



**الدور الوسيط للملل الوظيفي في العلاقة بين المؤهلات
الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني
بالتطبيق على العاملين بجامعة الزقازيق**

إعداد

أحمد رشاد محمد عبد العال

مدرس مساعد - كلية التكنولوجيا والتنمية

جامعة الزقازيق

arashad@ftd.zu.edu.eg

د. عمر أحمد عثمان حجازي

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كليات الشرق العربي الرياض

oohegazy@arabeast.edu.sa

مدرس إدارة الأعمال - كلية التجارة

جامعة المنصورة

omar_ahmed713@mans.edu.eg

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد السابع والأربعون - العدد الثاني أبريل 2025

رابط المجلة: <https://zcom.journals.ekb.eg/>

المستخلص:

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة التأثيرات المباشرة والغير المباشرة للمؤهلات الزائدة على التسكع الإلكتروني من خلال توسيط الملل الوظيفي بالتطبيق على العاملين بجامعة الزقازيق، وتم جمع البيانات من 347 موظفًا في قطاع التعليم بجامعة الزقازيق، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع الدراسة. وتم تحليل البيانات بأسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام برنامج (Amos V. 26). وتوصلت نتائج الدراسة لوجود تأثير معنوي إيجابي للمؤهلات الزائدة المدركة على الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني، كما أكدت النتائج على وجود تأثير معنوي إيجابي للملل الوظيفي على التسكع الإلكتروني. بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر للمؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني عند توسيط الملل الوظيفي. وبالتالي تحاول هذه الدراسة معرفة تأثير المؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني للموظفين بجامعة الزقازيق الحكومية، عند توسيط الملل الوظيفي. وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فقد اقترحت مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى استغلال المؤهلات الزائدة المدركة وتقليل مظاهر الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني، وبالتالي تشجيع الموظفين على استغلال مؤهلاتهم الزائدة بشكل فعال مما يعزز الإنتاجية ويوفر بيئة عمل خصبة.

الكلمات الرئيسية: المؤهلات الزائدة المدركة، الملل وظيفي، التسكع الإلكتروني.

تمهيد:

لقد أصبح استخدام الإنترنت لأغراض شخصية أثناء ساعات العمل ظاهرة شائعة في البيئات المكتبية، تتجلى في أشكال متعددة كالمحادثات الإلكترونية غير الرسمية، والبحث عن معلومات غير مرتبطة بالمهام الوظيفية، وممارسة الألعاب عبر الإنترنت، وغيرها من الأنشطة الرقمية التي قد تصرف الموظف عن واجباته الأساسية. وقد أظهرت الدراسات المتخصصة تزايد القلق بشأن هذه الظاهرة وتأثيراتها المحتملة على إنتاجية الموظفين وكفاءة المؤسسات (Tsai, 2023).

وفي ظل هذا التحول الرقمي المتسارع، يبرز مفهوم المؤهلات الزائدة المدركة كعامل مهم يؤثر على سلوكيات الموظفين في بيئة العمل. حيث تُشير المؤهلات الزائدة المدركة إلى حالة عدم التوافق بين مؤهلات الموظف ومتطلبات وظيفته، حيث يشعر الفرد بأن مهاراته وقدراته التعليمية وخبراتهم لا يتم استغلالها بشكل كامل وفعال في سياق عمله الحالي (Erdogan & Bauer, 2021). ويُعبر هذا المفهوم عن وضعية العاملين الذين يشغلون وظائف لا تستثمر إمكاناتهم المعرفية والمهارية على النحو الأمثل، ولا تُفعل طاقاتهم بالصورة المطلوبة (Deng, 2023). ويواجه الموظفون الذين يُدركون أنهم يمتلكون مؤهلات زائدة عن متطلبات وظائفهم تحديات في تحقيق التوازن بين طموحاتهم المهنية والفرص المتاحة لهم، مما قد يؤثر سلبًا على شغفهم ومشاركتهم في العمل (Cheng et al, 2020). فقد يشعر هؤلاء الموظفون بتراجع في مستوى الحماس والدافعية تجاه مهامهم اليومية نتيجة لهذا التباين بين قدراتهم وإمكانياتهم الوظيفية، خاصة عندما تكون المهام روتينية ولا تتطلب سوى جزء محدود من مهاراتهم وخبراتهم. وبالتالي، يمكن أن تؤدي المؤهلات الزائدة المدركة إلى استجابات سلبية من جانب الموظفين، تركز بشكل أساسي على ردود أفعالهم تجاه وظائفهم وكيفية تأثير هذه الردود على أدائهم الوظيفي بشكل عام (Deng et al., 2018).

ويُعد الملل الوظيفي من بين أبرز الاستجابات السلبية التي قد تنجم عن المؤهلات الزائدة المدركة. ويُعرّف الملل الوظيفي على أنه حالة نفسية غير مرغوبة تتضمن أبعادًا عاطفية وإدراكية، وتنعكس في سلوكيات محددة مثل فقدان التركيز والاهتمام بالمهام المطلوبة والشعور الذهني (Reijseger et al., 2013). كما يعتبر الملل الوظيفي تجربة شخصية ذاتية، حيث يختلف تفسير الأفراد للمواقف والأحداث التي يتعرضون لها في بيئة العمل (Sousa & Neves, 2021). وقد

أشارت الدراسات إلى أهمية ضبط النفس في التعامل مع الملل الوظيفي، ليس فقط لتجنب ردود الفعل التلقائية غير المرغوبة التي قد تؤدي إلى التشتت، بل أيضاً لمواجهة الملل بطريقة فعالة وإيجابية من خلال إعادة تعريف دور الوظيفة والبحث عن جوانب أكثر إثارة للاهتمام فيها (van Hooff & van Hooft, 2023). ومع ذلك، لا يزال الملل الوظيفي يمثل مجالاً يتطلب المزيد من البحث المعمق لفهم طبيعته وتأثيراته على التجارب العملية للأفراد في بيئات العمل المختلفة (Harju & Hakanen, 2016).

وفي ظل الانتشار الواسع للتكنولوجيا الرقمية في بيئات العمل، يزداد الاهتمام بظاهرة التسكع الإلكتروني، التي أصبحت من السلوكيات الشائعة بين الموظفين خلال ساعات العمل (Pindek et al., 2018). ويُعرف التسكع الإلكتروني بأنه سلوك طوعي ينتهك القواعد التنظيمية الأساسية للمؤسسة، ويعتبر سلوكاً غير مرغوب فيه لما له من آثار سلبية محتملة على كل من المؤسسات والموظفين أنفسهم (Akar & Coskun, 2020). كما يُعد التسكع الإلكتروني من العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل مباشر على انخفاض الإنتاجية في بيئات العمل المختلفة (Koay et al., 2022).

ونتيجة للشعور بالملل الوظيفي، يميل الموظفون بشكل متزايد إلى ممارسة سلوكيات التسكع الإلكتروني، مدفوعين بالرغبة في البحث عن أنشطة ترفيهية عبر الإنترنت توفر لهم الإشباع والمتعة الفورية (Peng et al., 2023). فالعديد من العوامل في بيئة العمل قد تساهم في زيادة احتمالية الشعور بالملل، مثل غياب التحفيز، ونقص فرص التعلم والتطور، وعدم التوافق بين مهارات الموظف ومتطلبات وظيفته، وقلة التنوع في المهام، وانخفاض مستوى ضغط العمل (Khan et al., 2022). وقد أشارت الدراسات إلى وجود علاقة وثيقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني، حيث يُعد التسكع الإلكتروني أحد النتائج الشائعة لشعور الموظفين بالمؤهلات الزائدة (Khan et al., 2022). فعندما يدرك الموظف أن مؤهلاته تفوق متطلبات وظيفته، فإنه قد يشعر بالإحباط والضيق، مما يدفعه إلى المشاركة في سلوكيات سلبية كالتسكع الإلكتروني وإخفاء المعرفة (Khan et al., 2022). ويعتبر التسكع الإلكتروني بهذا المعنى شكلاً من أشكال السلوكيات غير المنتجة في مكان العمل، التي تسعى المؤسسات إلى الحد منها وتقليل آثارها السلبية (Pindek et al., 2018; Chavan et al., 2022).

وفي هذا السياق، تزداد أهمية دراسة ظاهرتي الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني في القطاع التعليمي، وخاصة في مؤسسات التعليم العالي كجامعة الزقازيق. فالعاملون في القطاع التعليمي، بمن فيهم الموظفون الإداريون، يمثلون شريحة حيوية في دعم العملية التعليمية والبحثية، ويؤثر أدائهم بشكل مباشر على كفاءة المؤسسة التعليمية وجودة خدماتها. ونظراً للتطورات التكنولوجية المتسارعة واعتماد المؤسسات التعليمية بشكل متزايد على الإنترنت في مختلف العمليات الإدارية والأكاديمية، يصبح فهم دوافع وسلوكيات الموظفين فيما يتعلق باستخدام الإنترنت أثناء العمل أمراً ضرورياً لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية في هذا القطاع الحيوي.

وبناءً على ما تقدم، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني لدى العاملين في جامعة الزقازيق. وتنطلق الدراسة من فرضية أساسية مفادها أن المؤهلات الزائدة المدركة تزيد من احتمالية شعور الموظفين بالملل الوظيفي نتيجة نقص التحدي وعدم استثمار مهاراتهم بشكل كامل. كما تهدف الدراسة إلى اختبار الدور الوسيط الذي يلعبه الملل الوظيفي في العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني، حيث يُفترض أن الملل الوظيفي يُحفز الموظفين على المشاركة في أنشطة التسكع الإلكتروني كآلية للتعامل مع الملل وتخفيف الشعور بالضجر أثناء ساعات العمل. بالإضافة إلى ذلك، تسعى الدراسة إلى قياس مستوى انتشار ظاهرتي الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني بين العاملين في جامعة الزقازيق. وانطلاقاً من هذه الأهداف، تأمل الدراسة في تقديم توصيات عملية ومقترحات لبرامج توعية وتدخلات تهدف إلى تحفيز الموظفين واستغلال مؤهلاتهم الزائدة بشكل إيجابي، وتقليل مظاهر الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني، مما يسهم في نهاية المطاف في تحسين بيئة العمل وتعزيز أداء وإنتاجية العاملين في جامعة الزقازيق.

أولاً: مشكلة وتساؤلات الدراسة:

ولتحديد طبيعة المشكلة قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية من خلال القيام بعدد من المقابلات الشخصية مع عينة عمدية ميسرة مكونة من 27 مفردة من العاملين بجامعة الزقازيق، وقد شمل إطار المقابلة مناقشة المتغيرات محل الدراسة لاستطلاع آرائهم بشأنها. وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، قد تم تقسيم العينة وفقاً للوسط الحسابي إلى مجموعتين، الأولى أعلى من الوسط الحسابي، والثانية أقل من الوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول (1).

جدول (1)

نتائج تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة على أساس الوسط الحسابي

أعلى من الوسط		أقل من الوسط		المتغيرات
عدد المفردات	%	عدد المفردات	%	
18	67%	9	33%	المؤهلات الزائدة المدركة
19	70%	8	30%	الملل الوظيفي
21	78%	6	22%	التسكع الإلكتروني

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يُظهر الجدول (1) نتائج تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية المتعلقة بالمؤهلات الزائدة المدركة، والملل الوظيفي، والتسكع الإلكتروني، حيث توضح النتائج أن نسبة كبيرة من العينة تواجه هذه المشكلات بدرجات متفاوتة، فبالنسبة للمؤهلات الزائدة المدركة، بلغت نسبة العاملين الذين يشعرون بأنهم يمتلكون مستويات مرتفعة من المؤهلات الزائدة المدركة (67%)، وبالمثل، أظهرت البيانات أن (70%) من العينة يشعرون بالملل الوظيفي بدرجة أعلى من الوسط، ما يعكس ارتفاع درجة الإحساس بالملل بين غالبية الموظفين، أما ظاهرة التسكع الإلكتروني فكانت الأكثر شيوعاً، حيث سجلت الفئة أعلى من الوسط نسبة (78%)، ويعكس ذلك اعتماد غالبية العاملين على الإنترنت كوسيلة للتسلية أو الهروب من الروتين. وتشير هذه النتائج إلى وجود مشكلات وظيفية واضحة تتعلق بالمؤهلات الزائدة المدركة، والتي بدورها تسهم في زيادة ظاهرة الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني. وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحثين صياغة مشكلة الدراسة في: "ارتفاع مستوى التسكع الإلكتروني والملل الوظيفي عند العاملين في جامعة الزقازيق".

ولتحديد الفجوة البحثية قام الباحثان بمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، حيث تبين دراسة العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة كمتغير أحادي البعد والملل الوظيفي كمتغير أحادي البعد (Vishlaghi, 2023; Kim et al., 2021; Bochoridou & Gkorezis, 2024; Bochoridou, 2022; Khan et al., 2022; Sánchez-Cardona et al., 2020; Peng et al., 2022).

كما تناولت بعض الدراسات السابقة العلاقة بين الملل الوظيفي كمتغير أحادي والتسكع الإلكتروني كمتغير أحادي (Chavan et al., 2022; Kamila & Muafi, 2023; Pindek et al., 2022; Ojică, 2022; al, 2018; Stănescu, 2017; Khari & Bhatt, 2023). كذلك اهتمت بعض

الدراسات السابقة بفحص العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة كمتغير أحادي البعد والتسكع الإلكتروني كمتغير أحادي البعد

(Cheng et al., 2020 ؛Khan et al., 2022; Zhang et al., 2020; Harandi& Mirzaeian Khamseh, 2024; Aziz et al., 2024) .

وبمراجعة مجال التطبيق في الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة تبين أنها في مجالات وقطاعات وبلدان مختلفة، كالتطبيق على موظفين يعملون في شركة التصنيع اليونانية (Bochoridou, 2022; Bochoridou& Gkorezis, 2024)، والموظفين بقطاع النسيج في باكستان (Khan et al., 2022)، وموظفين شركة غاز أذربيجان (Vishlaghi, 2023)، والعاملين في مؤسسة خاصة للنقل البحري بالصين (Peng et al., 2022)، وموظفين الخدمة المدنية بالصين (Cheng et al., 2020)، وشركتين للتداول العام في باكستان (Khan et al., 2022)، وموظفين صناعة النفط الإيرانية (Harandi& Mirzaeian Khamseh, 2024)، وموظفين المؤسسات الحكومية والخاصة (Aziz et al., 2024)، ومكتب العمل في منطقة ريجنسي إكس بإندونيسيا (Kamila& Muafi, 2023)، وموظفين في منظمات عامة و خاصة في رومانيا (Ojică, 2022).

وبناءً على ما سبق فقد أغفلت الدراسات السابقة العربية والأجنبية تناول العلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة (المؤهلات الزائدة المدركة، الملل الوظيفي، التسكع الإلكتروني) وذلك في حدود إطلاع الباحثان، حيث لاحظ الباحثان وجود دراسات فحصت العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والملل الوظيفي، ووجود دراسات تناولت العلاقة بين الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني، أيضاً وجود دراسات تناولت العلاقة بين المؤهلات الزائدة والتسكع الإلكتروني من خلال توسيط متغيرات مختلفة عن الملل الوظيفي. كذلك تجاهلت الدراسات السابقة خاصة العربية تطبيق متغيرات الدراسة الثلاثة على العاملين في الجامعات الحكومية في جمهورية مصر العربية، وبالتالي تسعى هذه الدراسة لمعرفة الدور الوسيط للملل الوظيفي كمتغير أحادي البعد في العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة كمتغير أحادي البعد والتسكع الإلكتروني كمتغير أحادي البعد، بالتطبيق على العاملين في جامعة الزقازيق، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة - في حدود علم الباحثان- مما يمثل فجوة بحثية. وبناءً على هذه الفجوة البحثية، يتمثل التساؤل الرئيسي للدراسة في:

"اي مدي يتوسط الملل الوظيفي في العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني بالتطبيق على العاملين في جامعة الزقازيق ؟"، الأمر الذي يثير التساؤلات الآتية:

- (1) ما تأثير المؤهلات الزائدة المدركة على الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني.
- (2) ما تأثير الملل الوظيفي على التسكع الإلكتروني.
- (3) ما التأثير غير المباشر للمؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني عند توسيط الملل الوظيفي.

ثانياً: أهداف الدراسة:

وللإجابة على التساؤلات السابقة، تتبنى الدراسة الحالية مجموعة من الأهداف والتي تساهم في تحقيق إضافة علمية للدراسات السابقة وهي:

- (1) بيان تأثير المؤهلات الزائدة المدركة على الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني.
- (2) اختبار تأثير الملل الوظيفي على التسكع الإلكتروني.
- (3) تحديد التأثير غير المباشر للمؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني عند توسيط الملل الوظيفي.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

(1) الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية في النقاط التالية:

- سد الفجوة البحثية في الدراسات السابقة حول العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة، والملل الوظيفي، والتسكع الإلكتروني.
- تحديد دور الملل الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني.
- دراسة تأثير المؤهلات الزائدة المدركة على كل من الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني.
- تحديد تأثير الملل الوظيفي على التسكع الإلكتروني باعتباره متغيراً أحادي البعد.
- استخلاص إطار مفاهيمي مبسط يوضح العلاقات بين المؤهلات الزائدة المدركة، والملل الوظيفي، والتسكع الإلكتروني بناءً على الدراسات النظرية والبحوث الميدانية.

(2) الأهمية التطبيقية:

تتجلى الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في تسليط الضوء على التأثيرات السلبية لسلوك التسكع الإلكتروني على العاملين في المؤسسات الحديثة. فمن ناحية، يمكن اعتبار التسكع الإلكتروني استراتيجية ذاتية التنظيم يلجأ إليها الموظفون للحصول على فترات راحة ذهنية قصيرة، تُسهم في تحقيق الانفصال النفسي المؤقت عن ضغوط العمل وتقليل مستويات الإجهاد والتعب المتراكم، وهو ما قد ينعكس إيجاباً على الصحة النفسية للعاملين (Wu et al., 2020). ومن ناحية أخرى، يحمل التسكع الإلكتروني في طياته مخاطر استنزاف الموارد الشخصية للموظف وتراكم الإرهاق، مما قد يُفضي في نهاية المطاف إلى تدهور في الصحة العقلية إذا تجاوز الحد المعتدل وأصبح سلوكاً قهرياً (Azizah & Setyawati, 2019). حيث كشفت دراسات حديثة أن الموظفين يقضون في المتوسط ما بين 20% إلى 24% من يوم عملهم في ممارسة أنشطة التسكع الإلكتروني غير المتعلقة بالعمل (Arvan et al., 2019; Erdogan & Bauer, 2021). وينتج عن هذا السلوك انخفاض ملحوظ في الإنتاجية يُقدَّر بما بين 30% إلى 40%، مما يُكبّد الشركات خسائر سنوية هائلة تصل إلى حوالي 750 مليون دولار (Ugrin et al., 2018). هذه الأرقام تؤكد على الأهمية القصوى لفهم أسباب ودوافع التسكع الإلكتروني، والبحث عن استراتيجيات فعالة للحد من آثاره السلبية على المؤسسات.

كما تزداد أهمية دراسة المؤهلات الزائدة المدركة في بيئات العمل المعاصرة نظراً لتفاقم هذه المشكلة واتساع نطاق انتشارها. فتشير الإحصائيات إلى أن نسبة كبيرة من الموظفين في مختلف أنحاء العالم يشعرون بأنهم يمتلكون مؤهلات ومهارات تفوق متطلبات وظائفهم الحالية. ففي الولايات المتحدة، على سبيل المثال، كشفت دراسة (Zhang et al., 2020) أن ما بين 20% إلى 25% من الموظفين لديهم مؤهلات زائدة تتجاوز متطلبات وظائفهم. وفي دراسة أخرى، أفاد 84% من الموظفين في الولايات المتحدة بأنهم يشعرون بامتلاك مؤهلات زائدة (Zhang et al., 2016). وتتفاقم هذه المشكلة مع مرور الوقت، حيث تتسع الفجوة بين مؤهلات الخريجين الجدد ومتطلبات سوق العمل، وهو ما تؤكد الإحصائيات بأن 43% من خريجي الجامعات في الولايات المتحدة يعملون حالياً في وظائف لا تتطلب أساساً مؤهلات جامعية (Rose, 2017). ولا تقتصر هذه الظاهرة على الولايات المتحدة وحدها، بل تمتد لتشمل اقتصادات متقدمة أخرى؛ ففي دول كالمملكة المتحدة وكندا وألمانيا، تشير التقديرات إلى أن ثلث القوى العاملة يعانون من مشكلة

المؤهلات الزائدة (Khan et al., 2022). ويُعد الملل الوظيفي حلقة وصل رئيسية في العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني، وهو ما يُشير إلى ضرورة فهم الملل الوظيفي كعامل أساسي في تفسير سلوكيات التسكع الإلكتروني والحد من انتشارها في المؤسسات المعاصرة.

رابعاً: الخلفية النظرية وتطوير الفروض:

(1) المؤهلات الزائدة المدركة (Perceived Overqualification):

يعود جذور مفهوم المؤهلات الزائدة المدركة إلى مجال علم النفس التنظيمي، حيث يُستخدم لوصف الحالة التي يرى فيها الموظفون أن مستوى معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم يتجاوز بشكل ملحوظ الاحتياجات والمتطلبات الفعلية لوظائفهم، وأن إمكانياتهم لا تُستثمر بالكامل في المهام الموكلة إليهم (Johnson & Johnson, 1996). ويُعرف (Webster's ninth new collegiate dictionary, 1988) المؤهلات الزائدة المدركة بأنها امتلاك الفرد لمستوى تعليمي أو تدريبي أو خبراتي يفوق القدر اللازم لأداء مهام وظيفية محددة. وفي ظل التنامي المستمر في معدلات التعليم والتغيرات الديناميكية التي يشهدها سوق العمل المعاصر، يتزايد إدراك العاملين بأن مؤهلاتهم تتجاوز في كثير من الأحيان متطلبات وظيفتهم الحالية، مما يجعل قضية المؤهلات الزائدة المدركة تحدياً متنامياً في الدراسات التنظيمية المعاصرة (Sun & Yingying, 2025). ورغم مزاياها المحتملة، يتأثر تفاعل الموظفين المؤهلين تأهيلاً زائداً ببيئة العمل؛ فبعضهم يسعى لتنظيم تفاعلات إيجابية مع الزملاء رغبة في التقدير أو التأثير، مما يعزز التعاون والإنتاجية (Chen & Zhou, 2025).

وتُعد المؤهلات الزائدة المدركة جانباً من البطالة المقنعة، حيث يكون الفرد مؤهلاً لوظيفة تتجاوز متطلبات شغله الحالي. وقد أوضح (Feldman 1996) تداخلها مع مظاهر أخرى كالإفراط التعليمي، وتدني الأجور، وعدم استغلال المهارات، ونقص التحديات، والعمل المؤقت، مركزاً على الخلفية التعليمية والخبرات والمهارات. بينما يرى (Erdogan et al 2011) أنها وضع وظيفي يتجاوز فيه تعليم وخبرة الموظف متطلبات وظيفته، ما يُعيق الاستفادة الكاملة من مؤهلاته، ويؤدي لعدم الرضا والإحباط لغياب فرص التطور. ويساهم شعور الموظف بالمؤهلات الزائدة في تعزيز إحساسه بالتميز، ولكنه قد يولد عدم ملائمة مكان العمل لقدراته، مؤثراً سلباً على انتمائه للمنظمة (Chen & Zhou, 2025).

كذلك تشير الدراسات إلى ميل الموظفين ذوي المؤهلات الزائدة لترك منظماتهم (Jayasingam et al., 2021) لشعورهم بعدم الاستفادة من مهاراتهم، مما يُعد خسارة للمنظمات. وتُعتبر المؤهلات الزائدة مظهراً من مظاهر نقص العمالة، حيث يرى الموظفون أن مهاراتهم وخبراتهم غير مستغلة، مما يخلق شعوراً بالنقص في مكانتهم الوظيفية (Erdogan & Bauer, 2021). ويُنظر إليها كحالة توظيف غير مرغوبة تعيق فرص التوظيف الحقيقية (Wald, 2005). مفاهيمياً، تحدث المؤهلات الزائدة عندما يمتلك الأفراد مستويات تعليمية أو معرفية أو مهارية تفوق متطلبات وظائفهم (Erdogan et al., 2018). وتعكس وضع الموظفين في مواقع لا تستغل مؤهلاتهم بالشكل الأمثل (Deng, 2023). فالمؤهلات الزائدة المدركة تعبر عن اعتقاد الموظف بامتلاك مهارات وخبرات تتجاوز متطلبات وظيفته (Lee et al., 2021)، أي إدراك الفرد لامتلاك مهارات ومعرفة وخبرة أعلى مما تتطلبه وظيفته (Maynard et al., 2006)، وتصوره الذاتي لمستوى معرفي يفوق زملاءه في العمل (Shafique et al., 2023). كما تتعدى آثار المؤهلات الزائدة المدركة الجانب الوظيفي لتشمل مواقف وسلوكيات الموظفين وعلاقاتهم في العمل (Liu & Wang, 2012)، وتُعد عائقاً أمام المشاركة المستدامة في سوق العمل (Sesen & Ertan, 2020). ويُعتبر مفهوم المؤهلات الزائدة المدركة من المفاهيم الهامة التي تسهم في فهم دوافع سلوك التسكع الإلكتروني في بيئات العمل. فالمؤهلات الزائدة لدى الموظفين تحمل في طياتها ديناميكية معقدة؛ فمن جهة، قد يكون الشعور بالملل والإحباط الناتج عن عدم استغلال المؤهلات بشكل كامل محفزاً لسلوك التسكع الإلكتروني كوسيلة للتعويض عن النقص في التحفيز والتحدي (Khan et al., 2022). ومن جهة أخرى، يمكن أن تدفع المؤهلات الزائدة الموظفين نحو البحث عن فرص للتعلم والتطور الذاتي خارج نطاق مهامهم الروتينية، مما يُقلل من ميلهم نحو التسكع الإلكتروني غير المنتج إذا تم توجيه هذه الطاقة بشكل صحيح، وقد بينت الدراسات السابقة أن تأثير المؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني ليس تأثيراً مباشراً وبسيطاً، بل يتأثر بشكل كبير بمتغيرات وسياقات تنظيمية أخرى، كمناخ الأداء الذي يُشجع على التعلم والتطور المستمر للموظفين (Tan et al., 2023).

(2) الملل الوظيفي (Job Boredom):

يُمكن تعريف الملل الوظيفي على أنه حالة انفعالية سلبية يعيشها الأفراد العاملون، وتتميز بغياب الاندماج النفسي في العمل والشعور باللامبالاة والفتور تجاه المهام الموكلة إليهم. ففي هذا

السياق، يرى (Harju & Hakanen 2016) أن الملل الوظيفي يمثل حالة من التواجد الجسدي في مكان العمل مع غياب فعلي للمشاركة الذهنية والنفسية في الأنشطة المهنية. ويصفه Wolff et al (2022) بأنه حالة من عدم الاستخدام الأمثل للطاقت والقدرات الذهنية والبدنية المتاحة للفرد في سياق العمل. ويربط (Kim et al 2021) الملل الوظيفي بمشاعر الإحباط والاستياء وعدم القدرة على التركيز، والتي تنشأ كنتيجة مباشرة لنقص الحوافز والمثيرات في بيئة العمل.

وتشير الدراسات السابقة إلى أن الملل هو حالة ديناميكية تتغير حداثتها تبعاً لطبيعة النشاط الذي يمارسه الفرد، فكلما كان النشاط أكثر رتابة وتكراراً وأقل تحفيزاً، كلما ازداد الشعور بالملل (Pekrun et al., 2010). كما يرتبط الملل الوظيفي بانخفاض مستويات الإثارة والرضا العام عن العمل، مما يُفضي إلى تجارب انفعالية سلبية تؤثر على جودة حياة الفرد المهنية (Schaufeli & Salanova, 2013). وفي سياق العمل تحديداً، يُعد الملل الوظيفي حالة غير مرغوبة ذات تداعيات سلبية على كل من أداء الموظفين ومستويات رفاههم الشخصي والمهني (Reijseger et al., 2013; Harju et al., 2022). ويُشير (Wolff et al 2023) إلى أن الشعور بالملل في العمل ينشأ في الغالب عندما يفتقر العمل إلى التوافق مع اهتمامات الفرد وقدراته ومستويات الطاقة الكامنة لديه.

من الجدير بالذكر أن الملل الوظيفي يُنظر إليه في الغالب على أنه نتيجة لنقص تحديات وضغوط العمل، وليس كنتيجة للإرهاق الناجم عن ضغوط العمل المفرطة (Harju et al., 2023). وعلى الرغم من وجود ارتباط وثيق بين طبيعة المهام الروتينية والمتكررة وشيوع الشعور بالملل في العمل، إلا أن هذه العلاقة لا تنعكس بالضرورة بنفس الدرجة على جميع الموظفين، حيث تختلف استجابات الأفراد وتفسيراتهم لمواقف الملل الوظيفي (Santiago et al., 2019). فقد يختبر العديد من الأفراد نوبات من الملل في أوقات مختلفة، وغالباً ما تتضمن الصورة النمطية للشخص الذي يعاني من الملل سمات كالخمول والافتقار إلى الحماس والدافعية (Wolff et al., 2023). ويتميز الملل الوظيفي كحالة انفعالية بخصائص فريدة في سياق العمل تحديداً؛ فقد يختبر الموظفون الملل بشكل خاص عندما يجدون مهامهم الوظيفية تفتقر إلى التحدي الكافي، مما يُولد لديهم شعوراً بعدم الرضا وعدم الإشباع من طبيعة عملهم. فبيئة العمل التي تنسم بالرتابة والملل وتفتقر إلى المحفزات الإيجابية يُمكن أن تؤدي إلى فقدان الموظفين لارتباطهم العاطفي والذهني بالمؤسسة، بل وقد تدفعهم للتفكير جدياً في ترك وظائفهم الحالية والبحث عن فرص بديلة أكثر إرضاءً

(Santiago et al., 2019). بالإضافة إلى ذلك، يُعد عدم التوافق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة عاملاً إضافياً يُسهم في تعزيز تجربة الملل الوظيفي في مكان العمل، حيث قد يجد الموظفون أنفسهم منخرطين في وظائف لا تتناسب مع مهاراتهم وقدراتهم، أو لا تُحقق تطلعاتهم المهنية، مما يُولد لديهم شعوراً بالإحباط وخيبة الأمل. وفي نهاية المطاف، يُمكن أن يؤدي هذا النمط من عدم التوافق بين الفرد والوظيفة إلى فقدان الموظفين لشغفهم بعملهم وتلاشي رغبتهم في تحقيق أهدافهم المهنية وتطوير مسارهم الوظيفي (Santiago et al., 2019). فالملل الوظيفي، الذي يتميز بالتركيز على نقص التحدي وغياب المعنى في العمل (Van Tilburg & Igou, 2017)، ينشأ عندما يفتقر الموقف الوظيفي إلى الإثارة والتحفيز الكافي، مما يُولد لدى الموظف شعوراً بالفراغ والضجر وعدم الرضا. ولا يقتصر تأثير الملل الوظيفي على الجانب النفسي فقط، بل يمتد ليشمل الجوانب الجسدية أيضاً؛ فقد أظهرت الدراسات وجود ارتباط وثيق بين الملل الوظيفي ومجموعة من الاستجابات النفسية والجسدية السلبية، كأعراض الاكتئاب، والصداع، والعصبية، واضطرابات النوم (Sousa & Neves, 2021). وفي سياق متصل، أكدت دراسة (Kamila & Muafi, 2023) على الدور المحوري للملل الوظيفي في دفع الموظفين نحو سلوك التسكع الإلكتروني، حيث يُنظر إلى هذا السلوك كآلية للتعامل مع الملل والتخفيف من حدته في بيئة العمل.

(3) التسكع الإلكتروني (Cyberloafing):

في العصر الرقمي الراهن، أصبحت التكنولوجيا مكوناً بنوياً في النسيج الاجتماعي والاقتصادي، متجاوزة كونها مجرد أداة لتشمل مختلف مناحي الحياة اليومية. ويتجلى التطور المتسارع للتكنولوجيا، سواء على مستوى القدرات التقنية أو الوظائف المتعددة، في دورها المحوري في تسهيل الأنشطة الحياتية المتنوعة. وفي سياق بيئات العمل المعاصرة، تبرز ظاهرة التسكع الإلكتروني كأحد التداعيات الملحوظة للتحويلات الهيكلية في أساليب العمل وأنماط الإدارة الحديثة، والتي أدت إلى تغييرات جوهرية في سلوكيات الموظفين وتراجع مستويات الالتزام والانضباط في أداء المهام الوظيفية (Cohen & Özsoy, 2025). ويحظى قطاع التعليم بشكل خاص بتأثيرات عميقة للتكنولوجيا الرقمية، مما يستدعي دراسة متأنية لظاهرة التسكع الإلكتروني في هذا السياق (Akar & Coskun, 2020).

يُعرف التسكع الإلكتروني في سياق العمل بأنه استخدام الموظفين لتكنولوجيا الإنترنت المتاحة في أماكن عملهم لأغراض شخصية غير مرتبطة بالمهام الوظيفية، بصرف النظر عن

طبيعة هذه الأغراض أو دوافعها. وقد ينطوي هذا السلوك على آثار متباينة، إيجابية وسلبية، على كل من الموظفين والمؤسسة على حد سواء، وذلك تبعاً للسياق المحدد والكيفية التي يتم بها ممارسة التسكع الإلكتروني (Skeja & Lorcu, 2022). ويقضي الموظفون في المتوسط حوالي ساعتين يومياً في أنشطة التسكع الإلكتروني خلال ساعات العمل، مما يتسبب في خسائر اقتصادية كبيرة للشركات تُقدَّر بنحو 85 مليار دولار سنوياً. بسبب هذه الآثار السلبية على الإنتاجية والكفاءة، يُعتبر التسكع الإلكتروني غالباً شكلاً من أشكال الانسحاب السلوكي من العمل. ومع ذلك، تشير بعض الدراسات الحديثة إلى وجود جوانب إيجابية غير متوقعة لهذه الممارسة في بيئات العمل، حيث يُعتقد أنها قد تكون وسيلة تكيفية يستخدمها الموظفون للتعامل مع ضغوط العمل المتزايدة، مثل التعرض للسلوك العدواني أو المسيء في مكان العمل (Andel et al., 2019). وبناءً على ذلك، يتضح أن الدور الوظيفي للتسكع الإلكتروني في بيئات العمل المعاصرة يتسم بتعقيد أكبر مما كان يُتصور في السابق، ويتطلب فهماً معمقاً لأبعاده المختلفة.

كما يُعرف التسكع الإلكتروني بأنه الاستخدام الشخصي لأنظمة البريد الإلكتروني وشبكة الإنترنت أثناء أوقات العمل الرسمية (Blanchard & Henle, 2008). وتتضمن الأمثلة الشائعة لأنشطة التسكع الإلكتروني تصفح مواقع الفيديو مثل يوتيوب ومنصات التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك (Lim, 2002). ويُعد هذا النمط السلوكي، الذي يُمكن تعريفه بإيجاز بأنه استخدام الإنترنت لأغراض شخصية خلال ساعات العمل الرسمية، من بين أكثر أشكال سلوكيات العمل غير المرغوبة انتشاراً في المؤسسات المعاصرة (Derin & Gökçe, 2016). كما يُنظر إلى التسكع الإلكتروني على نطاق واسع باعتباره نمطاً من أنماط سلوك العمل المعاكس أو غير المنتج الذي قد يُعرض المؤسسات لخسائر وأضرار محتملة (Azizah & Setyawati, 2019). وفي تعريف آخر ذي صلة، يُشار إلى التسكع الإلكتروني بأنه استخدام شبكة الإنترنت في مكان العمل لأغراض شخصية خلال ساعات العمل الرسمية، ويُصنف هذا السلوك كشكل من أشكال سلوك العمل الذي ينطوي على تبعات سلبية محتملة، ويُمكن أن يلحق الضرر بالمؤسسات إذا تفاقم وانتشر على نطاق واسع (Pindek et al., 2018).

وفي سياق متصل، يُشير التسكع الإلكتروني أيضاً إلى ممارسة الموظفين لاستغلال موارد الإنترنت المتاحة في المؤسسة (مثل شبكة الإنترنت المؤسسية وأجهزة الحاسوب المكتبية) في قضاء أوقات العمل في تصفح رسائل البريد الإلكتروني الشخصية أو زيارة المواقع الإلكترونية التي لا

تخدم أهداف العمل (Tsai, 2023). ويتسق هذا التعريف مع التصور الأوسع للتسكع الإلكتروني باعتباره استخدامًا طوعيًا لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل الموظفين في ممارسة أنشطة سيررانية غير متعلقة بالعمل خلال أوقات الدوام الرسمي (Wong et al., 2023). وتؤكد دراسات أخرى على أن جوهر التسكع الإلكتروني يتمثل في استخدام الإنترنت في بيئة العمل لأغراض غير وظيفية بحتة (Andel et al., 2019; Wu et al., 2020; Peng et al., 2023). وخلاصة القول، يُمكن تعريف مصطلح "التسكع الإلكتروني" (Cyberloafing) بأنه يشمل أي نشاط إرادي أو طوعي يمارسه الموظفون باستغلال إمكانية الوصول إلى الإنترنت المخصصة لأغراض العمل المؤسسي خلال ساعات العمل الرسمية، ويتضمن هذا النشاط تصفح المواقع الإلكترونية غير المرتبطة بالعمل لأهداف شخصية، بما في ذلك استقبال وإرسال رسائل البريد الإلكتروني الشخصية. ويُعد هذا النمط من السلوك في جوهره إساءة استخدام لموارد الإنترنت المؤسسية (Lim, 2002). وتجدر الإشارة إلى أن نطاق التسكع الإلكتروني لم يعد محصوراً في أجهزة الحاسوب المكتبية وشبكات الإنترنت الثابتة، بل امتد ليشمل الهواتف المحمولة الذكية التي أصبحت في العصر الرقمي الراهن أدوات متعددة الوظائف تتجاوز كونها مجرد وسيلة للاتصال الصوتي والمرئي بين الأفراد. فقد تحولت الهواتف الذكية إلى منصات رقمية متكاملة توفر بيانات افتراضية وهويات رقمية متنوعة يسعى الأفراد من خلالها إلى تحقيق المتعة والتسلية والترفيه، كما تُمكن المستخدمين أيضاً من ممارسة أنشطة التسوق الإلكتروني وإدارة شؤونهم المالية عبر الإنترنت، وبناءً على هذه التحولات، يُمكن التأكيد على أن تطبيقات الهواتف الذكية التي تُحفز أنماط سلوك التسكع الإلكتروني ترتبط ارتباطاً وثيقاً بظاهرة استخدام الهواتف الذكية بشكل قهري أو إدماني (Gökçearslan et al., 2016). لذا، يصبح من الضروري على المسؤولين في المؤسسات التعليمية إدراك هذا التوازن الدقيق بين الآثار الإيجابية والسلبية للتسكع الإلكتروني، والسعي نحو إدارة هذه الظاهرة بشكل فعال في بيئات العمل الحديثة. كما تتزايد المخاوف بشأن التداعيات السلبية لسلوك التسكع الإلكتروني على أداء المؤسسات وربحياتها. فقد أشارت دراسة (Azizah & Setyawati, 2019) إلى أن التسكع الإلكتروني يُعدّ شكلاً من أشكال سلوك العمل المعاكس وغير المُنتج، الذي يُمكن أن يُعرّض المؤسسات لمخاطر جمة، تبدأ بتراجع الإنتاجية وصولاً إلى خسائر مالية فادحة.

(4) المؤهلات الزائدة المدركة والملل الوظيفي:

تُفسر نظرية ملائمة الشخص للوظيفة (Person-job fit theory) العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والملل الوظيفي من خلال مفهوم عدم التطابق بين قدرات الموظف ومتطلبات الوظيفة. فعندما يمتلك الموظف مهارات وقدرات تفوق متطلبات وظيفته، ينشأ لديه شعور بأن إمكانياته لا تُستغل بشكل كامل، مما يُفضي إلى نقص في التحفيز والتحدي، وبالتالي الشعور بالملل، هذا النقص في التوافق يُقلل من فرص الموظف في تفعيل معارفه ومهاراته، مما يُولد شعوراً بالركود وعدم الرضا، حيث تنخفض المتطلبات التحديّة والموارد المتاحة، مما يزيد من حدة هذا الشعور بعدم التطابق (Sánchez-Cardona et al., 2020).

وتركز هذه النظرية على أن المؤهلات الزائدة المدركة تعتبر تجسيداً لعدم التوافق بين قدرات الموظف ومتطلبات الوظيفة. هذا الإدراك بعدم التوافق يُحفز الشعور بالملل الوظيفي، حيث يدرك الموظف أن مهاراته وقدراته لا تُستغل بشكل كافٍ في بيئة العمل، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا والتحفيز. بالتالي، تُفسر هذه النظرية العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والملل الوظيفي من خلال مفهوم عدم الملاءمة بين الشخص والوظيفة، حيث يُعدّ الملل الوظيفي نتيجة مباشرة لهذا الإدراك بعدم التوافق، حيث يُعتبر الملل استجابة عاطفية طبيعية لبيئة عمل لا تُحقّر الموظف وتُهمل قدراته (Kim et al. 2021).

وفقاً لهذه النظرية يُعدّ وجود فائض في المؤهلات (تجاوز مؤهلات الموظف متطلبات وظيفته) مؤشراً على عدم التطابق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة. هذا التباين يُولد لدى الموظفين شعوراً بأن قدراتهم لا تُستثمر بالشكل الأمثل، مما يُفضي إلى الاستياء وعدم الرضا، وبالتالي إلى الملل. هذا الشعور ينبع من إدراك الموظف لعدم وجود فرص كافية لتطوير واستخدام كامل إمكانياته في بيئة العمل الحالية. هذا يتوافق مع فكرة أن الملل يرتبط بشكل وثيق بعدم الاستفادة الكاملة من العمل والمهارات المكتسبة (Khan et al., 2022).

تُشير أيضاً هذه النظرية إلى أن الإحساس بفائض المؤهلات يُعدّ شكلاً من أشكال عدم الملاءمة بين الفرد والوظيفة، حيث يدرك الفرد أن مؤهلاته (المعرفة، المهارات، القدرات، الخبرة، التعليم) تتجاوز متطلبات الوظيفة. هذا النقص في الملاءمة يُمكن أن يؤدي إلى الملل الوظيفي نتيجة شعور الفرد بعدم التحفيز ونقص التحدي في بيئة العمل التي لا تُستغل فيها إمكانياته بشكل كامل. من هذا المنطلق، يُفترض أن الإحساس بفائض المؤهلات يُساهم في زيادة احتمالية الشعور بالملل الوظيفي (Peng et al. 2022).

وفقًا لنظرية الحرمان النسبي (Relative Deprivation Theory)، يقارن الموظفون ظروف عملهم الحالية بما يعتقدون أنهم يستحقونه بناءً على مؤهلاتهم. عندما يدرك الموظفون ذوو المؤهلات الزائدة المدركة أن وظائفهم الحالية لا تتناسب مع طموحاتهم ومؤهلاتهم المكتسبة، ينشأ لديهم شعور بالحرمان النسبي، أي الشعور بأنهم محرومون من منصب أو وظيفة أفضل يستحقونها. هذا الشعور بالحرمان يؤدي إلى تصورات وجدانية سلبية، أهمها الملل الوظيفي، حيث يشعر الموظف بنقص الاهتمام وصعوبة التركيز على مهام عمله لعدم شعوره بالتحدي أو الإثراء المناسب لقدراته. بالتالي، تعمل المؤهلات الزائدة المدركة كعامل مُسبِّب للشعور بالحرمان النسبي، الذي بدوره يُفضي إلى الملل الوظيفي كاستجابة طبيعية لهذا الشعور بعدم الرضا عن الوضع الحالي (Bochoridou & Gkorezis, 2024).

وتوصلت نتائج دراسة (Bochoridou & Gkorezis, 2024; Khan et al., 2022; Kim et al, 2021; Peng et al., 2022; Sánchez-Cardona et al., 2020; Vishlaghi & Alaviematin, 2023) لوجود تأثير معنوي إيجابي للمؤهلات الزائدة على الملل الوظيفي، وبناءً على ما سبق من دراسات يتوقع الباحثان وجود علاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والملل الوظيفي، حيث يمكن صياغة فرض الدراسة الأول كالتالي:

H1: يوجد تأثير معنوي إيجابي للمؤهلات الزائدة المدركة على الملل الوظيفي.

(4) الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني:

وفقًا لنظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)، يسعى الأفراد إلى تعظيم المكاسب وتقليل الخسائر في تفاعلاتهم، يُفسر هذا المبدأ العلاقة بين الملل الوظيفي وسلوك التسكع الإلكتروني على النحو التالي، عندما يشعر الموظفون بالملل، يرون أن بيئة العمل لا توفر لهم التحفيز أو الإثراء المتوقع، مما يُعتبر بمثابة "خسارة" في علاقة التبادل مع المنظمة. كرد فعل على هذا النقص، يلجأ الموظفون إلى التسكع الإلكتروني كنوع من "التعويض" أو "المكسب" البديل، حيث يجدون فيه المتعة والإثارة التي يفتقدونها في عملهم، ويُصبح التسكع الإلكتروني وسيلة لإدارة الملل واستعادة الشعور بالهدف، حتى وإن كان ذلك على حساب وقت العمل وإنتاجية المنظمة. بالتالي، يُنظر إلى التسكع الإلكتروني كاستجابة سلوكية ناتجة عن خلل في علاقة التبادل الاجتماعي بين الموظف والمنظمة، حيث يحاول الموظف من خلاله استعادة التوازن من وجهة نظره، حيث

يُعتبر التسكع الإلكتروني بمثابة مُيسر للتغلب على الملل واستعادة الشعور بالهدف (Younas et al., 2023).

يُمثل التسكع الإلكتروني محاولة لإعادة هيكلة بيئة العمل المملة بإضافة عناصر أكثر جاذبية وإثارة للاهتمام، وإن كانت شخصية، بمعنى آخر، يعمل التسكع الإلكتروني كمهرب مؤقت من حالة الملل، حيث يوفر للموظف تحفيزاً بديلاً ومتعة آنية، ما يُخفف مؤقتاً من الشعور بالملل. ومع ذلك، يجب التنويه إلى أن هذا السلوك، رغم كونه أقل ضرراً من أشكال أخرى من سلوكيات العمل المضادة، يُعتبر انحرافاً عن المهام المطلوبة ويُمكن أن يؤثر سلباً على إنتاجية العمل بشكل عام (Pindek et al, 2018).

يُعتبر الملل الوظيفي دافعاً قوياً للموظفين للمشاركة في سلوك التسكع الإلكتروني، حيث يلجئون إلى استخدام الإنترنت لأغراض شخصية وغير متعلقة بالعمل كوسيلة للهروب من الشعور بالملل ونقص التحفيز في وظائفهم. هذا ما يُعرف بالتسكع الإلكتروني كآلية للتغلب على الملل، فكلما زاد الملل الوظيفي، زاد احتمال المشاركة في التسكع الإلكتروني (Kamila & Muafi, 2023).

فعندما يشعر الفرد بالملل في بيئة العمل، يُصبح أكثر عرضة للبحث عن أنشطة بديلة تُشعره بالتحفيز أو الترفيه، وغالباً ما يجد هذه الأنشطة في استخدام الإنترنت لأغراض شخصية خلال وقت العمل، وهو ما يُعرف بالتسكع الإلكتروني. هذا السلوك يُعتبر وسيلة للهروب من المشاعر السلبية المرتبطة بالملل، مثل المزاج السيئ والإحساس بعدم الرضا عن المهام. بالتالي، توجد علاقة طردية بين الملل الوظيفي وسلوك التسكع الإلكتروني، فكلما زاد شعور الفرد بالملل في عمله، زادت احتمالية انخراطه في سلوك التسكع الإلكتروني كآلية للتكيف أو التغلب على هذا الشعور. هذه العلاقة مدعومة بأبحاث تربط بين الاستعداد للملل واستخدام التكنولوجيا بشكل إشكالي، وكذلك بين الملل واستخدام الهواتف المحمولة بشكل مفرط، مما يُشير إلى أن الأفراد الذين يميلون إلى الشعور بالملل يبحثون عن وسائل رقمية لتشتيت انتباههم وتخفيف هذا الشعور (Khari & Bhatt, 2023).

ولتوضيح ذلك يؤكد (Stănescu, 2017) وجود ارتباط كبير بين الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني فكلما زاد عدد الموظفين الذين يشعرون بالملل زاد احتمال انخراطهم في سلوكيات التسكع الإلكتروني، أيضاً أظهرت النتائج أنه ليس كل أنواع سلوكيات التسكع الإلكتروني مرتبطة بالملل الوظيفي، كما أظهرت النتائج أن الموظفون الذكور يشاركون بدرجة أكبر في أنشطته التسكع

الإلكتروني مقارنة بالموظفات. كما وضح (Ohana et al., 2024) أن غياب المسؤولية الاجتماعية للشركات قد يؤدي إلى ظهور مشاعر سلبية، مثل الملل في مكان العمل، وأن الموظفين الذين يشعرون بالملل من المحتمل أن يلجؤوا إلى سلوكيات التسكع الإلكتروني.

وتوصلت نتائج دراسة (Kamila & Muafi, 2023; Ohana et al., 2024; Pindek et al., 2018; Stănescu. 2017; Younas et al., 2023) لوجود تأثير معنوي إيجابي للملل الوظيفي على التسكع الإلكتروني، وبناء على ما سبق من دراسات يتوقع الباحثان وجود علاقة بين الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني، حيث يمكن صياغة فرض الدراسة الثاني كالتالي:

H2: يوجد تأثير معنوي إيجابي للملل الوظيفي على التسكع الإلكتروني.

(6) المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني:

وفقًا لنظرية العدالة (Equity Theory) يسعى الموظفون إلى تحقيق توازن بين مدخلاتهم في العمل (مثل التعليم والمهارات والخبرة) ومخرجاتهم (مثل المكافآت وفرص التطور)، عندما يشعر الموظفون بمؤهلات زائدة عن متطلبات وظائفهم (المؤهلات الزائدة المدركة)، فإنهم يدركون خللاً في هذا التوازن، حيث يرون أن مدخلاتهم تفوق بكثير مخرجاتهم، أي أنهم لا يحصلون على التقدير والفرص التي تتناسب مع مؤهلاتهم. هذا الإدراك بالظلم وعدم الإنصاف يدفعهم إلى محاولة استعادة التوازن، ليس من خلال زيادة مخرجاتهم بالضرورة، بل بتقليل مدخلاتهم، أي تقليل الجهد المبذول في العمل. حيث تؤثر المؤهلات الزائدة بشكل إيجابي على التسكع الإلكتروني من خلال آلية الانفصال الأخلاقي (Wang et al., 2025).

يفترض أن الموظفين الذين يدركون أنهم مؤهلون أكثر من اللازم لوظائفهم هم أكثر عرضة للمشاركة في سلوك التسكع الإلكتروني. ينبع هذا الافتراض من شعور هؤلاء الموظفين بعدم التوازن بين مدخلاتهم (مثل التعليم والمهارات والخبرة) ومخرجاتهم (مثل التحديات الوظيفية والأجر والتقدير والفرص). هذا الشعور بعدم الإنصاف قد يدفعهم إلى البحث عن طرق "لانتقام" من مؤسساتهم، ويعتبر التسكع الإلكتروني وسيلة آمنة وفعالة لتحقيق ذلك. فالتسكع الإلكتروني، الذي يشمل استخدام الإنترنت لأغراض شخصية خلال ساعات العمل، يصعب اكتشافه من قبل المشرفين والزلاء، حيث لا يتطلب مغادرة مكان العمل ويمكن إخفاؤه بسهولة تحت ستار الانشغال بالعمل. بالتالي، يصبح التسكع الإلكتروني وسيلة جذابة للموظفين ذوي المؤهلات الزائدة للتعبير عن

استيائهم وشعورهم بالإحباط نتيجة لعدم استغلال قدراتهم بالشكل المناسب، دون خوف كبير من العقاب أو الملاحظة (Zhang et al., 2020).

بالاعتماد على **نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)** يوازن الموظفون بين مدخلاتهم (مثل التعليم والمهارات والخبرة) ومخرجاتهم (مثل الرواتب والمكافآت وفرص النمو). عندما يشعر الموظفون ذوو المؤهلات الزائدة المُدركة بأن مدخلاتهم تفوق بكثير مخرجاتهم، أي أن وظائفهم لا تستغل قدراتهم بشكل كامل ولا توفر لهم فرصاً مناسبة لتطوير مهاراتهم، ينشأ لديهم شعور بعدم التوازن والظلم في هذا التبادل. كرد فعل لهذا الشعور، قد يلجأ هؤلاء الموظفون إلى سلوكيات تعويضية، مثل التسكع الإلكتروني، بهدف استعادة هذا التوازن المُدرك. يُنظر إلى التسكع الإلكتروني هنا كشكل من أشكال "الاسترداد" لوقتهم وطاقاتهم التي يشعرون بأنها تُهدر في وظيفة لا تتناسب مع مؤهلاتهم، وبالتالي يُعتبر التسكع الإلكتروني وسيلة لتحقيق نوع من العدالة الذاتية في التبادل الاجتماعي غير المتكافئ الذي يمرون به (Harandi & Mirzaeian Khamseh, 2024).

وفقاً لنظريتي **العدالة والحرمان النسبي**، يُفسر سلوك التسكع الإلكتروني لدى الموظفين ذوي المؤهلات الزائدة كاستجابة لإدراكهم لعدم التوازن بين مدخلاتهم (مؤهلاتهم ومهاراتهم) ومخرجاتهم (المهام الموكلة إليهم، التقدير، والفرص). فعندما يشعر الموظف بأن مؤهلاته تفوق متطلبات وظيفته الحالية، ينشأ لديه شعور بالحرمان النسبي، أي أنه محروم من وظيفة أو منصب يتناسب مع قدراته. هذا الشعور يُعززه إدراكه لعدم العدالة، حيث يقارن نفسه بآخرين قد يكونون أقل منه تأهيلاً ويشغلون مناصب أفضل. هذا الإحساس بالظلم والحرمان يدفع الموظف إلى البحث عن تعويض، ولو بشكل غير مباشر، عن طريق الانخراط في سلوكيات سلبية مثل التسكع الإلكتروني، كنوع من التعبير عن عدم الرضا أو كنوع من "الانتقام" من المنظمة التي لا تُقدّر مؤهلاته بالشكل المناسب. بمعنى آخر، يعمل التسكع الإلكتروني كآلية تكيف أو تعويض نفسي يحاول من خلالها الموظف استعادة توازنه النفسي والاجتماعي بعد إدراكه لعدم العدالة والحرمان النسبي الناتج عن زيادة تأهيله (Khan et al., 2022).

وتوصلت نتائج دراسة (Cheng et al., 2020; Harandi & Mirzaeian, 2020; Khamseh, 2024; Khan et al., 2022; Zhang et al., 2020) لوجود تأثير معنوي إيجابي للمؤهلات الزائدة على التسكع الإلكتروني، وبناء على ما سبق من دراسات يتوقع الباحثان وجود

علاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني، حيث يمكن صياغة فرض الدراسة الثالث كالتالي:

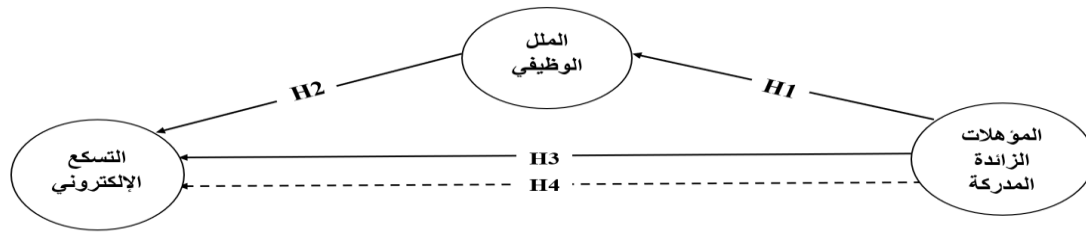
H3: يوجد تأثير معنوي للمؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني.

(7) الدور الوسيط للملل الوظيفي:

باستعراض الدراسات السابقة، تم اكتشاف أن الملل الوظيفي يُستخدم كمتغير وسيط في عدة علاقات وفقاً للعديد من الدراسات، حيث تم دراسة الملل الوظيفي كوسيط مع المؤهلات الزائدة المدركة كمتغير مستقل، حيث تمت دراسة الدور الوسيط للملل الوظيفي كوسيط في العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة ونية ترك العمل (Bochoridou & Gkorezis, 2024)، والعلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة وسلوكيات العمل المضادة (Khan et al., 2022)، أيضاً العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Kim et al, 2021)، والعلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والاستخدام المكثف للهواتف الذكية (Peng et al., 2022). في حين تمت دراسة الملل الوظيفي كوسيط مع التسكع الإلكتروني كمتغير تابع، حيث تمت دراسة الدور الوسيط للملل الوظيفي كوسيط في العلاقة بين عبء الدور والتسكع الإلكتروني (Pindek et al, 2018)، والعلاقة بين الذكاء العاطفي والتسكع الإلكتروني (Khari & Bhatt, 2023)، والعلاقة بين العمل الهادف والتسكع الإلكتروني (Ojică, 2022) والعلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه الموظفين والتسكع الإلكتروني (Ohana et al., 2024)، وبناء على ما سبق من دراسات يتوقع الباحث وجود علاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني عند توسيط الملل الوظيفي، حيث يمكن صياغة فرض الدراسة الرابع كالتالي:

H4: يوجد تأثير معنوي غير مباشر للمؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني عند توسيط الملل الوظيفي.

وبناءً على ما تقدم من عرض للعلاقات بين متغيرات الدراسة، فإن الإطار المفاهيمي لهذه المتغيرات يمكن توضيحه في الشكل (1):



شكل (1)
الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

المصدر: إعداد الباحثان.

خامساً: منهجية الدراسة:

يقوم الإطار النظري أو فروض الدراسة على أساس الدراسات السابقة (النظريات)، بالإضافة إلى القيام بمحاولة شرح العلاقات بين متغيرات الدراسة وفي ضوء ذلك يتم استخدام ما يطلق عليه نموذج المعادلة البنائية لاختبار الفرضيات والتعرف على صحتها أو رفضها ومن ثمّ فإن المنهج الاستنتاجي هو المنهج المناسب للدراسة الحالية (Afsar et al., 2020). وتتضمن منهجية الدراسة التالي:

(1) مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بقسم التعليم في جامعة الزقازيق والبالغ عددهم (3517) موزعين على إدارات وكليات الجامعة وتم اختيار عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع الدراسة على أساس التوزيع النسبي كما هو موضح في الجدول (1) وتم تحديد المفردات بشكل عشوائي بسيط داخل كل إدارة وكلية. كما تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج يسمى Sample Size Calculator وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ 3517 مفردة، وعند مستوى ثقة 95% وحدود خطأ $\pm 5\%$ ، وبإدخال هذه البيانات للبرنامج تم حساب حجم العينة وبلغ عدد مفردات العينة 347 مفردة موزعة على مجتمع الدراسة بإدارات وكليات جامعة الزقازيق.

جدول (2)

حجم المجتمع والعينة وعدد الاستجابات الصحيحة

الاستجابة الصحيحة	الاستبيانات الموزعة	المجتمع	الجهة
174	202	1760	إدارات الجامعة
173	200	1757	كليات الجامعة
347	402	3517	مجـ

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً علي بيانات الإدارة العامة للموارد البشرية ووحدة تطوير الأداء عام 2024.

(2) **أنواع البيانات:** اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على نوعين من البيانات هما **البيانات الأولية** من خلال جمع البيانات حول متغيرات الدراسة عن طريق الاستبيان من العاملين بجامعة الزقازيق، بالإضافة إلى تجميع البيانات من **المصادر الثانوية** التي تم جمعها من قبل من مراجعة الكتب والدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بهم.

(3) **أسلوب جمع البيانات:** ونظراً لأن هذه الدراسة تسعى للتعرف على تأثير المؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني من خلال توسط الملل الوظيفي، فإن الأمر يتطلب جمع البيانات من عينة الدراسة حول المتغيرات موضع الدراسة لأول مرة وذلك لنقص البيانات حول المتغيرات، وبالتالي فإن أسلوب جمع البيانات المناسب للدراسة هو **أسلوب الاستبيان**.

(4) **نسبة استجابة مفردات العينة:** تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان الإلكتروني والمقابلات الشخصية مع مفردات عينة الدراسة في الكليات والإدارات بالجامعة التي شملتها الدراسة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة (واتساب، وفيس بوك)، حيث تم توزيع 402 استمارة استقصاء، وقد بلغت نسبة الاستجابة الكلية 86.3% وهي نسبة مقبولة، حيث بلغ عدد قوائم الاستقصاء المملوءة والصحيحة 347 قائمة، كما هو موضح في الجدول (2).

(5) **خصائص عينة الدراسة:** حيث يشكل الذكور 46.4% والإناث 53.6% من العينة، مما يعكس توازناً بين الجنسين فيما يتعلق بالعمر، كما تهيمن الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة بنسبة 58.5%، تليها الفئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة 25.1%، بينما تمثل الفئات الأكبر سناً نسباً أقل بالنسبة للخبرة، ويشكل الأفراد الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات 49.6% من العينة، مما يوضح أن غالبية المشاركين في الدراسة لديهم خبرة قصيرة، بينما يشكل الأفراد ذوو الخبرة الطويلة نسباً أقل، كما هو موضح في الجدول رقم (3).

جدول (3) خصائص العينة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
النوع	ذكر	161	46.4%
	أنثى	186	53.6%
	مجـ	347	100%

تابع جدول (3) خصائص العينة

58.5%	203	30 – 20 >	العمر
25.1%	87	40 – 30 >	
14.4%	50	50 – 40 >	
2%	7	50 <	
100%	347	مجـ	
49.6%	172	5 >	الخبرة
19%	66	10 – 5 >	
21%	73	15 – 10 >	
10.4%	36	15 <	
100%	347	مجـ	

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على بيانات الإدارة العامة للموارد البشرية ووحدة تطوير الأداء عام 2024.

(6) مقاييس الدراسة:

اعتمد الباحثان في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء تم إعدادها لغرض هذا الدراسة يتم الإجابة عنها بمعرفة المستقصي منه وبأنفسه. بحيث تشمل مجموعة من الأسئلة لقياس متغيرات الدراسة وتعتمد على مقياس ليكرت الخماسي والتي تقع في مستويات تتراوح بين موافق تماماً (5) إلى غير موافق تماماً (1). وشملت قائمة الاستقصاء ثلاثة أجزاء كالتالي:

أ. **المؤهلات الزائدة المدركة:** من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير المؤهلات الزائدة المدركة، سيستند الباحثان على مقياس (Maynard et al., 2006) الذي قام بقياس المؤهلات الزائدة المدركة بعدد 9 عبارة والتي ثبت صدقها وثباتها، وذلك لأنه أكثر المقاييس استخداماً في الدراسات السابقة (Bochoridou & Gkorezis, 2023; Dar et al., 2022; Deng, 2023; Erdogan et al., 2020; Fan et al., 2023; Khan et al., 2022; Peng et al., 2023).

ب. **التسكع الإلكتروني:** من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التسكع الإلكتروني، سيستند الباحثان على مقياس (Blanchard & Henle, 2008) الذي يتكون من 6 عبارة، وقد ثبت صدق وثبات هذا المقياس، وتم اختيار ذلك المقياس ذلك لأنه أكثر المقاييس استخداماً في الدراسات السابقة على حد علم الباحثان، وسبق استخدامه في العديد من الدراسات

(Baturay & Toker, 2015; Derin & Gökçe, 2016; Askew et al., 2014;)
(Skeja & Lorcu, 2022; Restubog et al., 2011).

ج. الملل الوظيفي: من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتصلة بمتغير الملل الوظيفي، سيستند الباحثان على مقياس (Reijseger et al., 2013) الذي قام بقياس الملل الوظيفي بعدد 6 عبارة والتي ثبت صدقها وثباتها وذلك لأنه أكثر المقاييس استخداماً في الدراسات السابقة على حد علم الباحثان. وسبق استخدامه في العديد من الدراسات (Sousa & Neves, 2021; Toscanelli et al., 2022; Harju et al., 2022; Khan et al., 2022; Harju et al., 2023; Kamila & Muafi. 2023).

سادساً: تحليل البيانات:

لاختبار فروض الدراسة قام الباحثان باستخدام برنامج AMOS V.26 ويعتمد هذا البرنامج على نموذجين وهما القياسي والهيكل ويمكن توضيحهما كما يلي:

(1) تقييم نموذج القياس: قام الباحثان في هذا الجزء باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) Structural Equation Modeling، للتأكد من الصدق البنائي لمقياس الدراسة، ومن صحة النموذج وصلاحيته والتأكد من مطابقته لبيانات الدراسة قبل إجراء اختبار الفروض وذلك من خلال اتباع الخطوات التالية:

أ. تحديد اعتمادية معاملات التحميل (Loadings): ويتضح من جدول (2) أن جميع معاملات التحميل مقبولة، حيث يرى (Hair et al., 2010) أن قيم معاملات التحميل المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من 0.50.

ب. حساب معامل الثبات المركب (Composite Reliability): ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للوقوف على ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، وكما هو موضح بجدول (2) أظهرت نتائج اختبار الثبات أن معامل ألفا كرونباخ لكل من المؤهلات الزائدة المدركة والملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني كان 0.903، 0.882، 0.919 على الترتيب، ومن ثم فإن جميع معاملات ألفا كرونباخ مقبولة حيث يرى (Hair et al., 2010) أن قيم ألفا المقبولة تكون أكبر من 0.7. يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة. أما عن ثبات المكونات Composite Reliability (CR) فقد أظهرت نتائج

التحليل الإحصائي والتي يوضحها جدول (2) أن جميع قيم (CR) مقبولة، حيث يرى أن قيم (CR) المقبولة لابد أن تكون مساوية أو أكبر من 0.70 (Hair et al., 2010).

ج. قياس الصدق التقاربي (convergent Validity): ويشير إلى المدى الذي تتقارب فيه العبارات التي تقيس البعد أو المتغير، أو يمكن تحميلها معاً على بعد أو متغير واحد، ويتم قياسه عن طريق متوسط التباين المستخرج (Average variance extracted (AVE)، والذي لابد أن تزيد قيمته عن 0.50 لكل بعد أو متغير يتم قياسه. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (4) أن جميع قيم (AVE) مقبولة.

جدول (4): معاملات التحميل والثبات والصدق التقاربي

المتغير	كود العبارة	معاملات التحميل	الصدق التقاربي	معامل ألفا	الثبات المركب
المؤهلات الزائدة المدركة (POQ)	POQ 1	.656	0.505	0.903	0.902
	POQ 2	.730			
	POQ 3	.699			
	POQ 4	.690			
	POQ 5	.761			
	POQ 6	.692			
	POQ 7	.712			
	POQ 8	.748			
	POQ 9	.699			
الملل الوظيفي (JB)	JB1	.728	0.545	0.882	0.877
	JB2	.778			
	JB3	.747			
	JB4	.792			
	JB5	.640			
	JB6	.737			
التسكع الإلكتروني (CL)	CL1	.649	0.629	0.919	0.910
	CL2	.765			
	CL3	.861			
	CL4	.817			
	CL5	.845			
	CL6	.801			

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

الصدق التمييزي Discriminant Validity: ويشير إلى المدى الذي يكون فيه كل بعد أو كل متغير مختلف عن البعد أو المتغير الآخر، ويتم قياسه عن طريق الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (square root of (AVE)، حيث أنه لابد أن يزيد ارتباط البعد أو المتغير بنفسه عن

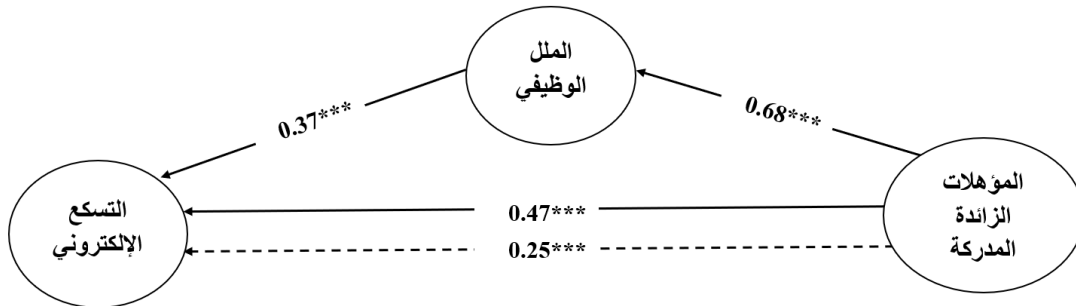
قيمه ارتباطه بباقي متغيرات الدراسة الأخرى. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (5) أن جميع القيم مقبولة.

جدول (5) الصدق التمييزي باستخدام الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE).

المتغير	المؤهلات الزائدة المدركة	الملل الوظيفي	التسكع الإلكتروني
المؤهلات الزائدة المدركة	0.710		
الملل الوظيفي	0.668***	0.738	
التسكع الإلكتروني	0.706***	0.689***	0.793

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. Significance: *** $p < 0.001$

(2) تقييم النموذج الهيكلي: قام الباحثان باستخدام البرنامج الإحصائي Amos V.26 حيث تم صياغة النموذج الهيكلي للدراسة في الشكل (2)، وكذلك تم اختبار فروض الدراسة ومعرفة معاملات المسار بين متغيرات الدراسة ومستوي معنوية العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة. ويتضح أن مؤشرات جودة تطابق النموذج كانت ممتازة $\chi^2 (181) = 377.161$, $\chi^2/df = 2.084$, $CFI=0.954$, $SRMR=0.045$, $RMSEA=0.056$, $P=0.107$



الشكل (2) النموذج الهيكلي للدراسة
المصدر: إعداد الباحثان.

ويتضح في الجدول (6) نتائج اختبار التحليل الإحصائي للنموذج الهيكلي للدراسة حيث يوضح العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني عند توسيط الملل الوظيفي.

جدول (6): نتائج تحليل معاملات المسار

الفرض	المستقل	الوسيط	التابع	معامل المسار	نتيجة الفرض
H1	POQ	JB		0.68***	قبول الفرض
H2		JB	CL	0.37***	قبول الفرض
H3	POQ		CL	0.47***	قبول الفرض

تابع جدول (6): نتائج تحليل معاملات المسار

قبول الفرض	0.25***	CL	JB	POQ	H4
Model Fit Indic					
$\chi^2 (181) = 377.161$, $\chi^2/df = 2.084$, $CFI=0.954$, $SRMR=0.045$, $RMSEA=0.056$, $P=0.107$					

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. Significance: *** $p < 0.001$

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي للمؤهلات الزائدة المدركة على الملل الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.68) عند مستوى معنوية 0.001، وعليه يتم قبول الفرض الأول، كذلك تُظهر النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي للملل الوظيفي على التسكع الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.37) عند مستوى معنوية 0.001، وعليه يتم قبول الفرض الثاني، كما تشير النتائج لوجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للمؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.47) عند مستوى معنوية 0.001. وعليه يتم قبول الفرض الثالث، كذلك تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود تأثير معنوي غير مباشر للمؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني عند توسيط الملل الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.25) عند مستوى معنوية 0.001، وعليه يتم قبول الفرض الرابع.

سابعاً: مناقشة النتائج:

يتناول هذا الجزء مناقشة نتائج الدراسة في النقاط التالية:

(1) العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والملل الوظيفي:

تشير نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للمؤهلات الزائدة المدركة على الملل الوظيفي، وتتفق النتائج الحالية مع دراسات (Bochoridou & Gkorezis, 2024; Khan et al., 2022; Kim et al., 2021; Peng et al., 2022; Sánchez-Cardona et al., 2020; Vishlaghi & Alaviematin, 2023) التي درست تأثير المؤهلات الزائدة المدركة على الملل الوظيفي، تشير نتائج الدراسة إلى أن الموظفين في جامعة الزقازيق الذين يشعرون بأن مؤهلاتهم وخبراتهم تتجاوز متطلبات وظائفهم يميلون إلى الشعور بملل وظيفي متزايد، وهذا التأثير الإيجابي المعنوي يعني أن هناك علاقة مباشرة وواضحة بين إدراك الموظفين لوجود مؤهلات زائدة لديهم وبين شعورهم بالملل أثناء أداء مهامهم، وقد يعود ذلك إلى عدم توافق طبيعة العمل مع تطلعاتهم المهنية، وافتقار الوظيفة للتحديات التي تتناسب مع إمكانياتهم، مما يؤدي إلى فقدان الحافز والشعور

بالروتين وعدم الرضا، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي والإحباط بسبب الفجوة بين تطلعاتهم والواقع، كما أن غياب فرص النمو والتطوير داخل المؤسسة يُعمّق هذا الشعور، وهذه العوامل تؤثر سلباً على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، مما يتطلب توفير بيئة عمل محفزة، وفرص للنمو والتطوير المهني لتقليل هذا التأثير.

(2) العلاقة بين الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني:

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للملل الوظيفي على التسكع الإلكتروني، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Kamila & Muafi, 2023; Ohana et al., 2024; Pindek et al., 2018; Stănescu. 2017; Younas et al., 2023) التي درست تأثير الملل الوظيفي على التسكع الإلكتروني، وتشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني بين موظفي جامعة الزقازيق، مما يعني أن زيادة الشعور بالملل الوظيفي تدفع الموظفين لقضاء وقت أطول على الإنترنت في أنشطة غير مرتبطة بالعمل، مثل تصفح وسائل التواصل الاجتماعي أو مواقع الترفيه، هذا السلوك يُعد وسيلة لتخفيف الشعور بالملل والابتعاد عن روتين العمل الرتيب، وعدم التحفيز في بيئة العمل، ويُعزى ذلك إلى غياب التحديات الوظيفية، وسهولة الوصول إلى الإنترنت، والرغبة في التفاعل الاجتماعي أو استعادة الشعور بالسيطرة على الوقت، وهذا السلوك يؤثر سلباً على الإنتاجية والتركيز، ويبرز الحاجة إلى إعادة تصميم الوظائف، وتوفير أنشطة محفزة، ووضع سياسات مرنة لاستخدام الإنترنت، بهدف تقليل الملل وتعزيز التفاعل والالتزام المهني، وهذا التأثير الإيجابي بين الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني قد يكون ناتجاً عن قلة التحديات الوظيفية أو غياب الحافز داخل بيئة العمل، مما يدفع الموظفين إلى البحث عن منفذ بديل لتلبية احتياجاتهم النفسية والشخصية، ويُظهر ذلك أهمية خلق بيئة عمل تفاعلية ومشجعة تقلل من الملل وتزيد من إنتاجية الموظفين من خلال توفير مهام محفزة وأنشطة تشجع على الابتكار والتطوير.

(3) العلاقة بين المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني:

تأكد نتائج الدراسة على وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للمؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Cheng et al., 2020; Tan et al., 2023; Khan et al., 2022; Zhang et al., 2020; Harandi & Mirzaeian Khamseh, 2024)، وتشير نتائج الدراسة إلى أن وجود مؤهلات زائدة مدركة لدى الموظفين في جامعة

الزقازيق تؤثر بشكل إيجابي على التسكع الإلكتروني، حيث يميل الموظفون الذين يشعرون بأن مهاراتهم تفوق متطلبات وظائفهم إلى قضاء وقت أكبر على الإنترنت، ويعود ذلك إلى شعورهم بالملل والروتين نتيجة لعدم استغلال مهاراتهم بالشكل المناسب، والإحساس بعدم التقدير، بالإضافة إلى البحث عن الإشباع الذاتي والتعلم خارج نطاق العمل، كما أن الوقت غير المستغل بعد إتمام المهام الوظيفية يدفعهم إلى تصفح الإنترنت، وهذا السلوك قد يؤثر سلباً على الإنتاجية والتركيز، ويستدعي توفير بيئة عمل تحفز الموظفين بتحديات وفرص تطوير لتحفيزهم واستغلال مؤهلاتهم بشكل أفضل.

(4) الدور الوسيط للملل الوظيفي:

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي غير مباشر للمؤهلات الزائدة المدركة على التسكع الإلكتروني عند توسيط الملل الوظيفي، فعندما يشعر الموظفون أن مهاراتهم تفوق متطلبات عملهم، يؤدي ذلك إلى شعورهم بالملل بسبب نقص التحديات، وهو ما يدفعهم لاستخدام الإنترنت كوسيلة للهروب أو للبحث عن تحفيز بديل، فالملل الناتج عن عدم استغلال المؤهلات بشكل كافٍ يخلق وقتاً غير مستغل، مما يعزز التوجه نحو الإنترنت، وهذا السلوك يمكن أن يؤثر سلباً على الإنتاجية والتركيز، مما يستدعي توفير بيئة عمل تحفز الموظفين بتحديات وفرص تطوير.

ثامناً: تضمينات الدراسة:

(1) التضمينات النظرية:

تقدم هذه الدراسة مساهمات نظرية متعددة، تساهم الدراسة في سد الفجوة البحثية بين المؤهلات الزائدة المدركة والملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني، حيث تقدم فهماً للعلاقة بين هذه المتغيرات، وتؤكد النتائج على أن الموظفين الذين يشعرون أن مهاراتهم تفوق متطلبات عملهم يميلون إلى الشعور بالملل الوظيفي، مما يؤدي إلى البحث عن إشباع بديل عبر التسكع الإلكتروني، كما تبرز الدراسة دور الملل الوظيفي كمتغير وسيط في هذه العلاقة المؤهلات الزائدة المدركة والتسكع الإلكتروني، حيث يؤدي الملل الناتج عن نقص التحديات إلى التوجه نحو الإنترنت كوسيلة للهروب أو للتسلية، وتساهم الدراسة أيضاً في توسيع الفهم لكيفية تأثير العوامل الشخصية (مثل المؤهلات الزائدة المدركة) والعوامل البيئية (مثل الملل الوظيفي) على سلوك الموظفين في بيئات العمل غير المحفزة، كما تقدم إسهاماً في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي، من خلال توضيح كيفية تداخل العوامل النفسية مع العوامل المهنية في اتخاذ قرارات سلوك الموظفين، وهذه

المساهمات توفر رؤى مهمة لتحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، مثل توفير فرص تطوير مهني وتحفيز الموظفين، مما يساعد على زيادة الإنتاجية وتقليل التوجهات السلبية مثل التسكع الإلكتروني.

(2) التضمينات التطبيقية:

تقدم هذه الدراسة رؤى تطبيقية هامة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، وبالأخص جامعة الزقازيق، في كيفية التعامل مع ظاهرة التسكع الإلكتروني بين الموظفين الإداريين. فمن خلال الكشف عن الدور الوسيط للملل الوظيفي في العلاقة بين إدراك الموظف لمؤهلاته الزائدة وبين ميله للتسكع على الإنترنت أثناء ساعات العمل، تسلط الدراسة الضوء على أهمية معالجة الملل الوظيفي كعامل رئيسي في الحد من السلوكيات غير المرغوبة مثل التسكع الإلكتروني. وتكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم فهم أشمل للدوافع الكامنة وراء التسكع الإلكتروني، مما يمكن الإدارة من تصميم تدخلات أكثر فعالية لمعالجة المشكلة من جذورها بدلاً من التركيز على الحلول السطحية التي قد لا تعالج الأسباب الحقيقية. وبناءً على نتائج الدراسة، يمكن لجامعة الزقازيق والمؤسسات التعليمية تطوير استراتيجيات وسياسات تهدف إلى تقليل الملل الوظيفي بين الموظفين الذين يشعرون بأن مؤهلاتهم تفوق متطلبات وظائفهم، وبالتالي الحد من التسكع الإلكتروني وتحسين الإنتاجية العامة للمؤسسة. تعتمد هذه الاستراتيجيات على تبني مقاربات استباقية تركز على إثراء بيئة العمل وتحفيز الموظفين وتوفير فرص للتطور المهني تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم. وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة والمساهمات النظرية والعملية، يمكن للباحث تقديم التوصيات التالية وآليات التنفيذ والمسؤول عن التنفيذ والتوقيت المقترح على النحو التالي:

(أ) إعادة تصميم المهام الوظيفية: إعادة تقييم وتصميم المهام الوظيفية للموظفين الإداريين الذين يشعرون بمؤهلات زائدة لجعلها أكثر تحدياً وتنوعاً وإثراءً. ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تشكيل فريق عمل من قسم الموارد البشرية ورؤساء الأقسام لتقييم المهام الحالية وتحديد فرص إعادة التصميم، وإجراء ورش عمل وجلسات عصف ذهني مع الموظفين المعنيين لفهم احتياجاتهم واقتراحاتهم، وتطوير وصف وظيفي جديد يتضمن مهام أكثر تعقيداً ومسؤوليات أكبر. ويكون المسؤول عن التنفيذ قسم الموارد البشرية بالتعاون مع رؤساء الأقسام والإدارات المختلفة، خلال فترة زمنية متوسطة المدى (6-12 شهر).

(ب) **توفير فرص التطوير المهني والتدريب:** توفير برامج تدريبية وورش عمل وفرص للتطوير المهني تتناسب مع مؤهلات وقدرات الموظفين وتطلعاتهم المستقبلية. ويمكن تنفيذ ذلك من خلال إجراء مسح لاحتياجات التدريب والتطوير بين الموظفين الإداريين، وتطوير خطة تدريب سنوية تتضمن برامج متنوعة (مهارات تقنية، مهارات قيادية، تطوير شخصي)، وتوفير ميزانية مخصصة للتدريب والتطوير وتشجيع الموظفين على المشاركة، وإقامة شراكات مع مؤسسات تدريبية متخصصة لتقديم برامج عالية الجودة. ويكون المسؤول عن التنفيذ وحدة التدريب والتطوير التابعة لقسم الموارد البشرية، وبشكل مستمر ودوري (سنوياً).

(ج) **تعزيز ثقافة التقدير والاعتراف:** تأسيس نظام فعال لتقدير جهود وإنجازات الموظفين الإداريين والاعتراف بمساهماتهم القيمة، خاصة أولئك الذين يتمتعون بمؤهلات عالية. ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تطوير برنامج رسمي للتقدير والاعتراف يشمل جوانب مادية ومعنوية (شهادات تقدير، مكافآت، خطابات شكر، احتفالات)، وتدريب المديرين ورؤساء الأقسام على أهمية التقدير والاعتراف وكيفية تطبيقه بشكل فعال، ونشر ثقافة التقدير والاعتراف في جميع أنحاء الجامعة من خلال قنوات الاتصال الداخلية المختلفة. ويكون المسؤول عن التنفيذ إدارة الجامعة بالتعاون مع قسم العلاقات العامة وقسم الموارد البشرية، خلال فترة زمنية قصيرة ومتوسطة المدى (خلال 3-6 أشهر ثم بشكل مستمر).

(د) **تحسين بيئة العمل المادية والمعنوية:** تهيئة بيئة عمل محفزة وجذابة ومريحة للموظفين، تشمل جوانب مادية (مكاتب مريحة، تجهيزات حديثة) ومعنوية (علاقات عمل إيجابية، دعم اجتماعي). ويمكن تنفيذ ذلك من خلال إجراء استبيانات ومجموعات تركيز لتقييم بيئة العمل الحالية من وجهة نظر الموظفين، ووضع خطة لتحسين بيئة العمل بناءً على نتائج التقييم، تتضمن تحسينات مادية ومعنوية، وتخصيص ميزانية لتحسين بيئة العمل وتنفيذ التحسينات المقترحة بشكل تدريجي، وتنظيم فعاليات اجتماعية وثقافية لتعزيز العلاقات بين الموظفين وخلق بيئة عمل إيجابية. ويكون المسؤول عن التنفيذ قسم الخدمات الإدارية بالتعاون مع قسم الموارد البشرية والإدارات المختلفة. خلال فترة زمنية متوسطة وطويلة المدى (بشكل تدريجي على مدار عام أو عامين).

تاسعاً: حدود الدراسة وفرص البحوث المستقبلية:

تقدم الدراسة الحالية رؤى هامة، إلا أنها تعترف ببعض الحدود المنهجية التي تستدعي

مزيداً من البحث، أولاً: اقتصرَت الدراسة على عينة من الموظفين الإداريين العاملين في قطاع التعليم في جامعة الزقازيق، وهو ما يحدّ من إمكانية تعميم النتائج على نطاق أوسع ليشمل مؤسسات تعليمية أخرى أو قطاعات عمل متنوعة، ثانياً: إن الاعتماد على البيانات المستمدة من التقرير الذاتي قد يكون عرضة لتحيز الاستجابة وعدم الدقة في الإجابة، وأخيراً: ركزت الدراسة بشكل أساسي على الدور الوسيط للملل الوظيفي، مع إمكانية وجود متغيرات وسيطة أخرى قد تسهم في تفسير العلاقة بين إدراك المؤهلات الزائدة والتسكع الإلكتروني.

ولتجاوز هذه الحدود وتوسيع نطاق المعرفة، يُوصى بإجراء دراسات طولية لتتبع التغيرات في الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني على مدى فترات زمنية ممتدة، مما يسمح بتقييم فعالية التدخلات المقترحة وتقصي العلاقات السببية بشكل أدق. كما يُقترح إجراء دراسات مقارنة لتوسيع نطاق العينة لتشمل مؤسسات تعليمية أخرى أو قطاعات عمل مختلفة، بهدف تحديد مدى عمومية النتائج وإمكانية تطبيقها في سياقات متنوعة. ولزيادة فهم هذه العلاقة، يُفضل إجراء دراسات نوعية تعتمد على المقابلات المتعمقة لاستكشاف تجارب الموظفين الذاتية ودوافعهم الكامنة وراء الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني. علاوة على ذلك، يُمكن للدراسات المستقبلية أن تستكشف أدوار متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة، مثل أنماط القيادة المتبعة، طبيعة ثقافة المؤسسة السائدة، ومستوى العدالة التنظيمية المدركة من قبل الموظفين. وأخيراً، مع التطورات التكنولوجية المتسارعة، يصبح من الضروري دراسة تأثير التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والأتمتة على كل من الملل الوظيفي والتسكع الإلكتروني في بيئات العمل الأكاديمية والإدارية، وذلك لفهم التحديات والفرص الجديدة التي تفرضها هذه التقنيات على سلوكيات الموظفين وإنتاجيتهم.

قائمة المراجع

- Akar, I., & Coskun, B. K. (2020). Exploring the relationship between creativity and cyberloafing of prospective teachers. *Thinking Skills and Creativity*, 38, 100724.
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124-130.
- Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., & Spector, P. E. (2019). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103323.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coover, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
- Aziz, S., Tariq, A., & Ashraf, N. (2024). Perceived over qualification and cyber loafing: mediating role of moral disengagement and moderating role of moral identity. *Annals of Human and Social Sciences*, 5(2), 146-156.
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2019). Cyberloafing sebagai strategi mengatasi kebosanan kerja. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 1-7.
- Baturay, M. H., & Toker, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior*, 50, 358-366.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in human behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Bochoridou, A. (2022) Perceived overqualification and intention to leave: the mediating role of work-related boredom and the moderating role of perceived HPWS.
- Bochoridou, A., & Gkorezis, P. (2023). Perceived overqualification, work-related

- boredom, and intention to leave: examining the moderating role of high-performance work systems. *Personnel Review*.
- Bochoridou, A., & Gkorezis, P. (2024). Perceived overqualification, work-related boredom, and intention to leave: examining the moderating role of high-performance work systems. *Personnel Review*, 53(5), 1311-1330.
- Chavan, M., Galperin, B. L., Ostle, A., & Behl, A. (2022). Millennial's perception on cyberloafing: workplace deviance or cultural norm?. *Behaviour & Information Technology*, 41(13), 2860-2877.
- Chen, K., & Zhou, Q. (2025). Why and when perceived overqualification drives positive relational outcomes: An optimal distinctiveness perspective. *Journal of Business Research*, 186, 115050.
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2020). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics*, 164, 565-577.
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2020). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics*, 164, 565-577.
- Cohen, A., & Özsoy, E. (2025). The Dark Triad and cyberloafing: unveiling the shadowy nexus. *Management Research Review*.
- Dar, N., Ahmad, S., & Rahman, W. (2022). How and when overqualification improves innovative work behaviour: the roles of creative self-confidence and psychological safety. *Personnel Review*, 51(9), 2461-2481.
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. (2018). A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *Journal of Management*, 44(8), 3288-3310.
- Deng, Y. (2023). The Silver Lining of Perceived Overqualification: Examining the Nexus Between Perceived Overqualification, Career Self-Efficacy and Career Commitment. *Psychology Research and Behavior Management*, 2681-2694.
- Derin, N., & Gökçe, S. G. (2016). Are cyberloafers also innovators?: A study on

- the relationship between cyberloafing and innovative work behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 694-700.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259-283.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and organizational psychology*, 4(2), 215-232.
- Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T. N., & Ellis, A. M. (2020). Perceived overqualification at work: Implications for extra-role behaviors and advice network centrality. *Journal of Management*, 46(4), 583-606.
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245.
- Fan, J., He, J., Dai, H., Jing, Y., & Shang, G. (2023). The impact of perceived overqualification on employees' innovation behaviour: role of psychological contract breach, psychological distance and employment relationship atmosphere. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(3), 407-422.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of management*, 22(3), 385-407.
- Gökçearslan, Ş., Mumcu, F. K., Haşlaman, T., & Çevik, Y. D. (2016). Modelling smartphone addiction: The role of smartphone usage, self-regulation, general self-efficacy and cyberloafing in university students. *Computers in Human Behavior*, 63, 639-649.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). SEM: An introduction. *Multivariate data analysis: A global perspective*, 629-686.
- Harandi, A., & Mirzaeian Khamseh, P. (2024). Can perceived overqualification

- increase cyberloafing? An emphasis on the mediating role of emotional exhaustion. *Interdisciplinary Journal of Management Studies* (Formerly known as *Iranian Journal of Management Studies*), 17(2), 409-424.
- Harju, L. K., & Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, 45(2), 374-391.
- Harju, L. K., Seppälä, P., & Hakanen, J. J. (2023). Bored and exhausted? Profiles of boredom and exhaustion at work and the role of job stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103898.
- Harju, L. K., Van Hootehem, A., & De Witte, H. (2022). Bored or burning out? Reciprocal effects between job stressors, boredom and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103807.
- Jayasingam, S., Chong, M. M. K., & Abu Bakar, R. (2021). Knowledge sharing behaviour of overqualified repatriates. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 9(4), 543-573.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of social psychology*, 136(4), 435-445.
- Kamila, M. N., & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(1), 99-109.
- Khan, J., Ali, A., Saeed, I., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). Person–job misfit: perceived overqualification and counterproductive work behavior. *Frontiers in psychology*, 13, 936900.
- Khan, J., Saeed, I., Fayaz, M., Zada, M., & Jan, D. (2022). Perceived overqualification? Examining its nexus with cyberloafing and knowledge hiding behaviour: harmonious passion as a moderator. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 460-484.
- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Nisar, H. G., Ali, A., & Zada, S. (2023). The positive side of overqualification: examining perceived overqualification linkage with knowledge sharing and career planning. *Journal of*

- Knowledge Management, 27(4), 993-1015.
- Khari, C., & Bhatt, P. (2023). Emotional Intelligence, Boredom Proneness, and Student Cyberloafing Behaviour. In *Honing Self-Awareness of Faculty and Future Business Leaders: Emotions Connected with Teaching and Learning* (pp. 23-38). Emerald Publishing Limited.
- Kim, J. S., Milliman, J. F., & Lucas, A. F. (2021). Effects of CSR on affective organizational commitment via organizational justice and organization-based self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102691.
- Kim, J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2021). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development*, 48(4), 400-414.
- Koay, K. Y., Lim, V. K., Soh, P. C. H., Ong, D. L. T., Ho, J. S. Y., & Lim, P. K. (2022). Abusive supervision and cyberloafing: A moderated moderation model of moral disengagement and negative reciprocity beliefs. *Information & Management*, 59(2), 103600.
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80-106.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *The role of the economic crisis on occupational stress and well being*, 1-42.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509-536.

- Ohana, M., Murtaza, G., Haq, I. U., Al-Shatti, E., & Chi, Z. (2024). Why and when can CSR toward employees lead to cyberloafing? The role of workplace boredom and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 189(1), 133-148.
- Ojică, A. S. (2022). The Relationship between Meaningful Work and Cyberloafing: The Mediating Role of Boredom at Work. *Studia Doctoralia*, 13(2), 133-138.
- Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L. M., Stupnisky, R. H., & Perry, R. P. (2010). Boredom in achievement settings: exploring control–value antecedents and performance outcomes of a neglected emotion. *Journal of educational psychology*, 102(3), 531.
- Peng, X., Yu, K., Kang, Y., Zhang, K., & Chen, Q. (2023). Perceived overqualification leads to being ostracized: the mediating role of psychological entitlement and moderating role of task interdependence. *Career Development International*, 28(5), 554-571.
- Peng, X., Yu, K., Zhang, K., Xue, H., & Peng, J. (2022). Perceived overqualification and intensive smartphone use: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 794913.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247-251.
- Rose, S. J. (2017). How many workers with a bachelor's degree are overqualified

- for their jobs?. *Urban Institute*, 1, 1-33.
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257-276.
- Santiago, J. M. C., Vega, A. V., & Alvarado, R. A. V.(2019). The Predictors of Job Burnout on Job Boredom in a sample of workers in the banking industry of Puerto Rico11.
- Schaufeli, B. W., & Salanova, M. A. R. I. S. A. (2013). Burnout, boredom and engagement in the workplace. An introduction to contemporary work psychology, 291-320.
- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2020). Perceived overqualification and job crafting: the moderating role of positive psychological capital. *Personnel Review*, 49(3), 808-824.
- Shafique, I., Kalyar, M. N., Ahmad, B., & Pierscieniak, A. (2023). Moral exclusion in hospitality: testing a moderated mediation model of the relationship between perceived overqualification and knowledge-hiding behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(5), 1759-1778.
- Skeja, A., & Lorcu, F. (2022). Relation of three phenomena: cyberloafing, creativity, and stress. *IFAC-PapersOnLine*, 55(39), 247-252.
- Sousa, T., & Neves, P. (2021). Two tales of rumination and burnout: Examining the effects of boredom and overload. *Applied Psychology*, 70(3), 1018-1044.
- Stănescu, D. F. (2017). Boredom In The Workplace And Cyberloafing—An Exploratory Study, 193-200.
- SUN, X., & Yingying, D.(2025). The Influence of Employees' Perceived Overqualification on Knowledge-Sharing Intention.
- Tan, Z., Yan, S., & Xia, Q. (2023). Perceived overqualification and cyberloafing: the role of learning and performance climate. *Current Psychology*, 42(32),

28253-28262.

- Toscanelli, C., Udayar, S., Urbanaviciute, I., & Massoudi, K. (2022). The role of individual characteristics and working conditions in understanding boredom at work. *Personnel Review*, 51(2), 480-500.
- Tsai, H. Y. (2023). Do you feel like being proactive day? How daily cyberloafing influences creativity and proactive behavior: the moderating roles of work environment. *Computers in Human Behavior*, 138, 107470.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Nickle, S. M. (2018). An examination of the relationship between culture and cyberloafing using the hofstede model. *Journal of Internet Commerce*, 17(1), 46-63.
- van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2023). Dealing with daily boredom at work: does self-control explain who engages in distractive behaviour or job crafting as a coping mechanism?. *Work & Stress*, 37(2), 248-268.
- Van Tilburg, W. A., & Igou, E. R. (2017). Boredom begs to differ: Differentiation from other negative emotions. *Emotion*, 17(2), 309.
- Vishlaghi, M. (2023) Perceived Overqualification and its outcomes: The Mediation Role of job boredom, job Alienation and Emotional Exhaustion. *Evolution*, 32(108), 151-182.
- Vishlaghi, M., & Alaviematin, F. (2023). Perceived Overqualification and its outcomes: The Mediation Role of job boredom, job Alienation and Emotional Exhaustion. *Evolution*, 32(108), 151-182.
- Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26(2), 140-156.
- Wang, M., Liu, Y., & Lang, Y. (2025). Does perceived overqualification lead to cyberloafing? A moderated-mediation model based on social cognitive theory. *Chinese Management Studies*, 19(2), 549-566.
- Webster's ninth new collegiate dictionary. (1988). Springfield, MA: Merriam-Webster, Inc.
- Wolff, W., Bieleke, M., & Martarelli, C. (2023, April 4). Boredom, Performance & Health. <https://doi.org/10.1016/j.peh.2023.100252>
- Wolff, W., Radtke, V. C., & Martarelli, C. (2022). Same Same but Different–

What is Boredom Actually.?

- Wong, G. Y. L., Kwok, R. C. W., Zhang, S., Lai, G. C. H., & Cheung, J. C. F. (2023). Mutually complementary effects of cyberloafing and cyber-life-interruption on employee exhaustion. *Information & Management*, 60(2), 103752.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56-64.
- Younas, F., Abbas, M., & Qayyum, S. (2023). What Role Perceived Justice Play between Job Boredom and Cyber-loafing? A Mediational Inquiry of Employees at Software Houses. *Journal of Professional & Applied Psychology*, 4(3), 352-364.
- Zhang, J., Akhtar, M. N., Zhang, Y., & Sun, S. (2020). Are overqualified employees bad apples? A dual-pathway model of cyberloafing. *Internet Research*, 30(1), 289-313.
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.

The Mediating Role of Job Boredom in the Relationship Between Perceived Overqualification and Cyberloafing Among Employees of Zagazig University

Omar Ahmed Othman Hegazy

Assistant Professor of Business Administration - Arab East colleges - Riyadh
oohegazy@arabeast.edu.sa

Lecturer of Business Administration- Faculty of Commerce - Mansoura
University.
omar_ahmed713@mans.edu.eg

Ahmed Rashad Mohamed Abdel Aal

Assistant Lecturer - Faculty of Technology and Development - Zagazig University
arashad@ftd.zu.edu.eg

Abstract:

This study aims to investigate the direct and indirect effects of Perceived Overqualification (POQ) on Cyberloafing (CL) through the mediation of job boredom (JB), applied to employees at Zagazig University. Data were collected from employees at Zagazig University and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with Amos V. 26 software. The study found a significant positive effect of Perceived Overqualification on job boredom and Cyberloafing. The results also confirmed a significant positive effect of job boredom on Cyberloafing, along with an indirect positive effect of Perceived Overqualification on Cyberloafing through the mediation of job boredom. Therefore, this study seeks to explore the impact of Perceived Overqualification on Cyberloafing among employees at Zagazig University, with job boredom as a mediating factor. Based on the study's findings, a set of recommendations was suggested to utilize Perceived Overqualification, reduce job boredom, and minimize Cyberloafing, thus encouraging employees to effectively use their Perceived Overqualification, enhancing productivity, and providing a fertile work environment.

Keywords: Perceived Overqualification, job boredom, Cyberloafing.