

## الملل الوظيفي وعلاقته بسمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة لدى عينه من الموظفين

أ.م.د. خليل عبدالله حسين الجوراني [Aljurany@yahoo.com](mailto:Aljurany@yahoo.com)

كلية التربية الأساسية / جامعة ديالى

الكلمات المفتاحية : الملل الوظيفي، سمات الشخصية، الموظفين، دراسة ارتباطية

Key words : Boredom, personality, traits, employees, Iraq

تاريخ استلام البحث : 2022/11/27

DOI:10.23813/FA/27/2

FA/202306/27C14/465

### مستخلص البحث:

أن أحد المشكلات التي تواجه الفرد في عمله هو الملل الوظيفي وهو الذي يؤدي الى التعب ويضع مزيداً من الضغوط النفسية على العامل أو الموظف ومن ثم يؤدي الى قلة الإنتاج فضلاً عن المشكلات النفسية والاجتماعية. وقد ارتبط الملل بعوامل كثيرة درس تأثير الكثير منها، ولسمات شخصية الفرد تأثير كبير على سلوكه في شتى المواضيع. إن سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة ترتبط بالكثير من السلوكيات وتسهم في تفسير أسباب الانحرافات والأمراض النفسية. إن البحث الحالي يهدف الى التعرف على حجم مشكلة الملل الوظيفي وعلاقته بسمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة لدى عينه من الموظفين.

وقد تكونت عينة البحث الحالي من (466) موظف و موظفة و بواقع (231) ذكور و(235) إناث (50.4%) تراوحت أعمارهم ما بين 23 و 61 سنة وبمتوسط مقداره 38.63 وانحراف معياري يساوي 8.84. جرى استخدام مقياسين لتحقيق أهداف البحث وهما: مقياس الملل الوظيفي (Struk et al. 2015) وآخرون والمكون من 8 فقرات و مقياس عوامل الصحة المرتبطة بمقياس سمات الشخصية الخمس الكبرى (HP5i(Gustavsson et al., 2003) ، والمكون من خمسة مقاييس فرعية.

توصلت الدراسة إلى أن عينة البحث لديهم ملل وظيفي أعلى من المتوسط الفرضي للمجتمع الذي تنتمي إليه. في حين ليس هناك فروق بين الذكور والإناث في الملل

الوظيفي. إنّ الملل الوظيفي يرتبط مع جميع سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة أما إيجاباً أو سلباً. إذ يرتبط إيجابياً مع سمة التنافر وسمة القدرة على الاستمتاع ومع المشاعر السلبية ويرتبط سلباً مع سمة الاندفاع ومع سمة عدم القدرة عن التعبير عن المشاعر إذ إنّ هناك اختلافاً بين الذكور والإناث في بعض سمات الشخصية. إذ وجد أنّ الذكور حصلوا على درجات أعلى في سمة التنافر Antagonism وأن الإناث سجلوا درجات أعلى في سمة المشاعر السلبية Negative affectivity. أوصت الدراسة بضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقاً لسمات شخصيته كما اقترحت المزيد من الدراسات لبحث أثر عوامل أخرى على الملل الوظيفي.

## **Boredom at Workplace and its Correlation with Big Five Personality Traits Related in Health on Iraqi Employees**

**Kalel Abdula Hussan**

### **Abstract**

The boredom at the workplace is an interesting subject that is widespread among employees. The previous studies have revealed that boredom is an emotional disorder and is related to many variables. In contrast, personality traits play a vital role in human behaviors and contribute in determining a person's attitude. The present study's aim is to find out the correlation between boredom and the Big five personality traits related to health. The study recruited a sample of 466 employees (231, 49.4%) male and (235, 50.6%) female, with age ranging between 23 to 61 years, an average of 38.63 and a standard division of 8.84. Two scales were used to achieve the study's aim: - the 8 items scale of boredom at the workplace (Struk et al. 2015), and 20 items of Big personality traits related to health HP5i (Gustavsson et al., 2003) that consists of five subscales; - Impulsivity, Antagonism, Hedonic capacity, Negative affectivity, and Alexithymia, 4 items each. The study results showed that the sample has boredom with significant t-test (one sample) without any differences between males and females in boredom. Furthermore, the study found there were significant correlations between boredom and the five personality traits. The study recommends matching between personality traits and

job characteristics, and need more research in boredom and factors related to the workplace.

### المقدمة:

أن كل فرد تقريباً يمر بفترات من الملل في عمله بين الحين والآخر بغض النظر عن طبيعة ذلك العمل. وأن هذه الخبرات ليست مختصرة على العمال أو العاملين في المكاتب الذين اعتادوا الأداء الروتيني (Fisher, 1993). ولقد وجد أنه من الصعوبة إعطاء تعريف متفق عليه للملل إذ أن هناك صعوبة في تمييزه عن الحالات الأخرى المشابهة. (Masland, Shah. Choi-Kain., 2020). في حين عرف (كاين 2022) بأن الملل هو ظاهرة نفسية يمكن أن تعرف على أنها حالة الكره أو عدم التوافق مع أي نوع من الخبرات المكررة في المواقف إذ لا يمكن التحرر من عدم الاستقرار ولها عدة نتائج (Qin, 2022).

أن الملل هو مشاعر شائعة تنتج عنها عواقب سلبية محتملة، وأن الملل يؤدي الى الشعور بالكآبة (van Hooft, van Hooff, 2018). ولقد وجدت الدراسات التي اقيمت حول الملل بأنه منتشر بين عدد غير قليل من الناس بغض النظر عن الظروف المحيطة بهم فقد اشارة الدراسات الى انتشار الملل بين اكثر من 50% من الناس (Eastwood, et al., 2007).

كما يمكن ان يقسم الملل الى نوعين وهو حالة الملل وسمة الملل إذ يرى (سوينكس، 1995)، أن حالة الملل تشير الى وضع الفرد عندما يكون في موقف جاد تنافسي قصير الأمد إذ يختبر حالة الشعور بالملل في لحظة معينة، أما سمة الملل فأنها حالة عقلية غالباً تشير الى كما لو أن الفرد يشعر بالملل نتيجة الركود والفروق الفردية وهي مدفوعة بأسباب دافعية حقيقية مثل عدم وجود معنى للحياة أو عمليات معرفية غير تامة (منقوصة) أو عدم فعالية الانتباه عامل مهم في الإنتاجية (الملل الفردي) (Huang et al., 2010).

إذ إن أحد المصطلحات الحديثة التي جلبت الانتباه إليها في الآونة الأخيرة هي كبوة الملل boredom proneness والتي تشير الى الاختلافات الفردية في احتمالية أن يصاب الشخص بالملل في موقف معين (Culp, 2006).

أن الشعور بالملل ينتاب الشخص في لحظة معينة ليحوّله الى حالة من الحزن واليأس، فيشعر كأنه محبوس في زنزانه انفرادية، وهو أمر طبيعي لأن الحياة مليئة بالأشياء المملة، ولكن إذا أستمر الشعور بالملل لفترات طويلة يعيق حياة الإنسان ويعيق الانخراط في الحياة والتمتع فيها، وتشمل عناصر ظاهرة الملل عدم قدرة الفرد أو صعوبة الحفاظ على التركيز (فيشر، 1993 ، لوكيديو وآخرون، 2009). فضلاً عن إنه مرتبط بشعور مزعج يدفع الفرد إلى أن يبحث عن التنوع من أجل تخفيف هذه الحالة السلبية (Hamilton, Haier, & Buchsbaum, 1984, Loukidou ) (et al., 2009).

ويختلف التطور الزمني لحالة الملل الوظيفي من شخص إلى شخص، وكذلك الأعراض التي يصاب بها كل فرد، ففي حين قد يندفع أحد الأشخاص مباشرة نحو

الملل الوظيفي، يندفع آخرون بشكل أبطأ ولكن بصورة مستمر، كما تختلف أيضا درجة شدة الملل الوظيفي - أي مدى شعور الموظف به بصورة يومية - من شخص لآخر (روثلين، فيردر، 2007).

وأن للملل دوراً مهماً فيما يتعلق بالأدراك الذاتي عند الافراد، أي مقدار ما ينتبه ويدركه هؤلاء الأفراد لإدراكهم الذاتي، كون هذا الإدراك مهماً في تحديد مستوى النزعة إلى الملل لديهم سواء أكانت بمقدار عالي ام منخفض، لذلك عندما يوضعون في موقف تجريبي مثل وضعهم في اماكن فيها ضجيج عالي، فأن من لديه نزعة إلى الملل يشعر بالملل وينزعج من المكان وقد عرفت سمة النزعة الى الملل في السنوات الأخيرة لدى المعلمين ومن ضمنهم المرشد التربوي بأنها حالة اللارتياح وفقدان قوة الدافعية واللارضا الناشئ عن اختفاء الأهداف لديهم (Damrad-Frye, & Laird, 1989)، إذ يشعر الشخص بالاستياء داخل وخارج العمل وعندها تتدهور الصحة وتظهر علامات الاكتئاب (روثلين، فيردر، 2007).

وقد وجدت دراسات كثيرة أن شعور النزعة بالملل يخفض من الأداء والكفاية ويولد ردود أفعال غير مناسبة وغير صحية منها دراسة (Drory, 1982) ودراسة (Farmer, 1999) ودراسة (Kass, Vodanovich & Callender, 2001).

إن الأعمال الروتينية والمتكررة تفضي إلى السأم والملل وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد، وتدفعه للتفكير والخلق والابتكار. (العميان، 2002) وذلك من خلال وضع السياسات التي تتسم بالمرونة ودرجة الاستجابة الكبيرة لأية ظروف، سواء في الإطار الخارجي أو الداخلي لبيئة العمل، ويجب أن تتصف هذه السياسات بالاستقرار والثبات النسبي، لأن من شأنها تدعيم وتعزيز الثقة والارتياح لدى العاملين ورفع الروح المعنوية لهم بالأداء، لذلك تعد هذه السياسات من أكثر الأجواء التنظيمية أثراً على الأفراد والجماعات والمنظمة (حمود، 2002). ومع استمرار حالة التوتر والقلق قد تبدأ بفقدان الاهتمام والدافع الذي يدفعك إلى القيام بدور معين، وينتج عن ذلك قلة إنتاجيتك واستنزاف طاقتك وشعورك بالعجز واليأس وعدم قدرتك على تقديم أي شيء مفيد (Melinda, 2019).

أن الفرد خلال عمله يتعرض إلى مواقف ضاغطة ومشاكل مهنية تؤدي به إلى عدم الرضا عن مهنته، فالظروف الاجتماعية الصعبة والتوترات الأسرية تجعل الفرد متعرض لضغوط مهنية فضلاً عن عدم توفر محفزات ترفع من مستوى الرضا المهني، وتدهور العلاقة مع المسؤولين، اكتظاظ البرامج، هذا ما يولد ضغوطات تجعل الفرد غير راض عن مهنته (Schaufeli & Salanova, 2014).

أن هناك الكثير من العوامل التي يمكن ان تلعب دوراً حيوياً في الملل الوظيفي إذ وجدت الدراسات إن الشخص الذي يتمتع بالراحة والصحة النفسية هو من يستطيع مواجهة العقبات وحل المشكلات التي تصادفه في أي مجال، سواء في مجال حياته الخاصة أو مجال العمل، ولديه درجة عالية لاحتمال الإحباط ويطلع شخصيته بالتفاؤل والصمود (بوعامر وصابر، 2014).

لقد تنوعت الآراء في تفسير الملل الوظيفي وفقاً لمنطلقات كل اتجاه نظري حيث وصف منظري التحليل النفسي الملل بأنه مظهر للغضب الموجه نحو الداخل، حيث يصف فينيكيل (Fenichel, 1951) الملل "بأنه غضب داخلي وشكل مستتر من العدوان. ويتفق مع هذا المنظور كل من (Lantz, 1988) و(McClelland, 1984) و (Morrant, 1984) الذين يرون بأن الملل يمكن أن يشكل أيضاً حماية ضد مشاعر الغضب خاصة لدى الفرد. وتقدم لنا أدبيات التحليل النفسي تفسيرا محدودة عن مرضى كانوا يعانون من الملل بشكل معتاد، إذ يصف (فينيكيل، 1950) الملل المرضي بأنه يحدث بشكل متكرر عندما توجد هناك (حوافز أو أمنيات) لدى الفرد ولكنه يكبت الموضوعات أو الأهداف المرتبطة بها. ويعتقد (فينيكيل) أن أولئك الذين يعانون من هذه الحالات ويمرون بخبرة التوتر بين الدفعات الغريزية و الحوافز والإرضاء غير المتحقق، هم أشخاص لديهم رغبة شديدة لشيء دون أن يعرفوا ما هو الشيء الذي يرغبون فيه، لذلك يصبح هؤلاء بلا شيء كي يفعلوه ويمرون بحالة من فقدان الإحساس بالأهداف (Bargdill, 2000).

في حين تؤكد النظرية المعرفية ان التحفيز ودوره في زيادة الملل إذ يرى برلين (Berlyne , 1960) أن الزيادة في التحفيز تؤدي الى حالة من الملل. فعندما يعالج الجهاز العصبي المركزي المعلومات المألوفة بدرجة كبيرة ولأنها تتشابه مع مدخلات سابقة، يتوقف الانتباه من حيث توجهه الى مثل هذه المثيرات، ويقوم الكائن العضوي بالتقليل من نشاطه المعرفي والانفعالي، مما يسبب حالة الملل (Kazdin2000) أن عدم أشباع الحافز الى التنويع أو التغيير بشكل ملائم يؤدي الى الملل.

بينما يرى هانلون (O'Hanlon, 1981) أن الملل هو حالة (نفسية – فسيولوجية) تعتمد على أربعة مفاهيم هي (الاستثارة/ arousal) و(التعود/ habituation) و(الجهد/ effort) و(الضغط/ stress) فالعوامل المادية أو الطبيعية المؤدية الى نشأة الملل تكون ذات طبيعة معقدة ولكنها تتضمن تعرض الفرد لتحفيز حسي ثابت ومتكرر. فالعملية التي تبدأ من خلال التحفيز المتسم بالرتابة تتضمن منعاً للاستثارة المرتبطة بمناطق القشرة الدماغية، وتخلق حالة التعود. ثم تظهر عملية تعويضية تمثل جهداً من أجل الحفاظ على الاستثارة عند المستوى الأفضل لأداء عمل ما (O'Hanlon, 1981).

إذ أنّ (O' Hanlon,1981) لاحظ اختلافاً واسعاً في درجات الملل التي عبر عنها أفراد مختلفين يعملون في البيئة نفسها. فبعض العمال يؤديون الاعمال الرتيبة دون أن يعانون مطلقاً من الملل، في حين يعبر آخرون عن قيامهم ببذل جهود كبيرة من أجل المحافظة على أنتاجهم في أثناء أدائهم لأعمالهم.

ويرى (زيوكرمان، 1979) أن الاستعداد للتأثير بالملل يعبر عن النزعة للنفور من الخبرة المتكررة مهما كان نوعها، أو ضعف قدرة الفرد على تحمل التحفيز المتسم بالرتابة (Vodanovich and Verner, 1991) في حين يرى سانديريك وآخرون بأنه يمكن وصف الملل كسمة على أنه نزعة لمعايشة خبرة الضجر في العديد من المواقف مع نقص عام أو متكرر في اهتمام الفرد الكاف بشكل حياته ومجرباتها ( ,

(Sundberg et al 1983). إذ اشارت الدراسات الى أن السيطرة الواضحة على الموقف سواء أكانت عالية ام منخفضة تؤدي الى الملل ( Struk, Scholer, ) (Danckert, 2021).

لقد ربطت الدراسات بين الملل الوظيفي وبين العديد من العوامل وخاصة المشاعر السلبية فقد وجد ارتباط بين الملل والكآبة والقلق ( Gordon et al., 1997, Vodanovich and Verner, 1991) كما ارتبط ايجابياً مع فقدان الأمل. وبما أن الملل حالة شعورية فهي ترتبط بعدد من العوامل النفسية وسمات الشخصية حيث يختلف الأفراد في الشعور بالملل ومن هذه العوامل سمات الشخصية واضطرابات التي تلعب دوراً بارزاً في كثير من السلوكيات . إن اضطرابات الشخصية يمكن أن يصاحبها صعوبات في التأقلم في العمل، مما قد يؤدي إلى مشاكل مع الآخرين من زملاء العمل، إلا أنه على الرغم من ذلك فإن الاضطرابات الشخصية يمكن أيضاً أن تؤدي إلى إنجاز قدرات عمل فوق المتوسط وذلك بزيادة الدافع التنافسي أو استغلال

المريض لزملاء العمل ( Ettner, , Maclean,, & French, 2011 )

لقد شكلت نظرية السمات الخمس الكبرى إحدى الأطر النظرية في دراسة شخصية الفرد وعلاقة تلك السمات بمختلف السلوكيات التي تصدر عن الأفراد، إذ أعطت منهجاً واضحاً في عملية تفسير السلوك والأمراض بصورة عامة.

أن نظرية السمات الخمس الكبرى التي اقترحها كل من كوستا ومكري والتي جاءت بعد تاريخ طويل من نظريات السمات وتقسيمها إذ تستخدم النظرية صفات اللغة الشائعة وتقتراح بناءً عليها خمسة أبعاداً رئيسية تستخدم بشكل شائع لوصف الشخصية البشرية (Costa, McCrae, 1992). تشمل العوامل الخمسة، العصابية (Neroticism) والتي تشير الى زيادة الحساسية في ردود الأفعال تجاه المشاعر غير السارة، أن الأشخاص الذين يتصفون بسمة العصابية العالية يملون بضغوط انفعالية أعلى ولديهم تقلبات عاطفية مثل القلق والعدائية والكآبة. أما الأشخاص الذين لديهم سمة العصابية المنخفضة فأنهم يميلون الى الاستقرار العاطفي ولديهم قدرة أكبر على ضبط النفس. وقد وجد (McCrae, 1992) أن الأشخاص الذين يسجلون درجات أعلى في سمة العصابية وأدنى في السمات الأربعة الأخرى لا يكون ادائهم جيداً في العلاقات التي تتضمن تفاعلاً اجتماعياً.

أما الانبساطية (Extraversion) وهي السمة الثانية في أبعاد الشخصية والتي توصف بسمات القدرة الاجتماعية والطاقة والتفاؤل والصدقة والراحة النفسية. أن لسمة الانبساطية بعدين وهي الانبساطية الشديدة والانطوائية الشديدة، وان الأفراد مع انبساطية عالية يميلون الى أن يكونوا ودودين ويستمتعون بلقاء أناس جدد، في المقابل فإن الناس مع الانطواء العالي يميلون الى أمضاء وقت أقل في المواقف الاجتماعية وربما يكونون أقل ودأً مع الناس الآخرين. ان العدائية واحدة من اهم السمات التي ترتبط وتساهم في تفسير القدر الاكبر من السلوك العدواني والسلوك المضاد للمجتمع (Lynam, Miller, 2019)

والسمة الثالثة هي الوفاق (Agreeableness) والتي تمثل قدرة الفرد على أن يكون ودود ومتماشياً مع الآخرين. أن الأشخاص ذوي سمة الوفاق العالية يكونون ميالين

للمساعدة وموثوق بهم ومتعاطفين و يهتمون برفاهية الآخرين ويفضلون التعاون على المنافسة. أما الأفراد مع سمة أدنى من الوفاق يكونون عدائيين وشكاكين ويفضلون الدفاع عن اهتماماتهم ومعتقداتهم.

وسمة الانفتاح (Openness) تشير الى الانفتاح على الخبرات الجديدة. على الرغم من أنها سمة نادرة في المجتمع. أن الأشخاص ذوي سمة الانفتاح العالية يميلون إلى الاستمتاع بالأفكار الجديدة ولديهم مخيلة فعالة ولديهم رغبة بلقاء أناس جدد. أما الأشخاص ذوي سمة الانفتاح المنخفضة فانهم يميلون لتفضيل الأفكار والأماكن المألوفة.

وسمة الضمير (Conscientiousness) وهي الميل للسيطرة والتنظيم. حيث أن الأفراد الحاصلين على درجات عالية في هذه السمة يسعون للتحصيل ويرغبون بالتنافس وهم غالباً يعملون بشكل جيد. أما الأشخاص بسمة منخفضة يميلون لعدم الاهتمام ولايعتمد عليهم وأكثر ميلاً للتسويف (Roberts,et al., 2009; Kalat, 1999; Moorhead, & Zeng, 2010)

وقد انبثقت من هذه السمات الخمس الكبرى خمس سمات أخرى ارتبطت بالصحة النفسية نظرياً او تطبيقياً وهذه السمات هي العداوة (Antagonism) وهي الجزء المرتبط بالصحة لسمة الوفاق، والاندفاعية (Impulsivity) وهي الجزء المرتبط بالصحة لسمة الضمير، والقدرة على الاستمتاع (Hedonic capacity) وهي الجزء المرتبط بالصحة لسمة الانبساط، والانطباع السلبي (Negative affectivity) وهي الجزء المرتبط بالصحة لسمة العصابية، وعدم القدرة على وصف المشاعر (Alexithymia) وهي الجزء المرتبط بالصحة لسمة الانفتاح.

أن (Alexithymia) وهي عدم القدرة على التعرف على المشاعر او وصفها التي وصفت لأول مرة من قبل سيفنوز عام 1973 والتي تمتاز بعدد من المميزات منها صعوبة التعرف ووصف المشاعر، صعوبة التفريق بين حالات الشعور والتحسس الجسدي، تداخل النشاطات التخيلية، ذو نمط معرفي موجه خارجياً (Liu, et al., 2022). وهي إحدى السمات التي يمكن أن يكون لها أثر في الملل من الأعمال الروتينية. حيث أرتبط الملل بعدم قدرة الفرد على التعرف على مشاعره وأن كل من الملل والاكسيثيميا يتصفون بنقص هذا الوعي (Eastwood, 2006).

أن العديد من هذه السمات وجدت أنها مرتبطة بالحساسية للثواب والعقاب حيث وجد أن الحساسية للعقاب مرتبطة ايجابياً مع بعد العصابية وسلبياً مع الانبساطية وأن الحساسية للمكافئة (لثواب) مرتبطة ايجابياً مع سمة الاندفاعية (Rafael et al., 2001).

كما وجدت الدراسات ان سمات الشخصية وخاصة المرتبطة بالصحة لها ارتباط مع السلوكيات المرضية والاضطرابات، حيث وجد بايرنتي وآخرون في دراسته ان هناك علاقة بين الملل وسمة الاندفاعية (Pironti,et al., 2016). ووجد (Eastwood, 2006) ارتباطا بين الملل وعدم القدرة على وصف المشاعر.

إضافة لذلك فقد وجدت الدراسات السابقة أن الملل يرتبط مع تقدير الذات المنخفض والقدرة المنخفضة في السيطرة على الذات (Mugon, Boylan, Danckert, 2020). كما دلت دراسات أخرى على ارتباط الملل بالكآبة (Constant, 2021). و وجدت دراسة (Vodanovich, Verner, & Gilbride, 1991) أن الدرجات العالية في الملل ترتبط بدرجات عالية من القدرة على الاستمتاع ( affective capacity). إذ ارتبطت سمة العقلانية بالملل (Sulea, et al., 2015). أن ارتباطات الملل بالعديد من العوامل وسمات الشخصية يدل على أن الملل شائع وأنه لم يدرس بصورة جديّة في البحوث النفسية والاجتماعية بصورة عامة (Eastwood, 2006).

### اهمية البحث:

أن أهمية البحث الحالي تكمن في محاولة إيجاد أهم السمات التي يمكن أن تسهم في الملل لدى الموظفين، والذي يمكن ان يؤدي الى أهدار وقت الموظف وتدهور إنتاجه الشخصي فضلا عن ما يسببه من ضيق وتوتر يؤثر في صحته النفسية. وأن نتائج البحث الحالي يمكن أن تسهم في إيجاد الحلول النظرية التي تؤدي الى تقليل الملل اذا ما وضعت برامج لتطبيقها عملياً.

### اهداف البحث:

لقد هدفت الدراسة الحالية الى:

1. قياس الملل الوظيفي لدى موظفي محافظة ديالى .
2. قياس دلالة الفروق في مستوى الملل الوظيفي حسب متغير الجنس .
3. التعرف على سمات الشخصية وفقاً لمقياس سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة.
4. التعرف على الفروق بين أفراد العينة في سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة.
5. إيجاد العلاقة الارتباطية بين الملل الوظيفي وسمات الشخصية لدى عينة البحث.

### حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بقياس الملل الوظيفي وعلاقته بسمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة لدى عينة من موظفي محافظة ديالى للعام 2021-2022.

### اجراءات البحث :

#### اولاً: مجتمع البحث

يقصد بمجتمع البحث جميع مفردات الظاهرة التي يستهدفها البحث سواء كانت افراد أو أشياء مراد جمعها عن المجتمع حيث تم تحديد مجتمع البحث بالعدد التقريبي



لكون الدوائر من الصعب إحصائها بعدد الموظفين و لدواعي إدارية فبلغ ( 7864 ) موظف/ موظفة بمختلف الشهادات من موظفي محافظة ديالى/ بعقوبة.

### ثانياً: عينة البحث

هي جزءاً و نموذج عن المجتمع الأصلي الذي يمثل مجتمع البحث، وتكون هذه العينة مطابقة له وتحمل نفس صفاته المشتركة وقد جرى اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية فقد تكونت عينة البحث من (466) موظف و موظفة و بواقع (231 ذكور 49.6%) (235 إناث 50.4%). تراوحت أعمارهم بين 23 و 61 سنة وبمتوسط مقداره (38.63) وانحراف معياري يساوي (8.84). إذ جرى اختيار الدائرة او المؤسسة ثم الموظفين الذين وافقوا على الاشتراك في البحث الحالي. وكما موضح بالجدول رقم (1).

جدول رقم (1) اعداد الموظفين في كل دائرة وفقاً للجنس ذكور/إناث

ت	مكان العمل	الذكور	الإناث	المجموع
1.	المجمع الصناعي لشركة ديالى	36	14	50
2.	ثانوية فاطمة للبنات.	0	36	36
3.	كلية التربية الأساسية.	16	19	35
4.	تربية ديالى.	16	15	31
5.	ثانوية العدنانية للبنات.	0	31	31
6.	جامعة ديالى.	12	18	30
7.	مستوصف مركز الصحي الرازي.	12	12	24
8.	كلية الفنون.	14	9	23
9.	دائرة النفط.	19	3	22
10.	المحكمة الشرعية.	13	4	17
11.	مدرسة التواضع الإبتدائية المختلطة.	0	16	16
12.	مدرسة أبي أيوب الأنصاري.	12	3	15
13.	مدرسة السبتينة المختلطة.	9	6	15

13	6	7	14. ثانوية البروج المختلطة.
13	7	6	15. دائرة الزراعة.
11	5	6	16. كلية بلاد الرافدين.
10	10	0	17. مدرسة المآثر الإبتدائية.
10	8	2	18. مستشفى بعقوبة العام .
8	7	1	19. ثانوية الثقليين.
7	4	3	20. مدرسة المعلم الإبتدائية.
7	4	3	21. ثانوية ابن يونس.
7	1	6	22. دائرة الموارد المائية.
6	1	5	23. دائرة البلدية.
6	6	0	24. مدرسة المعلمة الإبتدائية.
5	0	5	25. أقسام داخلية ديالى.
4	0	4	26. ثانوية نصر بن عاصم المختلطة.
2	0	2	27. دائرة الكهرباء.
466	235 (50.4)	231 (49.6)	المجموع

### ثالثاً: أدوات البحث

لتحقيق اهداف البحث تم استخدام مقياسين في هذه الدراسة وهما:  
 أولاً: مقياس عوامل الصحة المرتبطة بمقياس سمات الشخصية الخمس الكبرى  
 HP5i (Gustavsson et al.,2003):  
 جرى اختيار هذا المقياس لأنه الأفضل في تقييم الصحة النفسية وفقاً لسمات  
 الشخصية الخمس الكبرى. وهو مقياس قصير مكون من (20) فقرة يمثل خمس  
 سمات مرضية على شكل خمسة مقاييس فرعية لكل مقياس أربع فقرات وهذه  
 المقاييس الفرعية هي:  
 أ- التنافر او العداوة (Antagonism): وهو الجانب الصحي المرتبط بالموافقة  
 Agreeableness.

ب- الاندفاع (Impulsivity): وهو الجانب الصحي المرتبط بالوعي  
Conscientiousness.

ج- القدرة على الاستمتاع (Hedonic capacity): وهو الجانب الصحي المرتبط  
بالانبساطية Extraversion.

د- المشاعر السلبية (Negative affectivity): وهو الجانب الصحي المرتبط  
بالعصابية Neuroticism.

هـ- عدم القدرة على التعرف على المشاعر او وصفها (Alexithymia): وهو  
الجانب الصحي المرتبط بالانفتاح على الخبرة Openness.

وكان هناك (4) بدائل تنطبق عليّ تماماً، تنطبق عليّ جزئياً، لا تنطبق عليّ بشكل  
تام، لا تنطبق عليّ مطلقاً (وقد نالت الفقرات موافقة جميع الخبراء وبذلك بقي عدد  
الفقرات (20) فقرة. علماً أن المقياس قد تم ترجمته من قبل (Aljurany, 2013)  
وتم استخدامه على عينة عراقية وبذلك يكون المقياس مقنن للاستخدام في البيئة  
العراقية.

وقد تم ايجاد علاقات ارتباطية جيدة بين المقاييس الفرعية الخمس حيث كانت  
ارتباطات الفا بالشكل التالي 65. , 66. , 66. , 54, 69. للتنافر والاندفاع والقدرة  
على الاستمتاع والمشاعر السلبية وعدم القدرة على التعرف على المشاعر على  
التوالي. إذ جرى التأكيد على أن المقياس ثابت وصادق لتقييم سمات الشخصية  
المرتبطة بالصحة.

أن لمقاييس سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبة بالصحة اتساقاً داخلياً جرى  
حسابه في دراسة عراقية سابقة (الجوراني 2013) وكانت كما يلي 50. و 61. و  
68. و 66. و 70. لكل من التنافر والاندفاع والقدرة على الاستمتاع والوجدان  
السلبي وعدم القدرة على التعرف على المشاعر. وفي الدراسة الحالية كانت كما يلي  
52. و 70. و 012. و 10. و 53. على التوالي. كما وجد ان الارتباط بين المقاييس  
الخمس الفرعية دالة احصائياً تحت نسبة 01. و 05.

#### صدق المقياس:

يعد الصدق من الخصائص المهمة في بناء المقياس و ذلك لأنه يتضمن قدرة  
المقياس على قياس ما وضع من أجل قياسه (أبو جلاله، 1999:108)، وقد وجد  
للمقياس :

#### الصدق الظاهري:

يعرف الصدق الظاهري بأنه المظهر العام للمقياس أو الصورة الخارجية له، وقد  
جرى عرض المقياس على لجنة من الخبراء المتخصصين في التربية وعلم النفس  
البالغ عددهم (10) خبراء وقد أجاب المحكمين بالإيجاب على المقياس إذ حصل  
على نسبة اتفاق 100% بين الخبراء، وبذلك يكون المقياس صادق ظاهرياً.

#### الثبات :

يقصد بالثبات خلو درجات الاختبار من الأخطاء غير المنتظمة التي تشوبه القياس  
فدرجات الاختبار تكون ثابتة إذا كان الاختبار يقيس سمة معينة قياس متسقاً مع  
الظروف المتباينة التي تؤدي إلى أخطاء القياس ، فالثبات بهذا المعنى يعني الاتساق

أو الدقة في القياس و لحساب معامل الثبات لمقياس عوامل الصحة المرتبطة بمقياس سمات الشخصية الخمس الكبرى (HP5i (2003 Gustavsson et al.): حيث استخرج الثبات بطريقة التجزئة النصفية ويقصد بالثبات وفق هذه الطريقة هو إعادة توزيع المقياس مرة أخرى بعد مرور أسبوعين على 20 فرد من العينة اختيروا بطريقة عشوائية وبعد حصول الباحث على إجابات العينة قام الباحث بحساب الارتباط بين التطبيقين إذ كان الارتباط يساوي (.76 .74 و .67 و .56 و .60) لكل من التنافر والاندفاع والقدرة على الاستمتاع والوجدان السلبي وعدم القدرة على التعرف على المشاعر على التوالي. وبذلك يكون لدى المقاييس الفرعية ثبات في قياس سمات الشخصية. وللمزيد من الثقة قام الباحث بإيجاد ارتباط المقاييس الخمس الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس وكانت الارتباطات جميعها دالة عند 0.001. وكما موضح بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2) يبين قيمة ارتباطات مقاييس الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة بالدرجة الكلية للمقياس ودالاتها الاحصائية

	Antagonism	Impulsivity	Hedonic capacity	Alexithymia	Negative Affectivity
personality					
Pearson Correlation	.473**	.578**	.122**	.497**	.213**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000
N	466	466	466	466	466

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ثانياً: مقياس الملل الوظيفي (Struk et al 2015) وآخرون :

تم تبني مقياس الملل الوظيفي (Struk et al 2015) وآخرون والمكون من 8 فقرات وكان هناك (5) بدائل تنطبق عليّ تماماً، تنطبق عليّ، تنطبق عليّ قليلاً، لا تنطبق عليّ، لا تنطبق عليّ إطلاقاً والمعد باللغة الانكليزية.

ترجمة المقياس:

تمت ترجمة المقياس من قبل الباحث وتم عرض الترجمة على اثنين من المختصين باللغة الانكليزية لغرض إعادة ترجمته والتأكد من سلامة اللغة ومطابقته للنص الانكليزي الاصلي حيث تم تعديل بعض المصطلحات والألفاظ الواردة فيه لتناسب البيئة العراقية .

صدق المقياس:

يعد الصدق من الخصائص المهمة في بناء المقياس و ذلك لأنه يتضمن قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجل قياسه وتم استعمال الصدق الظاهري كالاتي:

### الصدق الظاهري:

يعرف الصدق الظاهري بأنه المظهر العام للمقياس أو الصورة الخارجية له (عباراته و تعليماته وقد تم عرض المقياس على لجنة من الخبراء المتخصصين في التربية وعلم النفس البالغ عددهم (10) خبراء وقد أجاب المحكمين بالإيجاب على المقياس حيث حصل على نسبة اتفق 100% بين الخبراء وبذلك تم التحقق من صلاحية الفقرات و بدائل الاستجابة للمقياس :

### الثبات :

يقصد بالثبات خلو درجات الاختبار من الأخطاء غير المنتظمة التي تشوب القياس فدرجات الاختبار تكون ثابتة إذا كان الاختبار يقيس سمة معينة قياسا متسقا مع الظروف المتباينة التي تؤدي إلى أخطاء القياس ، فالثبات بهذا المعنى يعني الاتساق أو الدقة في القياس ولحساب معامل الثبات لمقياس الملل الوظيفي (Struk et al 2015) وآخرون تم استعمال طريقتين هما :

#### أ - الثبات بطريقة إعادة التطبيق :

يقصد بالثبات بإعادة التطبيق هو إعادة توزيع المقياس مرة أخرى بعد مرور أسبوعين على 20 فرد من العينة اختيروا بطريقة عشوائية وبعد الحصول على إجابات العينة قام الباحث بحساب الارتباط بين التطبيقين إذ كان الارتباط يساوي (84. ) وبذلك يكون المقياس ثابت .

#### ب - الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

كما تم استخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية وكانت قيمة سبيرمان بروان (57.) بذلك يكون المقياس ثابت ويمكن استخدامه في هذه الدراسة.

### عرض النتائج

لتحقيق هدف البحث الاول وهو قياس الملل الوظيفي لدى موظفي محافظة ديالى، حيث جرى اختبار فيما اذا كانت العينة تختلف عن المجتمع ولديها اعراض الملل الوظيفي قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة حيث كانت القيمة التائية كما يلي  $p=0.01$  ,  $t(465)=101.213$  وبذلك تكون الفروق ذات دلالة احصائية. اي ان العينة لديها ملل وظيفي اعلى من المجتمع الذي تنتمي اليه. وهذه النتيجة تتفق مع اغلب الدراسات السابقة التي اكدت ان نسبة عالية من الموظفين لديهم ملل وظيفي.

ولتحقيق الهدف الثاني في التعرف على الفروق الاحصائية بين الذكور والاناث في الملل الوظيفي تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين الذكور والاناث في الملل الوظيفي. حيث لم توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الملل الوظيفي.

ولتحقيق الهدف الثالث وهو التعرف على سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبط بالصحة لعينة الدراسة،

إذ قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة و كانت قيمة المتوسطات والانحراف المعياري كما موضح بالجدول رقم 3

**جدول رقم (3) يبين قيمة متوسطات العينة والانحراف المعياري للعينة ككل على مقاييس سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة والدرجة الكلية لمقياس الشخصية الكلي**

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Impulsivity الاندفاع	466	14.1803	2.71945	.12598
Hedonic capacity القدرة على الاستمتاع	466	9.9077	2.31732	.10735
Negative affectivity المشاعر السلبية	466	11.3219	2.31392	.10719
Alexithymia عدم تمييز المشاعر	466	13.8906	2.54990	.11812
Antagonism العداية	466	13.2725	2.42938	.11254

إذ كانت القيمة التائية للسمات الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة والدرجة الكلية للشخصية ذات فروق دالة احصائيا وكما موضح بالجدول رقم 4.

**جدول رقم (4) يبين القيمة التائية لمقاييس سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة وقيمة الانحراف المعياري والدلالة الاحصائية**

One-Sample Test							
Test Value = 0							
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper
Impulsivity	112.563	465	.000	14.18026	13.9327	14.4278	
Hedonic capacity	92.296	465	.000	9.90773	9.6968	10.1187	
Negative affectivity	105.624	465	.000	11.32189	11.1113	11.5325	
Alexithymia	117.595	465	.000	13.89056	13.6584	14.1227	
Antagonism	117.937	465	.000	13.27253	13.0514	13.4937	
personality2	283.395	465	.000	62.57296	62.1391	63.0068	

وهذا يدل على وجود فروق في سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة بين عينة الدراسة والمجتمع الذي تنتمي اليه. ولتحقيق الهدف الرابع المتمثل بالتعرف على الفروق بين افراد العينة والمجتمع الذي تنتمي اليه في سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة وفقا للجنس (ذكور، اناث) قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين. حيث كانت قيمة المتوسطات والانحراف المعياري كما موضح بالجدول رقم 5. جدول رقم (5) يبين المتوسطات والانحراف المعياري للذكور والاناث في سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة

Group Statistics						
سمات الشخصية الخمس المرتبطة بالصحة	sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	
					Mean	
Antagonism التنافر (العدائية)	M	231	13.7229	2.51108	.16522	
	F	235	12.8298	2.26568	.14780	
Impulsivity الاندفاع	M	231	13.9697	2.64804	.17423	
	F	235	14.3872	2.77794	.18121	
Hedonic القدرة على الاستمتاع	M	231	9.9654	2.36250	.15544	
	F	235	9.8511	2.27565	.14845	
Negative المشاعر السلبية	M	231	10.9004	2.40354	.15814	
	F	235	11.7362	2.14799	.14012	
Alexithymia عدم القدرة على التعرف على المشاعر	M	231	13.9957	2.58339	.16997	
	F	235	13.7872	2.51777	.16424	
personality2	M	231	62.5541	4.72048	.31058	
	F	235	62.5915	4.82106	.31449	

حيث كانت القيمة التائية للسمات الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة والدرجة الكلية للشخصية ذات فروق دالة احصائياً في سمة التنافر Antagonism  $t(464)=4.033, p=0.00$  Negative affectivity  $t(464)=-3.959, p=0.00$  ولصالح الذكور وسمة المشاعر السلبية. ذات دلالة احصائية في السمات الاخرى بين الذكور والاناث. ولتحقيق الهدف الخامس وهو أيجاد العلاقة الارتباطية بين سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة والملل الوظيفي قام الباحث بتطبيق معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما يلي:

**جدول رقم (6) يبين الانحراف المعياري ومتوسطات الملل الوظيفي والسمات الخمسة الكبرى المرتبطة بالصحة**

الانحراف المعياري	المتوسط	العينة	
4.4348	20.554	466	الملل الوظيفي ( Boredom at workplace)
2.42938	13.2725	466	العداة أو التنافر (Antagonism)
2.71945	14.1803	466	الاندفاع (Impulsivity)
2.31732	9.9077	466	القدرة على الاستمتاع ( Hedonic capacity)
2.31392	11.3219	466	المشاعر السلبية ( Negative affectivity)
2.54990	13.8906	466	صعوبة التعرف على المشاعر (Alexithymia)
		466	العينة

يتضح من الجدول رقم ( 7 ) ان الملل الوظيفي يرتبط ايجابيا مع سمة التنافر و سمة القدرة على الاستمتاع ومع المشاعر السلبية ويرتبط سلباً مع سمة الاندفاع ومع سمة عدم القدرة عن التعبير عن المشاعر .

**جدول رقم ( 7 ) يبين الارتباطات بين الملل الوظيفي وسمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة**

الملل الوظيفي Boredom at workplace	ارتباط بيرسون	التنافر Antagonism	الاندفاع Impulsivity	القدرة على الإستمتاع Hedonic capacity	المشاعر السلبية Negative affectivity	صعوبة التعرف على المشاعر Alexithymia
		.114*	-.152**	.140**	.147**	-.114*
		.014	.001	.002	.001	.014
		466	466	466	466	466
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						



### تفسير النتائج:

لقد أظهرت نتائج البحث الحالي أن الملل الوظيفي والذي هو مشاعر سلبية في الأساس، يشعر به أفراد العينة المدروسة، وهذه النتائج تتسق مع ما وجدته الدراسات السابقة حيث يكون جميع الموظفين عرضة للملل في مكان العمل. وأن هذه الظاهرة قد تعبر عن نفسها على جميع مستويات أي منظمة عمل، وانتشار الملل في مكان العمل هو أمر شائع عبر سياقات مختلفة كما اشارت الى ذلك دراسات عديدة مثل (Fisher, 1993) (Hakanen,2006) (Sundberg & Staat,1992).

وأن ليس هناك اختلافاً في الشعور بالملل وفقاً لمتغير الجنس، مع ان الدراسات السابقة قد بينت ان هناك اختلافاً بين الذكور والاناث في القابلية للملل (Martínez-Vispo, et al., 2019) الا أن الدراسة الحالية بينت أن الملل الوظيفي (وليس القابلية للملل) قد تتساوى فيه كلا الجنسين، وهذا يؤشر على أن الملل لدى العينة المدروسة كان عالياً أو أن الملل أنتقل أو أنتشر بين الموظفين من كلا الجنسين بالاختلاط وتشارك الخبرات، أو ربما توافرت الكثير من العوامل التي تفضي الى أنتشار الملل بين الموظفين. حيث افترض أن الميل للملل سمة شخصية مرتبطة بعدد من المتغيرات الأخرى مثل الكآبة أو توقع المكافئة البيئية (Martínez-Vispo, et al., 2019).

كما وجدت الدراسة الحالية أن هناك اختلافاً بين عينة البحث والمجتمع الذي تنتمي اليه في سمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة. وأن هناك فروق دالة احصائياً بين الذكور والاناث في بعض السمات. حيث وجد أن الذكور أعلى في سمة التنافر من الاناث وأن الاناث قد حصلوا على درجات أعلى في سمة المشاعر السلبية. ولم تجد الدراسة الحالية فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في السمات الأخرى. وان كلتا السمتين (التنافر و المشاعر السلبية) لها علاقة باحتمالية نشوء الملل لدى الاشخاص إذ إنَّ الاشخاص ذوي سمة التنافر العالية (والتي هي جزء من سمة الضمير) (Conscientiousness) وهي الميل للسيطرة والتنظيم. ويتميز الأفراد الحاصلين على درجات عالية في هذه السمة بالسعي للتحصيل ويرغبون بالتنافس وهم غالباً يعملون بشكل جيد. أما الأشخاص بسمة منخفضة يميلون لعدم الاهتمام ولايعتمد عليهم وأكثر ميلاً للتسوية (Burger., 2008; Kalat, 1999; Moorhead, 2010).

أما المشاعر السلبية التي ظهرت لدى الاناث وهي جزء من سمة العصابية حيث أن الأشخاص الذين يتصفون بسمات عالية من العصابية يمرون بضغوط انفعالية أعلى ولديهم تقلبات عاطفية مثل القلق والعدائية والكآبة، والتي من الممكن ان تكون سبباً في شعورهم بالملل.

أن الهدف الرئيسي من البحث الحالي يتمحور حول أيجاد الارتباطات بين الملل الوظيفي وسمات الشخصية الخمس الكبرى المرتبطة بالصحة، ولقد وجدت الدراسة الحالية أن الملل قد ارتبط ايجاباً مع سمات التنافر والتي ظهرت لدى الذكور في العينة الحالية ومع سمة القدرة على الاستمتاع ومع المشاعر السلبية التي تميز بها الاناث في الدراسة الحالية، في حين أرتبط الملل الوظيفي سلباً مع سمة الاندفاع ومع

سمة عدم القدرة على التعبير عن المشاعر. أن الدراسة الحالية أظهرت أن الملل الوظيفي يرتبط طردياً مع السمات التي أرتبط بها إيجابياً ويرتبط عكسياً مع السمات التي أرتبط بها سلباً. وهذا يدل على أن الزيادة في هذه السمات يؤدي إلى احتمال زيادة الملل الوظيفي وأن انخفاض السمات الأخرى يؤدي أيضاً إلى زيادة الملل الوظيفي.

أن الحاجة ماسة لأيجاد الارتباطات بين كل من سمات الشخصية وأنواع الوظائف فربما مهام كل وظيفة تناسب سمة أو أكثر من سمات شخصية الموظف وعن طريق معرفة سمات كل شخص وخصائص كل وظيفة نستطيع ان نضع الشخص المناسب في المكان المناسب ونقل من الشعور بالملل. ولا يمكن أن يقتصر وجود الملل بالعوامل الداخلية للفرد كسمات الشخصية فقط وإنما يتعدى ذلك للعوامل الخارجية او البيئية التي تحيط بالعمل والتي يجب أن نتعرف على ماهيتها وأيجاد الظروف البيئية الملائمة لكل وظيفة. وهذه الدراسة توصي بأخذ نتائجها بعين الاعتبار من قبل المؤسسات كما توصي بمزيد من الدراسات حول الملل الوظيفي لتقليله والاستفادة من جهود العامل ووقته في أنجاز أفضل المهام، وتقليل ما يصاحب الملل من كآبة وتوتر يمكن أن تؤثر في الأفراد العاملين داخل مؤسساتهم وأسرههم والمجتمع على العموم.

#### المصادر العربية:

1. بوعامر، أحمد زين الدين، بحري، & صابر. (2014). مصادر التوافق المهني لدى العامل. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. المجلد 02، العدد 03.
2. روثلين، فيردر. (2007). الملل الوظيفي (التغلب على مشكلة فقدان الدافع للعمل)، تأليف: فيليب روثلين، بيتر فيردر، ترجمة: علا أحمد اصلاح - ملا . - القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2012، 141 ص 21 سم . تدمك-377-147-4 : 977-978 1.
3. العميان، محمود سلمان. (2002). مؤلف اللغة العربية، النشر عمان الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
4. حمود، خضير كاظم. (2002). السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان .
5. العميان، محمود سلمان. (2008). مبادئ نظم المعلومات الادارية. عمان: مؤسسة الورق للنشر.
6. العساف، صالح بن حمد. (1986). الإستبانة: مفهومها، تصميمها، إختبارها. <http://yarab.yabesh.ir/yarab/handle/yad/327258>
7. لحوالي & نصيرة. (2011). استراتيجيات التعامل مع الضغوطات المهنية وعلاقتها بالرضا المهني لدى معلمي المدرسة الابتدائية ( Doctoral dissertation، الجزائر).

## References

8. Aljurany, khalil a. hussen. (2013). personality characteristics, trauma and symptoms of PTSD: a population study in Iraq. Pulpished PhD thesis.
9. Bargdill, R. W. (2000). The study of life boredom. *Journal of Phenomenological Psychology*, 31(2), 188–219. <https://doi.org/10.1163/15691620051090979>
10. Berlyne, D. E. (1960). Conflict, arousal, and curiosity. *McGraw-Hill Book Company*. <https://doi.org/10.1037/11164-000>.
11. Martínez-Vispo, C., Senra, C., López-Durán, A., del Río, E. F., & Becoña, E. (2019). Boredom susceptibility as predictor of smoking cessation outcomes: Sex differences. *Personality and Individual Differences*, 146, 130-135.
12. Constant, A., Val-Laillet, D., Joubert, A., Foret, K., Thibault, R., & Moirand, R. (2021). Depressive symptoms are related to boredom proneness in patients receiving hospital care, regardless of alcohol status, lifestyle, or social support. *Journal of Health Psychology*, 26(10), 1674-1683.
13. Sulea, C., Van Beek, I., Sarbescu, P., Virga, D., & Schaufeli, W. B. (2015). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*, 42, 132-138.
14. Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
15. Culp, N. A. (2006). The relations of two facets of boredom proneness with the major dimensions of personality. *Personality and Individual Differences*, 41(6), 999-1007.
16. O'hanlon, J. F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta psychologica*, 49(1), 53-82.
16. Damrad-Frye, R., & Laird, J. D. (1989). The experience of boredom: The role of the self-perception of attention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 315.

17. Drory, A. (1982). Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work. *Personnel psychology*, 35(1), 141-151.

18. Ettner, S. L., Maclean, J. C., & French, M. T. (2011). Does having a dysfunctional personality hurt your career? Axis II personality disorders and labor market outcomes. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 149-173.

19. Fenichel, O. (1951). On the psychology of boredom. In D. Rapaport, *Organization and pathology of thought: Selected sources* (pp. 349–361). *Columbia University Press*.  
<https://doi.org/10.1037/10584-018>

20. Fisher, C. D. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*, 46(3), 395-417.  
(<https://doi.org/10.1177/001872679304600305>)

21. Gordon, A., Wilkinson, R., McGown, A, & Jovanoska, S. (1997). The psychometric properties of the boredom proneness scale: *An examination of its validity. Psychological Studies*, 42, 85-97.

22. Gustavsson, J. P., Jönsson, E. G., Linder, J., & Weinryb, R. M. (2003). The HP5 inventory: definition and assessment of five health-relevant personality traits from a five-factor model perspective. *Personality and Individual Differences*, 35(1), 69-89.

23. Hakanen, J. J., Bakker, B. B., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.

24. Hamilton, J. A., Haier, R. J., & Buchsbaum, M. S. (1984). Intrinsic Enjoyment and Boredom Coping scales: Validation with personality, evoked potential and attention measures. *Personality and Individual Differences*, 5(2), 183–193.  
[https://doi.org/10.1016/0191-8869\(84\)90050-3](https://doi.org/10.1016/0191-8869(84)90050-3).

25. Huang, S. H., Li, D. L., Zhang, W., Li, J. P., Zhong, H. R., & Huang, C. K. (2010). The development of boredom proneness questionnaire for college students. *Psychol. Dev. Educ*, 3, 308-314.

26. Eastwood, J. D., Cavaliere, C., Fahlman, S. A., & Eastwood, A. E. (2007). A desire for desires: Boredom and its

relation to alexithymia. *Personality and Individual differences*, 42(6), 1035-1045.

27. JOSHUA W. MILLER, DONALD LYNAM · (2019). THE HANDBOOK OF ANTAGONISM: CONCEPTUALIZATIONS, ASSESSMENT, *CONSEQUENCES OF THE TRAIT*. ELSEVIER INC. ISBN 978-0-814627-9

28. KALAT, J:W. (1999) INTRODUCTION TO PSYCHOLOGY (5TH ED.). CALIFORNIA: WADSWORTH PUBLISHING COMPANY.

29. Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of business and psychology*, 16(2), 317-327.

30. Kazdin, A. E. (2000). Psychotherapy for children and adolescents: Directions for research and practice. *Oxford University Press*.  
<https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195126181.001.0001>

31. Lantz, J. (1988). The use of Frankl's concepts in family therapy. *Journal of Independent Social Work*, 2(2), 65-80.

32. Liu, Y., Chen, L., Wang, Z., Guo, G., Zhang, M., & Chen, S. (2022). Role of Alexithymia in Predicting Internet Novel Addiction through Boredom Proneness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8708.

33. Loukidou, Lia., John Loan-Clarke, (2009) Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International journal of management reviews*, Volume11, Issue4, December 2009, Pages 381-405

34. Lynam, D. R., & Miller, J. D. (2019). The basic trait of antagonism: An unfortunately underappreciated construct. *Journal of Research in Personality*, 81, 118-126.

35. Masland, S. R., Shah, T. V., & Choi-Kain, L. W. (2020). Boredom in borderline personality disorder: A lost criterion reconsidered. *Psychopathology*, 53(5-6), 239-253.

36. McClelland, J. L. (1988). *Parallel distributed processing: Implications for cognition and development*. CARNEGIE-MELLON UNIV PITTSBURGH PA ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND PSYCHOLOGY PROJECT.

37. Melinda Smith, M.A., Jeanne Segal, Ph.D., and Lawrence Robinson (1-10-2019), "Burnout Prevention and Treatment"، *helpguide*, Retrieved 15-7-2020. Edited.

38. Moorhead, J. A., & Zeng, C. (2010). Development of captive breeding techniques for marine ornamental fish: a review. *Reviews in Fisheries Science*, 18(4), 315-343.

39. Marrant, J. C. A. (1984). Boredom in psychiatric practice. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 29(5), 431-434.

40. Mugon, J., Boylan, J., & Danckert, J. (2020). Boredom proneness and self-control as unique risk factors in achievement settings. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 9116.

41. Pironti, V. A., Lai, M. C., Müller, U., Bullmore, E. T., & Sahakian, B. J. (2016). Personality traits in adults with attention-deficit hyperactivity disorder and their unaffected first-degree relatives. *BJPsych open*, 2(4), 280-285.

42. Qin, W. (2021). EFL Teachers' Immediacy and Professional Commitment on Students' Boredom: A Review of Literature. *Frontiers in Psychology*, 12.

43. Rafael Torrubia, César Ávila, Javier Moltó, Xavier Caseras, (2001).The Sensitivity to Punishment and Sensitivity to Reward Questionnaire (SPSRQ) as a measure of Gray's anxiety and impulsivity dimensions, *Personality and Individual Differences*, Volume 31, Issue 6, Pages 837-862, ISSN 0191-8869,

44. Roberts, B. W., Jackson, J. J., Burger, J., & Trautwein, U. (2009). Conscientiousness and externalizing psychopathology: Overlap, developmental patterns, and etiology of two related constructs. *Development and psychopathology*, 21(3), 871-888.

45. Struk, A. A., Scholer, A. A., & Danckert, J. (2021). Perceptions of Control Influence Feelings of Boredom. *Frontiers in Psychology*, 12, 2698. Struk, A. A., Carriere, J. S., Cheyne, J. A., & Danckert, J. (2017). A short boredom proneness scale: Development and psychometric properties. *Assessment*, 24(3), 346-359.

46. Struk, A. A., Carriere, J., Cheyne, A. J., & Danckert, J. (2015). A short Boredom Proneness Scale

(sBPS): *Psychometric properties and validation. Assessment*, 1–14.

47. Sundberg, N. D., & Bisno, H. (1983). Boredom at life transitions—adolescence and old age. In *meeting of the Western Psychological Association, San Francisco, CA*.

48. Sundberg, N. D., & Staat, K. (1992). Boredom and culture. In *Emotion and Culture Conference, Eugene, OR*.

49. Swinkels, A., & Giuliano, T. A. (1995). The measurement and conceptualization of mood awareness: Monitoring and labeling one's mood states. *Personality and social psychology bulletin*, 21(9), 934-949.

50. Van Hooft, E. A., & van Hooff, M. L. (2018). The state of boredom: Frustrating or depressing? *Motivation and Emotion*, 42(6), 931-946.

51. Vodanovich, S. J., Verner, K. M., & Gilbride, T. V. (1991). Boredom proneness: Its relationship to positive and negative affect. *Psychological reports*, 69(3\_suppl), 1139-1146.