

## Positive personality traits and their impact on positive organizational behavior in the work environment A field study on the staff of some faculties of Alasmarya Islamic University

Co-Prof. Ayada Masoad Agob\*<sup>1</sup>, Co-Prof. Rabia Omar Lahderi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Arts | Alasmarya Islamic University | Libya

<sup>2</sup> Faculty of Arts | Elmergib University | Libya

Received:

04/02/2023

Revised:

15/02/2023

Accepted:

02/03/2023

Published:

30/06/2023

\* Corresponding author:

[rolahderi@elmergib.edu.ly](mailto:rolahderi@elmergib.edu.ly)

Citation: Agob, A. M., &

Lahderi, R. O. (2023).

Positive personality traits

and their impact on

positive organizational

behavior in the work

environment: A field study

on the staff of some

faculties of Alasmarya

Islamic University. *Journal*

*of Educational and*

*Psychological Sciences,*

7(23), 17 – 35.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.H040223)

[AJSRP.H040223](https://doi.org/10.26389/AJSRP.H040223)

2023 © AJSRP • National

Research Center, Palestine,

all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Abstract:** Increasing interest at the present time in studying the characteristics of the positive personality, including the inherent features that make the individual a high degree of self-efficacy, and the consequent feeling of the individual's reassurance, satisfaction and success in his social and professional life. Positive self-image, self-commitment, orientation towards others, cultural autism) and its reflection on positive organizational behavior and its dimensions (performance, job satisfaction, organizational commitment), as well as knowing the impact of some demographic variables of employees on positive personality traits on the one hand, and positive organizational behavior on the other. Another such as (gender, age, educational qualification, years of experience, job position). To achieve this purpose, the two researchers chose a sample of (89) employees working at Al Asmarya University. They also used the positive personality traits scale, the positive organizational behavior scale, and used the descriptive relational approach as it is the appropriate approach to achieve the objectives of this research. The results concluded that the level of positive personality traits (positive self-image, self-discipline, life orientation, and cultural orientation) among the sample of employees was high on the total score of the scale, and that the level of organizational behavior among the sample of employees was generally satisfactory, as evidenced by the ratio The percentage of the total score of the scale amounting to (58.79%), and the level of job performance specifically reached (82%), which is a high percentage, and that there is a statistically significant correlation at the level of significance (0.01) between each of the positive personality traits and organizational behavior among the sample members, and there are no differences Statistically significant on the two measures of positive personality traits and organizational commitment according to the variables (age - education - experience). The two researchers recommended providing training programs and workshops for employees working in colleges to develop organizational behavior, spread a culture of organizational behavior, and enlighten them about its importance in professional life. Providing training counseling programs targeting employees in the university's faculties to develop their positive psychological skills to enhance their ability to deal with various situations and conditions in the field of work. And the intensification of self-development and engineering programs targeting employees and administrators within the university and the development of deficiencies in the aspects of personality revealed by the research results.

**Keywords:** Positive personality - organizational behavior - university employees.

### سمات الشخصية الإيجابية وانعكاسها على السلوك التنظيمي الإيجابي في بيئة العمل

#### دراسة ميدانية على موظفي بعض كليات الجامعة الأسمرية الإسلامية

أ.م.د/ عيادة مسعود عقوب\*<sup>1</sup>، أ.م.د/ ربيعة عمر الحضيري<sup>2</sup>

<sup>1</sup> كلية الآداب | الجامعة الأسمرية الإسلامية | ليبيا

<sup>2</sup> كلية الآداب | جامعة المرقب | ليبيا

**المستخلص:** يسعى هذا البحث إلى التعرف على بعض سمات الشخصية الإيجابية وتشمل (صورة الذات الإيجابية، الالتزام الذاتي، التوجه نحو الآخرين، التوحد الثقافي) وانعكاسها على السلوك التنظيمي الإيجابي وأبعاده (الأداء، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي)، وكذلك معرفة تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية الخاصة بالموظفين على سمات الشخصية الإيجابية من جانب، والسلوك التنظيمي الإيجابي من جانب آخر مثل (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المركز الوظيفي). ولتحقيق هذا الغرض اختارت الباحثتان عينة مكونة من الموظفين العاملين بالجامعة الأسمرية بلغ قوامها (89)، كما استخدمت مقياس سمات الشخصية الإيجابية، ومقياس السلوك التنظيمي الإيجابي، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي كونه المنهج المناسب لتحقيق أهداف هذا البحث. وقد توصل النتائج إلى أن مستوى سمات الشخصية الإيجابية (صورة الذات الإيجابية، والالتزام الذاتي، والتوجه نحو الحياة، والتوجه الثقافي) لدى عينة الموظفين كان مرتفعاً على الدرجة الكلية للمقياس، وأن مستوى السلوك التنظيمي لدى عينة الموظفين مرضية بشكل عام، كما يتضح من خلال النسبة المئوية للدرجة الكلية للمقياس البالغة (58.79%) وقد بلغ مستوى الأداء الوظيفي تحديداً (82%) وهي نسبة عالية، وأن توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين كل من سمات الشخصية الإيجابية والسلوك التنظيمي عند أفراد العينة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية على مقياس سمات الشخصية الإيجابية، والالتزام التنظيمي وفقاً لمتغيرات (العمر - العلمي - الخبرة). وأوصت الباحثتان بتقديم برامج تدريبية وورش عمل للموظفين العاملين بالكليات لتنمية السلوك التنظيمي، ونشر ثقافة السلوك التنظيمي، وتبصيرهم بأهميته في الحياة المهنية. وتقديم برامج إرشادية تدريبية تستهدف الموظفين في كليات الجامعة لتطوير مهاراتهم النفسية الإيجابية لتعزيز قدرتهم على التعامل مع مختلف المواقف والظروف في مجال العمل. وتكثيف برامج تطوير وهندسة الذات تستهدف الموظفين والإداريين داخل الجامعة وتنمية جوانب القصور في جوانب الشخصية التي أظهرتها نتائج البحث.

الكلمات المفتاحية: الشخصية الإيجابية - السلوك التنظيمي - موظفي الجامعة.

## مقدمة.

تعد الشخصية الإيجابية هدفا سامي يسعى العاملون في الحقل النفسي والتربوي إلى خلقها وتميم سماتها على كافة افراد المجتمع لما لها من انعكاسات إنتاجية وفاعلة على المجتمع ككل حيث تمثل هذه الشخصية السواء في أبلغ صوره وهي بذلك تنعكس على حياة الفرد الاجتماعية وفي بيئة العمل وتدفعه إلى مزيد من العطاء والتأثير، فهي شخصية تتسم بالتفاؤل والصدق وتحمل المسؤولية تجاه الأفعال والتصرفات، والقدرة على التكيف مع الآخرين وتبادل مشاعر الود، إلى جانب امتلاك مجموعة من الصفات العظيمة التي تتيح للشخص الحصول على علاقات سليمة مع الآخرين. كالعزيمة البينة والنشاط والمثابرة، والتحلي بالرحمة مع الآخرين وامتلاك القدرة على مساعدتهم والصبر والشجاعة والثقة بالنفس واتخاذ القرارات الصحيحة في المواقف الصعبة وحُب المغامرة والإبداع، والفاعلية وإفادة الآخرين وإمكانية الاعتماد عليها كثيرا. التفاؤل والبحث عن الجوانب المشرقة في الحياة وتجنب الجوانب السلبية. (صلاح الدين، 2021)

حيث يشير سليم (2016) إلى أن الشخصية الإيجابية تتسم بمؤشرات التكيف الإيجابي التي تقوم على الشعور بالقدرة والجدارة والسعادة الحياتية والقدرة على مواجهة ضغوطات الحياة، كما تتميز هذه الشخصية بدرجة عالية من الالتزام الأخلاقي والتمسك بالقيم وتحمل المسؤولية تجاه المجتمع والمشاركة الوجدانية مع الآخرين. ولا تتوقف السمات الإيجابية للشخصية على الجانب الوجداني والاجتماعي فقط وإنما تشمل أيضا الجانب العقلي، فكل قدرة عقلية كامنة في الإنسان وكل مهارة أو معرفة يمتلكها الفرد هي جزء من شخصيته بل هي دافع أساسي لسلوكه بشكل إيجابي. (حامد، 2003)

ويلعب الإطار البيئي الذي يتواجد فيه الفرد بما فيه بيئة العمل دورا هائلا في تكوين الشخصية سواء كانت سوية (إيجابية)، أو غير سوية (سلبية). لذلك تنعكس سمات هذه الشخصية على سلوك الفرد في عمله، حيث يبرز السلوك التنظيمي الإيجابي كأحد أهم جوانب السلوك التي تتسم بها الشخصية الإيجابية، والتي تسهم في خلق بيئة عمل إيجابية منتجة وفاعلة، فدراسة السلوك التنظيمي تعني الاهتمام بتفسير وإدارة اتجاهات الأفراد، مثل اتجاهاتهم نحو نمط الإدارة السائد والرضا أو عدم الرضا الوظيفي وسياسات الترقية وغيره. وعليه فإن دراسة السلوك التنظيمي تعني الاهتمام بتفسير وإدارة سلوكيات الأفراد في المؤسسات، مثل الأداء واتخاذ القرارات والتعاون والتنسيق والالتزام بأهداف العمل والصراعات التنظيمية والغياب والابتكار وغيرها. (أوسن، 2015)

وفي هذا الصدد يشر حلاق (2020) إلى كون السلوك التنظيمي عنصرا أساسيا في إدارة الأفراد حيث يشير على كيفية سلوك الفرد داخل جماعة العمل او داخل المؤسسة. ويتعبره جانبا هاما من المهارات الأساسية التي يجب ان يتقنها صناع القرار في العمل الإداري. وهذا السلوك هو حاجة ملحة تفرضها ضخامة عدد العاملين في التنظيمات الحديثة، ذلك ان غياب هذا السلوك يفضي إلى مشكلات عديدة تنظيمية وفنية تقود بدورها على مشكلات إنسانية، تحتم وجود تنسيق وتفهم للحاجات الإنسانية من أجل تجنب تلك المشكلات وتحقيق أهداف المؤسسة المنشودة. كما يشير كل من زيدان وحسين (2018) إلى أن التزام الأفراد بالسلوك التنظيمي يحقق التزامهم بالعمل ويدفعهم على التضحية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وتقوي لديهم الشعور بالولاء والانتماء على المؤسسة.

وباعتبار الجامعة مؤسسة تعليمية تضم في كوادرها أعدادا هائلة من الأفراد يتولون تسيير وإنجاح الجانب الإداري جنبا إلى جنب مع الجانب الأكاديمي، من أجل إنجاح هذه المؤسسة في خدمة المجتمع وتزويده برأس المال البشري الفاعل والقادر. حيث يشير مرزوق (2022) إلى أن الأفراد الذي يعملون في مؤسسات بها مستوى عال من الثقة والإيجابية والسلوك المنظم يعتبرون أنفسهم جزءا أصيلا في المؤسسة ما يدفعهم للعمل بحماس وبأعلى مستويات الطاقة لديهم ما ينعكس في صورة نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة المتمثلة هنا في المؤسسات التعليمية وعلى وجه التحديد الجامعات.

وبناء على ما سبق فإن هذا البحث يهتم بدراسة كل من العلاقة بين الشخصية الإيجابية والسلوك التنظيمي الإيجابي للأفراد وانعكاس ذلك على إنتاجيتهم في بيئة العمل والمتمثلة في العمل الإداري داخل الجامعة الأسمرية باعتبارها نموذج من مؤسسات التعليم العالي والجامعي في ليبيا

#### مشكلة البحث:

تعد الشخصية الإيجابية هي الشخصية الفاعلة التي تترك أثراً إنتاجياً وافراً في مجال عملها، ويتمثل هذا الأثر في انعكاس سماتها على سلوك أفرادها، وحيث أن السلوك التنظيمي هو أحد جوانب السلوك المرتبط بنجاح الأداء في مختلف المؤسسات ولا سيما المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعات التي يمثل نجاح الإداري أحد أهم مرتكزات جودة المخرجات فيها، والتي ستعكس مستقبلاً ولا على نجاح سوق العمل الذي يستمد كوادره منها. ولقد تبلورت مشكلة هذا البحث من خلال الملاحظات والتفاعل مع العاملين في إدارات الكليات والجامعات الليبية، حيث بينت هذه الملاحظات غياب السلوك التنظيمي في كثير من الأحيان، ما نتج عنه ردود أفعال تؤثر سلباً في كثير من الأحيان على قدرة الأفراد على العطاء، والتفاعل الإيجابي، وتضعف كفاءة وفعالية أداء هؤلاء الأفراد، ومن ثم تضعف أداء المؤسسة؛ فقد بينت دراسة أبو سن (2015) الدراسة إن جودة الأداء والالتزام التنظيمي للعاملين بالمصارف يتأثران سلباً بضغط العمل والصراع التنظيمي، وبينت دراسة زيدان وحسين (2018) ووجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين نمط القيادة الديمقراطية التنظيمي وسلوك الالتزام التنظيمي، وذكر مرزوق (2022) في دراسة أجراها على عينة من طلاب الجامعة أنهم يدركون درجة متوسطة من الالتزام التنظيمي وبناء على ما سبق فقد تحددت مشكلة هذا البحث في التساؤل الرئيسي الآتي: ما العلاقة بين سمات الشخصية الإيجابية والسلوك التنظيمي الإيجابي في مكان العمل؟

#### وينبثق عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما أهم السمات الإيجابية السائدة لدى أفراد عينة البحث؟
- 2- ما مستوى السلوك التنظيمي لدى أفراد عينة البحث؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سمات الشخصية الإيجابية والسلوك التنظيمي لدى أفراد عينة البحث؟
- 4- هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السمات الإيجابية وفقاً لمتغيرات (العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)؟
- 5- هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السلوك الإيجابي وفقاً لمتغيرات (العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)؟

#### أهداف البحث:

1. التعرف على مستوى السمات الإيجابية السائدة لدى أفراد عينة البحث.
2. التعرف على مستوى السلوك التنظيمي لدى أفراد عينة البحث.
3. الكشف عن العلاقة بين سمات الشخصية الإيجابية والسلوك التنظيمي لدى أفراد عينة البحث.
4. الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السمات الإيجابية وفقاً لمتغيرات (العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة).
5. الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السلوك الإيجابي وفقاً لمتغيرات (العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة).

## أهمية البحث:

تنبثق أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله، ويمكن بيانها فيما يلي:

- الأهمية النظرية:
  - تكمن الأهمية النظرية في موضوع الدراسة نفسها، حيث يعد من الموضوعات الحيوية والهامة والتي لم تحظى بالاهتمام الكافي في البيئة الليبية، لذا فهي تمثل سد للنقص العملي في موضوع السلوك التنظيمي وسمات الشخصية الإيجابية.
  - تقديم المعلومات اللازمة عن مدى ممارسة السلوك التنظيمي الإيجابي في الوظائف الإدارية بالجامعات والصعوبات التي تحول دون ذلك.
- الأهمية العملية:
  - تتمثل في تطبيق مثل هذه الدراسة على عينات من جامعات أخرى لإجراء مقارنات بينها والتأكد من إمكانية تعميم النتائج.
  - تقديم جملة من التوصيات للعاملين في الوظائف الإدارية بالجامعات للمساعدة على سيادة السلوك والالتزام التنظيمي داخل أروقة الجامعات لتحقيق جودة المخرجات الإدارية والأكاديمية.

## حدود البحث:

أجري هذا البحث على عينة من موظفي كلية الآداب بالجامعة الإسلامية الأسمرية خلال العام الجامعي

2023 /2022

## مفاهيم البحث ومصطلحاته:

- الشخصية: عرف lazoroos الشخصية بأنها " جملة الصفات الجسمية والعقلية والمزاجية والاجتماعية والخلقية اليت تميز الشخص عن غيره، وهي وحدة متكاملة من صفات يكمل بعضها البعض وتتفاعل مع بعضها البعض. (علي وإبراهيم، 2016).
- الشخصية الإيجابية: هي الشخصية المنتجة في كافة مجالات الحياة حسب القدرة والإمكانية. هي الشخصية المنفتحة على الحياة، ومع الناس حسب نوع العلاقة. حيث تمتلك النظرة الثاقبة وتتحرك ببصيرة. هي الشخصية المتوازنة بين الحقوق والواجبات.
- التعريف الإجرائي لسمات الشخصية الإيجابية: هي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص على مقياس سمات الشخصية الإيجابية المستخدمة في هذا البحث.
- السلوك التنظيمي: مجال يهتم بمعرفة كل جوانب السلوك الإنساني في المنظمات، وذلك من خلال الدراسة النظامية للفرد، والجماعة، والعمليات التنظيمية، وأن الهدف الأساسي لهذه المعرفة هو زيادة الفعالية التنظيمية وزيادة رفاهية الفرد. (العامري، 2017)
- التعريف الإجرائي للسلوك التنظيمي: هي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص على مقياس السلوك التنظيمي المستخدم في هذا البحث.

## 2-الإطار النظري والدراسات السابقة.

## أولاً-الإطار النظري.

## مفهوم الشخصية الإيجابية:

إذا كانت الشخصية هي التنظيم الديناميكي داخل الفرد من تلك الأنظمة النفسية الجسدية التي تحدد خصائصه وسلوكه وفكره، فإن الشخصية الإيجابية هي عبارة عن الشخصية المستقرة، والناجئة عن تفاعل جينات الفرد مع بيئته والتي يتمتع صاحبها بالانفتاح على التجربة والابتكار، والذي يمثل نهجًا مخططًا ومنظمًا بدلاً من العفوية والعشوائية ويتمتع بضمير حي، ذو سمات انبساطية، ومتوافق مع نفسه ومع الآخرين في بيئة العمل. (hitbullseye, 2022)

## أهم سمات الشخصية الإيجابية:

1. احترام الذات: حيث أن إحدى أهم السمات التي ظهرت مؤخرًا كمتغير رئيسي في تحديد سلوك العمل وفعاليتها هي تقدير الموظف لذاته. ويمكن تعريف احترام الذات على أنه رأي الفرد أو اعتقاده حول الذات وتقدير الذات. وقد أظهرت الأبحاث أن تقدير الذات العالي يعزز الحزم والاستقلالية والإبداع. وغالبًا ما يجد الأشخاص الذين يتمتعون بتقدير الذات العالي أنه من الأسهل إعطاء المودة وتلقيها، وتحديد أهداف أعلى للإنجازات الشخصية، وبذل الطاقة لمحاولة تحقيق الأهداف المحددة لهم. علاوة على ذلك، سيكون الأفراد الذين يتمتعون بتقدير الذات العالي أكثر عرضة للبحث عن وظائف ذات مكانة أعلى وسيعرضون لمزيد من المخاطر في البحث عن وظيفة. على سبيل المثال. (Ellis & Taylor, 1983)
2. التفاؤل: وهو سمة أساسية في الشخصية الإيجابية تشكل دافعا للعمل والإنجاز وتحقيق النجاح والتقدم الوظيفي، ومواجهة الصعوبات والعراقيل والتغلب عليها. وقد عرفه عبد الخالق (2005) بأنه نظرة استبشار نحو المستقبل تجعل الفرد يتوقع الأفضل وينتظر حدوث الخير ويتطلع إلى النجاح. (العكاشي، سليمان، وعبد الهادي، 2015)
3. الفضول وحب التعلم والانفتاح: اكتشاف المحيط ومحاولة تكوين صورة عنه تعد من الميزات الأساسية للشخصية الإيجابية فصاحبها دائماً يريد أن يعرف كيف وأين يتم هذا الأمر؟ ومحاولة اتقان المهارات المختلفة. فهو شخصية منفتحة على كل ما هو جديد ويسعى دائماً للتعلم، وحتى في حالات الفشل في فهم أو تعلم شيء ما فتلك ليست لديه مشكلة يتوقف عندها، يتجاوزها بكل سهولة وينتقل ليحاول مع شيء آخر. (بلال، 2020)
4. الالتزام الأخلاقي: حيث يتميز الأفراد ذوي الشخصية الإيجابية بمستوى عالي من الالتزام بالقيم الاجتماعية في تعاملهم مع الآخرين ويميلون على قيمة الإيثار والإقبال على الأعمال التطوعية الخيرية والتحلي بروح المبادرة والتجرد من النزعة الذاتية ولديهم دافعية عالية للارتقاء بمجتمعاتهم. (سليم، الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، 2016)

## العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية الإيجابية:

يرى حامد (2003) أن الشخصية تتأثر في تكوينها إيجابا وسلبا بعوامل محددة تنحصر تحديدا في تأثير البيئة والوراثة، فشخصية الفرد هس عبارة عن تفاعل لصفات وسمات موروثه مع ظروف بيئية، وبين التنشئة الاجتماعية للفرد مع عوامل بيولوجية مرتبطة بجيناته. فالشخصية هي مسلك عند الفرد يطره من خلال تفاعله مع عناصر البيئة الخارجية لتحقيق الاستغلال الأمثل لقدراته وإمكاناته الموروثة؛ ويتمثل ذلك في الدور الاجتماعي الذي يلعبه الفرد حسب نوع الجنس الذي ينتهي إليه، والذي يتحدد وفقا لعوامل تكوينية وراثية.

## أبعاد الشخصية الإيجابية:

تتكون الشخصية الإيجابية وفقا لسليم (2016) من ستة أبعاد يمكن إجمالها الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحو الآخرين، والإيثار، والتفكير المفعم بالأمل والمكون من انفعالي الحب والامتنان، والاستدلال الأخلاقي ذو الاهتمام المتبادل، والاستدلال الأخلاقي الموجه نحو الآخر، وقلق التعاطف.

## 2-1-2- السلوك التنظيمي:

### مفهوم السلوك التنظيمي:

ينظر إلى السلوك التنظيمي على أنه تفاعل العنصر البشري مع العناصر الأخرى في المؤسسة والتي تشمل التقنية المستخدمة في المؤسسة والهيكل التنظيمي والبيئة التنظيمية، والبيئة الاجتماعية خارج المؤسسة، كما ينظر إليه على أنه تطبيق لجوانب المعرفة العملية عن كيفية تفاعل الأفراد والجماعات داخل المؤسسة بهدف زيادة إنتاجيتها وتحقيق المردود المنشود من العمل. (باشري، مذكور، وفهي، 2017) فالسلوك التنظيمي في المؤسسات أو غيرها، يمكن وصفه في مجمله بكونه دراسة العلاقة التبادلية بين الفرد والمجموعة والمؤسسة بهدف فهم هذه الأنماط وتوقع الاستجابات السلوكية الناتجة عنها والتحكم في نتائجها بهدف خلق بيئة أكثر فعالية وإنتاج.

### أهمية دراسة السلوك التنظيمي:

يلعب السلوك التنظيمي دورا هاما في تحقيق النجاح في مختلف بيئات العمل حيث يساعد على فهم واحتواء التفاعلات المتبادلة بين مستويات التنظيم وما تتضمنه من تنافس وصراع ينعكس على سلوك العاملين، كما تساعد دراسة السلوك التنظيمي في تقدير نوعية الحوافز والمكافآت التي تؤثر إيجابا في إنتاجية العاملين، وتمكن من فهم البيئة الخارجية للمؤسسة وما توفره من فرص وما تضعه من قيود على العاملين، كل ذلك يساعد في تحسين جودة الأداء المطلوبة في بيئة العمل. (حلاق، 2020)

### أهداف السلوك التنظيمي:

يسعى السلوك التنظيمي إلى جملة من الأهداف يمكن من خلالها زيادة الإنتاج، وتحسين الأداء، وتحقيق شعور أفراد المؤسسة بالرضا الوظيفي، وتمثل هذه الأهداف:

- التنبؤ الفعال: حيث يعد التنبؤ بسلوك الأفراد من اهم المتطلبات لحياة أفضل، لذلك فإن علم السلوك التنظيمي يزود العاملين بالأسس والأساليب العلمية والمنهجية التي تساعد على التنبؤ الدقيق بسلوك الآخرين وبالأحداث التنظيمية المرتبطة بذلك.
- التفسير الكافي: ويقصد به تفسير سلوك الأفراد داخل المؤسسة، والأحداث التي تجري داخلها تفسيراً صحيحاً ودقيقاً، ويعتبر هذا الهدف أكثر صعوبة من التنبؤ.
- الإدارة الفعالة: فالتفسير الصحيح يؤدي إلى الفهم الدقيق الذي يؤدي بدوره إلى الإدارة الفعالة للسلوك التنظيمي، ما يساعد على وضع الحلول الناجعة للمشكلات التي تواجهها المؤسسة. (أبوسن، 2015)

### مستويات السلوك التنظيمي:

1. مستوى الأفراد: ويتمثل هذا المستوى في الخصائص الشخصية للفرد مثل العمر والجنس والخبرة والحالة الاجتماعية والقيم والاتجاهات والدوافع، وتعتبر هذه الخصائص عوامل مؤثرة على سلوك الشخص داخل المؤسسة. فالسلوك التنظيمي في المؤسسات أو غيرها، يمكن وصفه في مجمله بكونه دراسة العلاقة التبادلية بين

الفرد والمجموعة والمؤسسة بهدف فهم هذه الأنماط وتوقع الاستجابات السلوكية الناتجة عنها والتحكم في نتائجها بهدف خلق بيئة أكثر فعالية وإنتاج.

2. مستوى الجماعات: يتمثل هذا المستوى في عدة متغيرات تشمل أسلوب قيادة الجماعة وهيكلها وطبيعتها التواصل فيها وطريقة صناعة القرار، والصراع الدائريين أفرادها.

3. مستوى المؤسسة: ويتمثل هذا المستوى في الهيكل التنظيمي للمؤسسة والقواعد التشريعية فيها وثقافة المؤسسة، وهذه العوامل مجتمعة تؤثر تأثيراً قوياً على السلوك التنظيمي. (الموسوي، 2020)

### أبعاد السلوك التنظيمي:

يتمثل السلوك التنظيمي داخل المؤسسات في أبعاد ثلاثة وهي:

- الأداء: ويشير مفهوم الأداء إلى ذلك الفعل الذي يقود إلى إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز، والذي يتصف بالشمولية والاستمرارية. ويتمثل ذلك في القيام بالأنشطة والمهام التي تساعد العاملين في مؤسسة ما على الوصول للأهداف المنشودة. (أبوسن، 2015)
- الالتزام الوظيفي: ويشير إلى ارتباط الفرد بالمؤسسة التي ينتهي إليها والولاء لها والشعور بالمسؤولية تجاهها، وهو إدراك من الفرد للتوافق بين قيمه وأهدافه وقيم وأهداف المؤسسة أو المنظمة، كما يشير إلى احترامه لقوانينها ومحافظته على مكتسباتها وإيمانه المطلق بقيمتها واستعدادها لبذل الجهد للمساهمة بصورة فاعلة في نجاحها. (الغرابوي، 2014)
- الرضا الوظيفي: هو عبارة عن مشاعر الرضا والسعادة الناتجة عن تصور الفرد نحو عمله إذ أن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به. وحيث أن الأفراد مختلفون في تطلعاتهم فإن هناك اختلافاً في اتجاهاتهم نحو القيم ذات الأهمية القصوى بالنسبة لهم، لذلك فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن مدركات الأفراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التفصيلية، وهذا يعني أن الرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له. (حويجي، 2008)

### ثانياً- الدراسات السابقة:

تعددت وتنوعت الدراسات التي تناولت مفهوم السلوك التنظيمي، وأيضاً تلك التي تناولت الشخصية الإيجابية، ولكن مع ذلك فقد ندرت الدراسات التي حاولت الربط بين هذين المتغيرين معاً ومنها:

- سعت دراسة كل من (Youssef and Luthans 2007) إلى دراسة تأثير كل من سمات الأمل والتفاؤل والصمود على السلوك التنظيمي في بيئة العمل، وقد أجريت هذه الدراسة على مرحلتين تكونت العينة الأولى من (1032) موظفاً يعملون بقطاعات التصنيع والخدمات، وتكونت العينة الثانية من (232) موظفاً من مختلف الخلفيات العرقية بالولايات المتحدة. واستخدم الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وقد بينت النتائج التأثير الإيجابي المحتمل للموارد النفسية للموظفين على القدرات بشكل عام، وعلى وجه التحديد، أملهم، وبدرجة أقل، التفاؤل والصمود، قد يكون لهما على النتائج المتعلقة بالعمل. (Youssef & Luthans, 2007)

- وسعت دراسة الغرابوي (2014) إلى التعرف على الدور الذي يلعبه الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمات التي يقدمها موظفي وزارة الداخلية في قطاع غزة، عن طريق قياس مستوى الالتزام التنظيمي لديهم من مستويات الإدارة الوسطى والتنفيذية، ودرجة جودة خدمتهم المقدمة للمواطنين من وجهة نظر الموظفين، واستخدم الاستبيان كوسيلة لجمع بيانات هذه الدراسة و' وقد أجريت على عينة قوامها (200) فرد، وبينت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وجودة الخدمة المقدمة من العاملين، بالإضافة إلى تمتع

هؤلاء العاملين بمستوى عالية من الالتزام التنظيمي بلغت نسبتها 77.89% وقد عبرت هذه النسبة عن حالة رضا وظيفي يتمتع بها هؤلاء العاملون. (الغرباوي، 2014)

- وهدفت دراسة أبو سن (2015) إلى معرفة دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال وتحديد دوره السلوك التنظيمي في أداء هذه المنظمات، وشملت الدراسة عينة قدرها (220) عاملا بالمصارف التجارية، واستخدم الاستبيان كوسيلة لجمع بيانات هذه الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن هناك أثرا إيجابيا للثقافة التنظيمية على مستوى كفاءة أداء المصارف، وأثرا سلبيا لضغوط العمل والصراع التنظيمي على مستوى كفاءة الأداء بالمصارف، وأوضحت الدراسة إن جودة الأداء والالتزام التنظيمي للعاملين بالمصارف يتأثران سلبا بضغوط العمل والصراع التنظيمي. (أبو سن، 2015)

- واستهدفت دراسة عبد العزيز (2016) الكشف عن طبيعة العلاقة بين الحيوية الذاتية وسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلم التربية الخاصة، والفروق التي تعزى إلى متغير الجنس، وأجريت هذه الدراسة على عينة قدرها (101) من معلمي التربية الخاصة بمحافظة البحيرة، واستخدم الباحث مقياس الشخصية الاجتماعية (ha & Singh) ومقياس الحيوية الذاتي (Frederick, & Ry) ومقياس التفكير المفعم بالأمل (Snyd et al) وبينت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين كل من الحيوية الذاتية وسمات الشخصية الاجتماعية، والحيوية الذاتية والتفكير المفعم بالأمل، وسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل. وعدم وجود فروق دالة إحصائيا على مقياس البحث تعزى لمتغير الجنس. وتوصلت كذلك إلى إمكانية التنبؤ بالحيوية الذاتية في ظل التفكير المفعم بالأمل وسمات الشخصية الإيجابية. (سليم، 2016)

- وهدفت دراسة زيدان وحسين (2018) إلى التعرف على السلوك التنظيمي بالمؤسسات التعليمية بمحافظة الفيوم وواقعة ممارسة السلوك الديمقراطي لمديري المدارس الثانوية وعلاقته بالسلوك التنظيمي للمعلمين، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (282) من مديري ومعلمي المدارس الثانوية بمحافظة الفيوم، واستخدم الاستبيان في جمع بيانات الدراسة، وبينت النتائج انتشار ممارسة السلوك الديمقراطي لدى مدرّاء المدارس الثانوية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين نمط القيادة الديمقراطية وكل من سلوك المواطن التنظيمي وسلوك الالتزام التنظيمي وسلوك الولاء التنظيمي بمعامل ارتباط قدره (0.419) و(0.454) و(0.235) على الترتيب. (زيدان وحسين، 2018)

- وهدفت دراسة De la Iglesia & Alejandro (2018) إلى استكشاف إطار جديد لتقييم الشخصية قد يعمل كعلم تصنيف لسمات الشخصية من خلال نموذج الشخصية الإيجابية والذي يتضمن خمس سمات إيجابية للشخصية، وأجريت هذه الدراسة في مدينة بوينس آيرس في الأرجنتين على عينة قدرها (680) مشاركا، وقد استخدم (Inventory de Rasgos Positivos-5 –Positive Traits) كوسيلة لجمع البيانات، وتوصلت النتائج على اصالة النموذج المقترح وقابليته للتكرار على دراسات مشابهة. (De la Iglesia & Alejandro, 2018)

- وهدفت دراسة المجالي وعبد الرشيد (2019) إلى التعرف على سمات الشخصية الإيجابية وعلاقتها بمهارات قيادة الفريق لدى القيادات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة ظفار، وتكونت عينة الدراسة من (92) عضو هيئة تدريس منهم (73) ذكور و(19) إناث، واستخدم مقياس سمات الشخصية الإيجابية ومقياس مهارات قيادة فريق العمل من إعداد الباحثين، وبينت النتائج أن مستوى امتلاك القادة الأكاديميين كان بدرجة متوسطة، وأيضا مستوى امتلاكهم لمهارات قيادة الفريق جاء متوسطا، ووجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين سمات الشخصية الإيجابية ومهارات قيادة الفريق.

- وتناولت Belal (2019) في دراسة نوعية مفهوم وممارسة السلوك التنظيمي الإيجابي حياة كريمة الأفراد والمؤسسات، وتمكين الموظفين ليكونوا في أفضل حالاتهم في بيئة العمل خلصت من خلالها إلى مجموعة افتراضات من أهمها أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تعمل على تعديل العلاقة إيجابياً بين أجهزة الدولة الوظيفية والقدرات والنتائج المرجوة المتعلقة بالعمل. (Belal, 2019)
- أما دراسة Małgorzata Szcześniak and others (2022) فهدفت إلى الكشف عن العلاقة المباشرة بين سمات الشخصية ومرضى التصلب المتعدد وقد أجريت على عينة قدرها (618) مريضاً وقد استخدم مقياس الاتجاه الإيجابي واستبيان معنى الحياة كوسيلة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن التوجه الإيجابي / الوجود المعنى / البحث عن المعنى المرتبط بشكل إيجابي بالانبساط، والانفتاح على التجربة، التوافق، والضمير، وكانوا مرتبطين سلباً بالعصابية.
- وسعت دراسة (مرزوق، 2022) إلى معرفة مستوى كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجهاز الإداري بجامعة كفر الشيخ، ومعرفة مدى وقوة العلاقة بينهما، وقد أجريت الدراسة على عينة قدرها (156) إدارياً بالجامعة، وقد جمعت البيانات باستخدام مقياس (Williams and Anderson) لقياس سلوك المواطنة التنظيمية، ومقياس (Allen and Meyer) للالتزام التنظيمي، ومقياس (Rousseau, Albrecht, and Travaglione) لقياس الثقة التنظيمية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق سلوك المواطنة التنظيمية في إدارة جامعة كفر الشيخ وكلياتها مرتفع، وأنهم يدركون درجة متوسطة من الالتزام التنظيمي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وعلاقة إيجابية ومعنوية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

#### تعليق على الدراسات السابقة:

لاحظت الباحثتان من الاستعراض السابق للدراسات السابقة وجود ندرة في الدراسات التي تربط متغيري الدراسة بشكل محدد وإن تعددت الدراسات التي ربطت أحد المتغيرين مع متغيرات أخرى مختلفة. وهذا ما سعت الباحثتان إلى دراسته ومحاولة الكشف عن وجود علاقة بين هذين المتغيرين لسد النقص في هذا المضمون.

### 3- منهجية البحث وإجراءاته.

#### منهج البحث:

استخدم المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه، وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، ومن ثم تحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى.

#### مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من الموظفين في بعض كليات الجامعة الأسمرية وهي (الأداب- التربية - العلوم)، للعام الجامعي (2015- 2016)، ونظراً لصغر المجتمع رأت الباحثتان دراسته بالكامل والبالغ عددهم (89) موظفاً وذلك نظراً لأن الردود جاءت أقل من العدد الفعلي، والجداول الآتية توضح توزيع أفراد العينة حسب كل متغير:

جدول (1) عدد أفراد المجتمع حسب متغير الكليات

النسبة	العدد	الكلية
56%	50	كلية الآداب
14%	12	كلية التربية

النسبة	العدد	الكلية
30%	27	كلية العلوم
100%	89	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

جدول (2) عدد أفراد المجتمع حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
33.7%	30	5 سنوات فأقل
32.6%	29	(5-10) سنوات
33.7%	30	11 سنة فأكثر
100%	89	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

جدول (3) عدد أفراد المجتمع حسب متغير العمر

النسبة	العدد	العمر
31.5%	28	أقل من 30
34.8%	31	(31-40)
33.7%	30	من 40 فأكثر
100%	89	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

جدول (4) عدد أفراد المجتمع حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
25.8%	23	أقل من المتوسط
27%	24	متوسط
47.2%	42	جامعي فما فوق
100%	89	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

وسيلة جمع البيانات:

تكونت هذه الوسيلة من الأقسام الآتية:

أ- القسم الأول:

وتضمن استبانة تتألف من تلك المتغيرات التي تتعلق بالخصائص الديموغرافية للمبحوثين، وتكونت من (3) متغيرات.

ب- القسم الثاني: مقياس سمات الشخصية الإيجابية:

يتكون المقياس من (39) موزعة على أربع أبعاد:

- بعد صورة الذات الإيجابية: ويشمل الفقرات من (1-11).

- بعد الالتزام الذاتي: ويشمل الفقرات من (12-22).

- بعد الرضا الوظيفي: ويشمل الفقرات من (23-31).

- بعد التوجه الثقافي: ويشمل الفقرات من (32-39).

ج- القسم الثالث: مقياس السلوك التنظيمي:

يتكون المقياس من (31) موزعة على أربع أبعاد:

- بعد الأداء: ويشمل الفقرات من (1-10).

- بعد الالتزام التنظيمي: ويشمل الفقرات من (11- 21).
- بعد الرضا الوظيفي: ويشمل الفقرات من (22- 31).

الخصائص السيكومترية لمقياسين وهي كالآتي:

الصدق الظاهري:

تم عرض المقياسان على مجموعة من المحكمين، وذلك لتحقيق الأهداف التالية: الحكم على مضمون الفقرات - الحكم على صياغة الفقرات ووضوحها - الحكم على صلاحية الفقرات، وقد قامت الباحثان بإدخال التعديلات المتفق عليها والتي كانت تتمثل في تعديلات بسيطة حول اللغة.

حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس السلوك التنظيمي:

حسب الاتساق الداخلي لمقياس السلوك التنظيمي عن طريق حساب ارتباط درجة الفقرة الواحدة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (5) معاملات ارتباطات فقرات مقياس السلوك التنظيمي

بعد الرضا الوظيفي		بعد الالتزام التنظيمي		بعد الأداء	
م	ر.م	م	ر.م	م	ر.م
1	**0.493	11	**0.591	22	**0.631
2	**0.597	12	**0.529	23	**0.655
3	**0.515	13	**0.603	24	**0.575
4	**0.493	14	**0.362	25	**0.746
5	**0.565	15	**0.426	26	**0.606
6	**0.470	16	**0.385	27	**0.677
7	**0.615	17	**0.488	28	**0.730
8	**0.588	18	**0.575	29	**0.626
9	**0.596	19	**0.576	30	**0.531
10	**0.308	20	**0.510	31	**0.623
		21	**0.339		

\*\* دالة عند مستوى 0.01

يلحظ من بيانات الجدول (3) أن درجة كل فقرة من فقرات مقياس السلوك التنظيمي ترتبط بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاده عند مستوى 0.01 ما يعني أن هناك عاملاً عاماً يربط بينها، أي وجود اتساق داخلي بين كل فقرة والبعد الذي تنتهي إليه.

حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس على مستوى الأبعاد:

تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية

للمقياس والجدول التالي يوضح الاتساق الداخلي لمقياس السلوك التنظيمي.

الجدول رقم (6) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس السلوك التنظيمي ومجموع الأبعاد

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأداء	**0.596	دالة عند مستوى 0.01
الالتزام التنظيمي	**0.793	دالة عند مستوى 0.01
الرضا الوظيفي	**0.792	دالة عند مستوى 0.01

\*\*الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق أن جميع الأبعاد المكونة لمقياس السلوك التنظيمي ترتبط ارتباطاً موجباً وذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) مع الدرجة الكلية للمقياس وهذا يدل على اتساق المقياس وتجانس جميع أبعاده ثبات المقياس:

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك على مستوى الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (7) معامل الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي

معامل ألفا	الأبعاد
0.68	الأداء
0.60	الالتزام التنظيمي
0.84	الرضا الوظيفي
0.81	الدرجة الكلية للمقياس

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق أن درجات الثبات مرتفعة وتعكس ثبات المقياس.

حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس السلوك سمات الشخصية الإيجابية:

حسب الاتساق الداخلي لمقياس السلوك التنظيمي عن طريق حساب ارتباط درجة الفقرة الواحدة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه. والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (8) معاملات ارتباط فقرات مقياس سمات الشخصية الإيجابية

بعد التوجه الثقافي		بعد التوجه نحو الآخرين		بعد الالتزام الذاتي		بعد صورة الذات الإيجابية	
م	م	م	م	م	م	م	م
**0.647	32	**0.579	23	**0.569	12	**0.417	1
**0.712	33	**0.430	24	**0.609	13	**0.323	2
**0.683	34	**0.698	25	**0.590	14	**0.393	3
**0.703	35	**0.385	26	**0.710	15	**0.538	4
**0.339	36	**0.476	27	**0.494	16	**0.464	5
**0.442	37	**0.463	28	**0.509	17	**0.406	6
**0.673	38	**0.420	29	**0.505	18	**0.272	7
**0.728	39	**0.581	30	**0.654	19	**0.596	8
		**0.483	31	**0.605	20	**0.449	9
				**0.657	21	**0.485	10
				**0.633	22	**0.453	11

\*\* دالة عند مستوى 0.01 المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

ويلحظ من بيانات الجدول (3) أن درجة كل فقرة من فقرات مقياس سمات الشخصية الإيجابية ترتبط بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاده عند مستوى 0.01 ما يعني أن هناك عاملاً عاماً يربط بينها، أي وجود اتساق داخلي بين كل فقرة والبعد الذي تنتهي إليه.

الاتساق الداخلي للمقياس على مستوى الأبعاد:

تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح الاتساق الداخلي لمقياس سمات الشخصية الإيجابية.

الجدول رقم (9) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس سمات الشخصية الإيجابية ومجموع الأبعاد.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الأبعاد
دالة عند مستوى 0.01	**0.789	صورة الذات الإيجابية
دالة عند مستوى 0.01	**0.798	الالتزام الذاتي
دالة عند مستوى 0.01	**0.710	التوجه نحو الحياة
دالة عند مستوى 0.01	**0.577	التوجه الثقافي

\*\*الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26  
يتضح من الجدول السابق أن جميع الأبعاد المكونة لمقياس سمات الشخصية الإيجابية ترتبط ارتباطاً  
موجباً وذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) مع الدرجة الكلية للمقياس وهذا يدل على اتساق المقياس وتجانس  
جميع أبعاده  
ثبات المقياس:

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك على مستوى الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس  
والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (10) معامل الثبات لمقياس سمات الشخصية الإيجابية

معامل ألفا	الأبعاد
0.63	صورة الذات الإيجابية
0.82	الالتزام الذاتي
0.67	التوجه نحو الحياة
0.78	التوجه الثقافي
0.80	الدرجة الكلية للمقياس

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق أن درجات الثبات مرتفعة وتعكس ثبات المقياس

الاساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

- 1- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس.
- 2- استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، للتعرف على مستوى السلوك التنظيمي، وسمات الشخصية الإيجابية.
- 3- معامل الارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين السلوك التنظيمي وسمات الشخصية الإيجابية.
- 4- استخدام تحليل التباين للتعرف على دلالة الفروق حسب متغير العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

#### 4- نتائج البحث ومناقشتها.

- التساؤل الأول ونتائجه: "ما أهم السمات الإيجابية السائدة لدى عينة البحث؟  
وللإجابة عن هذا التساؤل استخدمت الباحثان (المتوسط الحسابي - والانحراف المعياري - النسبة المئوية) ويوضح الجدول الآتي النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية:  
الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية للاستجابة لمقياس السمات الإيجابية وأبعاده الفرعية

أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
صورة الذات الإيجابية	46.3523	7.29516	%54.5
الالتزام الذاتي	45.6364	6.01947	%83

أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
التوجه نحو الحياة	36.6250	6.47242	%50.2
التوجه الثقافي	33.7159	4.82796	%84.3
الدرجة الكلية للمقياس	162.3295	17.94546	%78.8

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية بأن مستوى سمات الشخصية الإيجابية (صورة الذات الإيجابية، والالتزام الذاتي، والتوجه نحو الحياة، والتوجه الثقافي) لدى عينة الموظفين كان مرتفعاً على الدرجة الكلية للمقياس، حيث بلغت النسبة المئوية (78.8%)، ولقد حصل بعد التوجه الثقافي على أعلى نسبة مئوية بلغت (84.3%)، يليه بعد الالتزام الذاتي حيث بلغت النسبة المئوية (83%)، ويليه بعد صورة الذات الإيجابية بنسبة مئوية (54.5%).

وترى الباحثان أن أفراد العينة يتفاوتون بسماتهم الشخصية الإيجابية فبعض الأبعاد جاءت متوسطة والبعض الآخر مرتفعة، وهذا يؤكد تباين الخصائص والسمات الإيجابية في الشخصية الإنسانية وفق تباين البيئات التي يعيشون فيها، وهذا ما تؤكد عليه النظرية السلوكية في تفسيرها لسلوك الإنساني من خلال التركيز على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف البيئية في تشكيل كثيراً من الخصائص والسمات في الشخصية الإنسانية، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة سليم (2016).

#### • السؤال الثاني ونتائجه: "ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث؟"

وللإجابة عن هذا التساؤل استخدمت الباحثان (المتوسط الحسابي - والانحراف المعياري - النسبة المئوية) ويوضح الجدول الآتي النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية:

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستجابة لمقياس السلوك التنظيمي وأبعاده الفرعية

أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
الأداء	41.16	4.50258	%82	
الالتزام التنظيمي	43.67	6.81736	%61.51	
الرضا الوظيفي	36.27	7.44131	%74.84	
الدرجة الكلية للمقياس	121.10	13.98278	%58.79	

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق أن مستوى السلوك التنظيمي لدى عينة الموظفين مرضية بشكل عام وإن كان هذا المستوى ليس قوياً، كما يتضح من خلال النسبة المئوية للدرجة الكلية للمقياس البالغة (58.79%)، ويلاحظ أيضاً أن بعد الأداء أكثر توافراً لدى الموظفين بنسبة مئوية (82%)، ويليه بعد الرضا الوظيفي بنسبة مئوية (74.84%)، بينما بعد الالتزام التنظيمي يعد الأقل توافراً بنسبة مئوية (61.51%). وكل هذه النسب نسب عالية أو مقبولة على الأقل وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغريباوي (2014)

التساؤل الثالث ونتائجه: "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سمات الشخصية الإيجابية والسلوك التنظيمي لدى أفراد عينة البحث؟"

وللإجابة عن هذا التساؤل استخدمت الباحثان معامل الانحدار، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (13) معاملات الارتباط بين مستوى سمات الشخصية الإيجابية والسلوك التنظيمي على الدرجة الكلية للمقياسين وأبعادهما الفرعية

الدرجة الكلية لمقياس	التوجه الثقافي	التوجه نحو الحياة	الالتزام الذاتي	صورة الذات الإيجابية	سمات الشخصية الإيجابية السلوك التنظيمي
0.507**	0.233*	0.396**	0.507**	0.323**	الأداء
0.493**	0.425**	0.188	0.420**	0.420**	الالتزام التنظيمي
0.281**	0.246*	0.215*	0.242*	0.138	الرضا الوظيفي
0.553**	0.413**	0.333**	0.497**	0.382**	الدرجة الكلية للمقياس

\*\*دالة عند مستوى (0.01). \*دالة عند مستوى (0.05).

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس سمات الشخصية الإيجابية ومقياس السلوك التنظيمي فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، حيث بلغ معامل الارتباط (0.553) وهو معامل ارتباط قوي، وكذلك وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، بين الدرجة الكلية لمقياس سمات الشخصية الإيجابية وأبعاد مقياس السلوك التنظيمي (الأداء - الالتزام التنظيمي - الرضا الوظيفي) فقد بلغت معاملات الارتباط على التوالي (0.281 - 0.493 - 0.501).

أما على مستوى الأبعاد فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوى (0.01) بين بعد (صورة الذات الإيجابية) وأبعاد مقياس السلوك التنظيمي (الأداء - الالتزام التنظيمي)، فقد بلغت معاملات الارتباط على التوالي (0.420 - 0.323)، بينما كانت العلاقة منخفضة مع بعد الرضا الوظيفي فهي لم ترق إلى مستوى الدلالة الإحصائية حيث بلغ معامل الارتباط (0.138)، كما توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين بعد صورة الذات الإيجابية والدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي قدرها (0.382).

كما يتضح من الجدول السابق أيضاً عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعد (الالتزام الذاتي) وأبعاد مقياس السلوك التنظيمي (الأداء - الالتزام التنظيمي - الرضا الوظيفي) حيث كانت معاملات الارتباط على التوالي (0.242 - 0.420 - 0.507)، كذلك وجود علاقة ارتباطية دالة مع الدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي قدرها (0.497).

ويتضح من الجدول السابق كذلك وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعد (التوجه نحو الحياة) وبعدي مقياس السلوك التنظيمي (الأداء - الرضا الوظيفي) حيث بلغت معاملات الارتباط على التوالي (0.215 - 0.396)، وكانت العلاقة منخفضة لا ترقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية مع بعد (الالتزام التنظيمي) حيث بلغ معامل الارتباط (0.188)، بينما كانت العلاقة ارتباطية ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مع الدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي قدرها (0.333).

وكذلك بالنسبة لبعدي (التوجه الثقافي) فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بينه وبين أبعاد مقياس السلوك التنظيمي (الأداء - الالتزام التنظيمي - الرضا الوظيفي)، فقد بلغت معاملات الارتباط على التوالي (0.233 - 0.425 - 0.246)، كما توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين بعد التوجه الثقافي والدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي قدرها (0.413). وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة عبد العزيز (2016) ودراسة مرزوق (2022).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الموظف كلما أتم سمات شخصية إيجابية كلما كان سلوكه التنظيمي

مرتفع.

- التساؤل الرابع ونتائجه: "هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السمات الإيجابية وفق المتغيرات (العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)؟  
وللإجابة عن هذا التساؤل استخدمت الباحثان اختبار تحليل التباين الأحادي، وتوضح الجداول الآتية النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية:  
أولاً: هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السمات الإيجابية وفق متغير(العمر)؟

الجدول رقم (14) الفروق بين متوسطات درجات مقياس سمات الشخصية الإيجابية وفق متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1664.311	832.156	2.684	.074
داخل المجموعات	26353.132	310.037		
المجموع	28017.443			

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

- يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلال أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق بين متوسطات الموظفين حسب متغير العمر، أي أن العمر لا يؤثر في تكوين السمات الإيجابية في الشخصية، لأن سمات الشخصية تتكون لدى الفرد
- ثانياً: هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السمات الإيجابية وفق متغير (سنوات الخبرة)؟

الجدول رقم (15) الفروق بين متوسطات درجات مقياس سمات الشخصية الإيجابية وفق متغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1246.115	623.058	3.360	.039
داخل المجموعات	15763.964	185.458		
المجموع	17010.080			

- يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلال أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق بين متوسطات الموظفين حسب متغير سنوات الخبرة،
- ثالثاً: هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السمات الإيجابية وفق متغير (المؤهل العلمي)؟

الجدول رقم (16) الفروق بين متوسطات درجات مقياس سمات الشخصية الإيجابية وفق متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	504.806	252.403	0.780	0.462
داخل المجموعات	27512.638	323.678		
المجموع	28017.443			

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

- يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلال أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق بين متوسطات الموظفين حسب متغير المؤهل العلمي.
- التساؤل الخامس ونتائجه: "هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السلوك التنظيمي وفق المتغيرات (العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا التساؤل استخدمتا الباحثتان اختبار تحليل التباين الأحادي، وتوضح الجداول الآتية النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية:

أولاً: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السلوك التنظيمي وفق متغير(العمر)؟

الجدول رقم (17) الفروق بين متوسطات درجات مقياس السلوك التنظيمي وفق متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	854.430	427.215	2.248	0.112
داخل المجموعات	16155.649	190.066		
المجموع	17010.080			

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلال أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق بين متوسطات الموظفين حسب متغير العمر، أي أن العمر لا يؤثر في تكوين السلوك التنظيمي،

ثانياً: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السلوك التنظيمي وفق متغير(سنوات الخبرة)؟

الجدول رقم (18) الفروق بين متوسطات درجات مقياس السلوك التنظيمي وفق متغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1246.115	623.058	3.360	.039
داخل المجموعات	15763.964	185.458		
المجموع	17010.080			

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلال أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق بين متوسطات الموظفين حسب متغير سنوات الخبرة،

ثالثاً: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس السلوك التنظيمي وفق متغير(المؤهل العلمي)؟

الجدول رقم (19) يوضح الفروق بين متوسطات درجات مقياس السلوك التنظيمي وفق متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	731.178	365.589	1.909	0.155
داخل المجموعات	16278.902	191.516		
المجموع	17010.080			

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلال أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق بين متوسطات الموظفين حسب متغير المؤهل العلمي

#### مناقشة النتائج:

توصلت الدراسة الميدانية إلى مجموعة من النتائج التي يمكن الاستفادة منها في دراسات مستقبلية والتي يمكن مناقشتها فيما يلي:

1. بينت النتائج أن مستوى سمات الشخصية الإيجابية(صورة الذات الإيجابية، والالتزام الذاتي، والتوجه نحو الحياة، والتوجه الثقافي) لدى عينة الموظفين كان مرتفعاً على الدرجة الكلية للمقياس، حيث بلغت النسبة

المئوية (78.8%)، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة Seungsin Lee وآخرون (2020) التي بينت وجود علاقة للالتزام التنظيمي مع سمات العمل العاطفي والالتزام بجودة الخدمة. (Jungkun , Park; Seungsin, Lee; Ki-Joon, Back; Kadambari , Sen, 2020) وتفسر الباحثان هذه النتيجة بتأثير البيئة على سلوك أفرادها خاصة أن مجتمع الدراسة مجتمع ثقافي أكاديمي يعكس على أفرادها السلوك الإيجابي بشكل عام.

2. بينت النتائج أيضا أن مستوى السلوك التنظيمي لدى عينة الموظفين مرضية بشكل عام، كما يتضح من خلال النسبة المئوية للدرجة الكلية للمقياس البالغة (58.79%) وقد بلغ مستوى الأداء الوظيفي تحديدا (82%) وهي نسبة عالية، وترجع الباحثان انخفاض النسبة العامة بشكل عام إلى انخفاض بعد الالتزام التنظيمي إلى (61.51%) والذي ربما يعود إلى الظروف السياسية التي تلقي بظلالها على كل مكونات المجتمع الليبي وتقف عقبة في انتظام القطاع الإداري في كل مؤسسات الدولة.

3. بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين كل من سمات الشخصية الإيجابية والسلوك التنظيمي عند أفراد العينة حيث بلغت نسبة الارتباط الكلي بينهما (0.555)، وتفسر الباحثان هذه النتيجة بانعكاس سمات الشخصية الإيجابية للعينة على سلوكهم وبالتالي التزامهم بالتنظيم في بيئة العمل.

4. بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية على مقياس سمات الشخصية الإيجابية، والالتزام التنظيمي وفقا لمتغيرات (العمر- العلمي-الخبرة) وربما يعود ذلك إلى تجانس أفراد العينة، وانتمائهم إلى نفس الخلفية الثقافية والأكاديمية.

## التوصيات والمقترحات.

بناء على ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي توصي الباحثان وتقرحان ما يلي:

- 1- تقديم برامج تدريبية وورش عمل للموظفين العاملين بالكليات لتنمية السلوك التنظيمي، ونشر ثقافة السلوك التنظيمي، وتبصيرهم بأهميته في الحياة المهنية.
- 2- تقديم برامج إرشادية تدريبية تستهدف الموظفين في كليات الجامعة لتطوير مهاراتهم النفسية الإيجابية لتعزيز قدرتهم على التعامل مع مختلف المواقف والظروف في مجال العمل.
- 3- تكثيف برامج تطوير وهندسة الذات تستهدف الموظفين والإداريين داخل الجامعة وتنمية جوانب القصور في جوانب الشخصية التي أظهرتها نتائج البحث الحالي.
- 4- كما تقترح الباحثان:

1. الاستفادة من نتائج البحث الحالي في إجراء بحوث ذات منهجية تجريبية لتنمية وتعزيز المهارات النفسية الإيجابية والسلوك التنظيمي للموظفين والإداريين.
2. إجراء المزيد من البحوث حول المتغيرات النفسية الأخرى ذات التأثير بشخصية الموظف كأنماط التفكير والمناعة النفسية وتقدير الذات.
3. دراسة السلوك التنظيمي وعلاقته ببيئة العمل لدى الموظفين بكليات الجامعة.

## قائمة المراجع

### أولاً- المراجع بالعربية:

- أمينة محمد العكاشي، سناء محمد سليمان، وسوسن إسماعيل عبد الهادي. (2015). تنمية التفاؤل لدى الطالبة الجامعية لتحسين أساليب مواجهة الحياة الضاغطة. مجلة البحث العلمي في التربية، الصفحات 223 - 246.
- بطرس حلاق. (2020). السلوك التنظيمي. الجامعة الافتراضية السورية.

- سامر محمد حامد. (2003). السمات الشخصية\_العقلية\_ لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا: جامعة النجاح الوطنية.
- سامي بلال. (8، 7، 2020). صفات الشخصية الإيجابية وأسرار الحصول على شخصية إيجابية. تم الاسترداد من <https://www.hellooha.com/articles/2653>
- سوسن صلاح الدين. (18، 8، 2021). ماهي الشخصية الإيجابية. تم الاسترداد من سطور: <https://sotor.com>
- عبد الحق علي أبو سن. (2015). دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل دراسة على عينة من البنوك التجارية في ولاية الخرطوم. أطروحة دكتوراة. كلية الدراسات العليا: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عبد العزيز إبراهيم سليم. (اغسطس، 2016). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة الإرشاد النفسي، 171-262.
- عبد العزيز إبراهيم سليم. (اغسطس، 2016). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة الإرشاد النفسي(47)، الصفحات 171-262.
- عبد العزيز علي مرزوق. (2022). دراسة أثر كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة كفر الشيخ. تم الاسترداد من موقع جامعة كفر الشيخ: [https://kfs.edu.eg/staff\\_site/view\\_pub.aspx?pub=4749](https://kfs.edu.eg/staff_site/view_pub.aspx?pub=4749)
- علي سعد الموسوي. (2020). السلوك التنظيمي. واسط، العراق: كلية الكوت الجامعة.
- محمد العامري. (27، 5، 2017). اللوك التنظيمي. تم الاسترداد من مهارات النجاح: [/https://sst5.com/Article/1542/40](https://sst5.com/Article/1542/40)
- محمد حسن الغرابوي. (2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة (دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني - قطاع غزة). رسالة ماجستير. كلية التجارة: الجامعة الإسلامية- غزة.
- محمد محمد علي، وإيمان لطفي إبراهيم. (يناير، 2016). الخصائص السيكومترية لمقياس خصائص الشخصية الإيجابية للمراهقين. الإرشاد النفسي، الصفحات 383-365.
- مراد صالح زيدان، ورشا عويس حسين. (2018). درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الثانوي الفني لنمط القيادة الديمقراطي وعلاقته بالسلوك التنظيمي للمعلمين بمحافظة الفيوم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية(الرابع)، الصفحات 249-290.
- مروان أحمد حويجي. (2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل (رسالة ماجستير). غزة، كلية التجارة: الجامعة الإسلامية.
- نفيسة محمد باشري، فوزي شعبان مذكور، ورباب فهي. (2017). السلوك التنظيمي. القاهرة: جامعة القاهرة.

### ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Belal, A. E. (2019). A Review of Positive Organizational Behavior: The Moderating Role of Three Contextual Factors (pp. 71-83). London: International Conference on Research on Human Resource Mangement.
- De la Iglesia, G., & Alejandro, C. s. (2018, October). The Positive Personality Model (PPM): Exploring a New Conceptual Framework for Personality Assessment. *Frontiers in Psychology*, pp. 1-13. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/>
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of Self-Esteem within the Job Search Process. *Journal of Applied Psychology*, pp. 632 - 640.
- hitbullseye. (2022). Personality Basics. Retrieved from Learning Home: <https://translate.google.com/website?sl=en&tl=ar&hl=ar&anno=2&prev=search&u=https://www.hitbullseye.com/>
- Jungkun , Park; Seungsin, Lee; Ki-Joon, Back; Kadambari , Sen. (2020, May 15). The Role of Personality Traits Toward Organizational Commitments and Service Quality Commitments. *Frontiers in Psychology*, pp. 1-11.
- Youssef, M. C., & Luthans, F. (2007, October). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Workplace: The Impact of. Published in *Journal of Management*(5), pp. 774-800. Retrieved: [https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub?utm\\_source=digitalcommons.unl.edu%2Fmanagementfacpub%2F36&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub?utm_source=digitalcommons.unl.edu%2Fmanagementfacpub%2F36&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)