

تحليل أبعاد الشخصية وتأثيرها في حزمة المعتقدات الذاتية للأفراد العاملين

رفاء فرج سموعي²

rafaa.faraj@muc.edu.iq

سهاد طالب جواد¹

suhadtalib3@gmail.com

المستخلص: يهدف البحث الحالي إلى تحليل أبعاد الشخصية الخمسة للعاملين وفق (نموذج FFM)، والكشف عن مدى تأثيرها في حزمة معتقداتهم الذاتية بما يؤمنون به من قيم وأفكار ومبادئ، وإجراء آليات الاختبار للتعرف على نوع ومستوى علاقة الارتباط والأثر لمتغيرات البحث المتمثلة بأبعاد الشخصية كمتغير مستقل وحزمة المعتقدات الذاتية كمتغير معتمد، وجاء البحث ليساهم في التعرف على سلوكيات العاملين وفهمها والتنبؤ بها، وكانت وزارة العلوم والتكنولوجيا مجتمعاً بحثياً لتطبيق الجانب العملي، وأشارت نتائج الفرضية الأولى إلى (وجود علاقة ارتباط موجبة دالة معنوياً بين إجمالي أبعاد الشخصية الخمسة وحزمة المعتقدات الذاتية ككل)، أما الفرضية الثانية فأظهرت (علاقة اثر ايجابية دالة معنوياً لأبعاد الشخصية الخمسة على المستوى الإجمالي في حزمة المعتقدات الذاتية ككل)، وجاءت الاستنتاجات لتؤكد إن (المنظمة المبحوثة) تمتلك نسبة جيدة من العاملين ممن لديهم القدرة على الانفتاح على الآخرين لزيادة المعرفة وتطوير القدرات، وعليه كان بعد الانفتاح على الخبرة هو البعد الأقوى ارتباطاً من بين أبعاد الشخصية الخمسة بحزمة المعتقدات الذاتية.

الكلمات المفتاحية: أبعاد الشخصية الخمسة، حزمة المعتقدات الذاتية، سلوكيات العاملين

1. المقدمة

سلط البحث الضوء على تحليل شخصية العاملين من خلال خمسة أبعاد أساسية والتي تعبر عن تنظيم هرمي من سمات الشخصية ويمثل الأنموذج قمة الترتيب الهرمي، فقد جاء ليجمع بين طياته شتات أكثر من (15000) ألف سمة لتعبر عن الشخصية، إذ يعد (Five Factor Model Of Personality) أنموذجاً يصف الشخصية بدقة متناهية فهو يساعد على فهم وتحليل شخصية العاملين والتنبؤ بسلوكياتهم عن كثب، من أجل تعزيز وتنمية السلوكيات الايجابية وتسخيرها لصالح العمل، وتحجيم السلوكيات السلبية التي قد تسبب مشاكل جمة في بيئة العمل، ولأجل تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وتضم تلك الأبعاد (الضمير الحي، والثبات العاطفي، والانساطية، وحسن التعامل، والانفتاح على الخبرة)، وعليه جرى بحث

¹ باحثة: قسم العقود الحكومية - وزارة العلوم و التكنولوجيا - بغداد - العراق
² استاذ دكتوراة: قسم ادارة الاعمال - كلية المنصور الجامعة - بغداد - العراق

و دراسة تحليل تلك الأبعاد على عينة عشوائية بلغت (325) فردا من العاملين في وزارة العلوم والتكنولوجيا كمجتمع بحثي لتطبيق الجانب العملي ، وبيان علاقتها وأثرها في حزمة المعتقدات الذاتية للأفراد العاملين المتمثلة (التحفيز، والجودة النوعية، والرضا عن العمل، والتدوير باتجاه خفض الغياب) والتي تعد عنصر مهم وحيوي في بيئة العمل الداخلية لأنها تسهم في تحقيق وحدة وتكامل المنظمة كونها جزءا لا يتجزأ من معتقداتها التنظيمية ، وتتبلور حزمة المعتقدات الذاتية للعاملين فيشتركون في بعض منها على صعيد بيئة العمل، لتصبح مرتبطة بسلوكياتهم داخل المنظمة، فيطبونها لتعكس أنماط سلوكية معينة أثناء أداءهم لعملهم ، أو في تعاملهم مع الآخرين من الذين يتشاركون معهم بالمعتقدات ، أو ممن يقاطعون معهم بالأفكار والآراء بغض النظر عن المستويات ، أو الأماكن، أو الأوقات ، والمواقف، وتكتسب المعتقدات عن طريق الإدراك الحسي، والاستقراء، والاستنباط أثناء الاتصال مع الآخرين، تضمن البحث أربعة مباحث تناول الأول منهجية البحث والثاني الإطار النظري، والثالث للجانب العملي وعرض النتائج وتحليلها والرابع الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

2. المبحث الأول: منهجية البحث

2.1 مشكلة البحث

تبرز مشكلة البحث والمتمثلة في ضعف اهتمام قيادات منظماتنا بالجانب النفسي لعاملها من خلال دراسة وتحليل شخصيتهم والتعرف عليها عن كثب من اجل فهمهم والتنبؤ بسلوكياتهم بغية معرفة السبيل لتوجيه هذه السلوكيات بما يخدم أهداف المنظمة وعاملها، ومن هنا برزت مشكلة البحث الحالية والتي يمكن تأطير أبعادها من خلال أثار التساؤلات الآتية:-

1- ما هو مقدار مستوى الاختلاف والتفاوت للإبعاد الخمسة للشخصية لعينة المنظمة ميدان البحث؟

2- ما نوع وطبيعة العلاقة بين أبعاد الشخصية الخمسة وحزمة المعتقدات الذاتية ؟

3- ما تأثير أبعاد الشخصية الخمسة في حزمة المعتقدات الذاتية؟

4- ما مدى انسجام المعتقدات الذاتية لأفراد العينة فيما بينهم ؟

2.2 أهمية البحث

يساهم البحث الحالي في تمكين القيادات الإدارية للتعرف على سلوكيات العاملين وفهمها عن كثب، من اجل تعزيز وتنمية السلوكيات الايجابية والمرغوبة لديهم وتسخيرها لصالح العمل، وتحجيم السلوكيات السلبية والانفعالات العدائية والتي إن صدرت ستؤدي إلى مشاكل في بيئة العمل، وكذلك تصحيح وتقويم المعتقدات الخاطئة التي تكونت لديهم عن منظماتهم والتي إن لم تعالج سترك آثار سلبية واضحة على نجاح أعمال المنظمة .

2.3 أهداف البحث

هدف البحث إلى بلورة الإطار النظري لمتغيرات البحث الأساسية والفرعية منها، وتحليل مستوى أبعاد شخصية العاملين في المنظمة وكذلك حزمة معتقداتهم الذاتية، ومن ثم اختبار وإظهار طبيعة ومستوى علاقة الارتباط والأثر من حيث (المستوى والنوع) للمتغيرين.

2.4 فرضيات البحث

من أجل السعي لتحقيق أهداف البحث وضع الباحث فرضيتين وعلى النحو الآتي:
الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط دالة معنويًا بين أبعاد الشخصية الخمسة وحزمة المعتقدات الذاتية ككل.
الفرضية الثانية: توجد علاقة تأثير دالة معنويًا لأبعاد الشخصية الخمسة في حزمة المعتقدات الذاتية ككل.

2.5 مجتمع البحث وعينته

طبق البحث على (20) تشكيلة تنظيمياً موزعاً بين دوائر ومديريات ومراكز في مقر وزارة العلوم والتكنولوجيا، وبحجم عينة بلغت (325) فرداً عاملاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية ولمدة شهراً واحداً.

3. المبحث الثاني: الإطار النظري

المحور الأول: يستعرض الباحث فيه مفهوم أنموذج أبعاد الشخصية الخمسة وأهميته وعرض الأبعاد. أولاً- مفهوم أنموذج أبعاد الشخصية الخمسة :- وصف على أنه أبعاد أساسية في الشخصية وكل بعد منها يكون مستقل تماماً عن الأبعاد الأخرى ويضم كل بعد مجموعة كبيرة من سمات الشخصية المميزة (السلطان والسباعوي، 2012:366) و(بن عتو وبن خدومة، 2020 : 120)، وهو ترتيب هرمي لتصنيف سمات الشخصية وفقاً لخمس أبعاد موسعة وكل بعد يحتوي على مجموعة من السمات التي توصل إليها العلماء النفسيون بالتحليل ألبعدي لها هي (الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والطيبة، و"العصابية" أو الاتزان الانفعالي، وحيوية الضمير) (Ricky,2015:264)، و(شنطاوي والزيادات، 2021 : 521)، ووجده الباحث بأنه أنموذج يصف الشخصية بدقة متناهية بالاعتماد على اختبارات الشخصية وبطريقة التحليل ألبعدي لسمات الشخصية، وتحديد مصادر الفروق الفردية لها ويتألف من خمسة أبعاد ثنائية القطب لأبرز خصائص الشخصية وهي (الثبات العاطفي، والانبساطية، وحسن التعامل، والانفتاح على الخبرة، والضمير الحي)، وتبنى البحث أنموذج (Costa & McCrae,1992) لكونه الأكثر انسجاماً وتناغماً مع مفردات البحث الحالي.

ثانياً- الأهمية: ضم الأنموذج مجموعة واسعة من السمات لأجل التمييز بين الاختلافات الفردية للشخصيات وتركيباتها، ومن هنا تبرز أهميته في قابليته على القياس وإمكانية تطبيقه في ميادين متعددة (ملحم، 2010:639)، ويوفر الجهد والوقت للباحثين في ميدان دراسة الشخصية، (Fleeson &

Gallagher,2009:1098-1099)، ويعمل على تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين إذ يعد بعدي (الضمير الحي والثبات العاطفي) المقياس والمؤشر العام لقياس الأداء الوظيفي (Wang & Mount, 2011: 766).

ثالثاً. الأبعاد: في هذه الفقرة يعرض الباحث صورة توضيحية لأبعاد الأنموذج الخمسة وعلى النحو الآتي: الضمير الحي (C) Conscientiousness: يتضمن هذا البعد مجموعة من سمات الشخصية التي يتمتع صاحبها بالسلوك الموجه نحو الهدف وبالجدية والتصميم إرادة قوية لإنجاز العمل ، ومراعاة القانون والانضباط والإيفاء بواجبات العمل والتأني، والقدرة على التخطيط والتنظيم (أبو هاشم، 2010 : 278)، أما على صعيد العمل فإنّ العامل الذي يتمتع بدرجات مرتفعة من الضمير الحي نجده فرداً منظم ودقيق وشديد الحرص على تأدية كل ما يوكل إليه من مهام وبأدق التفاصيل (الغريري، 2013: 196).

الثبات العاطفي (Emotional Stability (ES): ويسمى أيضاً بالاتزان الانفعالي (Emotional balance)، يتضمن مجموعة من السمات الشخصية يتمتع صاحبها بالهدوء والمرونة في التعامل مع الآخرين، والقدرة على التكيف الذاتي (سلطان والسبعراوي، 2012 : 126) ، والتحكم بالانفعالات لمواجهة المواقف الحرجة والأزمات على صعيد الحياة العامة والخاصة (Stephen & Timothy, 2013:137-138)، أما على صعيد العمل فنجد أنّ العامل الذي يتمتع بمستوى عالي من الثبات العاطفي يكون أدأؤه الوظيفي عالياً أيضاً، ويرتبط هذا البعد ببعد الضمير الحي لعلاقتها بمستوى الأداء فوجودهما بدرجة عالية يرفع مستوى الأداء الوظيفي للعامل لارتباط سمات كليهما بالتحفيز للأداء الأفضل (et al,2007: 423-424).

الانبساطية (Extraversion (E): يتضمن مجموعة من السمات الشخصية يتميز صاحبها بالاندفاعية والحيوية ويتمتع بسرعة بديهية (كاتبة، 2019:35)، فهو يركز على قوة العلاقات مع الآخرين والتفاعل معهم، ويمتاز بحب السيطرة والتفتح الذهني (أبو هاشم، 2010: 278)، فهو محب للتواجد وسط جماعات كبيرة من الناس (الغريري، 2013:195)، وعلى صعيد العمل فنجد أنّ العامل ذو الانبساطية العالية يكون محب للعمل الجماعي (Zhang,2006:1179)، وناجح في الوظائف التي فيها تفاعل مع الآخرين، كالعامل في مجال السياسة، المراكز الإدارية، أقسام المبيعات والتعامل مع العملاء، وفي الوظائف القيادية لتمتعته بثقة عالية بالنفس تمكنه من إدارة الاجتماعات والتفاعل والتأثير في الآخرين ولقدرته على الإقناع والتفاوض مع المقابل (Locke, 2009: 28-29).

حسن التعامل (Agreeableness (A): ويدعى ببعد الطيبة ، المقبولية وهو شبيه ببعد الانبساطية من حيث القدرة على إقامة علاقات طيبة مع الآخرين، ومن ابرز سماته التواضع، النزاهة، والصراحة، وحسن الظن

بالآخرين والوثوق بهم ومد يد العون والمساعدة لطالبيها (مصطفى، 2005:11-10)، ويمتاز بالكفاءة والاستقامة في العمل وفي تصرفاته مع الآخرين وغير متطلب ، وغير ميل إلى المنافسة (أحمد , 2009:255) ، أما على صعيد العمل، فنجد إن العامل الذين يتمتع بحسن التعامل يكون لديه القدرة على مواجهة مشكلات وضغوطات العمل بشكل عقلائي ومتفهم ، فهو أكثر انسجاماً مع الوظائف الخدمية والاجتماعية كالعمل في خدمة العملاء وأقسام المبيعات شأنه في ذلك ذو الانبساطية العالية في هذا المجال (Oh & Berry,2009:1503)، ويتميز بسلوكيات المواطنة الصالحة ويتجنب السلوكيات المنحرفة ضمن نطاق العمل وخارجها(Stephen Timothy ,2014 : 66-67).

الانفتاح على الخبرة (O) Openness to Experience: في هذا البعد يميل الفرد إلى كل ما هو غريب ومعقد وفيه تحدي ويتمتع بسرعة البديهية والفتنة (Terracciano et al, 2006 :1003)، وكذلك قدرته على خلق حالة توافق بين الأفكار التي يحملها وبين الأفكار والمواقف الجديدة التي يكتسبها بالبحث والاستكشاف (الأحمدي،2013:953) ، أما على صعيد العمل فهو يمتلك القدرة على التأقلم مع التغييرات التنظيمية في بيئة العمل (Clarke& Robertson, 2008:98) ويمتاز بالتفوق في مجال الدورات والاختبارات التدريبية وذلك لرغبته في زيادة خبراته وتطوير معارفه لإتقان عمله(Fred, 2011:134) وثبت أيضاً أن العاملين المنفتحين وأصحاب الضمير الحي يمتازون بقدرات إدارية ذات بعد إستراتيجي عالي المستوى، فضلاً عما يمتلكونه من سمة الإبداع والابتكار الأمر الذي يجعلهم مؤهلين إلى أن يكونوا قياديين فاعلين(Stephen & Timothy,2014 : 66).

المحور الثاني/ يستعرض الباحث فيه مفهوم حزمة المعتقدات الذاتية وأهميتها على مستوى العاملين. أولاً- المفهوم: عرفت المعتقدات الذاتية بأنها الأفكار والافتراضات والمعاني والرموز والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن لتصبح سمة خاصة للعاملين والتنظيم على حد سواء، والتي تولد فهماً وانسجاماً بين العاملين فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين المنظمة من جهة أخرى (القريوتي, 2008:373)، وهي منظومة من الأفكار والاتجاهات والقيم والقناعات التي تؤثر في العمليات والمعتقدات المعرفية بل هي تعد أساس المعتقدات المعرفية (محمد علي, 2017:236) ، و (محمد قاسم, 2017:412)، ووصفت بنظام ذاتي للتفكير حول تصورات الفرد وأفكاره ومعارفه اتجاه الأشياء (الريشان, 2019 : 204)، ويراه الباحث بأنها منظومة من الأفكار والمدرجات والمبادئ والقيم والمعارف والآراء والافتراضات والحقائق والقناعات المرتبطة بالتفسير المنطقي يحملها العامل داخله يؤمن بها إيمان راسخ وعميق ويمارسها لتعكس أنماط سلوكية معينة أثناء أدائه لعمله، أو في أسلوب تعامله مع الآخرين من الذين يتشارك معهم هذه المعتقدات، أو من الذين يتقاطع معهم بالأفكار والآراء بصرف النظر عن مستويات الآخرين والأماكن والأوقات والتي يكتسبها عن طريق الإدراك الحسي والاستنتاج والاتصال مع الآخرين.

ثانياً - الأهمية:- أولى عدد من المنظرين والمفكرين اهتماماً كبيراً بالمعتقدات الذاتية لكونها تمثل الإطار الفكري والمرجعي لسلوك العاملين والذي يعد جزءاً لا يتجزأ من معتقدات المنظمة ضمن إطار ثقافتها التنظيمية ومن هنا برزت الضرورة الملحة لتحديد الملامح العامة لأهميتها فهي توفر إطاراً متميزاً لتوجيه سلوك العاملين ضمن الأنماط السلوكية المطلوب منهم أن يسلكوها في بيئة العمل التنظيمية بشكل موحد ومشارك (Anthony , 1996:266)، كما ولها دور في تأسيس نظام فرق العمل الجماعية وتعزز من طرق التواصل بين العاملين (Daft,2001:589)، كما وتساهم في تحقيق الرضا الوظيفي والتماسك الاجتماعي بين الأفراد العاملين وتزيد من التزامهم لأدائهم للمهام والواجبات المكلفين بها عندما تتسجم معتقداتهم الذاتية مع المعتقدات التنظيمية (Vecchio ,1995:641-642).

ثالثاً- المتغيرات : يتناول الباحث في هذه الفقرة متغيرات حزمة المعتقدات الذاتية وبصورة مبسطة وعلى النحو الآتي:

التحفيز Stimulus: هو مجموعة من العوامل المحيطة بالفرد العامل خارجياً التي تؤثر في سلوكياته بتحريكه وتنشيطه لأجل إشباع حاجات ورغبات معينة مادية ومعنوية في داخله وللتخلص من حالات الفلق في حال النقص في إشباعها(عباس،2008:169)، ويشار إليه بمجموعة العمليات التي تؤثر على الفرد من خلال التوجيه والحث على المثابرة واستمرار الجهود لتحقيق الأهداف المنظمة (Stephen & Timothy 201: 2013)، ولنظام التحفيز أهمية كبيرة في رفع مستويات الرضا الوظيفي للعاملين بإشباع حاجاتهم وكذلك الارتقاء بمستوى الأداء من خلال التنوع باستخدام أنظمة حوافز عادلة تتلائم مع احتياجاتهم ، (Jackson et al,2014:317-318).

الجودة النوعية Quality: هي عملية الوصول للأمثلية النوعية في مستوى الأداء عند توفر جملة عناصر منها الرغبة في العمل والخبرة والمهارة والثقة بالنفس والإخلاص (Paul et al ,2008:585) ، وعرفت بأنها أداة إستراتيجية تعمل على تحسين الأداء التنظيمي من خلال إعداد برامج لتعليم وتدريب الأفراد العاملين لتطوير وصقل مهاراتهم وزيادة خبراتهم الأدائية والمعرفية في العمل (Evelyn& Kenneth, 68-62:2014)، وللجودة النوعية أهمية خاصة فهي تمثل الجيل الثوري الثالث الذي أعقب الثورة الصناعية وثورة الحواسيب الإلكترونية (اللوزي،2003: 234)، فهي تساهم في الكشف عن مشكلات العمل بكل مستوياته من أعلى مستوى في الهرم التنظيمي نزولاً لأدنى مستوى فيه من خلال دراستها وتحليلها، ووضع الحلول المناسبة لها باستخدام أساليب تكنولوجية وطرائق علمية حديثة (Ricky,2015:473-474).

الرضا عن العمل Job Satisfaction : هو دالة لسعادة العامل وحالة من البهجة والشعور بالراحة الناتجة عن تقييم العامل لعمله واستقراره فيه وما يكسبه من عمله من إشباع لحاجاته والتي تختلف كماً ونوعاً من عامل لآخر (Tziner et al,2011:68)، فهو يعزز القدرة على الإبداع والابتكار ويزيد من حالات التميز

في الأداء فضلاً عن دوره في رفع الروح المعنوية للفرد العامل (Dessler, 2010: 1524)، وتبرز أهمية الرضا عن العمل في دوره المؤثر في معدل إنتاجية المنظمات، إذ إن ارتفاع مستويات الرضا لدى العاملين يزيد معدلات إنتاجيتهم واندفاعهم للعمل (Aydogdu & Asikgil, 2011: 44)، ويساهم في حفظ معدلات الشكاوي الأمر الذي يخلق بيئة عمل مستقرة داخل المنظمة، ونمو مستدام والذي سيحد من خسارتها للمورد البشري (Gamage et al, 2014: 196).

التدوير باتجاه خفض الغياب Recycling towards reducing absenteeism: يمثل التدوير وسيلة لتدريب العاملين عن طريق نقلهم من عمل إلى آخر بأسلوب مخطط له ومنسق لأغراض تعليمية مع افتراض حصول زيادة في الواجبات والمسؤوليات مع كل عملية تنقل من عمل لآخر فهو يختلف عن آلية النقل والترقية والتسريح (Seashore et al, 1982: 41)، وللتدوير أهمية كبيرة على مستوى العاملين والعمل فهو يشكل معياراً جيداً لاكتشاف العاملين الأكفاء ذوي السلوك الأدائي المتميز، إذ يتم التدوير السريع لهم قياساً بمن هم دونهم كفاءة، (Ricky & Denisi, 2001: 359)، كما ويسهم في تقليص وتهميش السلوكيات غير المرغوبة لدى العاملين بجعلهم منشغلين في الأعمال الجديدة بشكل مستمر فلا يجدون وقت للعبث أو التكاسل، ويعد مجال خصب لاكتساب العامل معلومات يحصل عليها مع كل عمل جديد يؤديه (Steven & Mary, 2008: 178).

4. المبحث الثالث: عرض نتائج البحث واختبار فرضياته

أولاً- تحليل مستوى استجابات أفراد عينة البحث للمتغير المستقل بإبعاده الخمسة. كانت إجابات عينة البحث لـ(تحليل أبعاد الشخصية الخمسة) بصورة عامة متجهة نحو(الاتفاق)، إذ بلغ وسطها الحسابي الموزون (3.464) وهو أكبر من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبتحرف معياري بلغت قيمته (0.383) مما يدل على التجانس في إجابات العينة، وتشير هذه النتائج إلى أن متغير أبعاد الشخصية الخمسة يُعد متغيراً واضحاً وبشكل مناسب لأفراد عينة البحث، إذ بلغت نسبة الاتفاق (69%) وتم ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد هذا المتغير وفقاً للوسط الحسابي ولكل منها فنجد إن الضمير الحي قد احتل الترتيب الأول وبنسبة 79%، يليه الانبساطية ثانياً بنسبة 71%، ويأتي الانفتاح على الخبرة ثالثاً بنسبة 70%، والثبات العاطفي رابعاً وبنسبة 64%، وحسن التعامل خامساً بنسبة 62% والموضحة في الجدول (1).

جدول 1: تحليل مستوى استجابات أفراد عينة البحث لمتغير أبعاد الشخصية الخمسة

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب بحسب الأهمية
1-	الثبات العاطفي	3.176	0.485	64%	الرابع
2-	الانبساطية	3.551	0.500	71%	الثاني
3-	حسن التعامل	3.122	0.602	62%	الخامس
4-	الضمير الحي	3.935	0.579	79%	الأول
5-	الانفتاح على الخبرة	3.537	0.688	70%	الثالث
	أبعاد الشخصية الخمسة	3.464	0.383	69%	
الوسط الحسابي الفرضي (3): وهو عبارة عن متوسط أعلى درجة في المقياس (5) وأوطأ درجة فيه (1)، أي إن $3 = \left(\frac{1+5}{2}\right)$					
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS /v20)					

ثانياً. تحليل مستوى استجابات أفراد عينة البحث للمتغير المعتمد حزمة المعتقدات الذاتية. كانت إجابات عينة البحث للمتغير (حزمة المعتقدات الذاتية) بصورة عامة متجهة نحو (الاتفاق) إذ بلغ وسطها الحسابي الموزون (3.543) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.584) مما يدل على تجانس عالي في إجابات أفراد عينة البحث، وتشير النتائج إلى أن متغير حزمة المعتقدات الذاتية يُعد متغيراً واضحاً وبشكل مناسب لأفراد عينة البحث، إذ بلغت نسبة الاتفاق (71%)، وتم ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد المتغير وفقاً للوسط الحسابي لكل منها، ولقد احتل التدوير باتجاه خفض الغياب الترتيب الأول بنسبة 77%، يليه الرضا عن العمل ثانياً بنسبة 73%، من ثم يأتي التحفيز ثالثاً بنسبة 70%، وتأتي الجودة النوعية رابعاً بنسبة 64% الموضحة في الجدول (2).

ثالثاً. اختبار العلاقة بين أبعاد الشخصية الخمسة وحزمة المعتقدات الذاتية. الفرضية الأولى ومفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد الشخصية الخمسة وحزمة المعتقدات الذاتية ككل)، والجدول (3) يوضح معامل ارتباط سبيرمان مع قيمة (P-Value) للاختبار الثاني بين أبعاد الشخصية الخمسة وحزمة المعتقدات الذاتية.

جدول 2: تحليل مستوى استجابات أفراد عينة البحث لحزمة المعتقدات الذاتية

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب بحسب الأهمية
1	التحفيز	3.485	0.754	70%	الثالث
2	الجودة النوعية	3.206	0.851	64%	الرابع
3	الرضا عن العمل	3.646	0.737	73%	الثاني
4	التدوير باتجاه خفض الغياب	3.833	0.682	77%	الأول
	حزمة المعتقدات الذاتية	3.543	0.584	71%	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS/ v20)

جدول (3) معامل ارتباط سبيرمان مع قيمة (P-Value) للاختبار الثاني بين أبعاد الشخصية الخمسة وحزمة المعتقدات الذاتية

النتيجة	حزمة المعتقدات الذاتية			أبعاد الشخصية الخمسة
	الدلالة	P_value	r	
قبول الفرضية	وجود ارتباط	0.000	0.256	الثبات العاطفي
رفضت الفرضية لأن الارتباط ضعيف جدا	وجود ارتباط	0.002	0.172	الانبساطية
قبول الفرضية	وجود ارتباط	0.000	0.326	حسن التعامل
قبول الفرضية	وجود ارتباط	0.000	0.413	الضمير الحي
قبول الفرضية	وجود ارتباط	0.000	0.653	الانفتاح على الخبرة
قبول الفرضية الرئيسية	وجود ارتباط	0.000	0.585	إجمالي أبعاد الشخصية الخمسة

تم اعتماد مستوى المعنوية (0.05) في الجانب العملي للبحث لغرض إجراء الاختبارات الإحصائية لمقبوليته في الدراسات الإدارية والعلمية.

ووفقاً للجدول (3) نجد إن إجمالي معامل الارتباط بين أبعاد الشخصية الخمسة وحزمة المعتقدات ككل بلغ (0.585) وهو معامل ارتباط طردي وبمستوى متوسط ودال معنوياً، وبلغت قيمة (P-Value) (0.000) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وفي هذا دلالة لوجود علاقة ارتباط موجبة وبمستوى متوسط دالة معنوياً بين إجمالي الأبعاد الخمسة للشخصية وحزمة المعتقدات الذاتية ككل، وتأتي النتائج لتوفر دعماً لقبول الفرضية الأولى، ووفقاً للنتائج الإحصائية نجد أن علاقة الارتباط أقوى عندما تكون بالمستوى الإجمالي بين الأبعاد الخمسة وبين حزمة المعتقدات الذاتية ككل مما هي عليه عندما يرتبط كل بعد بشكل مستقل مع حزمة المعتقدات الذاتية ككل، إذ نجد على المستوى الإجمالي كانت العلاقة بدرجة متوسط، أما على مستوى الأبعاد الفرعية كانت تتراوح بين (الضعيف، المتوسط، القوي، الضعيف جداً)، وأشارت النتائج إلى (قبول أربع فرضيات فرعية من أصل خمس فرضيات) أي بنسبة 80%، (تم رفض الفرضية الفرعية الثانية لبعدها الانبساطية) لأن الارتباط كان (ضعيف جداً)، وأقوى علاقة ارتباط كانت لبعده الانفتاح على الخبرة مع حزمة المعتقدات، ويُعزى السبب لميل هذا البعد نحو الإبداع والابتكار والإمكانية على سرعة التعلم وتطوير قدراته وعليه لا بد أن يكون انجازه للأعمال بأعلى مستويات الجودة في الأداء.

رابعاً- اختبار تأثير أبعاد الشخصية الخمسة في حزمة المعتقدات الذاتية. الفرضية الثانية (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد الشخصية الخمسة في حزمة المعتقدات الذاتية ككل) والموضحة في الجدول (4) في ضوء المعطيات الإحصائية للجدول (4)، بلغت قيمة (F) المحسوبة (160.056)، وبلغت قيمة (P-value) (0) وهي أقل من (0.05)، وهذا يشير إلى وجود أثر دال معنوياً عند مستوى معنوية (0.05) لإجمالي أبعاد الشخصية الخمسة في حزمة المعتقدات الذاتية وفسر تأثير المتغير المستقل أبعاد الشخصية الخمسة بنحو (33.1%) من التغيرات التي تحصل في المتغير المعتمد حزمة المعتقدات الذاتية، أي بمقدار قيمة معامل التحديد (R2) والتي بلغت (0.331) وأن المتبقي والبالغ (66.9%) يعزى إلى متغيرات أخرى لم تدخل النموذج وإلى عامل الخطأ العشوائي، وكانت معادلة الانحدار بالصيغة:

$$[z = \alpha + \beta X]$$

$$Z = [0.503 + (0.877) X]$$

وفي ضوء نتائج معادلة الانحدار نجد أن قيمة متغير حزمة المعتقدات الذاتية يساوي (0.503) فيما لو كان متغير أبعاد الشخصية الخمسة يساوي صفراً، وأن تغير بقيمة وحدة واحدة في أبعاد الشخصية الخمسة سيؤدي إلى تغير بمقدار (0.877) في حزمة المعتقدات الذاتية، وجاءت النتائج لتشير إلى وجود تفاعل وعلاقة أثر ايجابية وذات دلالة معنوية لأبعاد الشخصية الخمسة على المستوى الإجمالي في حزمة المعتقدات الذاتية ككل، وكذلك وجود علاقة أثر ايجابية لكل بعد من الأبعاد الخمسة وبشكل مستقل ومنفرد في حزمة المعتقدات الذاتية، وأن علاقة التأثير تكون أقوى بفاعليتها وتأثيرها على المستوى الإجمالي مما هي عليه على المستوى المنفرد لكل بعد من الأبعاد الخمسة باستثناء بعد الانفتاح على الخبرة فهو البعد الأقوى تأثيراً بين الأبعاد الخمسة، ووفقاً لهذه النتائج (تم قبول الفرضية الثانية).

جدول 4: قيم تحليل الانحدار الخطي البسيط لأبعاد الشخصية الخمسة في حزمة المعتقدات الذاتية لعينة البحث

د	Z = المتغير المعتمد (حزمة المعتقدات الذاتية)							X
	P value		معاملات الانحدار		R ²	P value	F	
	β	α	β	α				
ق	0.000	0.000	0.317 (4.901)	2.537 (12.214)	0.069	0.000	24.023	X1
ق	0.001	0.000	0.214 (3.353)	2.782 (12.140)	0.034	0.001	11.246	X2
ق	0.000	0.000	0.323 (6.344)	2.534 (15.646)	0.111	0.000	40.252	X3
ق	0.000	0.000	0.404 (7.834)	1.955 (9.541)	0.160	0.000	61.373	X4
ق	0.000	0.000	0.558 (15.671)	1.569 (12.228)	0.432	0.000	245.591	X5
ق	0.000	0.038	0.877 (12.651)	0.503 (2.081)	0.331	0.000	160.056	X

X : المتغير المستقل (ابعاد الشخصية الخمسة)
X1 : الثبات العاطفي
X2 : الانبساطية
X3 : حسن التعامل
X4 : الضمير الحي
X5 : الانفتاح على الخبرة
د: الدلالة
ق: قبول الفرضية لوجود اثر دال
الأرقام بين الأقواس تمثل قيم اختبار (t) لمعاملات الانحدار
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS/ v20)

في ضوء المعطيات الإحصائية للجدول (4)، بلغت قيمة (F) المحتسبة (160.056)، وبلغت قيمة P- (value) (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يشير على وجود اثر دال معنوياً عند مستوى معنوية (0.05) لإجمالي إبعاد الشخصية الخمسة في حزمة المعتقدات الذاتية وفسر تأثير المتغير المستقل أبعاد الشخصية الخمسة بنحو (33.1%) من التغيرات التي تحصل في المتغير المعتمد حزمة المعتقدات الذاتية، أي بمقدار قيمة معامل التحديد (R2) والتي بلغت (0.331) وأن المتبقي والبالغ (66.9%) يعزى إلى متغيرات أخرى لم تدخل الأنموذج والى عامل الخطأ العشوائي، وكانت معادلة الانحدار بالصيغة:

$$[z = \alpha + \beta X]$$

$$Z = [0.503 + (0.877) X]$$

وفي ضوء نتائج معادلة الانحدار نجد أن قيمة متغير حزمة المعتقدات الذاتية يساوي (0.503) فيما لو كان متغير أبعاد الشخصية الخمسة يساوي صفراً، وأن تغير بقيمة وحدة واحدة في أبعاد الشخصية الخمسة سيؤدي إلى تغير بمقيمة (0.877) في حزمة المعتقدات الذاتية، وجاءت النتائج لتشير إلى وجود تفاعل وعلاقة اثر ايجابية وذات دلالة معنوية لأبعاد الشخصية الخمسة على المستوى الإجمالي في حزمة المعتقدات الذاتية ككل، وكذلك وجود علاقة اثر ايجابية لكل بعد من الأبعاد الخمسة وبشكل مستقل ومنفرد في حزمة المعتقدات الذاتية، وأن علاقة التأثير تكون أقوى بفاعليتها وتأثيرها على المستوى الإجمالي مما هي عليه على المستوى المنفرد لكل بعد من الأبعاد الخمسة باستثناء بعد الانفتاح على الخبرة فهو البعد الأقوى تأثيراً بين الأبعاد الخمسة، ووفقاً لهذه النتائج (تم قبول الفرضية الثانية).

5. المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً الاستنتاجات: توصل الباحث إلى جملة من الاستنتاجات وعلى وفق معطيات نتائج البحث وعلى النحو الآتي:

1. أظهرت النتائج أن وزارة العلوم والتكنولوجيا (المنظمة المبحوثة) لديها نسبة جيدة من كوادر عاملة وبمستويات تنوع مختلفة ممن لديهم الميل والقدرة على الانفتاح على الآخرين بغية زيادة المعرفة والاستكشاف وتطوير القدرات، وهذا هو السبب الذي يعزى إلى أن يكون بعد الانفتاح على الخبرة هو البعد الأقوى ارتباطاً من بين الأبعاد الخمسة بحزمة المعتقدات الذاتية، إذ أن من ابرز سمات هذا البعد أن الفرد العامل الذي يتمتع بمستوى عالي من الانفتاح على الخبرة تكون لديه القدرة على الإبداع والابتكار في مجال عمله، ولكن انخفاض مستوى الدعم المقدم للوزارة خارجياً من جهة الدولة والمجتمع المحيط ولضعف الاهتمام اتجاه الانجازات العلمية والبحثية التي قامت بإنجازها قد اضعف إمكانيتها وقدراتها الأمر الذي انعكس سلباً على الوزارة داخلياً ليتسبب في ضعف الاهتمام الموجه من قبل الإدارة العليا للوزارة اتجاه هذه الفئة من المبدعين، مما جعلها من

- الوزارات المغمورة وغير البارزة في المجتمع على الرغم لما تمتلكه من ثروة بشرية ذات مستوى علمي رفيع يصعب تواجده في أية منظمة أخرى.
2. هناك ضعفاً عاماً في برامج وأنظمة التحفيز في المنظمة المبحوثة بشكل عام وعلى وجه الخصوص لفئة الأداء المتميز من عاملها، والنابع من عدم إيلاء الإدارة العليا الاهتمام والتركيز الكافي للمتميزين من ذوي الأداء المنفرد وقلة الدعم والتشجيع على الصعيدين المعنوي والمادي لهذه الفئة بوجه خاص والذي يعد مؤشراً سلبياً ينبغي تداركه لما له من تبعات سلبية على الطرفين، ومن جانب آخر نجد أن التحفيز تزداد فاعليته بين العاملين أنفسهم فقد تبين أن العاملين يشجع بعضهم البعض فعلى سبيل المثال نجد أن العامل الأقدم يحث ويشجع العامل الأكثر حداثة على المضي قدماً في عمله وتقديم المساعدة اللازمة له من خبرات ومعارف ليعزز من ثقته بنفسه ويقضي على مواطن الخوف داخله مما يدل على وجود الانسجام فيما بينهم.
3. أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط أن هناك علاقة اثر لأبعاد الشخصية الخمسة في حزمة المعتقدات الذاتية، وأقوى اثر هو لبعد الانفتاح على الخبرة مما يشير لامتلاك الوزارة كوادراً بمستوى عالي للأداء ولديها قدرات إبداعية ومن المؤكد إن تسخير هذه الطاقات بشكل فعال سيترك أثراً إيجابية على أعمال الوزارة ويقودها إلى التميز.

ثانياً. التوصيات: في ضوء الاستنتاجات التي تم عرضها سعى الباحث إلى صياغة التوصيات وعلى النحو الآتي:

1. تركيز الاهتمام بشريحة المبدعين من ذوي الأداء المتميز، لاسيما وأن نسيج الوزارة غني بالشذرات اللامعة من أصحاب الكفاءات والنخب المتميزة من حملة الشهادات العليا من خلال تنظيمهم ضمن تشكيل خاص بهم يتولى متابعة انجازاتهم العلمية وتقديم كل مستلزمات الدعم المعنوي والمادي لهم، لتفجير طاقاتهم الإبداعية واستثمارها خدمة لأهداف الوزارة ولضمان بقاءهم لأنهم يعدون مواهب يصعب الحصول عليها وتقليدها.
2. الاهتمام أكثر بأنظمة التحفيز والمكافآت مع مراعاة تطبيق مبدأ المصادقية والعدالة في آلية المنح والتوزيع وذلك لافتقار هذين النظامين لمبدأ العدالة والميل إلى المحاباة والمحسوبية في المنح.

6. المصادر العربية

1. أحمد، نهلة نجم الدين مختار، (2009)، "العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقته بالحدثة لدى طلبة الجامعة"، مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، بغداد المجلد (12)، العدد (1).
2. أبو هاشم، السيد محمد، (2010)، "النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة"، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، جمهورية مصر العربية، العدد (81).
3. الأحمد، شرف بنت حامد، (2013)، "تطوير مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية" - دراسات العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، نشر من قبل عمادة البحث العلمي في الجامعة الأردنية المجلد (4)، الملحق (3).
4. الجوراني، عمر محمد علوان، (2010)، "التفكير الجانبي وعلاقته بسمات الشخصية على وفق أنموذج قائمة العوامل الخمسة للشخصية لدى طلبة الجامعة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
5. السلطان، ابتسام محمود محمد، والسبعوي، راند إدريس يونس، (2012)، "سلوك المساعدة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى لدى طلبة الجامعة"، مجلة التربية والعلم، المجلد (19)، العدد (4).
6. الغريبي، سحر هاشم محمد، (2013)، "الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، العدد (36).
7. القريوتي، محمد قاسم، (2008)، "نظرية المنظمة والتنظيم"، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
8. اللوزي، موسى، (2003)، "التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة"، الطبعة الثانية، دار وائل، عمان، الأردن.
9. الريشان، عبيد حاتم خليل، (2019)، "اثر المعتقدات المعرفية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي على العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني"، المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)، المملكة الأردنية الهاشمية، العدد (11).
10. بن عتو، عدة، وبن خدومة، يوسف، (2020)، "العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بأنماط لتعلق"، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، المجلد (4)، العدد (1).

11. جبر، احمد محمود،(2012)،" العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل" لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
12. شنطاوي، عبد الرحمن علي،والزيادات ، مريم عواد، (2021)، " القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالحياة الهائلة لدى طلبة الجامعة الأردنية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، كلية العلوم التربوية ، الجامعة الأردنية، المجلد (29)، العدد (1) .
13. عباس، علي، (2008)،"أساسيات علم الإدارة"، الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان،الأردن.
14. كاتبة، ريم غالب،(2019)،"العوامل الخمسة الكبرى للشخصية"وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين التربويين في محافظة الخليل،رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا ، جامعة الخليل، فلسطين.
15. محمد قاسم، إيمان محمد عثمان، (2017)، "المعتقدات المعرفية وعلاقتها بمتغيري الجنس والفرقة الدراسية لعينة من طلبة كلية التربية بور سعيد"، مجلة كلية التربية ، جامعة بور سعيد ، جمهورية مصر العربية،العدد (22)
16. محمد علي، غادة علي ،ومحمود، يوسف سيد(2017)،" الأهمية النظرية والوظيفية للمعتقدات المعرفية للمعلم عن التلميذ الموهوب"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جمهورية مصر العربية المجلد (8) ،العدد (4).
17. مصطفى، يوسف حمه صالح، وبتو،أسيل إسحاق،(2005)،" العوامل الخمسة في الشخصية وعلاقتها بتقييم الذات ألتحصيلي لدى طلبة الجامعة"، مجلة كلية الآداب ، جامعة صلاح الدين ،العدد(77).
18. ملحم ،مازن،(2010)،" الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية":دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق، كلية التربية، مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد (26)، العدد(4).

7. المصادر الأجنبية

19. Ricky, W., Griffin, (2015). "Fundamentals of Management", 8th Ed, by Cengage Learning Inc, Canada.
20. Fleeson, W., & Gallagher, P., (2009). "The Implications of Big Five Standing for the Distribution of Trait Manifestation in Behavior": Analysis Fifteen Experience-Sampling Studies and a Meta, Journal of Personality and Social Psychology, Vo(97) , No(6).
21. Wang, G., & Mount, M., (2011). "Validity of Observer Ratings of the Five-Factor Model of Personality Traits": A Meta-Analysis, Journal of Applied Psychology, Vol(96), No (4).
22. Stephen, P., Robbins & Timothy A., Judge, (2013). "Organizational behavior", 15th Ed, publishing as Prentice Hall, U S A.
23. Locke, A., Edwin, (2009). "Principles of Organizational Behavior", Second Edition, by John Wiley & Sons, Ltd, U K.
24. Berry, M., Ones, D., & Sackett, P., (2007). "Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates": A review and meta - analysis. Journal of Applied Psychology, Vol(92).
25. Zhang, L., (2006). "Thinking Styles and the Big Five Personality Traits Revisited", Personality and Individual Differences, Vol(40).
26. Stephen, P., Robbins, and Timothy, A., Judge, (2014). "Essentials of Organizational Behavior", 12th Ed, by Pearson Education, Inc, U S A.
27. Oh, S., & Berry, C., M., (2009). "The Five-Factor Model of Personality and Managerial Performance": Validity Gains Through the Use of 360 Degree Performance Ratings, Journal of Applied Psychology, Vol (94), No(6).

28. Terracciano , A., Costa, P., T., & McCrae, R., R., (2006). "Personality Plasticity After Age(30)" , Personality and Social Psychology Bulletin, Vol(32).
29. Clarke, S., & Robertson, I.,(2008). "An Examination of the Role of Personality in Accidents Using Meta-Analysis", Applied Psychology:An International Review ,Vol(57), No(1).
30. Fred, Luthans , (2011). " Organizational behavior : an evidence-based approach" , 12th Ed, by McGraw-Hill, Irwin, Inc, New York.
31. 3Anthony ,W., P., (1996). "Organization Theory: A strategic Approach", New Jersey: Prentice – Hall.
32. 3Daft ,L., Richard, (2001). "Organization Theory And Design", South Western College Publishing , USA.
33. 3Vecchio,R., P.,(1995). "Organizational Behavior", 3rd Ed ., Fort worth :The Dryden Press.
34. Jackson, Bwire , Johnson, Ssekakubo, Freddie, Lwanga , George, Ndiwalana,(2014). " Employee Motivation, Job Satisfaction and Organizational Performance in Uganda's Oil Sub-sector" , Research Paper, Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies Vol(3),No(7).
35. Paul ,Hersey, Kenneth, Blanchard ,& Dewey, Johnson ,(2008). "Management Of Organizational Behavior Leading Human Resources", 9th ed Prentice- Hall, Person, Education Inc., Japan .
36. Evelyn, Nyakio ,& Kenneth, Wanjau,(2014). " The Effect of Quality Management Systems on the Performance of Food Processing Firms in Kenya", Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Vol(16), No(5).
37. Ricky ,W.,Griffin,(2015). "Fundamentals of Management" , 8th Ed, by Cengage
38. Learning Inc , Canada.

39. Tziner, Aharon, Bar, Yaki, Oren, Lior, & Kadosh, Gal,(2011)." Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelated?", Journal of Work and Organizational Psychology, Vol(27), No(1).
40. Gamage ,Dinoka , Ali, Khatibi, Nimal , Navaratna , &Karuthan ,Chinna,(2014)." JOB Satisfaction and Job Performance among Factory Employees in Apparel Sector", Asian journal of Management Sciences & Education, Vol(3),No (1).
41. Dessler , A., E., (2010)."A determination of the cloud feedback from climate variations over the past decade", journal of Management Sciences & Education ,No(330).
42. Aydogdu, Sinem& Asikgil, Baris , (2011)." An Empirical Study of The Relationship Among Job Satisfaction: Organizational Commitment and Turnover Intention", International Review of Management and Marketing, Vol(1), No(3).
43. Seashore ,E., Lawer, E., Mirivis ,H., &Camman ,C., (1982)." Assessing Organization Chang", John Wiley And Sons Inc., U.S.A.
44. Ricky , W., Griffin & Denisi , S., Angelo , (2001)." Human Resources Management" ,Haughtan Mifflin Co., New York.
45. Steven ,L., Mcshane & Mary, A., Van Glinow, (2008) ."Organizational Behavior Essentiats" ,McGraw-Hill Irwin ,U.S.A.

Analysis of personality dimensions and their impact on the self-belief package of working individuals

¹ Suhad Talib Jawad
suhadtalib3@gmail.com

² Rafea Faraj Samoe
rafaa.faraj@muc.edu.iq

Abstract: The current research aims to analyze the five Dimensions personality of the employees according to the Model (FFM), and disclose to what extent their impact on the self-belief, and to what extent they believe in values, ideas and principles. Making a test as to know and to identify the type and level of relationship correlation and impact for the research variables Represented by personality dimensions as an independent variable, and self-beliefs package as a dependent variable, the research comes to contribute to knowing and understanding behaviors of Individuals employees and predicting them. The Ministry of Science and Technology was a research community to apply the practical aspect. The results of the first hypothesis indicated (that there is a positive, significant correlation between the total five personality dimensions and the self-belief package as a whole). The second hypothesis showed (a positive impact relationship for the five personality dimensions on the overall level in the self-beliefs package as a whole). The conclusions came to confirm that (the organization in question) possesses a good percentage of workers who have the ability to open up to others to increase knowledge and develop capabilities, and therefore the dimension of openness to experience is the most closely related dimension among the five personality dimensions to the package of self-beliefs.

Keywords: The five factors of personality, Self-Belief, Behavior of workers

¹ Researcher: Government Contracts Department – Ministry of Science and Technology – Baghdad – Iraq

² Prof. Dr.: Business Management Department – Al-Mansour University College – Baghdad – Iraq