

العدالة التنظيمية المدركة بوصفها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق الإبداعي في العمل بجامعة شقراء

عابض شافي الأكلبي

جامعة شقراء
المملكة العربية السعودية

الملخص

هدف الدراسة: استهدفت الدراسة تحديد تأثير العوامل الخمسة الكبرى في العدالة التنظيمية المدركة؛ ومن ثم التأثير في الاستغراق الإبداعي في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء.

تصميم/ منهجية/ طريقة الدراسة: استخدم المنهج الوصفي التحليلي في تحليل أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومكوناتها، وقياس أثرها في العدالة التنظيمية بوصفها متغيراً وسيطاً، وأثرها في الاستغراق الإبداعي في العمل بوصفه متغيراً تابعاً، واعتمد على الأسلوب المكتبي في تجميع البيانات الثانوية المرتبطة بالمتغيرات الثلاثة، وحُصِّلت البيانات الأولية من خلال تصميم قائمة الاستقصاء التي أعدت لهذا الغرض.

عينة الدراسة وبياناتها: جمعت البيانات اللازمة لهذه الدراسة من خلال عينة، قوامها (267) مفردة من العاملين بجامعة شقراء من أعضاء هيئة التدريس والموظفين، البالغ إجمالي عددهم (3180).

نتائج الدراسة: أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير مباشر للعوامل الشخصية الخمسة على الاستغراق الإبداعي في العمل بنسبة (36%)، وتزداد هذه النسبة حتى (68.8%) عند توسط العدالة التنظيمية في العلاقة.

أصالة الدراسة: تختلف هذه الدراسة عن جميع الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق الإبداعي في توسط متغير العدالة التنظيمية المدركة بوصفها متغيراً وسيطاً في تلك العلاقة.

حدود الدراسة و تطبيقاتها: اقتصر تطبيق الدراسة على العاملين بجامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية ويمكن تعميم نتائجها من خلال إعادة تطبيقها على جامعات أخرى أو قطاعات مختلفة عدة.

المصطلحات العلمية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، العدالة التنظيمية المدركة، الاستغراق الإبداعي في العمل، جامعة شقراء.

تصنيف JEL: M120

تم تسلم البحث في 2020/7/12، عُذِّل في 2020/10/25، أُجيز للنشر في 2020/11/10.

مقدمة

ترتبط مكونات (عوامل) الشخصية بجميع جوانب حياة الأفراد، مثل التعليم والوظيفة والأداء الشخصي (Dorros *et al.*, 2008)، وكذلك بسلوكيات الطعام (Provencher *et al.*, 2008)، وقد ركزت الأبحاث في مجال الشخصية على خمسة أبعاد شخصية موسعة، تشمل جوانب عديدة من الشخصية (Goldberg, 1990)، ويعدّ نموذج العوامل الخمسة الكبرى، الذي قدمه (Tokar, 1995)، من أكثر النماذج التي تساعد على الكشف عن شخصية الأفراد.

وقد أكد كثير من الباحثين دور نموذج العوامل الشخصية الكبرى في تقييم الشخصية (Taylor and McDonald, 1999; Goldberg, 1993). وهذا التقييم للشخصية يساعد إلى حد كبير على التنبؤ بسلوكيات الأفراد في بيئة العمل، إلا أن تلك السلوكيات ترتبط - إلى حد بعيد - بشعور الفرد بالعدالة التنظيمية في بيئة العمل؛ إذ إن تطبيق العدالة وقيم النزاهة والشفافية في المنظمة يعدّ أحد الجوانب الأساسية في تشكيل سلوكيات العاملين واتجاهاتهم، ولعل أحد أهم التحديات التي تواجه المنظمات في العصر الحديث هو إشعار العاملين بعدالة المنظمة في التعاملات والمعلومات وفي النواحي المادية؛ وذلك بسبب تنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافات العاملين ومعارفهم وخلفياتهم وتنوعهم.

ومن السلوكيات التي تتأثر بقيم العدالة في المنظمة الاستغراق في العمل وما يترتب عليه من آثار في زيادة الفعالية التنظيمية، وفي هذا الصدد يؤدي السلوك البشري دوراً مهماً في تعظيم الفعالية التنظيمية، بغض النظر عن التطور التكنولوجي المستخدم في المنظمات، وأي جهد يبذل لزيادة الفعالية التنظيمية إلى أقصى حد يتطلب درجة أعلى من الاستغراق في العمل (Elankumaran, 2004).

الإطار المفاهيمي للدراسة

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

عرف كل من (McCrae and John, 1992) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنها "نموذج يقوم على تصور أساسي مؤداه إمكانية وصف الشخصية وصفاً اقتصادياً كاملاً؛ حيث يشتمل كل عنصر على مجموعة من السمات المتناغمة" من خلال خمسة أبعاد، هي: العصبية (Neuroticism)، والانبساطية (Extraversion)، والطيبة أو القبول (Agreeableness)، والانفتاح على الخبرة (Openness on experience)، وبقظة الضمير (Conscientiousness).

وتعكس العصبية ميل الفرد إلى عدم الاستقرار العاطفي وعدم الرضا، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة، كما ترتبط بالقلق والإحراج والشعور بالذنب والتشاؤم والحزن وانخفاض احترام الذات، وترتبط العصبية أيضاً ارتباطاً سالباً بالرضا عن الحياة وموجباً بقدرة الفرد على التعبير الذاتي عن الإجهاد، كما يتسم الأشخاص العصبيون بقدرة أقل على التعامل مع الضغوط المرهقة في العمل، وهم أقل تحكماً في اندفاعهم (Bruck and Alleen, 2003).

ويتسم الشخص الانبساطي بحب الاختلاط، ويتوافق مع المتغيرات الخارجية، ويوجه اهتماماته إلى خارج ذاته، ويجب العمل مع الآخرين ويحترم التقاليد والسلطة، ولديه ميل إلى تفسير العالم الخارجي باستخدام المنطق، ويجب العيش وفق قواعد ثابتة قد تكون عملية أو موضوعية أو عقائدية، في حين يتسم الشخص الانطوائي بتوجيه اهتماماته إلى ذاته، وليس تجاه العالم الخارجي، وشديد الحساسية، ولديه القدرة على كتم أحاسيسه، ويميل إلى تفسير الأحداث وفق قواعده الخاصة، كما أن لديه حاجة كبيرة إلى السرية "الخصوصية"، ويميل إلى التفكير النظري (Zhang, 2006).

ويعدُّ بُعد الطيبة أو القبول من أكثر الأبعاد ارتباطاً بالعلاقات الشخصية، والمقبولية تجعل لدى الفرد القدرة على مواجهة مشكلات الحياة العامة وضغوطها، ويتميز أصحاب هذه السمة بالتسامح والثقة، وحسن الطباع والتعاون والقبول، وهم يحترمون الآخرين ويقدرتهم (Zhang, 2006).

والشخص المنفتح على الخبرة لديه عدد كبير من الاهتمامات، ويمكن القول: إنه متحرر وقادر على التفكير والانتقاد، ولديه مبادئ تحكم تصرفاته وتفكيره ويميل إلى الابتكار والتجديد، وعكس تلك الصفة المتحفّظ الذي يتسم بعدد أقل من الاهتمامات، ويعد أكثر تمسكاً بالتقاليد، ويميل إلى الأشياء المألوفة لفترة طويلة (السليم، 2006).

في حين يشير بُعد يقظة الضمير إلى الطريقة التي يتحكم بها الإنسان بحوافزه، وكيفية إدارته لها، ويتضمن عاملاً يُعرف بالحاجة إلى الإنجاز، ومن أكثر الفوائد لتوافر هذا العامل لدى الشخص أنه يجعله متفائلاً ويتجنب المشكلات ويحقق مستويات عالية من النجاح من خلال التخطيط الهادف والمثابرة، ويثق به الناس وينظرون إليه نظرة إيجابية؛ بوصفه إنساناً نكياً، ولدى أصحاب الضمير الحي جانب سلبي في حياتهم، يتمثل في حب الكمال وإيمان العمل (العنزي، 2007).

ويمكن الإشارة إلى أن الضمير الحي العالي (التفاني العالي) يعني التركيز العالي، وأن انخفاض الضمير الحي يعني أن الشخص لديه عدد كبير من الأهداف، ويظهر قدراً من التقائية والسمو وعدم التركيز (السليم، 2006)، كما أنه يمتلك صفات عديدة، مثل: البراعة، الكفاءة، الإدراك، التبصر أو الحكمة في التصرف في المواقف الحياتية المختلفة، ويتميز ببعض الصفات الشخصية، مثل: الترتيب، والأناقة، والنظام، والالتزام بما يمليه ضميره وقيمه الأخلاقية، والالتزام بواجباته.

العدالة التنظيمية

عرّف Folger and Cropanzano (1998) العدالة التنظيمية بأنها: "تصور الفرد لتخصيص الموارد (العدالة التوزيعية)، وعدالة الإجراءات (العدالة الإجرائية)، ونوعية العلاقات

الاجتماعية في مكان العمل (العدالة التفاعلية)، التي يمكن تقسيمها إلى العلاقات الشخصية والعدالة المعلوماتية " (Estreder *et al.*, 2020).

الاستغراق الإبداعي في العمل

عرّف Carmeli and Schaubroeck (2007) الاستغراق الإبداعي في العمل بأنه: " المدى الذي يستخدم من خلاله الموظف موارد وقته وجهده في العمليات الإبداعية المرتبطة بالعمل " (Zhao and Guo, 2019).

المشكلة البحثية وتساؤلاتها

يرى كثير من الباحثين أن السمات الشخصية يمكن أن تصف بشكل أساسي السلوك البشري وتنبأ به، ويشير Christal (1961) إلى أن خمسة عوامل يمكن أن تفسر السلوك، وهي (الانبساط، والعصابية [الاستقرار العاطفي]، والقبول، والضمير الحي، والانفتاح على الخبرة (Liao and Lee, 2009). وهذه العوامل الخمسة أصبحت تعرف باسم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Goldberg, 1990)، وأصبحت تستخدم بدرجة كبيرة عبر الثقافات المختلفة في القياسات والتقييمات لسلوكيات الأفراد في بيئة العمل (McCrae and John, 1992)، كما تستخدم أيضاً في القياسات الخاصة بأداء العمل (Barrick and Mount, 1991).

وترتبط هذه العوامل الخمسة - إلى حد كبير - بإدراك الفرد لما يحدث حوله من تصرفات؛ فمن خلالها يستطيع الفرد تقييم ما يحصل له من مزايا في بيئة العمل (Liao and Lee, 2009)، وفي هذا الصدد يعتقد معظم الباحثين بأن إدراك الموظف للعدالة التنظيمية يعد أحد أهم العوامل الرئيسة في تكوين اتجاهاته وبلورة سلوكه نحو المنظمة (Greenberg and Colquitt, 2013; Lipponen, *et al.*, 2011; Sarah and Mary, 2011) ومن خلال العدالة التنظيمية المدركة وفق العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الشخص يستطيع أن يحقق قدراً أكبر من الاستغراق في العمل، الذي يعرفه (Lodahl and Kejner (1965 بأنه: "درجة الانهماك اليومي التي يمر بها العامل في نشاط عمله " (Liao and Lee, 2009).

والاستغراق في العمل يعكس إذا ما كان الشخص يمتلك الوعي بأن العمل هو بؤرة اهتمامه الرئيس، بالإضافة إلى مدى إمكانية الاعتماد على الشخص في إتمام عمله بالكفاءة المطلوبة، ولن يستطيع الشخص الانخراط في العمل إلا إذا كانت لديه سمات شخصية أكثر ملاءمة، تمكنه من ذلك (Mudrack and Naughton, 2001). وبذلك يتضح أن كلاً من السمات الشخصية وإدراك الشخص للعدالة في بيئة العمل يمكن أن يساعد في تحقيق قدر كبير من الاستغراق في العمل.

وبناءً على ما سبق تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والعدالة التنظيمية المدركة في بيئة العمل وأثرهما في الاستغراق

الإبداعي في العمل؛ ومن ثم الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وإدارة العدالة التنظيمية والاستغراق في العمل للعاملين بجامعة شقراء؟ ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما أكثر العوامل الخمسة الكبرى وجوداً لدى العاملين بجامعة شقراء؟
- ما تأثير العوامل الخمسة الكبرى على العدالة التنظيمية المدركة للعاملين بجامعة شقراء؟
- هل تؤثر العدالة التنظيمية المدركة على الاستغراق في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء؟
- هل يمكن توسط العدالة التنظيمية المدركة في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق الإبداعي في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء؟
- هل تؤثر العوامل الديموغرافية (العمر، نوع الوظيفة، الجنسية، الجنس) على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية؟

أهداف الدراسة

الهدف الرئيس للدراسة الحالية هو تحديد أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على العدالة التنظيمية المدركة والاستغراق الإبداعي في العمل بجامعة شقراء، ويتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية، تتمثل في ما يأتي:

- تحديد أكثر العوامل الخمسة الكبرى وجوداً لدى العاملين بجامعة شقراء.
- الوصول إلى مدى تأثير العوامل الخمسة الكبرى على العدالة التنظيمية المدركة للعاملين بجامعة شقراء.
- استكشاف مدى تأثير إدراك العدالة على الاستغراق في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء.
- الوصول إلى تأثير توسط العدالة التنظيمية في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق الإبداعي في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء.
- تحديد مدى تأثير العوامل الديموغرافية (العمر، الوظيفة، الجنسية، النوع) على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

أهمية الدراسة

تتبلور أهمية الدراسة في جانبين، هما:

- الأهمية العلمية: وهي تتمثل في محاولة الدراسة سد الفجوة بين الدراسات العربية والأجنبية، التي تناولت العديد منها العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

والاستغراق في العمل، كما تسهم في الإثراء الفكري والنظري للعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والعدالة التنظيمية والاستغراق في العمل، ويمكن أن تسهم في فتح آفاق جديدة نحو العديد من الدراسات المستقبلية على ضوء ما تسفر عنه من نتائج.

- **الأهمية العملية:** وهي تتمثل في محاولة الدراسة تحقيق إضافة من الناحية التطبيقية بتعرّف الواقع الحالي لأهم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى العاملين بالجامعة ووصف إدراكهم للعدالة التنظيمية، ومدى استغراقهم في العمل؛ وبذلك قد تسهم في تقديم رؤية جديدة لإدارة الجامعة تساعد على الارتقاء بمستوى خدماتها حتى تنمي الشعور بالعدالة والاستغراق في العمل لدى العاملين فيها.

فروض الدراسة

- في ضوء تساؤلات الدراسة وأهدافها يمكن صياغة الفروض الآتية:
- يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى على العدالة التنظيمية المدركة للعاملين بجامعة شقراء.
- يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية المدركة على الاستغراق في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء.
- يوجد تأثير معنوي عند توسيط العدالة التنظيمية المدركة في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق الإبداعي في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء.
- لا توجد اختلافات معنوية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ترجع إلى العوامل الديموغرافية (العمر، الوظيفة، الجنسية، النوع) للعاملين في جامعة شقراء.

الدراسات السابقة

من خلال المراجعة للأدبيات والدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية توصل الباحث لكثير من الدراسات السابقة، ويمكن تبويبها في مجموعتين، الأولى تناولت أحد هذه المتغيرات بشكل منفرد والثانية حاولت الربط بين هذه المتغيرات وكثير من الأبعاد الإدارية. ونظراً لكثرة تلك الدراسات سيركز الباحث على المجموعة الثانية فقط، وسيستعرض تلك الدراسات مع الإشارة إلى أهم النتائج المرتبطة بها، ثم التعقيب عليها لتحديد أوجه الاستفادة المتحققة منها، وكذلك جوانب الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، ويمكن للباحث بلورة تلك الدراسات في أربعة جوانب أساسية، هي:

أولاً - الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

ترتبط العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالتفكير الإبداعي، والالتزام التنظيمي بوصفه متغيراً وسيطاً، وتعد الصفاوة والانفتاح على الخبرة من العوامل الأكثر شيوعاً (هلال والحلبية، 2018)، ويؤثران في المواطنة التنظيمية (Leephaijaroen, 2016). وتسهم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالسلوك الجدير بالثقة لدى الموظفين الإداريين، ويعد الضمير الحي أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تأثيراً، وهو يرتبط ارتباطاً موجباً بشكل كبير بالسلامة السلوكية، وتؤدي السمات الشخصية للمديرين دوراً حاسماً في التأثير على السلوك الإداري الجدير بالثقة في المنظمات (Singh and Singh, 2016).

وتؤكد بعض الدراسات، مثل دراسة القحطاني (2013)، وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية وسالبة بين العصابية والاتزان الانفعالي، ووجود علاقة ارتباط موجبة بين الانبساط والصفاوة والطيبة ويقظة الضمير وبين الاتزان الانفعالي، ومن الممكن أن تسهم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالانفصال النفسي عن العمل خلال وقت العمل. واتضح أن الأفراد الذين لديهم ارتفاع في الانبساط والقبول والضمير الحي كانوا مرتبطين بشكل موجب بالانفصال عن العمل خارج أوقات العمل، بينما الأفراد الذين لديهم عصابية عالية وانفتاح على الخبرة كانوا مرتبطين ارتباطاً سالباً بالانفصال النفسي عن العمل خلال وقت العمل (Naseer et al., 2012).

وذهبت بعض الدراسات إلى إمكانية استخدام العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في توقع الأداء، وأن أكثر العوامل وجوداً هي: التفاني ثم الوداعة، ثم الانفتاح على الخبرة، ثم الانبساطية، وأخيراً العصابية (الببالي، 2009). وأكدت دراسة (عبد الله، 2009) أن ترتيب سمات العوامل الخمسة الكبرى جاء على النحو الآتي: (يقظة الضمير، الطيبة، الانبساطية، الصفاوة، والعصابية) على التوالي، وقامت بعض الدراسات بتصميم وبناء مقياس للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية يتكون من: العصابية، الانبساط، الوداعة، التفاني، والانفتاح على الخبرة (الرويتع، 2007).

ويمكن استخدام العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التنبؤ بسلوكيات القيادة غير الآمنة والنتائج المتعلقة بالحوادث (Dahlen and White, 2006)، وتؤكد بعض الدراسات في مجال العوامل الخمسة الكبرى بإمكانية تحسين بعض المقاييس المعيارية، مثل العصابية والضمير الحي، ويمكن أن تحقق فائدة في تحليل الشخصية (Manga et al., 2004)، كما أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يمكن أن تستخدم في التنبؤ ببعض سلوكيات العمل، مثل: الغياب، الحوادث، ومعدل الدوران (Salgado, 2002).

وتعد دراسة (John and Srivastava 1999) من أوائل الدراسات في تصنيف أبعاد السمات الشخصية، بما في ذلك اكتشاف الأبعاد الخمسة: (الانبساط، والوداعة، والضمير

الحي، والعصابية، والانفتاح على الخبرة)، وقد توصلت إحدى الدراسات إلى وجود علاقة عكسية كبيرة بين الضمير والتورط في حوادث القيادة (Arthur and Graziano, 1996)، كما تبين أن لأبعاد الشخصية المستمدة من نموذج العوامل ارتباطات مهمة مع الاستجابة للتكيف مع المواقف المختلفة في بيئة العمل (O'Brien and DeLongis, 1996)، ويعدّ الضمير الحي أحد أكثر أبعاد الشخصية ارتباطاً واتساقاً مع جميع معايير الأداء الوظيفي لجميع الفئات المهنية (Barrick and Mount, 1991).

ثانياً – الدراسات التي اهتمت بالعدالة التنظيمية:

توضح سلوكيات القائد بشكل كبير التصورات الموجودة لديه تجاه العدالة، من خلال ثلاثة أنواع من سلوكيات القائد، تتمثل في: المهمة والتنظيم والتغيير، التي تؤثر بشكل أو بآخر على أبعاد العدالة التنظيمية (الإجرائية والتوزيعية والشخصية والمعلوماتية). ويتضح وجود تأثير لسلوكيات القائد على تصورات العدالة بأبعادها الأربعة (Karam et al., 2019).

وتتأثر سلوكيات المواطن في المشروعات بالعدالة الشخصية المتصورة في المعاملات التجارية، وتعدّ العدالة بين الأشخاص عنصراً رئيساً في سلوكيات المواطن التنظيمية الإيجابية في مشروعات البناء، ويمكن تحسين أداء المشروع إذا ما تعامل المديرون مع المشاركين في المشروع بأدب واحترام وكرامة (Lim and Loosemore, 2017).

وتؤكد دراسة الأسمرى (2014) وجود علاقة ارتباط طردية بين العدالة التنظيمية المدركة والأمن الوظيفي، وتوصلت دراسة أخرى للباحث نفسه إلى وجود علاقة طردية أيضاً بين العدالة التنظيمية المدركة ومستوى الالتزام التنظيمي (الأسمرى، 2013)، في حين أشار حامد (2013) إلى وجود درجة ارتباط موجبة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية؛ بما يساعد على إدراك العاملين للدعم التنظيمي.

ثالثاً – الدراسات التي تناولت الاستغراق في العمل:

ترتبط القيادة الخيرة ارتباطاً موجباً بالاستغراق في العمل الإبداعي (مرسي، 2019)، ويمكن أن يتوسط الاستغراق الوظيفي العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي (الشنطي وأبو عمرة، 2019)، كما يمكن تأكيد وجود علاقة موجبة متوسطة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي، ووجود علاقة موجبة أيضاً بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي (المنان، 2018).

ويؤثر التبادل بين العضو والفريق تأثيراً موجباً على السلوك الصوتي والاستغراق الإبداعي في العمل (Shih and Wijaya, 2017)، وتمت دراسة الاستغراق الوظيفي بوصفه متغيراً مستقلاً، واتضح أنه يتفاعل ويؤثر بقوة في الأداء العالي من خلال مشاركة العاملين، كما يؤثر في التدريب المعمق والتوظيف الفاعل، وأخيراً في فرص المسار الوظيفي

(الساعدي وعكار، 2014)، ويمكن دراسة تأثير التوقعات المتصورة للقائد والعملاء والأسرة على الاستغراق الإبداعي في العمل (Carmeli and Schaubroeck, 2007).

رابعاً - الدراسات التي جمعت بين بعض متغيرات الدراسة أو كلها:

للعدالة التنظيمية تأثير مباشر وموجب على المواطنة التنظيمية، وإذا تم التعامل معها بشكل جيد فإنه يمكن إدراك الموظفين لها بشكل إيجابي؛ وهو ما يؤدي إلى زيادة المواطنة التنظيمية لديهم، كما يمكن أن تتوسط العدالة التنظيمية بشكل كامل العلاقة بين التقييمات الذاتية الأساسية للفرد ودرجة رضاه عن الأجور (Arya et al., 2019)، ومن المؤكد أن العدالة الإجرائية - وهي أحد مكونات العدالة - يمكن أن تؤثر بشكل كبير على سلوك المواطنة التنظيمية، كما أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية (Yonathan, 2019).

وتبين من بعض الدراسات أن بعض عوامل الشخصية الخمسة يكون لها تأثير على الاستغراق الوظيفي، مثل: الانبساط والضمير والانفتاح على الخبرة (Mat et al., 2019)، ويمكن أن ترتبط العدالة التنظيمية ارتباطاً موجباً بالثقة التنظيمية، التي ترتبط هي الأخرى بشكل موجب بالاستغراق في العمل (Oosthuizen et al., 2018)، وتسهم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في تحقيق الاستغراق في العمل عند توسيط الذكاء العاطفي (Ansari and Talan, 2017)، كما تؤثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي (النجار، 2017)، وهناك أثر مهم ومباشر للعدالة التنظيمية على كل من القيادة الذاتية والاستغراق في العمل (Park et al., 2016).

في حين أشارت دراسة زهران (2013) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي، كما دلت النتائج على إمكانية التنبؤ بالصمود الأكاديمي من خلال العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، بينما لم تتمكن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من التنبؤ بالاستغراق الوظيفي، وترتبط العصابية - في بعض الأحيان - سلباً بالاستغراق الوظيفي، في حين يرتبط الانبساط والانفتاح والقبول والضمير الحي ارتباطاً موجباً به (Liao and Lee, 2009)، وفي الغالب توجد علاقة - وإن كانت ليست قوية أو واسعة النطاق - بين أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق في العمل (Bozionelos, 2004).

أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة

تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة من حيث مكان تطبيقها، وهو المملكة العربية السعودية (الأسمرى، 2014؛ الأسمرى، 2013؛ القحطاني، 2013؛ البيالي، 2009؛ الرويتع، 2007)، كما تتفق في دراسة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بوصفها متغيراً مستقلاً مع كثير من الدراسات، مثل: (هلال والحلبية، 2018؛ Leechaijaroen, 2016؛ 2016؛ Naseer et al., 2012).

وتتفق هذه الدراسة أيضاً مع أغلب الدراسات التي تتناول ثلاثة متغيرات أو أكثر في الاعتماد على التحليل الإحصائي باستخدام AMOS، كما تتفق مع كل الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المتمثلة في (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة / الوداعة، يقظة الضمير).

كما تتفق الدراسة مع بعض الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية بوصفها متغيراً وحيداً (Lim and Loosemore, 2017؛ الأسمرى، 2014؛ حامد 2013؛ الأسمرى، 2013)، وتتفق أيضاً مع كثير من الدراسات في استخدام الاستغراق في العمل بوصفه متغيراً تابعاً (مرسي، 2019؛ المنان، 2018؛ Shih and Wijaya, 2017؛ Carmeli and Schaubroeck, 2007)، كما تتفق مع كل الدراسات السابقة في استخدام أداة الاستبانة في تجميع البيانات.

إلا أن الدراسة تختلف مع كل الدراسات السابقة في استخدام العدالة التنظيمية المدركة بوصفها متغيراً بسيطاً في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق الإبداعي في العمل.

الفجوة الدراسية

اتضح من تناول الدراسات السابقة بالشرح والتحليل أنه لا توجد دراسة - على حد علم الباحث - تناولت العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مجتمعة، ولا توجد دراسات عربية أو أجنبية قامت بتوسيط العدالة التنظيمية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق الإبداعي في العمل، كما لم يتم تطبيق مثل هذه الدراسة على الجامعات السعودية.

منهجية الدراسة التطبيقية

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومكوناتها، وقياس أثرها المباشر وغير المباشر في العدالة التنظيمية بوصفها متغيراً بسيطاً، وعلى الاستغراق الإبداعي في العمل بوصفه متغيراً تابعاً.

كما اعتمد الباحث على الأسلوب المكتبي في تجميع البيانات المرتبطة بالمتغيرات الثلاثة من المصادر الثانوية؛ من كتب ودراسات وبحوث، سواء المكتوبة باللغة العربية أو الإنجليزية، كما حصل الباحث على البيانات الأولية من خلال عينة الدراسة استناداً إلى قائمة الاستقصاء التي أعدها لهذا الغرض.

أولاً - أداة الدراسة:

بناء أداة الدراسة

بنى الباحث قائمة الاستقصاء، وصممها وفق الغرض من الدراسة، واستند في صياغتها وبنائها على العديد من الأدبيات والمراجع العلمية ذات الصلة بالعوامل الخمسة

الكبرى للشخصية (هلال والحلبية، 2018؛ Leephaijaroen, 2016؛ Naseer *et al.*, 2012؛ البيالي، 2009؛ Liao and Lee, 2009؛ Bozionelos, 2004). وقسم الباحث الأسئلة المرتبطة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية إلى خمسة محاور، كل محور تم قياسه باستخدام 12 عبارة: العبارات (1-12) للعصابية، العبارات (13-24) للانبساطية، العبارات (25-36) للانفتاح على الخبرة، العبارات (37-48) للطيبة / الوداعة، وأخيراً العبارات (49-60) ليقظة الضمير.

في حين استند الباحث في قياس العدالة التنظيمية إلى دراسات (Lim and Loosemore, 2017؛ الأسمرى، 2014؛ حامد، 2013؛ الأسمرى، 2013)، وتمثلت في متغير واحد يشتمل على مكونات العدالة التنظيمية المتمثلة في العدالة التوزيعية والإجرائية والتعاملات باستخدام عدد 18 عبارة (61-78)، بينما اعتمد الباحث العبارات الخاصة بقياس الاستغراق الوظيفي الإبداعي التي استخدمتها دراسة كل من (مرسي، 2019؛ Shih and Wijaya, 2017) وعددها 9 عبارات (79-87).

اختبار صدق أداة الدراسة

تحقق الباحث من صدق بناء أداة الدراسة باستخراج معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لكل محور من محاور الأداة باستخدام Point Bi-serial Correlation Coefficient.

وأشارت النتائج في جدول (1) إلى أن معاملات الارتباط كانت أكبر من (0.3) لأغلب فقرات أداة الدراسة، وهي النسبة المقبولة إحصائياً (Nunnally and Bernstein, 1994: 139)، وقد راوحت معاملات الارتباط لفقرات العصابية بين (0.301 و 0.655) وفقرات الانبساطية بين (0.314 و 0.523)، وفقرات الانفتاح على الخبرة بين (0.533 و 0.325)، وفقرات الوداعة بين (0.305 و 0.637)، وفقرات يقظة الضمير بين (0.323 و 0.641)، وراوح إجمالي محاور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بين (0.301 و 0.655)، في حين راوحت فقرات العدالة التنظيمية بين (0.256 و 0.754)، أما فقرات الاستغراق الوظيفي الإبداعي؛ فراوحت بين (0.624 و 0.794)، وهي قيم مقبولة؛ مما يشير إلى قبول صدق بناء أداة الدراسة.

معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الدراسة

[illegible]

تابع / جدول 1
معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الدراسة

المتغيرات	المحاور	الفقرات	معامل الارتباط	المعنية	المتغيرات	المحاور	الفقرات	معامل الارتباط	المعنية	المتغيرات	المحاور	الفقرات	معامل الارتباط	المعنية
المعنية	معامل الارتباط	الفقرات	79	0.685	0.000	الاستغراق	79	0.353	0.000	الاستغراق	49	0.000	0.383	19
0.000	.694	80	الوظيفي	0.000	.323	50	الضمير	0.000	.362	20				
0.000	.748	81	الإبداعي	0.000	.430	51		0.000	.314	21				
0.000	.641	82		0.000	.435	52		0.000	.326	22				
0.000	.794	83		0.000	.641	53		0.000	.469	23				
0.000	.738	84		0.000	.322	54		0.000	.573	24				
0.000	.644	85		0.000	.329	55		0.000	.333	25	الانفتاح على			
0.000	.638	86		0.000	.323	56	الخبرة	0.000	.323	26				
0.000	.624	87		0.000	.386	57		0.000	.449	27				
				0.000	.423	58		0.000	.352	28				
				0.000	.327	59		0.000	.436	29				
				0.001	.388	60		0.000	.533	30				

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

تابع / جدول 1

ثبات أداة الدراسة

حُسب معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لكل متغير من متغيرات الدراسة والمحاور الفرعية، وقد كانت معاملات الثبات لجميع المحاور مرتفعة وتراوح بين أقل قيمة (0.657) وأقصى قيمة (0.881)، وكذلك تراوح للمتغيرات بين (0.872) و(0.909)، وعلى مستوى المتغيرات الثلاثة في القائمة بمقدار (0.851). وهي نسب ثبات مقبولة ومرتفعة في البحوث والدراسات الإنسانية (Nunnally and Bernstein, 1994: 191)، وهو ما يوضحه جدول (2).

جدول 2

معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة والصدق الظاهري

الصدق الظاهري	كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	أبعاد المتغير	متغيرات الدراسة
0.810	0.657	12	العصابية	محاور العوامل الخمسة الكبرى
0.893	0.797	12	الانسيابية	للشخصية
0.818	0.760	12	الانفتاح على الخبرة	
0.785	0.617	12	الوداعة	
0.939	0.881	12	يقظة الضمير	
0.943	0.872	60		إجمالي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
0.953	0.909	18	العدالة التنظيمية	العدالة التنظيمية
0.925	0.856	9	الاستغراق الوظيفي الإبداعي	الاستغراق الوظيفي الإبداعي
0.922	0.851	87		إجمالي القائمة

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

ثانياً – مجتمع الدراسة وعينتها:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بجامعة شقراء من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الذين يبلغ عددهم 3180 مفردة (عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين)، وقد اختير مجال التطبيق؛ نظراً لعمل الباحث بالجامعة وإمكانية تجميع البيانات منها بسهولة، ونظراً لوجود تنوع كبير في العاملين بالجامعة، فضلاً عن كون الجامعة من الجامعات الناشئة التي تتأثر بدرجة كبيرة بتغيرات القيادات فيها.

استخدمت معادلة روبرت ماثون في احتساب حجم العينة (n) بمعلومية حجم المجتمع (M) الذي يبلغ 3180 عضو هيئة تدريس وموظف، وبمستوى معنوية 95% (S)، وبافتراض توافر الخصائص المطلوب دراستها (P) = 0.50، والنسبة المتبقية (q) = 0.50، وتوصل إلى أن العينة المناسبة مقدارها (343) مفردة، وقد وزعت الاستبانة باستخدام

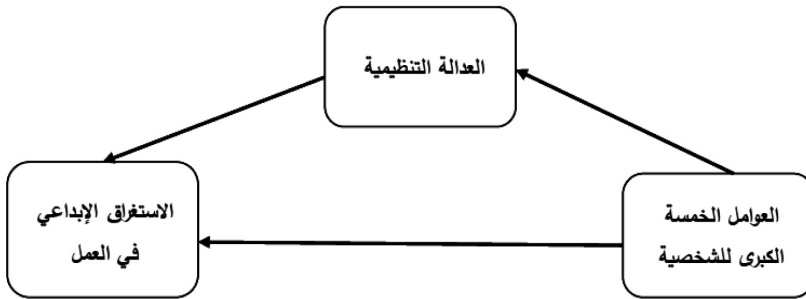
عايض الأكلبي

(Google forms) على كليات الجامعة، واستلمت 304 استمارات، بنسبة استجابة (89%)، واستبعدت (37) استمارة، لعدم اكتمالها؛ ومن ثم حلت (267) استمارة.

$$n = \frac{M}{[(S^2 \times (M-1)) \div pq] + 1}$$

ثالثاً - نموذج الدراسة:

بناءً على المشكلة البحثية، وأهدافها وفروضها استطاع الباحث أن يتصور نموذج الدراسة الذي يقوم على العلاقات المتبادلة بين المتغيرات الثلاثة، وهو ما يوضحه شكل (1).



شكل 1: نموذج الدراسة

(المصدر: من إعداد الباحث).

رابعاً - متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها:

تؤسس الدراسة على ثلاثة متغيرات أساسية، هي: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بوصفها متغيراً مستقلاً، يحتوي على خمسة محاور (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الوداعة، يقظة الضمير)، والمتغير الوسيط المتمثل في العدالة التنظيمية بوصفه محوراً واحداً، وأخيراً الاستغراق الإبداعي في العمل بوصفه متغيراً تابعاً. وقد استخدم الباحث أسلوب القياس على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي الذي يحتسب أوزان تلك الفقرات من (الموافقة التامة)، وتمثل 5 درجات إلى (عدم الموافقة التامة)، وتمثل درجة واحدة.

نتائج الدراسة

أولاً - نتائج الإحصاءات الوصفية:

من خلال التحليل الإحصائي الوصفي لعينة الدراسة، يمكن للباحث أن يتناول أهم الخصائص التي تميز عينة الدراسة التي اعتمد عليها، وهو ما يبينه جدول (3).

جدول 3
خصائص عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الوظيفة	عضو هيئة تدريس	213	80
	موظف إداري	54	20
النوع	ذكور	240	90
	إناث	27	10
الجنسية	سعودي	129	48
	غير سعودي	138	52
العمر	أقل من 30 سنة	6	12
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	99	37
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	120	45
	أكثر من 60 سنة	42	16

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

ولإجابة عن التساؤل الأول الذي نصه: "ما أكثر العوامل الخمسة الكبرى وجوداً لدى العاملين بجامعة شقراء؟" قام الباحث باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي من متوسطات وتكرارات لتوضيح ترتيب تلك العوامل - التي سبق شرحها بالإطار المفاهيمي للبحث - داخل جامعة شقراء، وهو ما يوضحه جدول (4).

جدول 4
التكرارات والمتوسطات الحسابية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية للعاملين بجامعة شقراء

م	العوامل الخمسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	العصابية	2.8	0.442	5
2	الانبساطية	3.8	0.354	2
3	الانفتاح على الخبرة	3.1	0.383	4
4	الوداعة	3.3	0.419	3
5	يقظة الضمير	3.9	0.340	1

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من جدول (4) أن عامل يقظة الضمير هو أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وجوداً لدى العاملين بالجامعة، بمتوسط حسابي (3.9) وانحراف معياري (0.340)، يليه في الترتيب الثاني الانبساطية بمتوسط حسابي (3.8) وانحراف معياري (0.354)، ثم يأتي في الترتيب الثالث الوداعة (أو الطيبة والقبول) بمتوسط حسابي (3.3) وانحراف معياري

(0.419)، وفي الترتيب الرابع الانفتاح على الخبرة بمتوسط حسابي (3.1) وانحراف معياري (0.383)، وفي الترتيب الأخير العصابية بمتوسط حسابي (2.8) وانحراف معياري (0.442).

أما بقية التساؤلات الفرعية للدراسة فإن الإجابة عنها ستتم من خلال اختبارات فروض الدراسة؛ إذ إن قبول تلك الفروض أو رفضها هو بمثابة إجابة عن تلك التساؤلات المتبقية، وهو ما يوضحه الجزء الآتي.

ثانياً – نتائج اختبارات الفروض:

الفرض الرئيس الأول: "يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى على العدالة التنظيمية المدركة للعاملين بجامعة شقراء".

وقد استخدم أسلوب تحليل المسار لتعرف التأثير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى على العدالة التنظيمية المدركة للعاملين في جامعة شقراء وذلك كما يتضح من جدول (5).

جدول 5

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للعوامل الشخصية الخمسة على العدالة التنظيمية

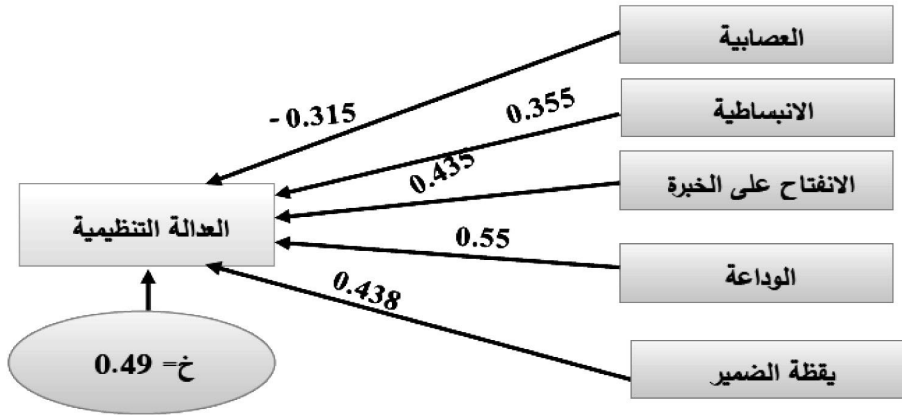
م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	P value
1	العصابية ←	-0.435	0.006**
2	الانبساطية ←	0.355	0.021*
3	الانفتاح على الخبرة ←	0.315	0.036*
4	الوداعة ←	0.550	0.000***
5	يقظة الضمير ←	0.438	0.003**

*** معنوي عند مستوى 0.001. ** معنوي عند مستوى 0.01. * معنوي عند مستوى 0.05.

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

ويتضح من جدول (5) أن التأثير المباشر للعوامل الشخصية الخمسة على العدالة التنظيمية ذو دلالة إحصائية؛ إذ إن الوداعة لها أكبر تأثير معنوي على العدالة التنظيمية وبمستوى تفسير مقداره (0.55)، يليها في التأثير بشكل معنوي يقظة الضمير بمستوى تأثير (0.438)، ثم العصابية بمستوى تأثير سالب قدره (-0.435) عند مستوى معنوية 0.01، يلي ذلك الانبساطية بتأثير قدره (0.355)، وأخيراً الانفتاح على الخبرة بمستوى تأثير (0.315) عند مستوى معنوية 0.05، وبلغت قيمة معامل التحديد R^2 للنموذج 51%، ويعني ذلك أن العوامل الشخصية الخمسة تفسر 51% من التغير في العدالة التنظيمية، أما باقي النسبة، وهي 49% المتبقية؛ فترجع إلى متغيرات أخرى لم تشملها الدراسة، وبذلك يتضح صحة الفرض الأول.

ويمكن عرض نتائج اختبار هذه المرحلة في شكل (2).



شكل 2: التأثيرات المباشرة للعوامل الشخصية الخمسة على العدالة التنظيمية

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

الفرض الرئيس الثاني: "يوجد تأثير معنوي للعدالة التنظيمية المدركة على الاستغراق في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء".
وتوصل الباحث باستخدام أسلوب تحليل المسار إلى النتائج المبينة في جدول (6).

جدول 6

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة للعوامل الشخصية الخمسة على الاستغراق الإبداعي في العمل

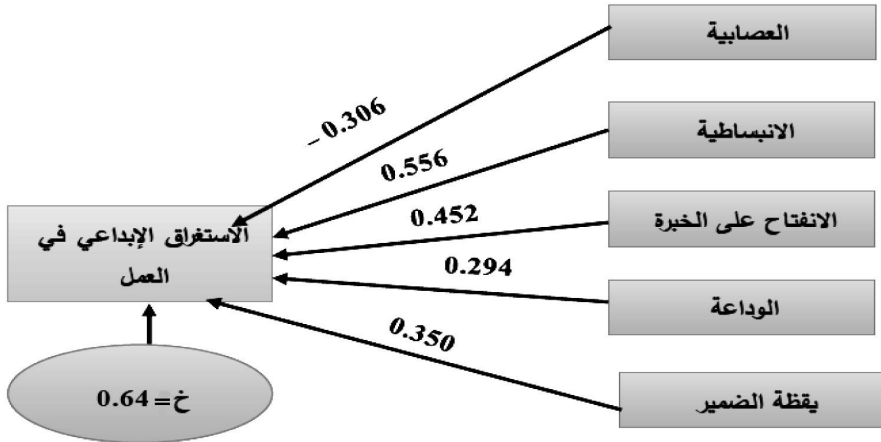
م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	P value
1	العصبية ←	-0.306	0.000***
2	الانبساطية ←	0.556	0.000***
3	الانفتاح على الخبرة ←	0.452	0.000***
4	الوادعة ←	0.294	0.011*
5	يقظة الضمير ←	0.35	0.000***

***معنوي عند مستوى 0.001. **معنوي عند مستوى 0.01. *معنوي عند مستوى 0.05.

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

ومن جدول (6) يتضح أن التأثير المباشر للعوامل الشخصية الخمسة على الاستغراق الإبداعي في العمل ذو دلالة إحصائية؛ إذ إن الانبساطية لها أكبر تأثير معنوي على

الاستغراق الإبداعي في العمل بمستوى تأثير (0.556) عند مستوى معنوية 0.001، يليه في التأثير بشكل معنوي الانفتاح على الخبرة بمستوى تأثير (0.452) عند مستوى معنوية 0.001، ثم التأثير المعنوي ليقظة الضمير بمستوى قدره (0.350) عند مستوى معنوية 0.001، يلي ذلك تأثير سالب للعصابية بمستوى قدره (-0.306) عند مستوى معنوية 0.001، وأخيراً الوداعة بمستوى تأثير معنوي (0.294) عند مستوى معنوية 0.05، وبلغت قيمة معامل التحديد R^2 للنموذج 36%، ويعني ذلك أن العوامل الشخصية الخمسة تفسر 36% من التغير في الاستغراق الإبداعي في العمل، أما باقي النسبة، وهي 64% المتبقية؛ فترجع إلى متغيرات أخرى لم تشملها الدراسة، وبذلك يتضح صحة الفرض الثاني. ويمكن عرض نتائج اختبار هذه المرحلة في شكل (3).



شكل 3: التأثيرات المباشرة للعوامل الشخصية الخمسة على الاستغراق الإبداعي في العمل (المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

الفرض الرئيس الثالث: "يوجد تأثير معنوي عند توسيط العدالة التنظيمية المدركة في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستغراق الإبداعي في العمل لدى العاملين بجامعة شقراء".

وقد أظهر التحليل لهذا الفرض عدة نتائج، يوضحها جدول (7).

جدول 7

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الاستغراق الإبداعي في العمل عند توسط العدالة التنظيمية

م	المسار	المباشر	غير المباشر	الإجمالي
1	العصابية ← العدالة التنظيمية ← الاستغراق الإبداعي في العمل	-0.306	-0.248	-0.554
2	الانبساطية ← العدالة التنظيمية ← الاستغراق الإبداعي في العمل	0.556	0.202	0.758
3	الانفتاح على الخبرة ← العدالة التنظيمية ← الاستغراق الإبداعي في العمل	0.452	0.179	0.631
4	الوداعة ← العدالة التنظيمية ← الاستغراق الإبداعي في العمل	0.294	0.313	0.607
5	يقظة الضمير ← العدالة التنظيمية ← الاستغراق الإبداعي في العمل	0.350	0.249	0.599

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

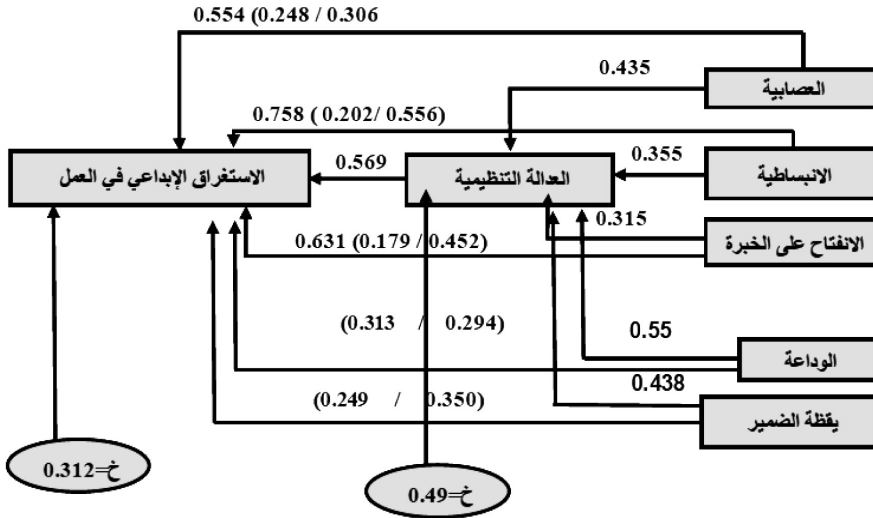
ويتضح من جدول (7) ما يلي:

- يزداد تأثير العصابية السالب على الاستغراق الإبداعي في العمل عند توسط العدالة التنظيمية؛ إذ بلغت نسبة التأثير المباشر (-0.306)، بينما بلغت نسبة التأثير غير المباشر (-0.248)، ويعني ذلك أنه عند توسط العدالة التنظيمية ارتفعت نسبة التأثير الكلي السالب لتصل إلى (-0.554).
- يزداد تأثير الانبساطية على الاستغراق الإبداعي في العمل عند توسط العدالة التنظيمية؛ إذ بلغت نسبة التأثير المباشر (0.556)، بينما بلغت نسبة التأثير غير المباشر (0.202)، ويعني ذلك أنه عند توسط العدالة التنظيمية ارتفعت نسبة التأثير الكلي لتصل إلى (0.758).
- يزداد تأثير الانفتاح على الخبرة على الاستغراق الإبداعي في العمل عند توسط العدالة التنظيمية؛ إذ بلغت نسبة التأثير المباشر (0.452)، بينما بلغت نسبة التأثير غير المباشر (0.179)، ويعني ذلك أنه عند توسط العدالة التنظيمية ارتفعت نسبة التأثير الكلي لتصل إلى (0.631).
- يزداد تأثير الوداعة على الاستغراق الإبداعي في العمل عند توسط العدالة التنظيمية؛ إذ بلغت نسبة التأثير المباشر (0.294)، بينما بلغت نسبة التأثير غير المباشر (0.313)، ويعني ذلك أنه عند توسط العدالة التنظيمية ارتفعت نسبة التأثير الكلي لتصل إلى (0.607).
- يزداد تأثير يقظة الضمير على الاستغراق الإبداعي في العمل عند توسط العدالة التنظيمية؛ إذ بلغت نسبة التأثير المباشر (0.350)، بينما بلغت نسبة التأثير غير المباشر (0.249)، ويعني ذلك أنه عند توسط العدالة التنظيمية ارتفعت نسبة التأثير الكلي لتصل إلى (0.599).

عايض الأكلبي

وبلغت قيمة معامل التحديد R^2 للنموذج 68.8% ويعني ذلك أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تفسر 68.8% من التغير في الاستغراق الإبداعي في العمل عند توسيط العدالة التنظيمية، أما باقي النسبة، وهي 31.2% المتبقية؛ فترجع إلى متغيرات أخرى لم تشملها الدراسة، وبذلك يتضح صحة الفرض الثالث.

ويمكن عرض التأثير الكلي (المباشر وغير المباشر) للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في شكل (4).



شكل 4: التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للعوامل الشخصية الخمسة الكبرى على الاستغراق الإبداعي في العمل عند توسيط العدالة التنظيمية

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

الفرض الرئيس الرابع: "لا توجد اختلافات معنوية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ترجع إلى العوامل الديموغرافية (العمر، الوظيفة، الجنسية، النوع) للعاملين في جامعة شقراء".

ولاختبار الفرض استخدم أسلوب اختبار (T. Test) واختبار تحليل التباين (ANOVA)، وهو ما يتبين من جدول (8):

جدول 8

اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، المتعلق بالاختلافات المعنوية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية للعاملين بجامعة شقراء

المتغير	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	فرق المتوسطين	قيمة ت	اختبار ليفينس للتجانس	مستوى الدلالة
النوع	ذكور	3.35	0.224	265	0.222	2.55	13.792	0.000
	إناث	3.57	0.445					
الجنسية	سعودي	3.42	0.323	265	0.098	2.97	8.164	0.005
	غير سعودي	3.32	0.200					
الوظيفة	عضو هيئة تدريس	3.36	0.279	265	0.025	0.521	0.014	0.906
	موظف إداري	3.39	0.234					

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

ويتبين من جدول (8) أنه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية ترجع إلى النوع (ذكر/ أنثى)؛ إذ كان مستوى الدلالة أقل من (0.05) ولصالح الإناث، وفيما يتعلق بالجنسية فقد تبين أيضاً وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية؛ فقد بلغ مستوى الدلالة (0.005)، وهي أقل من (0.05)، وكانت لصالح السعوديين، وفيما يتعلق بنوع الوظيفة فقد اتضح عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيما يتعلق بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وكان مستوى الدلالة (0.906) وهي قيمة أكبر من (0.05).

وفيما يتعلق بالعمر وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية استخدم أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)، وهو ما يتبين في جدول (9).

جدول 9

تحليل التباين الأحادي الاتجاه (ANOVA) للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، الذي يعزى إلى العمر

المتغير	التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	تقدير التباين	ف المحسوبة	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
العوامل الشخصية	بين المجموعات	1.730	3	0.577	8.547	0.000	دال
الخمس الكبرى	داخل المجموعات	17.744	263	0.067			معنوياً
	التباين الكلي	19.474	266				

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

عايض الأكلبي

ويتضح من جدول (9) وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعزى إلى العمر، ولتعرف طبيعة الاختلافات بين الفئات العمرية المختلفة استخدم الباحث اختبارات بعدية LSD، وهو ما يتضح من جدول (10).

جدول 10

اختبار LSD للفروق بين مستويات الأعمار المختلفة للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية

الفئة العمرية (I)	الفئات العمرية الأخرى (J)	الاختلاف بين المتوسطين (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
أقل من 30 سنة	من 30 - 40	0.277	0.109	0.012	دال معنوياً
	من 40 - 50	0.407	0.108	0.000	
	أكثر من 50	0.393	0.113	0.001	
من 30 إلى أقل من 40	أقل من 30	-0.277	0.109	0.012	دال معنوياً
	50-40	0.130	0.035	0.000	
	50 فأكثر	0.116	0.048	0.016	
من 40 إلى أقل من 50	أقل من 30	-0.407	0.108	0.000	دال معنوياً
	من 30 - 40	-0.130	0.035	0.000	
	أكبر من 50	-0.015	0.470	0.755	غير دال
أكبر من 50	أقل من 30	-0.393	0.113	0.001	دال معنوياً
	من 30 - 40	-0.116	0.048	0.016	
	من 40 - 50	0.115	0.047	0.755	غير دال

(المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي).

ويتبين من جدول (10) أن هناك اختلافات بين الفئة العمرية أقل من 30 سنة والفئات العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة، والفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة، والفئة العمرية أكثر من 50 سنة لصالح الفئة العمرية الأقل من 30 سنة، ويرجع الباحث السبب في ذلك إلى حداثة تخرج هذه الفئة العمرية ووجود حاجة كبيرة لديها إلى الإنجاز، ولديها قدر كبير من التفاؤل، ويمتلك أفرادها الرغبة في تجنب المشكلات وتحقيق مستويات عالية من النجاح، ولديهم درجة من التركيز العالي؛ نتيجة قلة انشغالهم بالحياة الأسرية؛ إذ إنهم - في الغالب - في بداية مرحلة الزواج وقلة المسؤوليات، ويمتلكون العديد من الصفات الشخصية، مثل الترتيب والنظام والالتزام بالقيم الأخلاقية التي تملئها عليهم ضمائرهم الحية، كما يتسمون بدرجة عالية من الانبساطية وحب الاختلاط، ويحبون العمل مع الآخرين حتى يتعلموا منهم، كما يتميزون بالشخصية الودودة ويحبون الحفلات، ولهم أصدقاء ويحبون وجودهم مع الناس أكثر من الفئات العمرية الأكبر، ولديهم ضغوط حياتية أقل. ومما سبق يتضح صحة الفرض الرابع جزئياً.

مناقشة النتائج وتفسيرها

من خلال تحليل النتائج التي تم التوصل إليها يمكن للباحث الإشارة إلى أن الوداعة ترتبط إيجابياً بالعدالة التنظيمية المدركة بأبعادها، ويفسر الباحث ذلك بأن الأفراد الذين تتوافر لديهم درجة عالية من الوداعة تتسم تصرفاتهم بالسلوك الودي والمتسامح والثقة وحسن الطباع والقبول، وغيرها من سمات الطيبة التي تبدو مرتبطة - إلى حد كبير - بإدراك العدالة، وتبدو هذه النتيجة متسقة مع ما توصل إليه كثير من الباحثين في دراساتهم التي أثبتت أن الأفراد الذين تتوافر لديهم درجة كبيرة من الوداعة يتميزون بعلاقات اجتماعية طيبة، يسودها الوثام والتعاون والمشاركة الوجدانية مع الآخرين وحسن الظن (Yonathan, 2019).

كما يمكن الإشارة إلى أن يقظة الضمير كلما توافرت بدرجة كبيرة لدى الشخص زادت لديه درجة التفاني في العمل وإدراك أغلب تصرفات القيادة بمنطق حسن النية، ويرى الباحث أن هذه النتيجة تبدو منطقية بدرجة كبيرة؛ إذ يمتلك هؤلاء الأفراد كثيراً من الصفات الإيجابية التي تكون سمات الشخص المتزن: من قوة الإرادة والقدرة على مواجهة الصعوبات، ويرى الباحث - من خلال خبرته العملية في العمل الإداري - أنه إذا تفحصنا هذه السمات وارتباطها بالعدالة التنظيمية المدركة نجد أن الشخص المتفاني يسعى إلى التحدي والمواجهة؛ ومن ثم فهو أقل قدرة على إدراك الجانب السيئ من العدالة التنظيمية، وبخاصة في جانب العدالة التوزيعية والتعاملات.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سالبة بين العصابية والعدالة التنظيمية المدركة، ويفسر الباحث ذلك بأن الشخص العصابي يتصف بسمات سلبية، مثل القلق والتوتر والانفعال الدائم والحالة المزاجية المتغيرة والقلق الاجتماعي وعدم القدرة على تحمل الضغوط؛ ومن ثم يشعر الفرد دائماً بعدم العدالة في التعاملات والإجراءات نتيجة إحساسه بالعجز واليأس والاتكالية، وهذا يفسر الارتباط السالب بين العصابية والعدالة التنظيمية المدركة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Arya et al., 2019).

وقد أكدت النتائج وجود تأثير موجب للانبساطية على العدالة التنظيمية المدركة، ويفسر الباحث ذلك من خلال ما يمتلكه الشخصية الانبساطية من قدرتها على تغليب الجوانب الاجتماعية في العلاقات مع الزملاء، والاستقلالية والانفتاح على الآخرين؛ ومن ثم فإن الدرجة المرتفعة من الانبساطية تجعل العاملين نشطين ويبحثون عن الجماعة، وتقلل من التذمر الجماعي تجاه القرارات الإدارية، وتغلب الجماعة المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.

بينما تبين أن للانفتاح على الخبرة تأثيراً أقل على العدالة التنظيمية المدركة، ويرجع ذلك - من وجهة نظر الباحث - إلى أن الجامعة تعد من الجامعات الناشئة في المملكة ولا يوجد فيها كثير من الخبرات الإدارية، ولا يتميز أغلب العاملين فيها بالنضج العقلي والاهتمام

بالثقافة، وحب الاستطلاع، وسرعة البديهة، والطموح، والميل إلى المنافسة؛ وذلك لأنهم - في الغالب - من الشباب صغيري السن.

ولتفسير النتائج المرتبطة بتأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الاستغراق الإبداعي، تبين أن الانبساطية تؤثر تأثيراً موجباً على الاستغراق الإبداعي في العمل، ويفسر الباحث ذلك بأن الأفراد الذين يمتلكون درجة عالية من الانبساطية تتوافر لديهم كثير من السمات، مثل الدفء أو المودة، الاجتماعية، البحث عن الإثارة، الانفعالات الإيجابية، تأكيد الذات، النشاط (الأنصاري، 2000: 713). ويستنتج الباحث من ذلك أن كل السمات المتعلقة بالشخصية الانبساطية تشكل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى العاملين، توجه سلوكهم نحو الاستغراق الإبداعي في العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Mat *et al.*, 2019; Oosthuizen *et al.*, 2018).

ويفسر الباحث انخفاض نسبة تأثير الانفتاح على الخبرة على الاستغراق الإبداعي بانخفاض ميل العاملين إلى دراسة الأساليب الجديدة في العمل وعدم أخذها في الحسبان؛ مما يجعلهم أقل قدرة على الاستغراق الإبداعي في أداء مهامهم، ويستنتج الباحث من ذلك ضرورة إجراء اختبارات لاستكشاف الأنماط الشخصية للعاملين قبل التحاقهم بالعمل في الجامعة.

كما يمكن للباحث أن يحلل أسباب تأثير يقظة الضمير على الاستغراق الإبداعي في العمل؛ إذ يؤدي الضمير الحي دوراً مهماً في توجيه سلوك الإنسان؛ بافتراض أن أغلب العاملين لديهم الاستعداد، ويمتلكون في ضمائرهم وأعماقهم الوازع الأخلاقي الباطني، كما تسهم التنشئة الدينية للمجتمعات المسلمة في تشكيل شخصية الإنسان وتحديد اتجاهاته واهتماماته في مختلف نواحي الحياة، وتتفق نتائج البحث من الناحية المنطقية من حيث تأثير العصابية السالب على الاستغراق في العمل.

ويرى الباحث منطقية النتائج المتعلقة بتأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على شعور العاملين بإدراك العدالة التنظيمية؛ وهو ما يترتب عليه القيام بسلوكيات وتصرفات من شأنها أن تدعم وتنمي الاستغراق الإبداعي في العمل، وترتبط زيادة الإحساس بالعدالة - إلى حد كبير - بالصفات الشخصية للإنسان، وبخاصة العدالة الأخلاقية وعدالة التعاملات والإجراءات؛ ومن ثم فالإحساس بالعدالة يؤدي إلى زيادة الثقة في المنظمة، ويشكل اتجاهات وسلوكيات تسهم في تنمية الاستغراق الإبداعي في أداء المهام والواجبات المفروضة على العاملين، ومحاولة القيام بحلول إبداعية للمشكلات التي تواجههم في العمل، ولذلك يستنتج الباحث أهمية توافر الشفافية والعدالة في التعامل مع العاملين في الجامعة لانعكاساتهما المباشرة على الأداء؛ ومن ثم الاستغراق في العمل، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه كثير من الدراسات، مثل (النجار، 2017 2016; Park *et al.*, 2004; Bozionelos, 2009; Liao and Lee).

ملخص النتائج العامة للدراسة

- تؤثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بشكل مباشر على العدالة التنظيمية، وتفسر 51% من التغير في العدالة التنظيمية.
- تؤثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بطريقة مباشرة على الاستغراق الإبداعي في العمل، وتفسر ما نسبته 36% من التغير في الاستغراق الإبداعي في العمل.
- العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تفسر 68.8% من التغير في الاستغراق الإبداعي في العمل عند توسط متغير العدالة التنظيمية.
- توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية ترجع إلى النوع (ذكر / أنثى) ولصالح الإناث، كما توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية للجنسية لصالح السعوديين.
- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين فيما يتعلق بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
- توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعزى إلى العمر بين الفئة العمرية أقل من 30 سنة وبين الفئات العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة، والفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة، والفئة العمرية أكثر من 50 سنة لصالح الفئة العمرية الأقل من 30 سنة.

توصيات الدراسة

- نتيجة ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من وجود تأثير سلبي للعصابية على العدالة التنظيمية المدركة والاستغراق الإبداعي في العمل، يجب على الجامعة أن تنمي مدركات العاملين للعدالة من خلال النزاهة والموضوعية البعيدة عن التحيز.
- تم التوصل إلى تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على العدالة التنظيمية المدركة؛ ومن ثم على الاستغراق الإبداعي في العمل، لذلك ينبغي إدراج قياس تلك العوامل ضمن اختبارات التوظيف بالجامعة.
- نتيجة شعور العاملين بالعدالة، الناتج من الخصائص الشخصية لكل منهم، يجب على الجامعة وضع المقاييس الشخصية ضمن التقييم الوظيفي للعاملين؛ للإسهام في تعرف اتجاهات العاملين وشخصياتهم لوضع الخطط التدريبية المناسبة.
- ينبغي للجامعة أن تضيف عمادة جديدة ضمن هيكلها التنظيمي، تحت مسمى عمادة التدريب والتطوير الأكاديمي، تكون مهمتها تحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين بناء على دراسات فعلية لهذه الاحتياجات.
- نتيجة لتأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على إدراك العاملين للعدالة التنظيمية

والاستغراق الإبداعي لديهم، يستلزم قيام إدارة الجامعة بتوجيه وتعديل للوعي والسلوكيات الخاصة بالعاملين من خلال برامج معدة لغرض تنمية المعايير الشخصية لهم.

- ينبغي الاعتماد على سياسة الباب المفتوح باستخدام جميع وسائل التكنولوجيا الحديثة في الاتصال أسوة بمعالي مدير الجامعة في فتح آفاق اتصال عبر تويتر مع منسوبي الجامعة كافة، وأن تسن تلك السنة في جميع الكليات والأقسام العلمية والأكاديمية والإدارية.
- يجب على القيادات الإدارية بالجامعة ضرورة التركيز على مناقشة جميع القرارات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس والموظفين والمؤثرة عليهم، ومناقشتها معهم بقلب مفتوح لتعرف آرائهم ووجهات نظرهم قبل إقرارها؛ وذلك لضمان تنفيذهم لتلك القرارات.
- يتأثر أداء الأفراد كثيراً بالانطباعات الراسخة لديهم عن الأنشطة الرسمية التي تقوم بها الجامعة؛ بغرض الإطراء على أدائهم أو للاحتفال بترقيتهم؛ ومن ثم يجب إعلام جميع العاملين بمثل هذه المناشط.
- لا بد من التأكيد للمديرين في مختلف الأقسام الأكاديمية والإدارية ضرورة الالتزام بسلوكيات الإنصاف والمعاملة بالعدالة والمساواة بين الجميع دون محاباة.
- ينبغي لإدارة الجامعة أن تحرص على تقييم أداء المديرين بناءً على خطط موضوعة، تهتم بقياس مساهمتهم في تنمية روح التعاون في العمل والتركيز على العمل الجماعي.

مقترحات لبحوث مستقبلية

- نتيجة ما أسفرت عنه نتائج الدراسة وتوصياتها فإن الباحث يقترح مجموعة من الأبحاث المستقبلية التي يمكن إجمالها فيما يلي:
- الدور الوسيط للذكاء العاطفي بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء العالي للبنوك.
 - العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بالنمط القيادي السائد في المنظمات العامة.
 - التفكير الجانبي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء الانفعالي في العمل.
 - العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاعترا ب الوظيفي.
 - العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والعدالة التنظيمية المدركة والاستغراق في العمل في البنوك.
 - الرضا عن العمل بوصفه متغيراً معدلاً للعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والنجاح المهني.

المراجع

- بدر محمد الأنصاري، 2002، المرجع في مقاييس الشخصية -تقنين على المجتمع الكويتي، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- حسن محمد حسن النجار، 2017، أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
- ساندرين هلال وفدوى الحلبية، 2018، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتفكير الإبداعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 7، العدد 7: 17-7.
- سعيد شعبان حامد، 2013، أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة الأزهر، المجلد 42، العدد 6: 1-23.
- سعيد محمد عوض الأسمرى، 2013، مُدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- سلطان فالح علي صافية الأسمرى، 2014، مُدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأمن الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عبد الله أحمد نزال البيالي، 2009، العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- عبد الله صالح الرويتع، 2007، إعداد مقياس للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية: دراسة على عينة سعودية، مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد 6، العدد 2: 1-36.
- علي ناصر دشن القحطاني، 2013، الاتزان الانفعالي: علاقته بالسمات الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة من متعاطي المخدرات بالمنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- فهد سعيد العنزي، 2007، الوسواس القهري وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

محمد حامد زهران، 2013، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 36: 333-420.

محمود عبد الرحمن الشنطي وصابرين سعيد أبو عمرة، 2019، دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية السلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 27، العدد 2: 1-33.

مؤيد الساعدي وزينب شلال عكار، 2014، دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلد 3، العدد 11: 1-37.

ميرفت محمد السعيد مرسى، 2019، أثر الصداقة في موقع العمل والكفاءة الذاتية الإبداعية بوصفهما متغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة الخيرة والاستغراق في العمل الإبداعي، مجلة الإدارة العامة، المجلد 60، العدد 1: 65-120.

نهلة نجم الدين مختار أحمد عبد الله، 2009، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالحدثة لدى طلبة الجامعة، مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، المجلد 12، العدد 1: 251-282.

هويدا علي محمد عطا المنان، 2018، جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

هيلة عبد الله السليم، 2006، التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالعوامل الخمس للشخصية لدى عينة من طالبات جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

Ansari, A.H. and Talan, A. 2017. Emotional Intelligence and Work Engagement as Mediators of Big Five Personality and Knowledge Sharing. *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(3): 16-26.

Arthur Jr, W. and Graziano, W.G. 1996. The Five Factor Model, Conscientiousness and Driving Accident Involvement. *Journal of personality*, 64(3): 593-618.

Arya, B., Mirchandani, D.A. and Harris, M.M. 2019. Personality and Pay Satisfaction: Exploring the Influence of Organizational Justice and Gender in South Africa. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(2): 219-250.

Barrick, M.R. and Mount, M.K. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44: 1- 26.

- Bozionelos, N. 2004. The Big Five of Personality and Work Involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1): 69-81.
- Bruck, C.S. and Allen, D.T. 2003. The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 457-472.
- Carmeli, A. and Schaubroeck, J. 2007. The Influence of Leaders' and Other Referents' Normative Expectations on Individual Involvement in Creative Work. *The Leadership Quarterly*, 18(1): 35-48.
- Dahlen, E.R. and White, R.P. 2006. The Big Five Factors, Sensation Seeking, and Driving Anger in the Prediction of Unsafe Driving. *Personality and Individual Differences*, 41(5): 903-915.
- Dorros, S., Hanzal, A. and Segrina, C. 2008. The Big Five Personality Traits and Perceptions of Touch to Intimate and no Intimate Body Regions. *Journal of Research in Personality*, 42:1067-1073.
- Elankumaran, S. 2004. Personality, Organizational Climate and Job Involvement: An Empirical Study. *Journal of Human Values*, 10: 117- 130.
- Estreder, Y., Rigotti, T., Toms, I. and Ramos, J. 2020. Psychological Contract and Organizational Justice: The Role of Normative Contract. *Employee Relations: The International Journal*, 42 (1): 17-34.
- Goldberg, L.R. 1990. An Alternative Description of Personality: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59: 1216-1229.
- Goldberg, L.R. 1993. The Structure of Phenotypic Personality Traits. *American Psychologist*. 48(1): 26-34.
- Greenberg, J. and Colquitt, J.A. (Eds.). 2013. *Handbook of Organizational Justice*. Psychology Press.
- John, O.P. and Srivastava, S. 1999. The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2(1999): 102-138.
- Karam, E. P., Hu, J., Davison, R. B., Juravich, M., Nahrgang, J. D., Humphrey, S. E., & Scott DeRue, D. 2019. Illuminating the 'Face' of Justice: A Metaanalytic Examination of Leadership and Organizational Justice. *Journal of Management Studies*, 56(1): 134-171.

- Leephaijaroen, S. 2016. Effects of the Big-Five Personality Traits and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior of Support Staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104-111.
- Liao, C. and Lee, C. 2009. An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 3(1): 22-36.
- Lim, B.T. and Loosemore, M. 2017. The Effect of Inter-Organizational Justice Perceptions on Organizational Citizenship Behaviors in Construction Projects. *International Journal of Project Management*, 35(2): 95-106.
- Lipponen, J., Wisse, B. and Perälä, J. 2011. Perceived Justice and Group Identification: The Moderating Role of Previous Identification. *Journal of Personnel Psychology*, 10(1): 13-23.
- Manga, D., Ramos, F. and Morán, C. 2004. The Spanish Norms of the NEO Five-Factor Inventory: New Data and Analyses for its Improvement. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 4(3): 639-648.
- Mat, N., Jansriboot, P. and Mat, N. 2019. Big Five Personality, Transformational Leadership, Psychological Safety, and Employee Engagement of Private Sector Employees in Southern Thailand. *Journal Pengurusan*, 56:1-19.
- McCrae, R.R. and John, O.P. 1992. An Introduction to the Five-Factor Model and its Applications, *Journal of Personality*, 2: 175-215.
- Mudrack, P.E. and Naughton, T.J. 2001. The Assessment of Work Holism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing. *International Journal of Stress Management*, 8(2): 93-111.
- Naseer, S., Khan, M.B. and Khawaja, K.F. 2012. The Impact of Big Five Personality Traits on Psychological Detachment from Work During off Job Time. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(12): 12681-12688.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. 1994. *Psychometric Theory*. 3rd ed., New York: McGraw-Hil.
- O'Brien, T.B. and DeLongis, A. 1996. The Interactional Context of Problem, Emotion and Relationship focused Coping: The Role of the Big Five Personality Factors. *Journal of Personality*, 64(4): 775-813.
- Oosthuizen, A., Rabie, G.H. and De Beer, L.T. 2018. Investigating Cyber Loafing, Organizational Justice, Work Engagement and Organizational Trust of South

- African Retail and Manufacturing Employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1): 1-11.
- Park, Y., Song, J.H. and Lim, D.H. 2016. Organizational Justice and Work Engagement: The Mediating Effect of Self-Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(6):711-729
- Provencher, V., Begin, C., Girouard, M.P., Tremblay, A., Boivin, S. and Lemieux, S. 2008. Personality Traits in Overweight and Obese Women: Associations with BMI and Eating Behaviors. *Eating Behaviors*, 9(3): 294-302.
- Salgado, J.F. 2002. The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(12): 117-125.
- Sarah, C. and Mary, J. 2011. Workplace Relationships, Attitudes, and Organizational Justice: A Hospitality Shift Worker Contextual Perspective. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(2): 150-168.
- Shih, H.A. and Wijeya, N.H.S. 2017. Team-Member Exchange, Voice Behavior, and Creative Work Involvement, *International Journal of Manpower*, 38(3): 417-431.
- Singh, A.P. and Singh, A.K. 2016. Role of Big-Five Personality Traits in Predicting Trustworthy Behavior among Front Line Managerial Personnel. *Journal of Contemporary Psychological Research*, 3(3):1-14.
- Taylor, A. and McDonald, D.A. 1999. Religion and the Five-Factor Model of Personality: An Exploratory Investigation Using a Canadian University Sample. *Personality & Individual Differences*, 27: 1243-1259.
- Tokar, D.M. 1995. Evaluation and Correspondence Between Holland's Vocational Personality Typology & the Big-Five model of Personality. *Dissertation Abstract International*, 55(9-B), 4217.
- Yonathan, P. 2019. The Effect of Procedural Justice Big Five Personalities on Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment of Employees at KUTAI KARTANEGARA TENGGAARONG University. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 94(10): 108-115.
- Zhao, H. and Guo, L. 2019. The Trickle-Down Effects of Creative Work Involvement: The Joint Moderating Effects of Proactive Personality and Leader Creativity Expectations. *Personality and Individual Differences*, 142: 218-225.
- Zhang, Li-fang 2006. Thinking Styles and the Big Five Personality Traits Revisited. *Personality and Individual Differences*, 40(6): 11.

ABSTRACT

Perceived Organizational Justice as a Mediator Variable in the Relationship between Big-Five Factor Personality and Creative Work Involvement at Shaqra University

Ayed Sh. Alaklabi

Shaqra University

Purpose: This study aims to determine the impact of the Big Five Personality Factors (BFPF) on perceived organizational justice and on creative work involvement among Shaqra University employees.

Study design/ methodology/ approach: A descriptive analytical method was used to analyze the dimensions and components of the Big Five Personality Factors (BFPF), as well as to measure their effect on organizational justice as an intermediate variable and creative work engagement as dependent variable. A desktop method was used to collect secondary data related to the three variables, and a survey list prepared for this purpose was used to obtain primary data.

Sample and data: The data were collected from a sample of (267) faculty members and employees working at Shaqra University, whose total number is (3180).

Results: It is concluded that there is a direct impact of BFPF on creative work engagement (at a rate of 36%), and that this percentage increases up to 68.8% when organizational justice mediates in this relationship.

Originality/ value: This study differs from all previous work that deals with the relationship between the Big Five Personality Factors (BFPF) and creative immersion as mediating a variable while perceiving organizational justice as an intermediate variable in this relationship.

Research limitations/ implications: The findings of this study are limited to employees working at Shaqra University in Saudi Arabia, and maybe generalized by testing them at other universities and sectors.

عايش شافي الأكليبي، حاصل على دكتوراه إدارة عامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، عام 2009، يعمل أستاذاً مشاركاً للإدارة العامة، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية، اهتماماته البحثية في مجال: التخطيط الإستراتيجي، والقيادة الإستراتيجية، والهيكل التنظيمي.

(dr.alaklabi@su.edu.sa)

مجلة العلوم الاجتماعية

تأسست عام ١٩٧٣م. فصلية. محكمة. تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت
تعنى بنشر الأبحاث والدراسات في تخصصات السياسة والاجتماع والخدمة الاجتماعية
وعلم النفس والأنثروبولوجيا والجغرافيا وعلوم المكتبات والمعلومات والأعلام



رئيس التحرير:

أ. د. مها مشاري السجاري

تفتح أبوابها أمام

أوسع مشاركة للباحثين العرب في مجال العلوم الاجتماعية
نشر البحوث الأصلية والأسهام في معالجة قضايا مجتمعهم

ترحب بالدراسات المقارنة وتشجع على التكامل بين مختلف
تخصصات العلوم الاجتماعية

عرض مراجعات الكتب والتقارير وملخصات رسائل ماجستير
والدكتوراه

تتوفر نصوص البحوث كاملة لدى

EBSCO PUBLISHING

و دار المنظومة www.mandumah.com

توجه جميع المراسلات إلى:
رئيس تحرير مجلة العلوم الاجتماعية
جامعة الكويت
ص. ب: 27780 الصفاة، 13055 الكويت
تلفون: 00965 24810436
فاكس: 24836026
jss@ku.edu.kw
E-mail jsskuwait@gmail.com

الإشتراكات

الدول الأجنبية		الكويت والدول العربية	
أفراد	١٥ دولاراً	أفراد	٣ دنانير سنوياً في الكويت ٤ دنانير في الدول العربية
مؤسسات	٦٠ دولاراً في السنة ١١٠ دولارات لسنتين	مؤسسات	١٥ ديناراً في السنة ٢٥ ديناراً لمدة سنتين

تدفع اشتراكات الأفراد مقدماً نقداً أو بشيك باسم جامعة الكويت أو بتحويل مصرفي لحساب
جامعة الكويت رقم ٠٤٢١٠٢٦٠٨ لدى البنك المركزي في الكويت.

IBN / KW 21CBKU 00000000000004202608

Visit our Website: apc.kuniv.edu.kw/jss

حساب المجلة بالتويتر: @jsskuwait1

حساب المجلة بالاستغرام: @jsskuwait