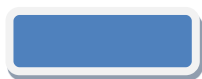


اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية في ديوان محافظة ميسان

**الاستاذ المساعد الدكتور
حيدر جاسم الجبوري
جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد**

**المدرس المساعد
محمد رفش راضي**



اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية في ديوان محافظة ميسان

المدرس المساعد
محمد رفش راضي

الأستاذ المساعد الدكتور
حيدر جاسم الجبوري
جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص:

بنسبة تمثيل بلغت (٨٠%)، وقد تضمن البحث فرضيات للاختبار علاقة التأثير بين المتغيرات. وتم اعتماد البرنامج الإحصائي برنامج SPSS Smart (V.20). و توصل البحث لمجموعة من الاستنتاجات كان من اهمها ان العفوية هي ممارسات فردية وهكذا فإن الأفراد تلقائيون ويمكن اعتبار المجموعات مجازاً عفوية ، اذ ان الموظف يحرص على سمعة المنظمة ويشعر بالسعادة عندما يتكلم الآخرون بإيجابية عنها.

الكلمات الدالة: السمات الشخصية، العفوية التنظيمية، ديوان محافظة ميسان.

المقدمة:

إن اتساع عالم اليوم بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة والمتلاحقة إلى جانب رغبة المنظمات في الاستمرار وتحقيق أعلى عوائد ممكنة أدى إلى تكثيف جهود الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة للبحث عن سلوكيات تنظيمية تقوم على أسس علمية رشيدة تساعد المنظمة

يهدف البحث لاختبار علاقة التأثير بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية في ديوان محافظة ميسان ، إذ تعامل البحث مع السمات الشخصية كمتغير مستقل من خلال ابعاده (الانبساطية، التوافق ، الضمير الحي، الاستقرار العاطفي، الانفتاح على التجربة) وسلوكيات العفوية التنظيمية كمتغير تابع من خلال ابعاده (مساعدة زملاء العمل ، حماية المنظمة ، تقديم اقتراحات بناءة، تطوير الذات ، نشر النوايا الحسنة). ومن اجل تحقيق اهداف البحث والاجابة عن تساؤلاته تم اختيار ديوان محافظة ميسان ميداناً للجانب التطبيقي للبحث، وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم توزيع الاستبانة على العاملين في ديوان محافظة ميسان والبالغ عددهم (٩١) استبانة من اصل (١١٠) موظف اذ تم استرجاع (٨٨) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، أي

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

١. ما مستوى تأثير بعد الانبساطية في العفوية التنظيمية؟
٢. ما مستوى تأثير بعد التوافق في العفوية التنظيمية؟
٣. ما مستوى تأثير بعد الضمير الحي في العفوية التنظيمية؟
٤. ما مستوى تأثير بعد الاستقرار العاطفي في العفوية التنظيمية؟

ثانياً: اهداف البحث:

- ١- التعرف على اهمية السمات الشخصية التي ترتبط بسلوكيات الشخصية المؤثرة لدى الافراد ك(الانبساطية، التوافق، الضمير الحي، الاستقرار العاطفي، الانفتاح على التجربة).
- ٢- التعرف على سلوكيات العفوية التنظيمية التي يتناولها البحث كونها افعال ترتبط بسلوكيات الاشخاص والمؤثرة ك(مساعدة زملاء العمل ، حماية المنظمة، تقديم اقتراحات بناءة، تطوير الذات ، نشر النوايا الحسنة).
- ٣- بيان مدى تأثير دور السمات الشخصية في سلوكيات العفوية التنظيمية.
- ٤- بيان مستوى سلوكيات العفوية الموجودة فعلاً في ديوان محافظة ميسان والسمات الشخصية كذلك.
- ٥- التعرف على العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية.

الصلة.(George&Jones,2018:154).وبما ان السمات الشخصية تعد بمثابة خصائص نفسية ذات اهمية بالغة للتنبؤ بالعديد من النتائج، لذا لابد من دراستها بشكل منفصل للتعرف على انماط السلوك والافكار والعواطف المستقرة نسبياً (3: Laura et al,2015). إن السمات الشخصية وسلوك العفوية التنظيمية المتمثل بالسلوك الطوعي الذي يقوم به الموظف اختياريًا دون إن يكون مرتبطًا بشكل مباشر بحوافز المنظمة ومكافأتها، بدأ يحتل أهمية كبيرة داخل المنظمات اليوم على اختلاف النشاطات التي تمارسها هذه المنظمات وطبيعتها، ويمكن تبرير الاهتمام المتزايد بسلوك المواطن التنظيمية من خلال النظر إلى طبيعة هذا السلوك وعلاقته بالأبعاد والمخرجات التنظيمية، وبالتالي فإن بحث هذه المتغير ومعرفته وتحليله والارتقاء به يساهم في الحد من المشاكل التي تواجه المنظمات، لذا فقد تم اختيار ديوان محافظة ميسان، بعد إن تم الكشف ومن خلال المسح الأولي الذي قام به الباحث في الديوان اعلاه إن هناك أجواء تسود بين العاملين تعكس ضعف او لامبالاة هؤلاء العاملين بممارسة سلوكيات العفوية التنظيمية بالإضافة إلى ضعف اهتمام المدراء والرؤساء في الادارة العليا بالدراسات الجادة المتعلقة بالسلوكيات المدعمة اجتماعيا وفي مقدمتها سلوكيات العفوية التنظيمية. لذ تحاول الدراسة الاجابة على التساؤلات الاتية:

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

ثالثاً: مسوغات البحث:

هناك مجموعة من المسوغات التي حفزت الباحث على اختيار متغيرات البحث والمتمثلة بـ (ابعاد السمات الشخصية) و(سلوكيات العفوية التنظيمية). اذ يعد وجود السمات الشخصية وابعادها من الاسس التي تبنى عليها مستوى اداء المنظمة، وكلما كانت المنظمة لديها موظفين يتمتعون بالسمات وسلوكيات جيدة على المستوى التنظيمي كلما انعكس ذلك على قوة وفاعلية اداءها. ويمكن تحديد المسوغات بالاتي:

١- لا توجد دراسة عربية تطرقت الى اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وعلاقتها بسلوكيات العفوية التنظيمية على حد علم الباحث.

٢- ان نقل الصلاحيات من الحكومة المركزية الى الوحدات المحلية غير المنظمة بإقليم مما يتطلب التركيز على سلوكيات العاملين.

رابعاً: منهج البحث:

ان المنهج المتبع في البحث الحالي هو المنهج الاستطلاعي لآراء عدد من الموظفين العاملين في ديوان محافظة ميسان لما يمتاز به البحث من شمولية وانفتاح ، حيث تم جمع البيانات من مجتمع البحث بالاعتماد على استبانة اعدت الى هذا الغرض.

خامساً: حدود البحث :

ان حدود البحث الحالي هي :

١- الحدود البشرية :

ان الحدود البشرية للبحث الحالي تمثلت بالموظفين العاملين في ديوان محافظة ميسان .

٢- الحدود المكانية والجغرافية :

ان الحدود المكانية والجغرافية للبحث الحالي تمثلت بديوان محافظة ميسان.

٣- الحدود الزمانية :

ان الحدود الزمانية للبحث الحالي تمثلت بالمدة من ٢٠١٩/٧/١٣ ولغاية ٢٠١٩/١٢/٢٣.

سادساً: فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للسمات الشخصية في السلوكيات العفوية التنظيمية، وتتفرع منها خمسة فرضيات فرعية وكالاتي:

١. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للانبساطية في السلوكيات العفوية التنظيمية..

٢. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتوافق في السلوكيات العفوية التنظيمية.

٣. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للضمير الحي في السلوكيات العفوية التنظيمية.

٤. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستقرار العاطفي في السلوكيات العفوية التنظيمية.

٥. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للانفتاح على التجربة في السلوكيات العفوية التنظيمية.

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

سابعاً: مجتمع البحث وعينته:

١- مجتمع البحث:

بالنظر لطبيعة متغيرات البحث تم استهداف بعض موظفي اقسام ديوان محافظة ميسان والبالغ عددهم (١١٠) موظفاً بوصفهم مجتمع لهذا البحث وهم من حملة شهادة الاعدادية فأعلى ولان الباحث احد منتسبي ديوان محافظة ميسان رأى ان الضروري حل مشكلة واقعية تتمثل بضعف ممارسات العفوية التنظيمية لدى العينة المبحوثة .

٢- عينة البحث:

لما كان مجتمع البحث الحالي (١١٠) موظفاً في بعض اقسام ديوان محافظة ميسان ، فقد قام الباحث بتوزيع (٩١) استبانة بصورة عشوائية ومباشرة ، لان هذا العدد يمثل الحجم المناسب لهذا المجتمع ، وتم استرداد (٨٨) استبانة تم اجراء التحليل.

ثامناً: اداة البحث:

ان الاداة الرئيسة للبحث تمثلت بالاستبانة ، وهي اداة تستخدم جمع البيانات الخاصة باختيار الفرضيات وللإجابة على تساؤلاته وتحقيقاً لأهدافه . وبعد ان تم اعدادها بصيغتها الاولى تم عرضها للتحكيم من قبل الخبراء(الملحق ١) وكان لذلك الاثر الكبير في تعديل صياغة بعض الفقرات وازافة فقرات جديدة من اجل تحقيق الدقة في قياس متغيرات البحث ، وقد تم اعتماد مقياس اليكترت (likert) الخماسي (لا

اتفق تماماً، لا اتفق ، محايد ، اتفق، اتفق تماماً (٥،٤،٣،٢،١) على التتابع وجرى بناء مقياس البحث الحالي من (٥٠) فقرة موزعة على متغيرات البحث ، بالاعتماد على عدد المقاييس المحكمة.

المبحث الثاني: الجانب النظري

المحور الأول: السمات الشخصية

اولاً: مفهوم السمات الشخصية :

الشخصية كلمة اصلها لاتيني (PERSONA) وتعني تقمص الشخصية او القناع الذي يجسده ويؤدي دوره الممثلين على خشبة المسرح (اللأمي، ٢٠٠٥: ٧٣). ان مفهوم الشخصية من المفاهيم الاكثر تعقيداً في علم النفس اذ يشمل جميع الخصائص والصفات الجسمية والعقلية والوجدانية التي تميز الشخص دون سواه (سعاد و عبد الرزاق، ٢٠١٧: ٣٥).

، في تفاعلها وتكاملها مع الفرد وبيئته. جميع الأفراد لديهم خصائص شخصية وهذه الخصائص التي يمكن أن توصف بأنها تؤثر على كيفية استجابتها لبيئتهم. اذ ترتبط الشخصية بالاختلافات الفردية وتشكل كيفية تصرف الشخص وتفكيره وشعوره. :2017, (Engin & seydi 218).

كما اخذت الشخصية حيزاً كبير ومهم في الدراسات النفسية خلال الاربع عقود الاخيرة من القرن العشرين وقد ساعدها على ثبات وتأكيد هذه المكانة جملة من العوامل اهمها النظر الى

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية

السلوك لأنه يجعل الشخصية تعمل من حيث وحدة متكاملة ، الا ان هذا الاهتمام الكبير والمتزايد بالشخصية لا يخلو من الاختلاف . المعنى اللغوي لكلمة الشخصية فالشخص ، في اللغة العربية هو "سواد الانسان وغيره يظهر من بعد" اما (الشخصية) لغوياً هي "كلمة حديثة الاستخدام غير موجودة في معاجم اللغة العربية" ، اذ كان استعمالها قائماً على معنى الشخص اي شخصه الظاهر الذي يرى من بعد بمعنى "جسده" .

تعريف الشخصية من حيث مجموعة مكونات : حيث يرى(حامد) الشخصية من حيث مجموعة مكونات او تتكون من عناصر اساسية . "وهي كل الاستعدادات والغرائز والنزاعات والميول والقوى البيولوجية الفطرية والمرونة ، او هي "كل الاستعدادات والميول المكتسبة من التجربة والخبرة". (حامد ، ٢٠٠٣ : ٢٦).

ثانياً: نظريات الشخصية:

هناك اكثر من نظرية تناولت تحليل الشخصية وسوف نتناول بعض من هذه النظريات ونحاول من خلالها بيان المكونات التي تميز شخصية كل فرد عن غيره وكالاتي:

١ - نظرية السمات:

يرى رواد هذه النظرية ان الشخصية تتكون من سمات او خصائص تميز كل فرد عن الاخر ومن هذه السمات هي الذكاء والعدوانية والانبساط والانطوائية وغيرها من السمات ،

ويصف (Cattle) السمات الى فردية والتي تخص الفرد نفسه والتي لا يهتم بها كثيراً وسمات مشتركة اي يشترك فيها جميع الافراد في البيئة.(موسى، ٢٠١٧ : ٩).

٢ - نظرية الانماط:

يرى منظورا هذه النظرية الانماط ان الانسان منذ زمن بعيد يعمل على تصنيف من حوله من الناس الى مجموعة انماط معينة اساس ما يمتازون به من صفات عقلية وجسمية ونفسية او انفعالية . النمط يطلق على عدد من الناس يشتركون في صفة من الصفات مع اختلاف في درجة اتسامهم بهذه السمة ومن ضمن هذه الانماط هي المزاجية والتي قام بتقسيمها (ابو قراط) الى ثلاث اقسام "الدموي و السوداوي والصفراوي.

٣ - النظرية الديناميكية:

بحسب راي اصحاب هذه النظرية ان كل الشخصية تتكون من الاتي:-

أ- مكونات جسمية : اي التكوين الفسيولوجي لكل فرد والذي ناتج عن البيئة والوراثة.

ب- مكونات مستمدة من الدور : لكل فرد له دور في هذه الحياة "فالرجل له دور والمرأة كذلك لها دور" اذ تختلف هذه الادوار حسب سن كل فرد ومهمته ، وبالإمكان ان يكون لكل فرد مجموعة ادوار بشرط ان تكون موافقة ومنسجمة مع بعضها.

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية

٢- التوافق (الوفاق):

في حين يتم تعريف القابلية للتوافق على أنها موثوقة ومقبولة ومباشرة ومقدمة ذاتياً ومتواضعة ومتعاطف مع الآخرين . وان الاشخاص الذين يسجلوا أدنى مستوى من الوفاق لا يعملوا على تطوير علاقات عمل جيدة مع زملاء العمل(المديرين من المستوى العالي ،و المرؤوسين، وليس من الضروري أن تكون بشكل خاص علاقات عمل جيدة. النمط نفسه قد يمتد إلى العلاقات مع المستهلكين، المجهزين).

(Christian& etal,2016:4).

٣-الضمير:

الضمير مرتبط بالقيادة والانضباط الذاتي وتوجيه الأهداف والاكتفاء الذاتي ،الانتظام والشعور بالمهمة والإنتاجية والتصميم. (Nawal &

etal,2017:2). كما ويمارس الضمير دوراً

هاماً في تفسير التباين في المكاسب ، كما أثبتت

ذلك العديد من الدراسات السابقة. (Lee&

ohtake,2014:15).

٤- الاستقرار العاطفي:

في كثير من الأحيان يكون الاستقرار العاطفي وصف من خلال قدرة الفرد على تحمل الضغوط، يميل الشخص المسيطر عاطفياً إلى أن يكون هادئ، واثق من نفسه.. وبعبارة أخرى، إلى أن يكون عصبياً، قلقاً، كئيماً. (Isik &nazife,2015:588).

٥- الانفتاح على التجربة :

ج- مكونات مستمدة من الموقف : يتعرض كل فرد في حياته اليومية للكثير من المواقف تؤثر فيه وتأخذ حيز منه في تكوين شخصيته ومن النادر ان يتعرض شخصان لنفس الظروف.(اللامي واخرون ،٢٠٠٥: ٧٣-٧٣).
ثالثاً: العوامل الخمسة الكبار لقياس الشخصية:
الشخصية هي نمط مميز للتفكير أو الشعور أو التصرف يميل إلى أن يكون ثابتاً مع مرور الوقت وعبر المواقف ذات الصلة. العوامل الخمسة الكبار (الانبساط ، التوافق ، الضمير ، العصبية والانفتاح على الخبرة) هي مجموعة من خمسة أبعاد واسعة ذات سمات ثنائية القطب تشكل النموذج الأكثر استخداماً لهيكل الشخصية. لقد فحصت مجموعة كبيرة من الأبحاث ثبات الشخصية وتغيرها عبر فترة الحياة ، وكذلك تأثير سمات الشخصية على نتائج الحياة المهمة ، من حيث الخمسة الكبار.

١- الانبساطية:

الانبساط يدل على مدى تأثره بالسياسة الاجتماعية ، والنشاط ، والتصميم ، والحوار ، والإحساس ، كما ويعرف هذا النمط بالمشاركة الاجتماعية والنشاط والانفعالات الايجابية كالشعور بالسعادة. و تم تعريف الانبساط على أنه "مؤنس ، إنساني ، حازم ، ثرثار ، ونشط." و أحد الجوانب البارزة في الانبساط تتعلق بالعلاقة الاجتماعية ويتم الكشف عنها في الاستعراضية والتعبيرية.

(William&etal,2013:801).

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

يمثل الانفتاح على التجربة الميل لحضور الأنشطة الفكرية والتقبل للمشاعر والأفكار الجديدة. يرتبط الانفتاح على التجربة ، إلى حد ما ، بالاهتمام الفكري والحساسية الجمالية والخيال والمرونة والمواقف غير التقليدية. (Margaret& etal,2009:28).

المحور الثاني: سلوكيات العفوية التنظيمية

أولاً: مفهوم سلوكيات العفوية التنظيمية:

قال تعالى {خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ} ((الاعراف اية : ١٩٩))، ويقصد في هذه الآية العفو من أخلاق الناس والعفو من أموالهم، وقال تعالى {وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْعَفْوَ} ((البقرة اية : ٢١٩)) ويقصد به: الشيء اليسير السهل، العفوية هي عدم التقيد والتظاهر، فالكثير من الأشياء نحن نتعامل معها بطريقة رسمية ، ونبيينا محمد صلى الله عليه واله وسلم كانت حياته كلها رمزاً للعفوية في التعامل مع المخطئين، في التعامل مع الناس، العفوية في الأشياء بمعنى أن يحافظ الإنسان على شخصيته، على طبيعته لا يتغير بموجب مال ولا سلطان ولا شهرة ولا تكريم الناس له، يكون مستعداً أن يتعاطى مع الأشياء البسيطة. هنا تعود الإنسان أن يكون بسيطاً، أن يكون قابلاً لأن يكرمه الناس إن أكرموه ولا يتغير وضعه، أو حتى لو تجاهلوه أيضاً لا يتغير وضعه، لا يستمد شخصيته من الآخرين، وإنما بعفويته بطبيعته هذا معنى عظيم وراق، وفيه بالمناسبة

كتب ينبغي أن يتعلمها الناس، وأعتقد أن الأسرة هي أول مكان ينبغي أن يتعلم فيه الناس أصول العفوية والبساطة في التعامل. (العودة ، ٢٠١٩).
اذ يعود اصل مصطلح العفوية الى اللاتينية ، والتي تعني الارادة الحرة للفرد أو الطوعية او التلقائية. (Irene &)

(nikandrou,2016:1305).

ويعرف (Jennifer&george) العفوية بانها "عبارة عن سلوكيات يمكن للمنظمة ان توظف الافراد العاملين فيها وتتكون من ثلاث سلوكيات (سلوك المنظمة النشطة ، سلوك الاستقطاب ، سلوك التمسك والاحتفاظ بالأفراد) من اجل اداء مهام اذ يمكن للمنظمة الاعتماد عليها في تحقيق اهدافها".

(Jennifer&george,1992:310).

كما عرفها (Souchon&etal) على أنها القدرة على اتخاذ القرارات في الوقت الراهن.
(Souchon&etal,2016:3).

ويرى (Robert&etal) ان العفوية التنظيمية "تعني مساعدة الزملاء ، واتخاذ الإجراءات التي تحمي المنظمة من المخاطر ، وتقديم اقتراحات بناءة ، واكتساب المعرفة والمهارات المفيدة للمنظمة" (Robert&etal,2001:43).

فيما اشارة (Murray) الى انها ليست مجرد دافع ، و إنها لا تعني "السلوك والشعور غير الموثق". "ويمكن التعبير عنها بانها السلوك

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

والشعور والفكر الخالي من القيود الخارجية ،
والقيود المفروضة". (Murray, 1975:3).
وتعرف (Zofia) العفوية "بانها ذات طابع تلقائي
، وفي الوقت نفسه ، شخصية انعكاسية".
(Zofia, 2016:192).

ومع ذلك لايزال مفهوم العفوية غامض وغير
واضح المعالم من الناحية النظرية . غالباً ما
يستخدم مصطلح العفوية بالخيال البشري،
والابداع ، والتنوع ، والفضول، والارتجال ،
والغريزة، و الاندفاع ، والاستجابة ، والتي تبدو
معاكسة للروتين والتخطيط والتقاليد . في الحياة
اليومية تشير العفوية الى اننا نقوم باقتناص اي
فرص عابرة دون ان نفكر والاستجابة للتغيرات
تكون مفاجئة ، او نقوم بأعمال اضافية تتجاوز
مهام عملنا المحدد في المنظمة . اذ يرى
(Roos & madeleine) "بانها حالة ذهنية
ناشئة من بيئة الفرد التي نشئ بها ونتيجة
الاهتمام المتزايد مقترنة بزيادة الوعي الذاتي
بالفكر" .

ثانياً: سلوكيات العفوية التنظيمية :بناءً على
اعمال Katz حدد (George & brief) خمس
سلوكيات للعفوية التنظيمية بأنها سلوكيات
طوعية تؤدي أدواراً تسهم في الفعالية التنظيمية
وكما موضح في الشكل

١- مساعدة زملاء العمل. إن لفت الانتباه إلى
خطأ محتمل ، وتقاسم العمل ، وتقديم المساعدة
لشخص ما في عمله ، هي بعض من الطرق

العديدة التي يمكن للأفراد التصرف بها طوعية
لمساعدة زملاء العمل في أداء المهام المسندة
إليهم. تعد هذه السلوكيات مساعدة طوعية (أي
عفوية) من حيث أنها لا تظهر في أي وصف
للوظيفة: ولم يتم التخطيط لها أو وضعها
كمتطلبات للوظيفة. وهذه الأعمال اليومية ، في
حالة حدوثها ، غالباً ما تكون أمراً مفروغاً منه.
ومع ذلك ، فإن غيابهم قد يفسر العملية التي
تؤدي بها صعوبات طفيفة في العمل (على سبيل
المثال ، عامل ينفذ من الإمدادات) إلى التزامات
قانونية أكثر جدية (على سبيل المثال ، يتم
استدعاء خط الإنتاج إلى التوقف).

٢- حماية المنظمة. يمكن أن تهدد الحرائق
والسرقة والتخريب وعدد كبير من الحوادث
الوظائف التنظيمية. عن طريق الإبلاغ عن
خطر الحريق ، عن طريق تنبيه أمن المباني إلى
الباب الذي يجب أن يكون مغلقاً وغير مقيد ، أو
عن طريق عصيان أمر قد يؤدي إلى إصابة
شخص ما ، يقلل العمال من مخاطر التلف أو
الخسارة أو التدمير. مع استثناءات قليلة جداً
(على سبيل المثال ، في مجال العمل الأمني في
حد ذاته) ، لا يوجد وصف يذكر في دور العمال
الذي يتطلب أن يكونوا تحت المراقبة لإنقاذ
الأرواح والممتلكات في المنظمة ؛ ومع ذلك ،
بالطبع ، وبدون مثل هذه الاستجابة الطوعية ،
تواجه المنظمة احتمالاً متزايداً للتعرض للكوارث.

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

٣- تقديم اقتراحات بناءة. نادراً ما تكون المهمة الموكلة للعامل مبتكرة ، لتقديم اقتراحات او لتحسين أداء المنظمة. كما يشير Katz & Khan (1978) ، على الرغم من أن "بعض المنظمات تشجع أعضائها على تقديم اقتراحات بناءة في النظام ، وإن طرح أفكار جيدة للمنظمة وتقديمها للإدارة ليست وظيفة حتمية للعمال". ومع ذلك ، تحدث مثل هذه الاقتراحات التلقائية في بعض المنظمات وتؤدي إلى تحسينات. تلك المنظمات التي لا تستفيد من مجموعة من هذه السلوكيات غير القابلة للبرمجة بشكل أساسي ، في جوهرها ، غير فعالة في تهديد مصادرها البشرية.

٤- تطوير الذات: يستلزم أحد الأشكال التي يتم التغاضي عنها في كثير من الأحيان من الناحية التنظيمية، العمال الذين يسعون طوعاً إلى تعزيز المعرفة والمهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم الحالية أو لإعداد أنفسهم لمزيد من المسؤوليات داخل المنظمة. يتراوح هذا التطوير الذاتي من مدير طموح يشترك في دورية أعمال إلى عامل إنتاج مسجل في دورة محو الأمية الحاسوبية، أياً كان النشاط التنموي ، فإنه يتميز بكونه لتنفيذ المهمة (على سبيل المثال ، العامل الذي يأخذ برنامجاً تدريبياً على نفقته الخاصة وعلى وقته الخاص) وبفوائده المحتملة للمنظمة (في مواجهة نقص في الموهبة الإدارية ، العامل الذي يعد نفسه أو ترقيته إلى منصب إشرافي).

٥- نشر النوايا الحسنة. عندما يخبر العمال أصدقائهم مدى سعادتهم بالعمل لدى منظمة تعامل موظفيها جيداً ، وعندما يخبرون معارفهم بمعرفة المنتج الجيد الذي تبنيه منظماتهم ، فإنهم ينشرون النية الحسنة لمنظماتهم. يمكن أن تقيد هذه الأعمال المنظمات بعدة طرق ، بما في ذلك تسهيل تعيين الموظفين وتسويق البضائع أو الخدمات. لكن ، مرة أخرى ، ندعي أنها عفوية ونادراً ما تمثل مهمة معينة. لتكرار ذلك ، تم اقتراح خمسة أشكال من العفوية التنظيمية. من الواضح أن كل شكل من هذه الأشكال هو عمل تطوعي يسهل تحقيق الأهداف التنظيمية. كل نموذج من هذه النماذج عادة ما يكون خارج أبعاد المحتوى الأساسي عن وظيفة الفرد. علاوة على ذلك ، تنشأ الحاجة إلى هذه السلوكيات من حقيقة أن المؤسسات لا يمكنها التنبؤ بجميع الحالات الطارئة مقدماً وتواجه شكوكاً كبيرة. وبالتالي ، على الرغم من أن المؤسسة لا يمكنها تحديد السلوكيات التلقائية التي ستكون مطلوبة في أي موقف معين ومن يجب أن يؤديها .

المبحث الثالث: الجانب العملي

أولاً: الوصف الإحصائي لمتغير السمات الشخصية:

يوضح الجدول (١) ملخص مؤشرات الوصف الإحصائي لمتغير (السمات الشخصية) والذي يبين ارتفاع معدل الاستجابة كون الوسط

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية

الحسابي العام بلغ (4.18) وبانحراف معياري (0.82) ونسبة مئوية بلغت (0.83)، اذ جاءت هذه المعدلات نتيجة تحقيق معدل استجابة واضح على مستوى الابعاد الفرعية وكالاتي:

١. بلغ الوسط الحسابي لبعـد (الانبساطية) (4.26) مما جعله بالترتيب الثالث بين الابعاد الاخرى على مستوى المتغير نفسه، وبانحراف معياري (0.81) وبنسبة مئوية بلغت (0.85)، وعلى مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i1) على اعلى وسط حسابي كونه بلغ (4.37) كما حصلت جميع الفقرات الأخرى على أوساط حسابية مرتفعة .

٢. جاء ترتيب بعد (التوافق) بالمرتبة الرابعة وما قبل الأخير بين الأبعاد الأخرى كونه حقق وسط حسابي (4.20) وبانحراف معياري (0.79) وبنسبة مئوية بلغت (0.84) وعلى مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i7) على أعلى وسط حسابي كونه بلغ (4.45) كما حصلت جميع الفقرات الأخرى على أوساط حسابية مرتفعة الا ان الاستجابة على الفقرة (i10) كانت منخفضة .

٣. حقق بعد (الضمير الحي) الترتيب الثاني بين الابعاد الاخرى كونه حقق وسط حسابي (4.28) وبانحراف معياري بلغ (0.81) وبنسبة مئوية بلغت (0.85) وعلى مستوى الفقرات التي تم

قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i11) على أعلى وسط حسابي كونه بلغ (4.59) كما حصلت جميع الفقرات الأخرى على أوساط حسابية مرتفعة الا ان الاستجابة على الفقرة (i13) كانت منخفضة .

٤. في حين لم يحقق بعد (الاستقرار العاطفي) استجابة واضحة الا انها مقبولة كون الوسط الحسابي بلغ (3.67) وبانحراف معياري ونسبة مئوية بلغت على التوالي (1.03 و 0.73)، وعلى مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i17) على أعلى وسط حسابي كونه بلغ (4.24) في حين لم تحصل الفقرات الأخرى على أوساط حسابية مرتفعة مما يعني ضعف الاستجابة على تلك الفقرات.

٥. جاء بعد (الانفتاح على التجربة) بالترتيب الاول بين الابعاد الاخرى التي تم قياس المتغير من خلالها مما يدل على الاستجابة المرتفعة للعينة المدروسة كون الوسط الحسابي بلغ (4.49) وبانحراف معياري (0.65) وبنسبة مئوية (0.89)، وعلى مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i25) على اعلى وسط حسابي كونه بلغ (4.60) كما حصلت جميع الفقرات الأخرى على أوساط حسابية مرتفعة .

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

جدول (١) ملخص الوصف الإحصائي لمتغير السمات الشخصية

ت	الإبعاد التابعة	الوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	النسبة المئوية	ترتيب الإبعاد
1	الانبساطية	4.2620	0.8107	0.8524	٣
2	التوافق	4.2034	0.7935	0.8406	٤
3	الضمير الحي	4.2844	0.8125	0.8568	٢
4	الاستقرار العاطفي	3.6758	1.0363	0.7351	٥
٥	الانفتاح على التجربة	4.4982	0.6526	0.8996	١
٦	أجمالي السمات الشخصية	4.18476	0.82112	0.8369	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.V.20.

ثانياً: الوصف الإحصائي لمتغير سلوكيات العفوية التنظيمية:

يوضح الجدول (٢) ملخص مؤشرات الوصف الإحصائي لمتغير (سلوكيات العفوية التنظيمية) والذي يبين ضعف معدل الاستجابة كون الوسط الحسابي العام بلغ (3.91) وانحراف معياري (0.63) ونسبة مئوية بلغت (0.78)، اذ جاءت هذه المعدلات نتيجة تحقيق معدل استجابة متوسط على مستوى الإبعاد الفرعية وكالاتي:

١- بلغ الوسط الحسابي لبعد (مساعدة زملاء العمل) (3.59) مما جعله بالترتيب الخامس والاخير بين الأبعاد الأخرى على مستوى المتغير نفسه، وانحراف معياري (0.65) ونسبة مئوية بلغت (0.71)، وعلى مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i27) على أعلى وسط

حسابي كونه بلغ (4.02) كما حصلت جميع الفقرات الأخرى على أوساط حسابية مقبولة .

٢- حقق بعد (حماية المنظمة) الترتيب الرابعة وما قبل الأخير بين الأبعاد الأخرى كونه حقق وسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.62) ونسبة مئوية بلغت (0.74) وعلى مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i31) على أعلى وسط حسابي كونه بلغ (4.03) كما حصلت جميع الفقرات الأخرى على أوساط حسابية مقبولة .

٣- في حين حقق بعد (تقديم اقتراحات بناءة) استجابة واضحة مما جعلته بالترتيب الاول كون الوسط الحسابي بلغ (4.40) وانحراف معياري ونسبة مئوية بلغت على التوالي (0.65 و 0.88)، وعلى مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i31) على

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

٥- أخيراً جاء بعد (نشر النوايا الحسنة) بالترتيب الثاني بين الأبعاد الأخرى التي تم قياس المتغير من خلالها كون الوسط الحسابي بلغ (3.92) وبانحراف معياري (0.60) ونسبة مئوية (0.78)، وعلى مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i50) على أعلى وسط حسابي كونه بلغ (4.43) في حين تراوحت الاستجابة بين المقبولة والمرتفعة للفقرات الأخرى.

أعلى وسط حسابي كونه بلغ (4.55) كما حصلت جميع الفقرات الأخرى على أوساط حسابية مرتفعة .

٤- كما حقق بعد (تطوير الذات) الترتيب الثالث بين الأبعاد الأخرى كونه حقق وسط حسابي (3.90) وبانحراف معياري بلغ (0.61) ونسبة مئوية بلغت (0.78) وعلى مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد حصلت الفقرة (i42) على أعلى وسط حسابي كونه بلغ (4.62) في حين تراوحت الاستجابة بين المقبولة والمرتفعة للفقرات الأخرى.

-٦

جدول (٢) الوصف الإحصائي لمتغير سلوكيات العفوية التنظيمية

ت	الإبعاد	الوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	النسبة المئوية	ترتيب الأبعاد
1	مساعدة زملاء العمل	3.594	0.6526	0.7189	٥
2	حماية المنظمة	3.719	0.6271	0.7438	٤
3	تقديم اقتراحات بناءة	4.4086	0.6533	0.8817	١
4	تطوير الذات	3.9068	0.6166	0.7813	٣
٥	نشر النوايا الحسنة	3.9274	0.6091	0.7855	٢
٦	أجمالي سلوكيات العفوية التنظيمية	3.91116	0.63174	0.78224	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.V.20.

ثالثاً: اختبار علاقات التأثير:

العفوية التنظيمية، فضلاً عن اختبار خمس فرضيات فرعية والتي تشير الى اختبار ابعاد السمات الشخصية في السلوكيات العفوية التنظيمية، وسيتم استخدام البرنامج الإحصائي

اختبار فرضيات البحث الذي يفترض فرضية رئيسة اشارت الى وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة للسمات الشخصية في السلوكيات

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

(SMART PLS) التي يوفر اختبار تحليل الانحدار البسيط والمتعدد من استخراج ميل علاقة التأثير بين الابعاد والمتغيرات والتعرف على معامل التحديد الذي يوضح مدى تفسير الابعاد او المتغير المستقل من التباين الحاصل في المتغير التابع، وكانت النتائج كما يلي:

اولا : الفرضية الرئيسية: يفترض الباحث هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للسمات الشخصية في السلوكيات العفوية التنظيمية، وهذا يعني ان السلوكيات العفوية التنظيمية هي دالة حقيقية للسمات الشخصية وان اي تغير يحدث

في السمات الشخصية يؤدي الى تغير في السلوكيات العفوية الشخصية والتي سيتم استخدام الانحدار البسيط في اختبار العلاقة بين المتغيرين، وسيتم استخدام البرنامج الاحصائي (SMART PLS) الذي يوفر اساليب اختبار متنوعة، وسيستخرج معامل (Beta) في التعرف على مدى علاقة تأثير السمات الشخصية في السلوكيات العفوية التنظيمية، فضلا عن معامل التحديد الذي سيبين مدى تفسير المتغير المستقل من التباين الحاصل في المتغير التابع، والنتائج كما في الشكل (٣)

الجدول (٣) احصاءات التأثير للسمات الشخصية في السلوكيات العفوية التنظيمية

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل التأثير β	قيمة T	معامل التحديد R^2	قيمة F	مستوى المعنوية
السمات الشخصية	السلوكيات العفوية التنظيمية	٠,٧٤	١٥,٤٧٩	٠,٥٥	١٣٩,٣٣	٠,٠٠٠

هناك علاقة تأثير للسمات الشخصية في السلوكيات التنظيمية مقدارها (٠,٧٤) وهي موجبة وذات دلالة معنوية بالاستناد على مستوى المعنوية المتحققة الت ب بلغت (٠,٠٠٠) والتي هي اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (٥%)، وهذا يعني عند زيادة وحدة واحدة في السمات الشخصية سيرافقه زيادة في السلوكيات العفوية التنظيمية بمقدار (٠,٧٤)، اما معامل التحديد فان السمات الشخصية تفسر

ما مقدار (٠,٥٥) من التباين الحاصل في السلوكيات العفوية التنظيمية وهو معنوي لان قيمة (f) المحسوبة اكبر من الجدولية البالغة (٤,٠٥)، وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

ثانيا : الفرضيات الفرعية: يفترض الباحث ان هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد السمات الشخصية (الانبساطية، التوافق، الضمير الحي، الاستقرار العاطفي والانفتاح على

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

التجربة) في السلوكيات العفوية التنظيمية، وهذا يعني ان السلوكيات العفوية التنظيمية هي دالة حقيقية لأبعاد السمات الشخصية (الانبساطية، التوافق، الضمير الحي، الاستقرار العاطفي والانفتاح على التجربة) وان اي تغير تحدث في ابعاد السمات الشخصية يؤدي الى تغير في السلوكيات العفوية الشخصية والتي سيتم استخدام الانحدار المتعدد في اختبار العلاقة بين الابعاد المستقلة والمتغير التابع، وسيتم استخدام

البرنامج الاحصائي (SMART PLS) الذي يوفر اساليب اختبار متنوعة، وسيستخرج معامل (Beta) في التعرف على مدى علاقة تأثير ابعاد السمات الشخصية في السلوكيات العفوية التنظيمية، فضلا عن معامل التحديد الذي سيبين مدى تفسير الابعاد المستقل من التباين الحاصل في المتغير التابع، والنتائج كما موضح في الجدول (٤) :

الجدول (٤) احصاءات التأثير ابعاد السمات الشخصية في السلوكيات العفوية التنظيمية

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل التأثير β	قيمة T	معامل التحديد R^2	قيمة F	مستوى المعنوية
الانبساطية	السلوكيات العفوية التنظيمية	٠,٠٩	١,١١٥	٠,٦٤	٣٩,١١	٠,٢٧٧
التوافق		٠,١٧	٢,٨١٤			٠,٠١٢
الضمير الحي		٠,٣٠	٣,٥٢٤			٠,٠٠٠
الاستقرار العاطفي		-٠,٠١	-٠,٢٠٤			٠,٨٤٣
الانفتاح على التجربة		٠,٤٢	٣,٧٧٦			٠,٠٠٠

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

١- تبين ان السمات الشخصية لها تأثير على سلوكيات العفوية التنظيمية ، وهذا يعني ان سلوكيات العفوية التنظيمية هي دالة حقيقية للسمات الشخصية.

٢- تبين ان الافراد ذوو القيم العالية يميلون إلى الحصول على المزيد من الأصدقاء والشركاء ، وينظر إليهم من قبل أقرانهم على أنهم يتمتعون بمكانة اجتماعية أعلى. كما إنهم يفضلون ويؤدون بشكل أفضل في المهن الاجتماعية والمغامرة ، وهم أكثر عرضة لاعتماد أدوار

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية

قيادية في المنظمة وانهم يتمتعون بالنشاط والحيوية في اداء الاعمال الموكلة اليهم.

٣- تبين ان الأفراد المقبولون بدرجة كبيرة إلى أن يكونوا محبوبين من قبل أقرانهم ، وتميل علاقاتهم الوثيقة إلى أن تكون أكثر استقراراً ومرضية. وإنهم يفضلون عمومًا المهن الاجتماعية وغالبًا ما يحملون معتقدات دينية وأداء عمل تطوعي ويعملون في أدوار قيادية للمجتمع.

٤- تبين ان الوعي هو مؤشر مهم للإنجاز، اذ يميل الموظفون الذين يحترمون اوقات العمل إلى الالتزام بالنظام والتعليمات ،اذ يسعى الموظفون الى بذل جهد اكبر من اجل انجاز المهام الموكلة اليهم. ويميلون ايضاً إلى أداء أفضل في مجموعة متنوعة من المهن. وتجنب السلوكيات المحفوفة بالمخاطر .

٥- تبين ان التوتر والقلق يرتبط سلباً بالرفاه الشخصي والصحة النفسية. على سبيل المثال ، يميل الأفراد العصبيون إلى مستويات أقل من الرضا العام عن الحياة ، فضلاً عن انخفاض الرضا في عدد من مجالات الحياة المحددة (مثل الرضا عن العمل والعلاقة). هم أيضاً في خطر متزايد لأشكال مختلفة من الأمراض النفسية ، بما في ذلك القلق واضطرابات المزاج.

ثانياً: التوصيات:

١- ينبغي على القيادات الادارية في ديوان محافظة ميسان الاهتمام بأبعاد السمات

الشخصية المتمثلة (بالانبساطية) وذلك من خلال ان تطوير العلاقة بين المرؤوسين وفتح افاق تبادل الراي وخلق روح التعاون.

٢- ضرورة اهتمام القيادات الادارية في ديوان محافظة ميسان بأبعاد السمات الشخصية المتمثلة (بالتوافق) وذلك من خلال النظر الى الموظف بان وجوده في المنظمة فعال ودعمه معنوياً ومادياً كي لا يشعر بالملل وانه مهمش.

٣- ينبغي على القيادات الادارية في ديوان محافظة ميسان الاهتمام بأبعاد السمات الشخصية المتمثلة (بالضمير الحي) وذلك من خلال تحفيز الموظف ودعمه واشراكه في اتخاذ القرارات الادارية ، ورفع الروح المعنوية مما يجعله يشعر بالرضا الوظيفي ملتزماً بأوقات العمل.

٤- على القيادات الادارية في ديوان محافظة ميسان الاهتمام بأبعاد سلوكيات العنوية التنظيمية المتمثلة (بمساعدة زملاء العمل) وذلك من خلال جعل الموظفين يعملون كفريق واحد من اجل تحقيق الاهداف المرجوة .

٥- على القيادات الادارية في ديوان محافظة ميسان الاهتمام بأبعاد سلوكيات العنوية التنظيمية المتمثلة (بحماية المنظمة) وذلك من خلال جعل الموظفين يشعر بالانتماء لهذه المنظمة كما ذكرنا في الفقرة ثانياً وان هذه المنظمة هي مصدر لقوته وان نجاح وحماية ممتلكاتها من التلف هو من الواجبات الرئيسية .

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية

ملحق (٢) نموذج الاستبانة

جامعة الكوفة

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الدراسات العليا

الاستبانة

أخي الكريم المحترم

أختي الكريمة المحترمة

تحية طيبة...

بالنظر لما تعهده بكم من علم ومعرفة وخبرة، أضع بين أيديكم الاستبانة التي أعدت لإكمال متطلبات الحصول على شهادة الدبلوم العالي في الإدارة المحلية والموسومة (اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية). لذا نرجو تعاونكم معنا في الإجابة على الفقرات التي تضمنتها الاستبانة ومن واقع خبرتكم في العمل ، علماً أن إجاباتكم تعامل بشكلٍ سرّي ولأغراض البحث العلمي حصراً. شاكرين لكم جهودكم المباركة وحسن تعاونكم ومن الله التوفيق..

المشرف

الباحث

أ. م. د حيدر جاسم الجبوري

محمد رفش راضي

أولاً: معلومات عامة

- بيانات شخصية

أ) الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

ب) العمر : ٣٠-٢٠ ☐ ٤٠-٣١ ☐ ٥٠-٤١ ☐ ٦٠-٥١ ☐ ٦١ فأكثر ☐

ج) التحصيل العلمي: دكتوراه ☐ ماجستير ☐ دبلوم عالي ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم فني ☐

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

إعدادية ☐ أخرى تذكر ☐

(د) عدد سنوات الخدمة :

(هـ) الموقع الوظيفي الحالي

(و) الحالة الاجتماعية: متزوج ☐ أعزب ☐ أخرى تذكر لطفاً ☐
ملاحظة: يرجى وضع علامة (✓) في الحقل المناسب تحت النسبة المئوية التي تعتقد بأنها تعبر عن رأيك بكل صدق.

متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية:

أولاً: السمات الشخصية

١. الانبساطية:

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	ينظر إلي زملائي باني متواضع ومتفهم.					
2	أوضح وجهة نظري في العديد من المواضيع.					
3	غالباً ما أكون نشيط في حركتي وإدائي للأعمال.					
4	من السهل ان ابتسم واستجيب للطرفة.					
5	علاقاتي مع المجتمع واسعة.					

٢ - التوافق:

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	يتغلب علي المرح والحيوية والنشاط.					
2	أتعامل بود ولطف مع الآخرين.					
3	يسعدني ان اكون محاطاً بالآخرين.					
4	يعتبرني زملائي شخصية محبوبة.					
5	لا اميل الى الشك بالتعامل مع الجميع.					

٣ - الضمير الحي:

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	أُسعى إلى إكمال واجباتي بالوقت المحدد .					
2	التزم بالنظام والتعليمات ولا أحاول تفاديها.					
3	لا ادخر جهداً من أجل انجاز المهام.					
4	لا اجد حرجاً للوصول الى تحقيق الأهداف.					
5	اجد المتعة في التعمق في كيفية انجاز مهام العمل.					

٤-الاستقرار العاطفي:

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	لا اشعر بالقلق من المستقبل.					
2	زيادة الأعمال المكلف واجب أخلاقي وقانوني.					
3	نادراً ما اشعر بالكآبة.					
4	لا اشعر بالتوتر وأعصابي هادئة تماماً					
5	لا يتغلب علي التشاؤم في الحياة.					

٥-الانفتاح على التجربة:

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	اشعر بالمتعة عندما اشارك الآخرين آرائهم.					
2	اتعامل مع الآخرين واتجنب الصراع معهم.					
3	احرص على تحقيق المهام على وفق الخبرة المكتسبة.					
4	اسعى الى مساعدة الآخرين لإنجاز المهام.					
5	احاول اطالة الجلوس مع الأشخاص ذوي الخبرة.					

ثانياً: سلوكيات العفوية التنظيمية:

١- مساعدة زملاء العمل

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	ارغب بمساعدة زملائي الجدد في العمل.					
2	اسعى بالانضمام الى زملائي عند سعيهم لحل المشاكل.					
3	اكون على اتصال دائم وتنسيق مستمر مع زملائي في العمل.					
4	غالباً ما اكون بديلاً عن أي زميل اذا اقتضى الامر.					
5	ارى ان الجميع في مهمة واحدة واسعى الى مساعدتهم.					

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية

٢- حماية المنظمة

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	أحرص على ان تكون مؤسستي خالية من الاخطار .					
2	اشعر بان ممتلكات مؤسستي هي ممتلكاتي الخاصة.					
3	احافظ على المؤسسة من التخريب واعتبره واجب اخلاقي.					
4	اراقب باستمرار مصادر الطاقة خشية حدوث حرائق.					
5	اتخذ الاجراءات اللازمة عندما اكتشف وجود تلاعب او سرقة.					

٣- تقديم اقتراحات بناءة

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	أسعى باستمرار الى تقديم مقترحات مفيدة لمؤسستي.					
2	طرح الافكار الجديدة يشعرنى بالسعادة.					
3	أحرص على الانضمام الى المجموعات التي تبادر باستمرار لحل المشاكل.					
4	أحاول دائماً اقناع المدير بقبول المقترحات الجديدة.					
5	أبحث باستمرار كيفية حل المشاكل التي تواجه العمل.					

٤- تطوير الذات:

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	أحرص على التعلم باستمرار من تجارب الآخرين.					
2	أرغب بالدخول في دورات تدريبية لزيادة معلوماتي.					
3	أستثمر الفرص لغرض اكمال دراستي العليا.					
4	أبحث باستمرار عن تقنيات تساعدني في العمل.					
5	أتحمل تبعات مالية لغرض تحسين ادائي الوظيفي.					

٥- نشر النوايا الحسنة:

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	أسعى باستمرار لتحسين سمعة مؤسستي.					
2	أحاول اخبار الآخرين عن الخدمات التي تقدمها مؤسستي.					
3	أبتأبني شعور بالسعادة عندما اجد من يتكلم بالإيجاب عن مؤسستي.					

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العفوية التنظيمية

4	أحرص على تسهيل تعيين موظفين جدد.				
5	أحاول إرضاء الزبون الذي يتعامل مع مؤسستي.				

شكراً جزيلاً لمساهمتم في دعم الجهود البحثية

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

أولاً: المصادر العربية

- ١- سعاد، سحقي سعاد ، ايطاطاحين عبد ارزاق، (٢٠١٧)، "سمات الشخصية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى المربين العاملين بمركز ذوي الاحتياجات الخاصة" الجزائر، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - قسم العلوم الاجتماعية.
- ٢- حامد، سامر محمد محمد حامد، (٢٠٠٣)، "السمات -العقلية- لدى طلبة النجاح الوطنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية" جامعة النجاح الوطنية - كلية الدراسات العليا، فلسطين - نابلس.
- ٣- موسى ، بوعكاز موسى، (٢٠١٧)، "بعض السمات الشخصية (الاجتماعية ،الاتزان الانفعالي و السيطرة) وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى تلاميذ الطور الثانوي " ،الجزائر ، جامعة محمد بوضياف -المسيلة- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية البدنية والرياضة.
- ٤- اللامي ، عبد الله حسين اللامي، سلام جبار صاحب ، حازم موسى، (٢٠٠٥)، "السمات الشخصية وعلاقتها باحترق النفسي لدى مدربي كرة القدم " مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد ٤ -العدد الاول.

-٥

ثانياً: المصادر الاجنبية

- 1- Deniz, M. Engin, and Seydi Ahmet Satıcı. (2017) , "The relationships between big five personality traits and subjective vitality." *Anales de Psicología/Annals of Psychology* 33.2: 218-224.
- 2- Stoughton, J. William, Lori Foster Thompson, and Adam W. Meade. (2013) , "Big five personality traits reflected in job applicants' social media postings." *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking* 16.11: 800-805.
- 3- Kandler, Christian, et al. (2016), "The nature of creativity: The roles of genetic factors, personality traits, cognitive abilities, and environmental sources." *Journal of Personality and Social Psychology* 111.2: 230.
- 4- SunYoun, L. E. E., and O. H. T. A. K. E. Fumio.(2014), "The Effects of Personality Traits and Behavioral Characteristics on Schooling, Earnings, and Career Promotion". No. 14023
- 5- Isik, Serife, and Nazife Üzbe. (2015), "Personality Traits and Positive/Negative Affects: An Analysis of Meaning in Life among Adults." *Educational Sciences: Theory and Practice* 15.3: 587-595.
- 6- McRorie, Margaret, et al.(2009), "A model of personality and emotional traits." *International Workshop on Intelligent*

اختبار العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العنوية التنظيمية

Virtual Agents. Springer, Berlin, Heidelberg,.

7- Tsachouridi, Irene, and Irene nikandrou. (2016), "Organizational virtuousness and spontaneity: a social identity view." Personnel Review 45.6: 1302-1322

8- George, Jennifer M., and Arthur P. Brief. (1992), "Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship." Psychological bulletin 112.2 : 310.

9- Souchon, Anne L., et al. (2016), "Spontaneity and international marketing performance." International Marketing Review 33.5: 671-690.

10- Eisenberger, Robert, et al. (2001), "Reciprocation of perceived organizational support." Journal of applied psychology 86.1: 42.

11- Patora- Wysocka, Zofia. (2016), "THE TWOFOLD NATURE OF SPONTANEOUS ACTIONS: INSIGHTS FROM PRACTICE TURN IN MANAGEMENT1." Studia Oeconomica Posnaniensia 4.5 : 184-198.

12- Glińska-Neweś, Aldona, and Dawid Szostek. (2018), "Organizational citizenship behaviors in public and private sector." International Journal of Contemporary Management 17.1: 45-58..

Abstract:

The research aims to test the relationship between personality traits and organizational spontaneous behaviors in the Maysan Governorate Court, as the research dealt with personality traits as an independent variable through its dimensions (extroversion, compatibility, living conscience, emotional stability, openness to experience) and organizational spontaneous behaviors as a dependent variable through its dimensions (Helping co-workers, protecting the organization, making constructive suggestions, developing oneself, spreading goodwill).

In order to achieve the goals of the research and answer its questions, the Maysan Governorate Court was chosen as a field for the applied side of the research, and the researcher relied on the questionnaire as a tool to collect data, and

the questionnaire was distributed to the employees of the Maysan Governorate Bureau, who are (91) questionnaires out of (110) employees as it was done Retrieval (88) is a valid questionnaire for statistical analysis, i.e. a representation rate of (80%), and the research included hypotheses for testing the effect relationship between the variables. The statistical program was adopted program Smart (SPSS V.20).

The research reached a set of conclusions, the most important of which was that spontaneity is individual practice. Thus, individuals are automatic and groups can be considered a spontaneous metaphor, as the employee cares for the reputation of the organization and feels happy when others speak positively about it.