the variation in the level of academic dishonesty in studies of college students: some new evidence," *College Student Journal*, 35.
- Zuckerman, (1990) The psychophysiology of sensation seeking, *Journal of personality*, 58
- Zuckerman, (1997), Sensational study, University of Delaware, Office of Public Relations, 16(19).
- Zuckerman, M. (2000) B. sensation Seeking *Encyclopedia of psychology*, Vol.(7), Oxford University Press, New York .
- Zuckerman, M. & Aluja, A. (2014). Measures of Sensation Seeking. In: Boyle, G, J.; Donald, H. S and Gerald, M. editors, *Measures of Personality and Social Psychological Constructs*. Oxford: Academic Press, pp. 352-380.
- John P. Campbell, Michael D. Dunnette, Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1993). *A Theory of Performance*.

- campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Stephen J. Vodanovich, Kathryn M. Verner, & Thomas V. Gilbride. (1991). *Boredom proneness: Its relationship to positive and negative affect*. **Psychological Reports**, 69(3 Suppl.), 1139–1146.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). **Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model**. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26
- Hill, A. B., & Perkins, R. E. (1985). *Cognitive and affective aspects of boredom*. *British Journal of Psychology*, 76(2), 221–234.
- Van Scotter & Motowidlo (1994) **Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance**. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475 .
- Pekrun, R., & Stephens, E. J. (2010). *Achievement Emotions: A Control-Value Approach*. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(4), 238–255.
- **Nutt Williams, E., Hurley, K., O'Brien, K., & DeGregorio, A. (2003).** *Development and Validation of the Self-Awareness and Management Strategies (SAMS) Scales for Therapists*. **Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training**, 40(4), 278–288.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis. L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Edwards, B. E., Bell, S. T., Arthur, W., & Decuir, A. D. (2008). Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied Psychology*, 57(3), 441-465.
- Stephen J. Vodanovich و Steven J. Kass. (1990). *A Factor Analytic Study of the Boredom Proneness Scale*. **Journal of Personality Assessment**, 55(1–2), 115–123