

العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب وتأثيرها على الاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية

د. مؤمن زياد محمد ثابت

محاضر ومدرّب أعمال إدارية

الشارقة - الإمارات العربية المتحدة

الملخص

تهدف الدراسة إلى الكشف عن أثر العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على الاغتراب الوظيفي، وذلك بالتطبيق على أطباء المستشفيات الحكومية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية. ولذلك تم تصميم نموذج مقترح للدراسة، كما تم تصميم قائمة استقصاء، وتم توزيعها على أطباء المستشفيات الحكومية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية. وتم استخدام البرنامج SPSS Version 25 لتحليل العلاقات. وقد بلغ حجم المجتمع 1660 مفردة، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وقد بلغ حجم هذه العينة 322 مفردة، وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة التي تم إدخالها للبرنامج 318 استمارة بنسبة 98.7% من إجمالي حجم العينة.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي بين العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب والاغتراب الوظيفي، كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي f وجود تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب وأبعاد الاغتراب الوظيفي.

وأقترح الباحث مجموعة من التوصيات منها على إدارة المستشفيات الحكومية الاهتمام بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية؛ لأنها تعكس الآثار الإيجابية والآثار السلبية على سلوكهم في مكان العمل، وذلك للاستفادة من التأثير الإيجابي للعوامل الخمسة الكبرى للأطباء، وتجنب أي تأثير سلبي.

الكلمات المفتاحية: العوامل الشخصية، الاغتراب الوظيفي، المستشفيات الحكومية.

المقدمة

تسعى المنظمات في الوقت الحالي لامتلاك أفضل الموارد البشرية التي تكسيها ميزة تنافسية تمكنها من النجاح والاستمرار في بيئة الأعمال ولذلك يحتل موضوع الشخصية أهمية كبيرة عند دراسة السلوك التنظيمي حيث تؤثر شخصية الفرد على سلوكه داخل المنظمة.

وتؤهل سمات شخصية الفرد إلى القيام بسلوكيات مختلفة طبقاً لطبيعة الموقف وهذه السلوكيات ليست مؤثرة فقط في الأداء التنظيمي، ولكنها تؤثر أيضاً على العلاقات بين الأفراد وروح التعاون بين العاملين (Sadeghi & Garosi, 2017).

ويمكن الاعتماد على سمات الشخصية لتقييم الموظفين من حيث ولائهم التنظيمي وإبداعهم وعقليتهم التنافسية وقدرتهم على العمل معاً في فريق، وقامت العديد من الدراسات بدراسة التفاعل بين سلوك الفرد داخل المنظمة والخصائص الشخصية له بالاعتماد على نظريات مختلفة للشخصية، وتعد نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية واحدة من النظريات الشائعة والأكثر انتشاراً والتي تعود إلى الربع الأخير من القرن التاسع عشر (Tekin & Kalkan, 2017).

ومع وجود العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في شخصية الفرد، فإن ردة فعله قد تختلف من موظف لآخر، ويظهر ذلك عند حدوث مشكلات داخل المنظمة، ومنها الاغتراب الوظيفي، حيث يجد الفرد نفسه يعمل دون معنى أو فائدة تذكر، فتظهر علامات عدم الرضا عن بيئة عمله، ويظهر ضعفه وعجزه داخل مكان عمله (Okcu, 2015). ويزداد الاهتمام بهذا الأمر من

قبل العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات عدة (Shehada & Khafaje, 2015)، ولا يوجد من بين علماء الإدارة أو العلماء الاجتماعيين بوجه عام من ينكر أهميته وتأثيره على نوعية الحياة الاجتماعية والاقتصادية داخل المنظمة (Okcu, 2015).

وقد اهتمت بعض الدراسات ببحث العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاعترا ب الوظيفي (Alomeroglu et al., 2018)، ولا يوجد - في حدود علم الباحث - دراسة عربية تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب والاعترا ب الوظيفي.

وانطلاقاً من أهمية دور المستشفيات في تقديم الرعاية الصحية وكذلك أهمية تغيرات الدراسة، فإن هذه الدراسة تهدف إلى تحديد تأثير العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على الاعترا ب الوظيفي للأطباء في المستشفيات الحكومية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

الإطار النظري

يستهدف هذا الإطار تقديم عرضاً لأهم الأدبيات ذات الصلة بتغيرات الدراسة والمتمثلة في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والاعترا ب الوظيفي. كما يقدم العلاقة بين متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

المتغير المستقل: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

اهتم الباحثون بنظريات الشخصية، وأظهرت هذه النظريات أن شخصية الفرد تحدد سلوكياته، ومواقفه، وتفضيلاته، ومظهره الخارجي، وعلاقاته مع الآخرين داخل مكان العمل وخارجه، كما أنها تعد تفسيراً لحياة الفرد بأكملها، ومعرفة شخصية الفرد، وتحديد نوعها ضروري جداً من أجل فهمه، وتحديد الطريقة المثلى للتعامل معه (Karaman et al., 2010).

وتمتاز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بإمكانية استخدامها عبر الثقافات والأعمار المختلفة (Hashem, 2020). كما تعد - أيضاً - من أكثر الموضوعات التي تناولها الباحثون بالدراسة والبحث، خصوصاً تأثيرها على المتغيرات الأخرى، وذلك بسبب الحاجة للتعرف على خصائص وسمات الأفراد التي تحدد طريقة تفكيرهم، وانفعالاتهم، وتصرفاتهم، وسلوكياتهم التي تؤثر على تكيفهم مع بيئتهم المحيطة، سواء كان التأثير سلبياً أم إيجابياً (Schredl & Görizt, 2020).

1- مفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

هناك عدة تعريفات تطرقت للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث عرفها (Costa & McCrae, 1992) بأنها: «عوامل أساسية لوصف وتفسير السمات الشخصية الإنسانية، يُمثل كل منها تجزئاً لمجموعة من السمات المتناغمة، توصل إليها العلماء والباحثون في ميدان الشخصية من خلال الأدلة العلمية للبحوث التجريبية». وعرف (Riso, 1996) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنها: «تعبير مجازي يدل على مختلف العمليات النفسية الفاعلة داخلنا التي يشترك فيها مجموعة من الأفراد دون غيرهم، وتظهر التفاعل الدينامي بين مكونات الشخصية الثلاثة (المشاعر، التفكير، الغريزة)». ويعرف (Kajonius & Johnson, 2018) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على أنها: «اتساق في التأثير، والسلوك، والتفكير الذي يميل إلى الاستقرار عبر المواقف والفترات الزمنية، ويتطور بشكل متوقع طوال الحياة». وقد اتفق (Kajonius & Johnson, 2018) مع (McCrae & John, 1998., McCrae, 2002) على أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية هي «تنظيم هرمي ينظم الشخصية في خمسة عوامل أساسية هي: الانبساط، العصابية، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي». وعرف (O'Meara & South, 2019) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنه: «نموذج لوصف شخصية الفرد يقوم على تصور مفاده أنه يمكن وصف الشخصية وصفاً كاملاً من خلال خمسة عوامل أساسية هي: الانبساط، العصابية، الانفتاح على الجديد، القبول، الوعي». وعرفها (Tharp et al., 2020) بأنها «مجموعة من العوامل الموجودة داخل الفرد والتي تمثل ميوله لإظهار أنماط مستقرة نسبياً من الأفكار والمشاعر والأفعال تكون قادرة على تحديد أفكاره وأنماطه السلوكية».

2- أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

انسجماً مع ما هو متبع في أغلب الدراسات السابقة سوف تستخدم الدراسة الحالية أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كما هي موضحة على النحو الآتي:

أ- الانبساطية Extraversion

أشار (Soto, 2018) إلى أنه في علم النفس «يميل الشخص الانبساطي إلى سلوك أكثر إيجابية»، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الشخص لديه مستويات عالية المشاركة (Hatzithomas et al., 2019) بينما تدل الدرجة المنخفضة على الانطواء، والهدوء، والتحفظ (أبو هاشم، 2007).

ب- العصبية Neuroticism

يعرف (Alomeroglu et al., 2018) العصبية بأنها: «غياب التوازن العاطفي للفرد أو التوافق النفسي». وعرف (Hatzithomas et al., 2019) العصبية بأنها: «ميل إلى الأفكار والمشاعر السلبية أو الحزينة، التي تتسم بتقلب المزاج والعواطف. فيميل الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من العصبية إلى الشعور بالقلق والخوف».

ج- الانفتاح على الجديد Openness of Experience

بين (Tommasel et al., 2015) الانفتاح على الجديد «أنه يعنى نضجًا عقليًا، والاهتمام بالثقافة، وقبول البدائل، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأشخاص لديهم تفكير تجريدي مبدع، ويمكنهم توليد أفكار أصلية وفريدة من نوعها». وعرفه (Barakat & Othman, 2015) بأنه الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاهتمامات الثقافية، والكفاءات التعليمية، والإبداع، والسمات التي ترتبط عادة بهذا العامل تشمل: الفضول والإدراك، وسعة الأفق، والخيال، وعدم الجمود، واليقظة.

د- القبول Agreeableness

يعرف (Barakat & Othman, 2015) القبول بأنه: «يعكس الطريقة التي يتفاعل بها الفرد مع الآخرين، والانفتاح على مشاعرهم، وعاداتهم، وخبراتهم الانفعالية». ومن سمات الأشخاص الذين لديهم عامل القبول هي: الإيثار، والميل للنعو، واللطف، والثقة بالآخرين، والتواضع والتعاطف. بينما دل بدرجة منخفضة على العدوانية (أبو هاشم، 2007).

هـ- الوعي Conscientiousness

عرف (Brick & Lewis, 2016) الوعي بأنه «سمة لأفراد مفكرين ومنظمين يلتزمون بالقواعد والمعايير، ويظهرون رغبة كبيرة في الإنجاز». ويتمثل الوعي في قدرة الفرد على التنظيم، والمثابرة، والعمل الدؤوب، والدفاع إلى تحقيق هدف الإنجاز، وكلما كان الشخص أكثر وعيًا كلما كان أكثر كفاءة والتزامًا بالواجب، ومنظمًا ومسؤولًا ومجتهدًا (Barakat & Othman, 2015).

المتغير التابع: الاغتراب الوظيفي

يعيش العالم ثورة في مجال المعرفة، والتكنولوجيا، والاتصالات: الأمر الذي يدعو للأمل والتفاؤل بتحسين طرق التواصل مع الآخرين بشكل سهل ويسير، ولكن انعكس هذا التطور والتغير على حياة الأفراد بشكل عام وعلى الموظفين بشكل خاص؛ الأمر الذي أتاح الفرص أمام الجميع للاطلاع على أفكار متعددة ومختلفة أدت إلى حدوث تغيير في مفاهيم الحياة الاجتماعية، والمعرفية، والثقافية، وهذه التغيرات الكثيرة والمتلاحقة أدت إلى ظهور مفهوم جديد، وهو مفهوم الاغتراب الوظيفي (مرزوق، 2021).

ويعد الاغتراب الوظيفي أحد الظواهر التنظيمية التي تحد من تطور الفرد، وتؤثر بشكل سلبي على مستوى أدائه الوظيفي، وبالتالي تؤثر في أداء المنظمة، فهو ظاهرة إنسانية واجتماعية بدأت تغزو وتسيطر على مختلف المنظمات (قدي، 2020). وقد تزايد اهتمام العلماء الدارسين في مجال الإدارة بمفهوم الاغتراب، إذ انصبت جهودهم على الكشف عن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وبعض المتغيرات التنظيمية في مجال الإدارة (Mendoze, 2007).

1- مفهوم الاغتراب الوظيفي

هناك العديد من الأبحاث والدراسات العلمية التي عرفت الاغتراب الوظيفي، فعبر (Abu Saa, 2019) عن الاغتراب الوظيفي بأنه «ضعف العلاقة بين الموظف وصاحب العمل». عرف (ÇİFTÇİ, 2021) الاغتراب الوظيفي بأنه: «ابتعاد الموظف عن المشاعر الإيجابية تجاه وظيفته، وأهدافها، وانخفاض دوافعه نحو عمله». كما عرف (Abu Jassar & Alsaed, 2021) الاغتراب الوظيفي بأنه: «مجموعة من المشاعر السلبية تجاه العمل نتيجة لمجموعة من العوامل أهمها: شعور العامل بفقدان نتاج عمله، حيث يؤدي ذلك إلى عدم تحقيق الإشباع الذاتي للفرد».

2- أبعاد الاغتراب الوظيفي

تناول (Abidin et al., 2017) أبعاد الاغتراب الوظيفي في مجال التعليم، وتمثلت الأبعاد في: (انعدام القوة، وانعدام المعنى، وفقدان المعايير، والعزلة الاجتماعية، وغربة الذات). كما تناول (Tome et al., 2016) أبعاد الاغتراب الوظيفي في مجال المدارس، وتمثلت الأبعاد في: (انعدام القوة، وانعدام المعنى، والعزلة الاجتماعية). بينما تناول (El-said, 2023; Mohamed & Abou Shaheen, 2022; Gümüş et al., 2021; Alomeroglu et al., 2018) أبعاد الاغتراب الوظيفي في المجال الصحي متمثلة في: (انعدام القوة، وانعدام المعنى، وغربة الذات) ويتبنى الباحث هذه الأبعاد لأنها تتوافق مع مجتمع الدراسة الحالية، وهو القطاع الصحي، وتمثلت الأبعاد في الآتي:

أ- انعدام القوة Powerlessness

يعرف (Hany et al., 2020) انعدام القوة بأنه: «شعور الفرد بأن ليس لديه سيطرة على عمليات صنع القرار التي تؤدي إلى ظروف يكون فيها طاقم الأطباء محدود الحرية للتحكم في أنشطة عملهم».

ب- انعدام المعنى Meaninglessness

يعرف (Amarat et al., 2019) انعدام المعنى بأنه: «حالة يعتقد فيها طاقم الأطباء أن مساهمتهم في المستشفى مقيدة، وغير قادرين على تأكيد أهميتها، والتي تحدث بسبب عدم القدرة على استيعاب الأهداف التنظيمية».

ج- غربة الذات Self-estrangment

يعرف (Durrah, 2020) غربة الذات بأنه « شعور بعدم قدرة طاقم الأطباء على الاستجابة لرغباتهم واحتياجاتهم بسبب الفشل في إرفاق أي دافع داخلي».

العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاغتراب الوظيفي.

يمكن القول إن فهم السمات الشخصية للمستهدف تساعد على فهم الفعل المخالف (Milam et al., 2009). وتعتبر أفعال الاغتراب الوظيفي في بيئة العمل انعكاساً لميول تلك السمة للشخصية. إذ أن الموظفين ذوي الوعي المرتفع يحجمون عن هذه الأفعال؛ لأنهم يميلون لاتباع القواعد، ولذلك فإنهم أقل عرضة لإهدار طاقتهم واهتماماتهم في الأفعال التي تستهلك الموارد دون تقديم ناتج كاف لتحقيق الأهداف (Penney et al., 2011)، كما أن ميل هؤلاء الموظفين لاتباع المبادئ الأخلاقية على سبيل المثال يجعل من غير المحتمل أن يسرق الموظف، أو يتحرش بزميله في العمل، كما أنه من غير المرجح أن يضيع وقت العمل ويمتنع عن بذل الجهد عند أداء مهام الوظيفة (Bowling & Eschleman, 2010).

أما بالنسبة للأفراد الذين يتسمون بدرجة عالية من القبول فهم إيثاريون، ومتعاونون، ويراعون احتياجات الآخرين، لذلك فمن غير المحتمل القيام بتخريب عمل الآخرين، أو تخريب ممتلكات الشركة، أو أن يتصرفوا بوقاحة تجاه العملاء، أو يسخرون من زملاء العمل (Bowling & Eschleman, 2010). بينما الأفراد العصبيون بدرجة مرتفعة قد يواجهون



وبناء على ما سبق يوضح الشكل رقم (1) تصورًا للعلاقات بين المتغيرات:

مشكلة الدراسة

استكمالاً لما أسفرت عنه الدراسات السابقة، ولتحديد المشكلة قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية. وذلك من خلال القيام بعدد من المقابلات الهاتفية مع بعض الأطباء بالمستشفيات الحكومية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية (23 طبيب وطبيبة). وقد شمل إطار المقابلة مناقشة متغيرات محل الدراسة لاستطلاع آرائهم بشأنها، وقد تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة 2023/8/23 حتى 2023/8/26م، وتمثل إطار الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث في الأسئلة التي أعدها الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة.

وقد كشفت الدراسة الاستطلاعية عما يلي:

- يوجد قصور من أفراد العينة عن مفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
- بالإضافة إلى جزء من العينة لديهم مشاعر سلبية مثل القلق والغضب.
- اتضح أن نسبة قليلة من الأطباء لديهم معرفة بأبعاد الاغتراب الوظيفي.
- كما اتفقت معظم الآراء على أن العامل الشخصي للطبيب له تأثير على درجة الاغتراب الوظيفي.

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، يستدعي ذلك البحث والاستقصاء لفهم تأثير العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على الاغتراب الوظيفي لدى أطباء المستشفيات الحكومية في قطاع غزة موضوع الدراسة، وهو الأمر الذي أمكن معه إيجاز التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب بوصفه متغير مستقل على الاغتراب الوظيفي بوصفه متغير تابع؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما نوع العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب والاعتراب الوظيفي محل الدراسة؟
- ما أثر العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على الاغتراب الوظيفي محل الدراسة؟

أهداف الدراسة

يسعى الباحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد نوع وقوة العلاقة الارتباط بين العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب والاعتراب الوظيفي لدى أطباء المستشفيات الحكومية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.
- التحقق من تأثير العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على الاغتراب الوظيفي لدى أطباء المستشفيات الحكومية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

فروض الدراسة

بناءً على الدراسات السابقة وأهداف البحث أمكن للباحث صياغة فروض الدراسة على النحو الآتي:

- 1- يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب وأبعاد الاغتراب الوظيفي.
- 2- يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب وأبعاد الاغتراب الوظيفي، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:
 - يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على انعدام المعنى.
 - يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على غربة الذات.
 - يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على انعدام القوة.

أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة على المستويين العلمي والعملية وذلك على النحو التالي:

الأهمية العلمية:

- التأصيل العلمي لمفاهيم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاعترا ب الوظيفي.
- إثراء البحوث في هذا المجال، وهذا البحث مُكملة للمحاولات الأخرى المبذولة في هذا المجال.
- رغم وجود رصيد بحثي فيما يتعلق بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية إلا أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودورها بالحد من الاعترا ب الوظيفي لم ينل نصيبه الكافي من الدراسة في البيئة العربية.

الأهمية العملية

- مساعدة متخذي القرار فهم العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب لما لها من أثر بالغ في الحد من الاعترا ب الوظيفي داخل المستشفيات.
- توجيه المدراء في المستشفيات الحكومية على توفير بيئة تنظيمية مناسبة تدعم في الحد من الاعترا ب الوظيفي.
- مساعدة إدارة المستشفيات في تحقيق المزيد من النجاح والتميز بما يمكنها من تقديم خدماتها بصورة أكثر فعالية.

طريقة البحث Research Method

يتضمن هذا الجزء البيانات المطلوبة للدراسة، ومصادر الحصول عليها، وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات الأولية وقياس المتغيرات، واختباري الصدق والثبات وذلك كما يأتي:

أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها

- 1- البيانات الثانوية: وتتمثل في البيانات التي سبق نشرها، وحصل عليها عن طريق مراجعة الكتب والدراسات والأبحاث الأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة، والموضوعات المتعلقة بها بما يمكن من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة، كما حصل على البيانات الثانوية أيضاً من هيئة قوى التنمية البشرية لوزارة الصحة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية لمعرفة عدد مستشفيات الحكومية والأطباء العاملين بها.
- 2- البيانات الأولية: تتمثل في البيانات التي لأول مرة من مفردات العينة بخصوص متغيرات الدراسة، وأُعدت على أسلوب الاستقصاء في جمع هذه البيانات وتحليلها بما يمكن من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع أعضاء طاقم الأطباء القائمين على العمل بالمستشفيات الحكومية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية وعددهم (1660). (هيئة قوى التنمية البشرية لوزارة الصحة). ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة ووفقاً لـ (Saunders et al., 2009) إذا كانت نسبة الخطأ 5% وهي النسبة المستخدمة في البحوث الاجتماعية، وعندما يكون حجم المجتمع يتراوح بين 1000 و2000 يتطلب ذلك حجم عينة يتراوح بين 278 و322، وقد اعتمدت هذه الدراسة على سحب عينة عشوائية طبقية حجمها 325 عضواً من طاقم الأطباء، وبلغ عدد الاستثمارات المستردة 318 استمارة، بنسبة استجابة بلغت 98%.

أداة جمع البيانات الأولية

اعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء معدة خصيصاً لهذا الغرض في ضوء الدراسات السابقة، وفي ضوء ما كشفت عنه الدراسة الاستطلاعية، وتتضمن هذه القائمة مجموعة من العبارات على مقياس ليكرت الخماسي لقياس كل متغير من متغيري الدراسة، على النحو الآتي:

المتغير الأول: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

قيسَ باستخدام مقياس (Agyemang et al., 2016)، باعتباره أكثر شيوعاً في معظم الدراسات التي اطلعت عليها، كما يعتبر المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها، والتي ثبت صدقها وثباتها، بالإضافة إلى إعادة صياغة العبارات بما يتلاءم مع أهداف الدراسة الحالية، وقد اشتمل هذا المقياس على (32) عبارة تم قياس الوزن النسبي لكل منها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

المتغير الثاني: الاغتراب الوظيفي

وقد تم قياس هذا المتغير باستخدام مقياس (Mottaz,1981) الذي تم تطويره في دراسة (Suárez-Mendoza's & Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2014)، باعتباره المقياس الأكثر استخدامًا في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها، والتي ثبت صدقها وثباتها، وقد بلغ عدد العبارات (20) عبارةً قيسَ الوزن النسبي لكل منها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

اختباري الصدق والثبات:

بعد الانتهاء من عملية التصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء قام الباحث بإجراء اختباري الصدق والثبات Validity and Reliability لعبارات هذه القائمة وذلك على النحو الآتي:

1- اختبار الصدق Validity

يستخدم هذا الاختبار لبيان مدى صدق عبارات الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، ويهدف إلى التأكد من قدرة المقياس الفعلية على قياس ما يفترض قياسه بدقة، والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطى للمستقصي منه المعنى والمفهوم نفسه. واعتمد في إجراء اختبار الصدق على كلٍّ من: صدق المحتوى، والتحليل العاملي، وصدق البناء والاتساق الداخلي وذلك كما يأتي:

أ- صدق المحتوى Content Validity:

عرضت قائمة الاستقصاء في صورتها الأولية على بعض المحكمين من السادة أساتذة إدارة الأعمال، وذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية. وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعةً من الملاحظات على العبارات الواردة بقوائم الاستقصاء، وقد قام الباحث بتطوير القائمة وفقًا لهذه الملاحظات.

التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis:

بعد إجراء صدق المحتوى، وتعديل قائمة الاستقصاء، عُمل التحليل العاملي؛ ويُعد التحليل العاملي أحد تطبيقات نموذج المعادلات البنائية (Structural Equation Model) ويتيح الفرصة لاختبار صحة نماذج معينة للقياس، والتي تبني في ضوء أسس نظرية سابقة، كما يتيح الفرصة للتأكد من أن عبارات المقياس تقيس ما أعدت من أجله، وقام الباحث بإجراء هذا التحليل لكل مقياس من مقاييس متغيرات الدراسة باستخدام برنامج (Amos) كما يأتي:

1- التحليل العاملي التوكيدي لمتغير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي، أن المعاملات المعيارية للعبارات (41,44,49,55,60,61) غير معنوية، حيث إن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من 0.5، وأظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (GFI) بلغت قيمته 0.759، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.791، وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMR) 0.148.

2- التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الاغتراب الوظيفي

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من 0.5. وأظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (GFI) بلغت قيمته 0.786، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.728، وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMR) 0.122.

3- اختبار الثبات Reliability:

تم الاعتماد على معامل ألفا لكرونباخ لاختبار مدى ثبات قائمة الاستقصاء، ويتضح من نتائج ذلك الاختبار والموضحة في الجدول رقم (1) أن جميع قيم معامل ألفا تتجاوز

جدول رقم (1)
نتائج اختبار الثبات
لمتغيرات الدراسة

الانسيابية	4	0.651
القبول	5	0.678
الوعي	5	0.752
العصابية	5	0.644
الانفتاح على الجديد	7	0.826
العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	26	0.851
انعدام المعنى	5	0.640
غربة الذات	3	0.737
انعدام القوة	2	0.930
الاغتراب الوظيفي	10	0.728

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

جدول رقم (2)
نتائج التحليل الإحصائي الوصفي
لمتغيرات الدراسة بالوسط
الحسابي والانحرافات المعيارية

0.705	2.716	الانبساطية
0.618	2.424	القبول
0.765	2.148	الوعي
0.640	3.000	العصابية
0.718	2.305	الانفتاح على الجديد
0.491	2.495	العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
0.548	2.715	انعدام المعنى
0.602	3.078	غربة الذات
0.741	2.779	انعدام القوة
0.421	2.837	الاعتزاف الوظيفي

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

لكل منها فقد حققت العصابية أعلى متوسط حسابي (3.000) يليه الانبساطية (2.716) ثم القبول (2.424)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للانفتاح على الجديد (2.305) يليه الوعي (2.148) الذي حقق أقل متوسط حسابي من بين جميع أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ويتضح أن الأبعاد الثلاثة الأخيرة تحقق متوسطات أقل من المتوسط الحسابي للمقياس.

الاعتزاف الوظيفي: بلغ الوسط الحسابي للاعتزاف الوظيفي (2.837) وهو أعلى من المتوسط (2.5 درجة) على درجات ميزان ليكرت الخماسي، بانحراف معياري مقداره (0.421). وفيما يتعلق بأبعاد الاعتزاف الوظيفي ووفقاً للوسط الحسابي لكل منها فقد حققت غربة الذات أعلى متوسط حسابي (3.078) يليه انعدام القوة (2.779) ثم انعدام المعنى (2.715) الذي حقق أقل متوسط حسابي من بين جميع أبعاد الاعتزاف الوظيفي.

تحليل الارتباط بين أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و أبعاد الاعتزاف الوظيفي

لتحديد علاقة الارتباط -نوع العلاقة وقوتها- بين متغيرات الدراسة وأبعادها، قام الباحث بصياغة الفرض الأول من فروض الدراسة «يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب وأبعاد الاعتزاف الوظيفي»، وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في الجدول رقم (3).

ويتضح من الجدول (3) ما يأتي:

جدول رقم (3)
معاملات الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة

انعدام المعنى	غربة الذات	انعدام القوة	الانبساطية	القبول	الوعي	العصابية
انعدام المعنى	1					
غربة الذات	0.181**	1				
انعدام القوة	0.260**	0.166**	1			
الانبساطية	0.259**	0.100	0.278**	1		
القبول	0.288**	0.053	0.304**	0.360**	1	
الوعي	0.421**	0.090	0.310**	0.395**	0.580**	1
العصابية	0.040	0.087	0.174**	0.284**	0.131*	0.044
الانفتاح على الجديد	0.291**	0.148**	0.234**	0.467**	0.513**	0.438**

ن=317 **معنوية عند 0.01
المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين انعدام المعنى و أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساطية، القبول، الوعي، الانفتاح على الجديد) بمعاملات ارتباط على التوالي (0.259 ، 0.288 ، 0.421 ، 0.291) وذلك عند مستوى معنوية 0.01 ، بينما لا يوجد ارتباط معنوي بين انعدام

المعنى والعصابية، وذلك عند مستوى معنوية 0.05 .

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين غربة الذات والانفتاح على الجديد بمعامل ارتباط (0.148) وذلك عند مستوى معنوية 0.01 ، بينما لا يوجد ارتباط معنوي بين غربة الذات وأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساطية، القبول، الوعي، العصابية) وذلك عند مستوى معنوية 0.05 .
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين انعدام القوة وأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساطية، القبول، الوعي، العصابية، الانفتاح على الجديد) بمعاملات ارتباط على التوالي (0.278، 0.304، 0.310، 0.174، 0.234) وذلك عند مستوى معنوية 0.01 .

تحليل تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على أبعاد الاغتراب الوظيفي

الفرض الثاني «يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب وأبعاد الاغتراب الوظيفي» ولأغراض التحليل الإحصائي قسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

- يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على انعدام المعنى.
- يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على غربة الذات.
- يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على انعدام القوة.

جدول رقم (4)

تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على انعدام المعنى			
المتغير المستقل	المتغير التابع	(R)	(T)
الانبساطية		0.092	1.524
القبول		0.038	.604
الوعي		**0.318	4.599
العصابية	انعدام المعنى	-0.076	-1.310
الانفتاح على الجديد		0.105	1.543
R=0.443 R2= 0.196 R2=0.183 Adj.		(Sig.)=(0.00)	15.185 F

** معنوية عند مستوي 0.01

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

1- يوجد تأثير معنوي لأبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على انعدام المعنى
أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار كما هو موضح في الجدول (4).

ويتضح من الجدول رقم (4) ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة (F=15.185) وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.01.
- معنوية معامل الانحدار لبعدها من أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وهو الوعي عند مستوى 0.01، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي للوعي على انعدام المعنى (0.318 (R)).
- لا يوجد تأثير معنوي لكل من (الانبساطية، القبول، العصابية، الانفتاح على الجديد) على انعدام المعنى، وذلك عند مستوى معنوية 0.05.
- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل Adj. R2 = (0.183) مما يعني أن أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مجتمعة تفسر ما نسبته 18.3% فقط من التباين في انعدام المعنى، وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

جدول رقم (5)

تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على غربة الذات			
المتغير المستقل	المتغير التابع	(R)	(T)
الانبساطية		0.035	534.
القبول		-0.010	148.-
الوعي	غربة الذات	0.021	274.
العصابية		0.025	391.
الانفتاح على الجديد		1140.	1310.
R=0.154 R2=0.024 Adj. R2=0.008		F (Sig.)= 1.520 (0.00)	

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

2- يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على غربة الذات
أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار كما هو موضح في الجدول رقم (5).

يتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة (F=1.520) وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.01.

جدول رقم (6)
تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
على انعدام القوة

المتغير المستقل	المتغير التابع	(B)	(T)	(Sig)
الانبساطية		0.130*	2.098	0.037
القبول		0.167*	2.561	0.011
الوعي	انعدام	0.152*	2.145	0.033
العصابية	القوة	0.114	1.930	0.055
الانفتاح على الجديد		-0.011	-0.157	0.876
R= 0.389 R2= 0.152 Adj. R2 =0.138 F (Sig)= 11.11 (0.00)				

* معنوية عند مستوى 0.05
المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل
الإحصائي

- لا يوجد تأثير معنوي لجميع أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساطية، القبول، الوعي، العصابية، الانفتاح على الجديد) على غربة الذات، وذلك عند مستوى معنوية 0.05.

- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل (Adj. R2) 0.008= مما يعني أن أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مجتمعة تفسر ما نسبته 0.8% فقط وبشكل غير معنوي من التباين في غربة الذات، وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

3- يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على انعدام القوة

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار كما هو موضح في الجدول رقم (6).

يتضح من الجدول رقم (6) ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة (F=11.11) وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.01.

- معنوية معامل الانحدار لكل من (الانبساطية، القبول، الوعي) من أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند مستوى 0.05، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي للانبساطية على انعدام القوة (0.130)، وتبين وجود تأثير معنوي إيجابي للقبول على انعدام القوة (0.167)، كما أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي للوعي على انعدام القوة (0.152).

- لا يوجد تأثير معنوي لكل من (العصابية، الانفتاح على الجديد) على انعدام القوة، وذلك عند مستوى معنوية 0.05.
- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل (Adj. R2) 0.138= مما يعني أن أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مجتمعة تفسر ما نسبته 13.8% فقط من التباين في انعدام القوة، وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

وبناء على ما سبق من نتائج التحليل الإحصائي للبيانات، ووفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة يتضح صحة الفرض الرئيس الثاني من فروض الدراسة جزئياً، والذي ينص على أنه " يوجد تأثير معنوي إيجابي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الاغتراب الوظيفي « حيث :

1- يوجد تأثير معنوي إيجابي للوعي على كل من انعدام المعنى وانعدام القوة.

2- يوجد تأثير معنوي إيجابي للانبساطية على انعدام القوة.

3- يوجد تأثير معنوي إيجابي للقبول على انعدام القوة.

مناقشة النتائج وتوصيات البحث

مناقشة النتائج

بناء على نتائج التحليلات الإحصائية السابقة يستعرض الباحث مناقشة النتائج في النقاط الآتية:

1- بالنسبة لعلاقة الارتباط بين أبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب وأبعاد الاغتراب الوظيفي:

أظهرت نتائج البحث وجود ارتباط معنوي إيجابي بين العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب وبين بعض أبعاد الاغتراب الوظيفي، حيث تتراوح معاملات الارتباط بين (0.310) كأعلى قيمة بين الوعي وانعدام القوة، وبرغم عدم تماشي

فكرة وجود علاقة إيجابية بين الوعي وانعدام القوة لدى الطبيب في سياق الدراسات السابقة، إلا أن الباحث يرى أن تلك العلاقة ربما تكون مشروطة بعوامل تنظيمية أخرى على سبيل المثال: يكون الطبيب الواعي أكثر عرضة للمعاناة من الاغتراب الوظيفي ومن بينها انعدام القوة في حال سيادة بعض العوامل التنظيمية السلبية. وأقل قيمة (0.174) بين العصابية وانعدام القوة، حيث يرى الباحث أن السمات الشخصية للطبيب هي الأساس لتحديد مشاعر الطبيب وأنماطه السلوكية وردور أفعاله في مكان العمل، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Vinokurov & Kozhina, 2020) التي أشارت إلى أن الاغتراب الوظيفي يرتبط إيجابياً مع مجموعة عوامل الشخصية مثل: العاطفية، والانطوائية، والعدوانية، والاجتماعية.

2- بالنسبة لتأثير للعوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب على أبعاد الاغتراب الوظيفي

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير معنوي إيجابي لُبعد (الوعي) من أبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الموظف على انعدام المعنى، وذلك عند مستوى معنوية 0.01 ويسهم هذا البُعد في تفسير ما نسبته 18.3% من التباين في انعدام المعنى، حيث يرى الباحث أن ذلك يرجع إلى أن الفرد الذي يتسم بمستوى مرتفع من الوعي يميل إلى ملاحظة التفاصيل، ويتسم بمستوى مرتفع من التفكير، وملاحظة سلوكيات الآخرين بما يؤثر على شعوره الداخلي كما يؤثر على شعوره بمعنى عمله وقيمه.

وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير معنوي إيجابي لثلاثة أبعاد من أبعاد العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الموظف على انعدام القوة، وهي على الترتيب من حيث قوة تأثيرها: القبول، يلها الوعي، ثم الانبساطية، وذلك عند مستوى معنوية 0.05، وتسهم هذه الأبعاد في تفسير ما نسبته 13.8% من التباين في انعدام القوة، ويرجع ذلك إلى أن السمات الشخصية للفرد، كالبحث عن الإثارة، والعلاقات الاجتماعية الودودة، والمستويات المرتفعة من التفكير، ومراعاة التفاصيل، والحماس، قد تجعل الفرد يشعر بالإحباط عند عدم تحقق تلك الرغبات، وبالتالي يشعر الفرد بعدم القدرة على السيطرة على بيئة عمله، وشعوره بالعجز عن السيطرة على تصرفاته، ورغباته، وأفكاره. وتتفق تلك النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Alomeroglu et al., 2018) التي أشارت إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً لبعض أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على بعض أبعاد الاغتراب الوظيفي، كما أن الأفراد لديهم خصائص وراثية واجتماعية مختلفة، مما يجعلهم مختلفين في سلوكياتهم. وهناك واحدة من أكثر النظريات تطبيقاً، وهي نظرية Kunungo والتي تنظر إلى الاغتراب الوظيفي كحالة إدراكية عامة للانفصال النفسي عن العمل (Vinokurov & Kozhina, 2020). ويرى الباحث أن السمات الشخصية للفرد كالوعي، والانبساطية، والقبول تؤثر بشكل أساسي على مشاعر الفرد في مكان العمل، كما تؤثر على المشاركة والشعور بالانتماء في مكان العمل.

التوصيات

- وفي ضوء ما سبق ومما توصلت إليه نتائج الدراسة، يمكن للباحث تقديم التَّوصيات التَّالية وآليات تنفيذها:
- يجب على إدارة المستشفيات الحكومية الاهتمام بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية؛ لأنها تعكس الآثار الإيجابية والآثار السلبية على سلوكهم في مكان العمل، وذلك للاستفادة من التأثير الإيجابي للعوامل الخمسة الكبرى للأطباء، وتجنب أي تأثير سلبي.
- يجب على إدارة المستشفيات الحكومية توظيف الآثار الإيجابية للعوامل الخمسة الكبرى لشخصية الأطباء لصالح المستشفيات، وتحسين مهارات التعامل في مكان العمل
- توعية الأطباء في المستشفيات الحكومية من ذوي أنماط الشخصية العصابية والقبول من التعرض للاغتراب الوظيفي في مكان العمل.
- الاهتمام ببناء أدوات لقياس العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب.
- عقد دورات تدريبية لزيادة وعي الأطباء بالعوامل الخمسة الكبرى لشخصيتهم وبيان أهمية الشخصية السوية التي تتمتع بصحة نفسية سليمة من أجل مستقبل أفضل للعملية الصحية.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- قدي، عبد المجيد. (2020). دور العدالة التنظيمية في الحد من الاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية، *مجلة الإصلاحات الاقتصادية والإندماج في الاقتصاد العالمي*، 3 (14)، 1-11.
- مرزوق، رانيا شعبان الصايم. (2021). تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاغتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلومات، *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، 45 (4)، 83-190.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Abidin, D. & Emel, A. (2017). "The relationship between the organizational alienation and the organizational citizenship behaviors of primary school teachers". *Universal Journal of Educational Research*, 5 (10), 1707-1717.
- Agyemang, F. G., Dzandu, M. D. & Boateng, H. (2016). "Knowledge sharing among teachers: The role of the big five personality traits". *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46 (1), 46-84.
- Al-Sayed, Ghada Yasser Saber. (2023). The moderating effect of organizational justice on the relationship between employee alienation and organizational silence: An applied study on government hospitals in Damietta, *Journal of Business and Environmental Sciences*, 2 (1), 78-103.
- Alomeroglu, E., Guney, S., Sundu, M., Yasar, O. & Akyurek, S. (2018). "The relationship between five factor personalities and alienation to work of nurses in teaching and research hospitals". *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14 (1), 117-122.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö. & Güneş, Karakaya, B. (2019). "The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance". *Journal of Nursing Management*, 27 (3), 553-9.
- Barakat, Asia & Othman Afaf. (2015). The Five-Factor Model of Personality and Its Relationship to Cognitive Style (Rush and Prudence) and Academic Achievement among a Sample of Students". *Journal of Education and Practice*, 6 (35), 156-165. College of Education, Najran University.
- Bilehsavar, A. S., Nohesara, S., Najarzadegan, M., Molaei, P., lavi, K. & Nadoushan, A. (2017). "Investigation of personality traits in attending of Iran university of medical sciences and its relation with general health: Quality of life and job burden". *Journal of Ardabil University of Medical Sciences*, 17 (1), 90-103.
- Bowling, N. A. & Eschleman, K. J. (2010). "Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 91.
- Durrah, O. (2020). "Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector". *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* (Internet), 7 (9), 811-24.
- Gümüş, E., Alan, H., Taşkıran Eskici, G. & Eşkin Bacaksız, F. (2021). "Relationship between professional quality of life and work alienation among healthcare professionals". *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 29 (3), 342-352.
- Hany, S. H., Hassan, R. M. & Badran, F. M. M. (2020). "Relation between organizational justice and workplace deviance behavior among staff nurses". *Egyptian Journal of Health Care (EJHC)*, 1 (11), 248-59.
- Hatzithomas, L., Misirlis, N., Boutsouki, C. & Vlachopoulou, M. (2019). "Understanding the role of personality traits on facebook intensity". *International Journal of Internet Marketing and Advertising*, 13 (2), 99-119.
- Jassar, S. & Abu-alsaed, R. (2021). "The impact of work alienation in organization commitment at the ministry of Labor". *International Journal of Entrepreneurship*, 25 (4), (n/a). Jordan.

- Kajonius, P. J. & Johnson, J. (2018). "Sex differences in 30 facets of the five factor model of personality in the large public". *Personality and Individual Differences*, 129 (n/a), 126-130.
- Karaman, N. G., Dogan, T. & Coban, A. E. (2010). "A study to adapt the big five inventory to Turkish". *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 2 (2), 2357-2359.
- Lee, S. J., Choi, Y. J. & Chae, H. (2017). "The effects of personality traits on academic burnout in Korean medical students". *Integrative Medicine Research*, 6 (2), 207-213.
- Lim, V. K. & Teo, T. S. (2009). "Mind your e-manners: Impact of cyber incivility on employees' work attitude and behavior". *Information & Management*, 46 (8), 419-425.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1998). "An introduction to the five-factor model and its applications". *Journal of personality*, 60 (2), 167-275.
- McCrae, R. R. (2002). "Cross-cultural research on the five-factor model of personality". *Online Readings in Psychology and Culture*, 4 (4), 1-12.
- Mendoza, M. J. S. & Manrique-ed- L, P, Bi. (2007). "The impact of Work alienation on organizational citizenship behavior in the canary Islands". *International Journal of orgznizational and analysis*, 15 (3), 56-76.
- Mohamed. L. K. & Abou Shaheen, R. A. E. (2022). "Influence of perceived organizational Injustice on workplace alienation among nursing staff during COVID-19 pandemic". *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research*, 2 (2), 362-377.
- Mottaz, C. J. (1981). "Some determinants of work alienation", *Sociological Quarterly*, 22 (4), 515-529.
- O'Meara, M. S. & South, S. C. (2019). "Big Five personality domains and relationship satisfaction: direct effects and correlated change over time". *Journal of Personality*, 87 (6), 1206-1220.
- Penney, L. M., Hunter, E. M. & Perry, S. J. (2011). "Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84 (1), 58-77.
- Riso, D. (1996). "Personality types". 2nd ed. New York: Houghton Mifflin Harcourt Publishing company.
- Sadeghi, M. & Garosi, A. (2017). Personality traits predicting job burnout among staff: Case study "Central Bank of the Islamic Republic of Iran". *World Scientific News*, 62 (n/a), 64-78.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. 5th ed. London: Pearson Education.
- Schredl, M. & Göritz, A. S. (2020). "Reading dream literature and the Big Five personality factors". *Dreaming*, 30 (1), 45-53.
- Shehada, M. & Nema, K. (2015). "The manifestation of organizational alienation of employees and its impact on work conditions". *International Journal of Business and Social Science*, 6 (2), 82-86.
- Soto, C. J. (2018). "Big five personality traits". In: M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerma, & J. E. Lansford (Eds.), *The SAGE Encyclopedia of Lifespan Human Development*, 240-241. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Suarez- Mendoza, M. & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2014). "The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Island". *International Journal of Organizational Analysis*, 15 (1), 56- 76.
- Tekin, O. & Kalkan, G. (2017). The Relationship between service orientation and five factor personality traits: A study on hotel employees. *Journal of Yasar University*, 12 (48), 272-283.
- Tharp, D. T., Seay, M. C., Carswell, T. A. & Macdonald, M. (2020). "Big five personality traits, dispositional affect, and financial satisfaction among older adults". *Personality and Individual Differences*, 166, 1-13.
- Tome, G., Matos, M. G., Camacho, I., Simões, C. & Gomes, P. (2016). "Impact of Alienation on Portuguese Adolescents' Well-being". *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 6 (5), 2161-0487.
- Veysel, O. Mehmet, S. C. & Naman, B. (2015). "Relation between the organizational justice perception and work alienation of secondary school teachers". *International Journal of Academic Research*, 7(4), 213-225.
- Vinokurov, L. V. & Kozhina, A. (2020). "The contribution of individual psychological features to the determination of the phenomenon of work alienation", *European Congress of Psychology*, 10 (1), Special Issue XVI, (n/a).

The Five Major Factors of the Doctor's Personality and Their Impact on Job Alienation: An Applied Study

Dr. Mumen Ziyad Muhammad Thabet

Lecturer and trainer of administrative works

Sharjah - United Arab Emirates

mumen.z.t@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to reveal the effect of the five major factors of the doctor's personality on job alienation, by applying it to doctors in government hospitals in the southern Palestinian governorates. Therefore, a proposed model was designed for the study, and a survey list was designed and distributed to doctors in government hospitals in the southern Palestinian governorates.

The program SPSS Version 25 was used to analyze the relationships. The size of the population was 1660 individuals, and a stratified random sampling method was used. The size of this sample reached 322 individuals, and the number of valid forms entered into the program reached 318 forms, representing 98.7% of the total sample size.

The results of the statistical analysis showed that there is a significant correlation between the Big Five factors of the doctor's personality and job alienation. The results of the statistical analysis also showed that there is a positive significant effect on some dimensions of the Big Five factors of the doctor's personality and the dimensions of job alienation.

The researcher proposed a set of recommendations, including that government hospital administrations should pay attention to the five major factors of personality; Because they reflect the positive effects and negative effects on their behavior in the workplace, in order to benefit from the positive influence of the five major factors for doctors, and avoid any negative influence.

Keywords: *Personal factors, Job Alienation, Government Hospitals.*