



P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN: 2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: <https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index>



Characteristics of creative behavior and its reflection in enhancing organizational immunity: An exploratory study of the opinions of employees at Al-Hadbaa Food Industries Ltd.

1st, Dr. Ali Thanoon Aljader ¹, 2nd., Saif muwafaq alalaf ² 3rd Khalid sedek mohmed

1st . University of Mosul , Collage of Administration & Economics

2nd Mosul Municipality 3rd Zakho Education Directorate

Article Informations

Received: 25. 10. 2023

Accepted: 04.06. 2024

Published online: 01, 12, 2024

ABSTRACT

Business organizations today are exposed to many problems that are transmitted to them from other organizations operating in the same environment in which they operate. These organizations are able to continue to provide their work when they possess organizational immunity based on its dimensions (organizational learning, organizational genes, organizational memory), which requires Treatments with administrative tools to achieve this. Among these tools is creative behavior in its dimensions (authenticity, flexibility, fluency, sensitivity to problems). Therefore, the current study came to clarify the impact of creative behavior in enhancing organizational immunity in Al-Hadbaa Food Industries Limited Company in Nineveh Governorate.

To reach the goal of this study, the questionnaire was relied upon as a tool for collecting data. Its questions were directed to Al-Hadbaa Company employees, who numbered (110) employees out of (132) workers. Through the statistical laboratory and the required statistical tools, a number of results were reached, the most important of which is the presence of Correlation and impact between innovative behavior and enhancing organizational immunity in Al-Hadbaa Company, in addition to presenting a number of proposals..

Key Words:

Creative behavior,
organizational
immunity, Al-Hadbaa
Company



THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

خصائص السلوك الابداعي وانعكاسه في تعزيز المناعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء العاملين في شركة الحدباء للصناعات الغذائية المحدودة

أ.م.د. علي ذنون يونس الجادر	الباحث خالد عزيز محمد صديق	الباحث سيف موفق العلاف
جامعة الموصل/ قسم إدارة الاعمال	بلدية الموصل	مديرية تربية زاخو
alialjader@uomosul.edu.iq	saifalalaf@gmail.com	Kh.Az.sedk@gmail.com
07704501929	07701742242	07508205178

المستخلاص

تتعرض منظمات الاعمال اليوم للعديد من المشكلات التي تنتقل اليها من المنظمات الأخرى والعاملة في نفس البيئة التي تعمل فيها، تتمكن هذه المنظمات من الاستمرار في تقديم اعمالها عند امتلاكها لمناعة التنظيمية والمبنية على ابعادها (التعلم التنظيمي، الجينات التنظيمية، الذاكرة التنظيمية)، الامر الذي يتطلب معالجات بالأدوات الادارية لتحقيق ذلك، من هذه الأدوات السلوك الابداعي بأبعاده (الاصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات)، عليه جاءت الدراسة الحالية لتوضيح انعكاس السلوك الابداعي في تعزيز المناعة التنظيمية في شركة الحدباء للصناعات الغذائية المحدودة في محافظة نينوى.

وللتوصل الى الهدف من هذه الدراسة تم الاعتماد على الاستبانة باعتبارها اداة لجمع البيانات، تم توجيه استئناتها الى العاملين شركة الحدباء والبالغ عددهم (110) منتسباً من اصل (132) عامل، وعن طريق الادوات الاحصائية المطلوبة تم التوصل الى عدد من النتائج اهمها وجود علاقة ارتباط واثر بين السلوك الابداعي وتعزيز المناعة التنظيمية في شركة الحدباء، فضلاً عن تقديم عدد من المقترنات اهمها تزويد الافراد العاملين بالتعرفية الراجعة لجميع الاعمال الادارية داخل المنظمة المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: **السلوك الابداعي، المناعة التنظيمية، شركة الحدباء.**

المقدمة:

اصبح تعرض منظمات اليوم للمشاكل البيئية امر مسلم به، بسبب التسارع في تأثير المتغيرات البيئية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية، مما يتطلب بالمنظمات تجنبها والتغلب عليها لضمان بقائها في تقديم منتجاتها وخدماتها، والذي يمكن التعامل معه من خلال الادوات الادارية كما في السلوك الابداعي، اذ يمثل السلوك الابداعي من المفاهيم التي تتطور نتيجة لتسارع المتغيرات والمؤثرات في المنظمات الامر الذي ينعكس في تعزيز مناعة تلك المنظمات

مما تقدم تبرز الحاجة لقراءة هذه المتغيرات (السلوك الابداعي، والمناعة التنظيمية) بالتطبيق في شركة الحباء للصناعات الغذائية المحدودة ودراستها بشكل موضع، وهو ما يستوجب دراسته والقيام به هذه الدراسة.

المبحث الاول: المنهجية البحثية

اولاً: مشكلة الدراسة

تتعرض المنظمات عامة ومنها شركة الحباء للصناعات الغذائية المحدودة في محافظة نينوى الى العديد من المشكلات التي تواجه اعمالها في الوقت الذي يتطلب منها ان تقدم اعمالها بالطريقة المثلث، اعتماداً على مناعتها التنظيمية لمواجهة هذه المشكلات والتي يطلق عليها (الامراض التي تصيب المنظمات)، وذلك باتباع الادوات الادارية التي تمكنها من تعزيز هذه المناعة كما في السلوك الابداعي، وبناءً على ما سبق تؤشر تساؤلات مشكلة الدراسة بالاتي:

1. ما مدى امتلاك شركة الحباء للمناعة التنظيمية؟
2. هل تتبني شركة الحباء السلوك الابداعي في اعمالها؟
3. هل ينعكس السلوك الابداعي في تعزيز المناعة التنظيمية في شركة الحباء ؟
4. ما هي ابعاد السلوك الابداعي الأكثر انعكاساً في تعزيز المناعة التنظيمية في شركة الحباء ؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تعكس أهمية الدراسة عن طريق دراسة متغيري الدراسة بأبعادهم الفرعية، فالسلوك الابداعي والمناعة التنظيمية هي من العوامل الداخلية للمنظمات الامر الذي يتطلب توضيح اهميتها وفاعليتها في ضمان بقاء شركة الحباء في تقديم مهامها بالطريقة المثلث. بناءً على ما سبق فإن أهمية الدراسة هي:

1. تحديد مدى توافر ابعاد السلوك الابداعي والمناعة التنظيمية في شركة الحباء.
2. تحديد انعكاس السلوك الابداعي في تعزيز المناعة التنظيمية في شركة الحباء.

ثالثاً: اهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى تقديم الآتي:

1. تقديم إسهام نظري متواضع لمفهوم السلوك الابداعي والمناعة التنظيمية في المنظمات.
2. تسليط الضوء للميدان المبحوث حول مفهوم اهمية واهداف وابعاد السلوك الابداعي والمناعة التنظيمية لدى العاملين في شركة الحباء.
3. التعرف على الواقع الفعلي لمستوى السلوك الابداعي والمناعة التنظيمية في شركة الحباء.

رابعاً: اساليب جمع البيانات

1. بناء الاطار النظري: تم الاعتماد على ما قدمته البحوث والدراسات والمراجع العربية والاجنبية المتخصصة بمتغيري الدراسة البحث (السلوك الابداعي والمناعة التنظيمية).

2. الاطار العملي: عن طريق الاستبانة الموجهة لعينة الدراسة تم جمع البيانات المطلوبة، والتي تم اجراء التحليلات الاحصائية المطلوبة عليها للتوصل الى نتائج الدراسة.

خامساً: فرضيات الدراسة

تُبني الدراسة الحالية على فرضيتين اساسيتين يتفرع منها فرضيات فرعية وعلى النحو الآتي:

1. عدم وجود علاقة ارتباط بين السلوك الابداعي و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء عند مستوى معنوية (0.05%) ويتفرع من هذه الفرضية ما يلي:
[1] عدم وجود علاقة ارتباط بين الطلاقة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

[2] عدم وجود علاقة ارتباط بين المرونة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

[3] عدم وجود علاقة ارتباط بين الحساسية للمشكلات و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

[4] عدم وجود علاقة ارتباط بين الاصالة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

2. عدم وجود تأثير إيجابي للسلوك الابداعي في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء عند مستوى معنوية (0.05%) ويتفرع من هذه الفرضية ما يلي:

[1] عدم وجود علاقة اثر بين الطلاقة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

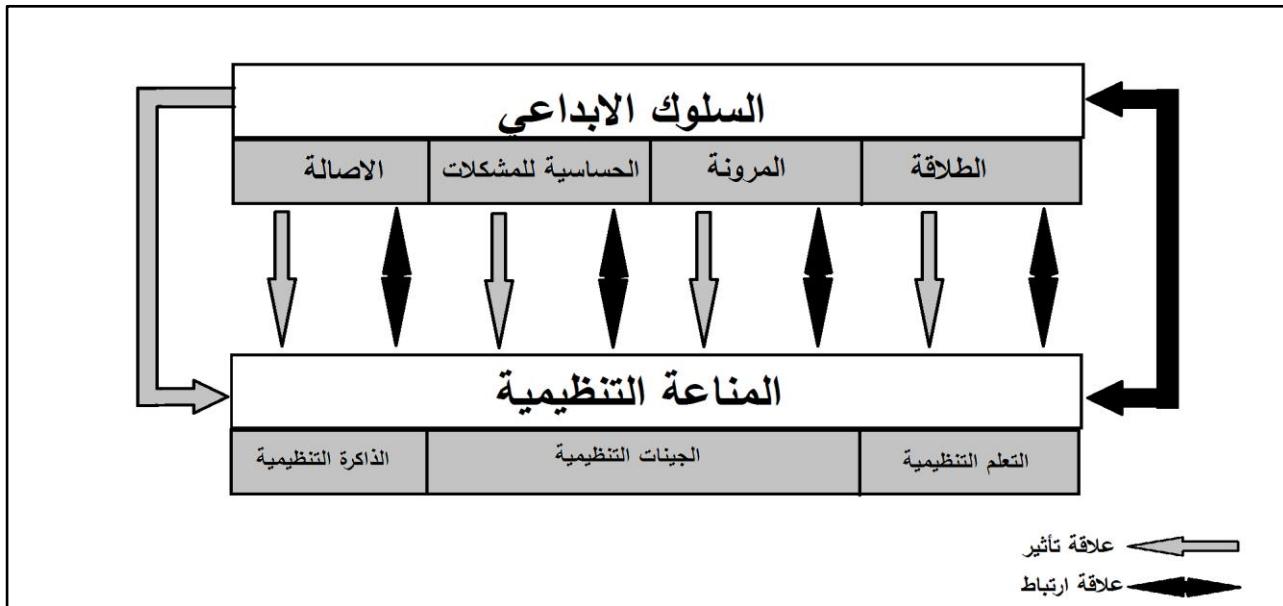
[2] عدم وجود علاقة اثر بين المرونة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

[3] عدم وجود علاقة اثر بين الحساسية للمشكلات و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

[2] عدم وجود علاقة اثر بين الاصالة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.

سادساً: مخطط الدراسة

يقدم الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة والذي يوضح علاقة الأثر والارتباط بين السلوك الابداعي والمناعة التنظيمية.



الشكل (1) يوضح مخطط الدراسة

المصدر: اعداد الباحثين

سابعاً: اداة جمع البيانات

تمثل الاستبانة الإدراة الرئيسة لجمع البيانات، اذ تم تصميمها في ضوء الرؤية العلمية بالاعتماد على الابدبيات الموضحة في الجدول (1)، كونها ادوات محكمة علمياً ومجربة عملياً.

الجدول (1) يوضح مصادر اعتماد الاستبانة

المصدر المعتمد في اعداد الاستبانة	الابعاد الفرعية	المتغير
(عمارة، 2022) (المغيرية، والعميري، 2022)	الطلاق	السلوك الابداعي
	المرونة	
	الحساسية للمشكلات	
	الاصالة	
(Al-Tahan, Al-Handawy, 2020) (شبات وآخرون، 2020) (اسماعيل، 2020)	التعلم التنظيمي	المناعة التنظيمية
	الذاكرة التنظيمية	
	الجينات التنظيمية	

المصدر: اعداد الباحثين

ثامناً: منهج الدراسة

استندت الدراسة الحالية على المنهج اوصفي التحليلي والذي يعتمد على البحث والاستكشاف والبرهان لتحديد علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية.

تاسعاً: حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة بثلاثة حدود وعلى النحو الآتي:

1. الحدود الزمنية: خلال الفترة الزمنية من 2023/6/2 2023/9/15 ولغاية 2023.

2. الحدود المكانية: شركة الحباء للصناعات الغذائية المحدودة.

3. الحدود البشرية: منتسبي شركة الحباء للصناعات الغذائية المحدودة في محافظة نينوى.

المبحث الثاني (الاطار النظري)

اولاً: السلوك الابداعي

أ. مفهوم السلوك الابداعي

يمثل السلوك الابداعي أحد الظواهر التي تمتاز بكونها معقدة ولها مسبباتها المرتبطة بالعوامل الفردية والسياسية، فردياً متعلق بالمواصفات الشخصية كما في (الخبرة والمهارات)، وذلك لتحويل الأفكار الإبداعية إلى منتج أو عمل تجاري، وأما سياسياً فانها تتعكس في فرق العمل التي تشير إلى (تكوين الفريق، وعمليات الفريق، والتماسك بين أعضاء الفريق) (صالح، 2020، 37)، عليه اضافة (Ali & Salman, 2022, 65) بان السلوك الإبداعي هو عملية استكشاف وتوليد الأفكار بما في ذلك استكشاف الأفكار والبحث عن طرق لتحسين المنتجات أو الخدمات أو العمليات الحالية أو البحث عن طرق بديلة. قد يرتبط توليد الأفكار بمنتجات أو خدمات أو عمليات جديدة، أو الدخول إلى أسواق جديدة، أو تحسينات في العمليات التجارية الحالية، أو الفوضى، أو حلول المشكلات المحددة. إن مفتاح توليد الأفكار هو دمج المعلومات وإعادة تنظيمها.

ب. أهمية السلوك الابداعي

تعكس أهمية السلوك الابداعي في الآتي (Alharbi, 2019, 2):

1. القدرة على الاستجابة لظروف البيئة الخارجية.

2. هي وظيفة متصلة بالاقتصاد، عن طريق الوصول إلى أسواق جديدة الامر الذي يؤدي إلى زيادة الارباح.

3. يعمل الأبداع إلى التوصل لعملية إنتاج بديلة فضلاً عن تحسين عمليات الأعمال الحالية.

4. تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالمنافع على الفرد والمنظمة.

5. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والذهنية للأفراد العاملين في المنظمة.
6. القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.
7. الاستغلال الأمثل للأيدي العاملة في المنظمة والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتحقق مع الظروف المحيطة.

ج. ابعاد السلوك الابداعي

السلوك الابداعي تلقى الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين والكتاب لما له اهمية كبيرة تتعكس في بقاء المنظمات وتطورها، الامر الذي قاد الى تبع الابعاد المعتمدة من قبلهم والموضحة في الجدول (2) ادناه.

الجدول (2) يوضح ابعاد السلوك الابداعي وفقاً لمجموعة من الباحثين

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى المصادر المذكورة.

ويلاحظ من الجدول أعلاه اتفاق اغلب الباحثين على الابعاد الأساسية للسلوك الابداعي متمثل في (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاصالة) وعلى النحو الآتي:

1. الطلاقة

1.1 **مفهوم الطلاقة:** المقصود بها قدرة الشخص على انتاج كمية كبيرة من الافكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة، ويقال ان الطلاقة بنك القدرة الإبداعية (نجوى، حياة، 2018، 11)، كما يشير (الحلاق، 2010، 60) ان الطلاقة هي تلك المهارة العقلية التي تستخدم في توليد أفكار إضافية على ما يدور حول موضوع ما وبحرية تامة.

2.1 **أهمية الطلاقة:** يشير (الكتاني، 2001، 89) تشير الطلاقة الى ان الافراد العاملين ينبغي أن يكونوا قادرين على إنتاج عدد كبير من الأفكار في وحدة زمنية معينة، ويكون لديهم فرصة أو احتمال أكبر (بعد تثبيت كافة العوامل الأخرى) لإيجاد أفكار ذات قيمة من بين هذا الكم الكبير من الأفكار.

3.1 **أنواع الطلاقة:** يشير (التكوري، 2018، 36) ان هناك خمسة أنماط أو أنواع من الطلاقة تتمثل في **الطلاقة اللغوية أو طلاقة الكلمات** وهي عبارة عن القدرة السريعة على إنتاج

الباحث	البعض	الباحث							البعض
		الطلاقة	المرونة	المخاطرة	الاصالة	التحليل	الاحتفاظ بالاتجاه	الحساسية للمشكلات	
●	●			●				●	(منفي، 2017)
●	●			●				●	(حسين، محمد، 2018)
	●	●		●					(حسين، عيدان، 2021)
●	●			●				●	(عمارة، 2022)
●	●			●	●	78		●	(إبراهيم، 2022)
●	●			●				●	(المغيرة والعمري، 2022)
5	6	1	6	1	1		5		المجموع
83%	100%	17%	100%	17%	17%		83%		النسبة المئوية % تقريباً

الكلمات والوحدات التعبيرية المنطقية واستحضارها بصورة تناسب الموقف التعليمي أو التعليمي، والنوع الثاني هو طلاقة المعاني أو الطلاقة الفكرية وهي عبارة عن القدرة على التوصل إلى أعداد كبيرة من الأفكار في وقت محدد، وذلك بصرف النظر عن نوع هذه الأفكار أو مستوياتها أو جوانب الجدة فيها، أما النوع الثالث فهو طلاقة الأشكال تعني القدرة على تغيير الشكل عن طريق إضافة بسيطة والقدرة على الرسم السريع لعدد من الأمثلة والقصصيات أو التعديلات في الاستجابة لمثير بصري معين. والنوع الرابع هو طلاقة التداعي وهي عبارة على القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد مثل حروب، معارك، قتال، نزاع مسلح. والنوع الأخير هو الطلاقة التعبيرية وهي عبارة عن القدرة على سهولة التعبير والصياغة للأفكار في الكلمات، بحيث تربط بينهما وتجعلها جمیعاً ملائمة مع بعضها.

2. المرونة

1.2 **مفهوم المرونة:** تتمثل المرونة في الإشارة للمقدرة على تغيير الحالة الذهنية مع تغيير المواقف، فالشخص المبدع لا بد أن يكون متمنعاً بالمرونة العالية وتوليد الأفكار الإبداعية لمواجهة مختلف المواقف وحل المشكلات والتكييف مع الأوضاع المختلفة، أو بمعنى آخر النظر للأشياء من منظور جديد غير اعتيادي، واهم مثال على المرونة في الإبداع هي سياسة الإثراء الوظيفي لتحقيق صالح العمل التي من شأنها أن تشبع حاجة تحقيق الذات عند الفرد. (عكله، جايان، 2021، 183)، ويرى (القطان، 2019، 515) أن المرونة تعني القدرة على توليد أفكار متنوعة ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة، وتوجيهه أو تحويل مسار التفكير مع تغير متطلبات الموقف.

2.2 **أهمية المرونة:** تزداد الانتقادات التي تشير إلى استحالة تحقيق المنظمة تتبع مسيرة موثقة، وذلك لجمود التخطيط الاستراتيجي في الأجلين (القصير المدى، والطويل المدى) بسبب تأثيرات عوامل البيئة الخارجية بأساليب غير متوقعة ولذلك فإن أفضل طريقة للتعامل مع المستقبل التي يحتمكم لعدم اليقين، هو تطبيق منهج التكيف القائم على المرونة التنظيمية من حيث قدرة المنظمة على التكيف وجاهزية استجابته مع البيئة شديدة التناقض والاضطراب. (جرغون، الديراوي، 2021، 117)

3.2 **ابعاد المرونة:** هناك عدة ابعاد للمرونة لخصها (الجيزاني، 2022، 341) في (1) مرونة الموارد البشرية تتمثل في المعرف والمهارات والقدرات سواء كانت فطرية أو مكتسبة في

المنظمات، والذين يعملون على إضافة قيمة لها، فإن تكيف المعرف والمهارات والسلوكيات للاستخدامات البديلة تمثل مرونة المهارات والقدرات، إذ يمكن تطبيقها وإعادة ترتيبها بشكل واسع لتمكينهم من التكيف مع الظروف والمواقف المحددة (2) **مرونة المعلومات** التي تدعم عملية الاتصالات بين المستويات التنظيمية، وهذا ما يساعد على التنسيق والانسجام بين المستويات الإدارية المختلفة ويسهم في إدارة شؤونها الداخلية والخارجية بمرونة أعلى. (3) **المرونة الاستباقية** تمثل حالة التأهب الدائم للمنظمة لأجل معرفة طبيعة التغيرات في بيئه الأعمال، وما تحمله من فرص وتهديدات (تحديات) لأخذ زمام المبادرات في محاكاة حاجات ورغبات الزبائن المتغيرة أثناء تقديمها المنتجات والخدمات لهم مما يجعلها في المقدمة قياساً بالمنافسين الآخرين في القطاع نفسه. (4) **مرونة الاستجابة** وهي قدرة المنظمة في اتخاذ الإجراءات الالزمة تجاه التغيرات الحالية المؤثرة فيها، وبما يتاسب مع مواردها المتاحة لتفادي الأزمات أو اغتنام الفرص.

4.2 **أنواع المرونة:** يمكن التمييز بين نوعين من المرونة هما (1) **المرونة التلقائية** وهي القدرة على توليد عدد كبير من الأفكار المتنوعة لمواجهة مشكلة طارئة و (2) **المرونة التكيفية** وهي القدرة على تغيير مسار الأفكار باتجاه إيجاد حل سليم لمسألة المطروحة (محمد، 2021، 32).

3. الحساسية للمشكلات

1.3 **مفهوم الحساسية للمشكلات:** تتمثل الحساسية للمشكلات في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور ويحس بالمشكلات إحساساً مرهفاً (الحمادي، 2020، 510)، فيما عرف (الجمعة، 2020، 123) الحساسية للمشكلات على أنها قدرة الفرد على اكتشاف المشاكل المختلفة ونقاط الضعف والفجوات في المشكلة أو القضية أو الموقف الواحد، حيث أن الفرد المبدع قادر على رؤية الكثير من المشاكل في الحدث أو الموقف الواحد، وتحديد لها بدقة ومعرفة حجمها وأبعادها وآثارها، لذلك فإن الحساسية للمشكلات تعتبر من أهم عوامل الإبداع.

2.3 **أهمية الحساسية للمشكلات:** تتعكس أهمية الحساسية للمشكلات في اكتشافها للتناقض الذي يمكن ان تتطوّي عليه مواقف أدائية معينة بما تتضمنه هذه المواقف من عناصر غير ملائمة، وتحسّن ما تتطوّي عليه مواقف معينة من نواقص أو عناصر مفقودة قد تبدو

جوهرية، فضلاً عن التركيز على سلبيات أو تناقضات تعكسها مظاهر سلوكية معينة سواء أكانت هذه المظاهر محدودة فردية أم واسعة على مستوى عادات اجتماعية، والحساسية لل المشكلات القدرة على التعرف على نقاط الضعف في أشياء معينة كالآدوات أو التقنيات والتي تحول دون بلوغها مستوى أعلى من الكفاية في الوظيفة التي تقوم بها، كذلك القدرة على استنتاج الأسباب التي يمكن أن تكون قد أسهمت في إحداث مشكلات معينة سواء أكانت هذه المشكلات تتعلق بعادات أو سلوكيات فردية أو قد تتعلق بثقافات وأعراف اجتماعية (فارس، 2021، 5).

ابعاد الحساسية للمشكلات: تتمثل ابعاد الحساسية في **حدة التصور:** هي عملية ادراكية فكرية، ذات نشاط ذهني، تحمل مجموعة منظمة من المعرف والآراء والاعتقادات والمعلومات التي ترجع إلى شيء معين، وهي تختلف من فرد لأخر حسب العوامل الذاتية او الموضوعية والاجتماعية المتعلقة بالفرد والمواضف التي تواجد بها، **شدة الوعي:** وهي حالة ذهنية تتمثل في إدراك الفرد للعالم من حوله على نحو عقلي ووجوداني **صنع الإحساس:** الإحساس هي عملية التقاط او تجميع للمعطيات الحسية التي ترد إلى الجهاز العصبي المركزي عن طريق أعضاء الحس المختلفة (نوري، 2013، 177).

4 الاصالة

مفهوم الاصالة: تعتبر الاصالة من أكثر الأبعاد إرتباطاً بالأبداع وتعني إنتاج ما هو غير مألوف، وهناك من العلماء من يقول إن الفكرة لا تكون أصيلة إذا لم يسبق لها سابق وغير عادية وبعيدة المدى وذات ارتباطات بعيدة وذكية، وأصالة الفكرة لا تعني أن يهمل الشخص الأفكار المألوفة أو السابق التوصل لها بل قد تساعد هذه الأفكار في التوصل إلى شيء جديد وغير مألوف (السلوادي، غنيم، 2022، 42)، ويرى (كاري، مسعودي، 2022، 81) بأن المقصود بالاصالة هو التجديد او الانفراد بالأفكار، كان يأتي المتعلم بأفكار جديدة متعددة بالنسبة لأفكار زملائه، وعليه تشير الاصالة إلى قدرة المتعلم على انتاج أفكار اصلية، أي قليلة التكرار بالمفهوم الاحصائي داخل المجموعة التي ينتمي إليها المتعلم، أي كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة اصالتها.

أهمية الاصالة: يمكن التمييز بين الاصالة وبقى القدرات الإبداعية فمن وجهة نظر (ابراهيم، 2002، 27) ان الاصالة في ضوء عوامل الطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات تختلف عن كل منها فهـي:

- الاصالة لا تقف عند كمية الأفكار الإبداعية التي يعطيها الشخص، بل تعتمد على قيمة تلك الأفكار، ونوعيتها، وجدتها، وهذا ما يميزها عن الطلاقة
- أن توافر قدر كبير من الاصالة يشير إلى توافر قد أكبر من النفور من تكرار ما يفعله الآخرون، وهذا ما يميزها عن المرونة التي تقف عند النفور من تكرار الشخص لذاته أفكاره أو أفعاله فيفكر الشخص في أكثر من إطار.
- الاصالة لا تتضمن شروطاً تقويمية في النظر إلى البيئة، كما لا تحتاج إلى قدر كبير من الشروط التقويمية المطلوبة لنقد الذات، حتى يستطيع المفكر المبدع أن ينهي عمله على خير وجه، وهذا ما يميزها عن الحساسية للمشكلات، التي تحتاج لقدر مرتفع من التقويم سواء في تقويم البيئة أو الذات.

3.4 **ابعاد الاصالة:** جسده (سليم، أبو حلاوة، 2018، 152) الاصالة في ثلاط ابعاد أساسية متمثلة في (1) **الحياة الأصلية** وهي تصرف الشخص بما يعكس ويتافق مع أهدافه وتفضيلاته، واعتقاداته. (2) **الشعور الذاتي بالمعرفة بالذات** وهي انخفاض معامل الاغتراب عن الذات. (3) **عدم مسيرة توقعات الآخرين** وهي انخفاض معامل تقبل التأثير الخارجي.

ثانياً: المناعة التنظيمية

أ. مفهوم المناعة التنظيمية

المناعة التنظيمية تمثل بكونها أحدى الأنظمة الذكية التي تتضمن مجموعة من العمليات المعقدة هدفها حماية المنظمة من المخاطر البيئية، فالمناعة التنظيمية تتصف بأنها الإجراءات الاحترازية الازمة كافة التي تقوم بها المنظمات لبناء مناعة تنظيمية ناجمة من المعطيات الحالية والخبرات السابقة المخزنة بذاكرتها التنظيمية وخصائصها المترددة والتي تسهم في تحقيق أهدافها ومبادراتها وتحل معضلاتها التنظيمية كافة، والتي ستتعكس على ادائها عن طريق بناء سد منيع من الانظمة والقواعد المنظمة للعمل على معالجة التحديات والمعوقات وعمليات الهدر في مواردها العمل (فiroz، 2017، 440).

ب. أهمية المناعة التنظيمية

يرى (الطراونة، 2021، 11) بأن أهمية نظام المناعة التنظيمية في كونه نظام يقوم على (1) إدراك المؤثرات السلبية الداخلية والخارجية التي من شأنها أن تحدث ضرراً وخللاً بالأداء التنظيمي. (2) القيام بعملية التصدي والدفاع وازالة المهددين للكيان التنظيمي. (3) توثيق عملية الرقابة والإفادة من التجارب السابقة للمنظمة لتجنب المهددات والعوامل الضارة مستقبلاً. (4) تمكين

العاملين في المنظمة على المستويات كافة من خلال إشراكهم بممارسة أدوارهم في رصد الأنشطة الضارة بالمنظمة. (5) مراقبة الأداء التشغيلي والأداء الشخصي للعاملين داخل المنظمة جميعهم.

ج. أهداف المناعة التنظيمية

تتمثل أهداف المناعة التنظيمية في كونها تعمل على (1) حماية المنظمة من العناصر والعوامل الخارجية والداخلية جميعها التي قد تؤدي إلى إصابة المنظمة بالازمات. (2) وظيفة المناعة التنظيمية الأساسية تتمثل بكونها خط دفاع المنظمة الأول ضد المخالفات وسوء التصرفات العاملين داخل المنظمة. (3) المحافظة على قيم المنظمة ورؤيتها واستمراريتها في الحفاظ على مستوى الأداء المطلوب (المصري، الاغا، 2021، 415).

د. أبعاد المناعة التنظيمية

العديد من الكتاب والباحثين المهتمين بالمناعة التنظيمية اشاروا الى مجموعة من الابعاد الخاصة بالمناعة التنظيمية والموضحة في الجدول ادناه.

الجدول (3) يوضح

أبعاد المناعة التنظيمية حسب وجهات نظر الكتاب والباحثين

الباحث والسنة	التعلم التنظيمي	الجينات التنظيمية	الذاكرة التنظيمية	مواجهة التهديدات	ت
إسماعيل، 2020	•	•	•		1
Mahmood, Al-Jader, 2021	•	•	•		2
صرصور، 2021	•	•	•		3
النقيرة، 2021	•	•	•		4
الساوى، 2021	•	•	•		5
العارضي، حسن، 2022	•	•	•		6
مجيد، 2022	•	•	•		7
المجموع	7	7	7	7	
النسبة المئوية % تقريبا	%100	%100	%100	%100	%12.5

المصدر: إعداد الباحثين

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك اتفاق على ان ابعاد المناعة التنظيمية متمثلة في (التعلم التنظيمي، والجينات التنظيمية، والذاكرة التنظيمية)، وعلى النحو الآتي:

1. التعلم التنظيمي

1.1 مفهوم التعلم التنظيمي: عملية توليد المعرف والمحافظة عليها ونشرها داخل المنظمة عن طريق اكتساب التجارب والخبرات جراء التعلم من الأزمات التي مرت بها المنظمة أو المنظمات العاملة ضمن المجموعة الاستراتيجية فتكون قادرة على تحسين أداء المنظمة

والعمل على علاج الأزمات الداخلية واستشعار وتقدير التهديدات الخارجية (الجنابي، 2016، 172).

- 2.1 أهمية التعلم التنظيمي:** تتمثل أهمية التعلم التنظيمي في الآتي (النوي، 2018، 22).
- التعلم التنظيمي مهم لفرد والمنظمات، فالتعلم يسهم في تطوير الشخصية من خلال مساعدة الفرد في إدراك ذاته وفهم الآخرين والتفاعل معهم.
 - وسيلة فاعلة لتحقيق أهداف الأفراد في الحصول على المكافآت أو المكانة أو السلطة والقوة.
 - أصبح التعلم في بيئة عدم التأكيد والتغيير المستمر الشرط الأساسي إن لم نقل الوحدة لمواكبة التغيير ومراجعة التحديات واستكشاف المستقبل.
 - للتعلم التنظيمي أهمية بالغة في صنع القرار بوصفه وسيلة المنظمة في الوصول والحصول على المعلومات، والمعرفة، واستيعابها، ومعالجتها.
 - جاوز الأفكار القديمة واستبدلها بأخرى جديدة والاستماع إلى الآخرين والاهتمام بآرائهم.

3.1 أهداف التعلم التنظيمي: اشار (الموهوب، 2012، 12) الى ان اهداف التعلم التنظيمي يتمثل في (1) تحقيق الأداء المتميز والأداء التناصي. (2) تحسب النقص والقصور في مختلف مجالات العمل التنظيمي. (3) التحسين المستمر في الجودة. (4) الإبداع والابتكار. (5) زيادة القدرة على مواجهة التغير. (6) تعظيم قدرة وكفاءة الموارد البشرية ودعم الاستقلالية الفردية والتنظيمية. (7) إدارة الوقت بكفاءة. (7) فهم واستيعاب مختلف القضايا البيئية والتنظيمية. (8) فهم علاقة التداخل بين داخل وخارج المنظمة. (9) تحفيز ودفع الأفراد معنوياً ونفسياً.

2. الذاكرة التنظيمية

1.2 مفهوم الذاكرة التنظيمية: إن مفهوم الذاكرة التنظيمية يرتبط بالأساس بمفهوم التعلم التنظيمي بسبب العلاقة الترابطية بينهما، إذ إن الحفاظ على الذاكرة التنظيمية هو انعكاس لقيم الجماعة والتي تعد أهم ميزة في الذاكرة التنظيمية. بل يمكن عدّها أحد فروع التعلم التنظيمي التي تضم المعلومات المخزنة التي تستخدم مستقبلاً من قبل الأفراد والمنظمات، ويمكن اعتبار الذاكرة التنظيمية نتاج مسح وتقدير وتشخيص الأحداث في بيئة الأعمال على مر الزمن (شيرولي، 2021، 619).

2.2 أهمية الذاكرة التنظيمية: اشار (جودي، 2020، 28) بان أهمية الذاكرة التنظيمية تتمثل في (1) الاحتفاظ والحفظ على مكونات رأس المال الفكري انتزاعاً، وحفظاً، ونشرأً،

واسترجاعاً. (2) المساهمة في نقل المعرفة لأجل استثمارها وتوسيعها ونشرها. (3) استيعاب جميع أنواع المعرفة الالزامية لخلق القيمة المضافة لتدعم متذبذبي القرار بالمعلومات التي يحتاجونها. (4) المساهمة في إحداث تعلم توليدي يكسب الأشخاص والمنظمة قدرات تكيفية عالية وسريعة بما يجعلها في منأى عن التهديدات والتطورات المصارعة. (5) رسم انسابية المهام والاعمال داخل المنظمة والتي تعمل على تجنب حالات الازدواج والتضارب الوظيفي. (6) بناء الهوية المنظمية عن طريق المحافظة على المعرف والمهارات والمعلومات فضلاً عن تسهيل اندماج العاملين الجدد بها ومع ثقافتها. (7) العمل على مشاركة المعرفة بين الأفراد جميعهم من خلال علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية. (8) الاستفادة من تجارب الماضي بفضل الخبرات المخزونة داخل المنظمة والتي تعمل على تجنب وتقليل الجهد البحثي، وبالتالي تقليل من النفقات وترشيدتها.

3.2 خصائص الذاكرة التنظيمية: تحقق المنظمة الناجحة عدداً من المزايا لاستخدامها الذاكرة

التنظيمية، فهي تتميز بالخصائص الآتية (سميرة والزهراء، 2021، 196):

- قدرتها على استخدام المعلومات المستعملة في السياق التنظيمي وتمثيلها في السياق المعرفي، خصوصاً فيما يتعلق بالمشكلات والعمليات واتخاذ القرارات.
- قدرتها على زيادة عملية الأئمة المساعدة في دعم القرار، من خلال تزويد المخزون المعرفي المتراكم.
- القدرة على تمثيل التفكير السببي من خلال الهيكل المفاهيمي الذي يؤدي إلى التعلم، والذي يقود إلى إيداع وتصنيف موجودات المعرفة الجديدة في المنظمة.
- القدرة على تخزين المعرفة المنتشرة وغير المهيكلة وتوثيقها، وتعبر عن تلك العمليات التي تشمل الإدامة والبحث، والوصول، التي تشير إلى أهمية الذاكرة التنظيمية للمؤسسة.
- السرعة في استرجاع المعرفة عن طريق تحديد موقع المعرفة المهمة في المنظمة واستعمالها، وذلك لدعم عمليات صنع القرار وحل المشكلات التنظيمية المختلفة.

3 الجينات التنظيمية

1.3 مفهوم الجينات التنظيمية: هي قاعدة البيانات المرنة التي يمكن الوصول إليها من قبل أي فرد لديه معلومات عن المنظمة، وبنيتها، وإجراءاتها والعلاقات بين الأفراد الذين يعملون بداخلها، وعلاقات هؤلاء الأفراد مع الأفراد الموجودين خارجها وت تكون من أربعة قواعد

أساسية هي (حقوق اتخاذ القرار، والمعلومات، والمحفظات، والهيكل التنظيمي)، (إسماعيل، 2020، 549).

2.3 أهمية الجينات التنظيمية: توضح الجينات التنظيمية الأسباب والسلوكيات المدمرة للقيم التنظيمية، وتشتمل أهمية الجينات التنظيمية في الآتي (العبي، 2020، 16):

- معرفة مستوى ونمطية التفكير والمهارات المطلوبة لإتمام المهام في المنظمة، من أجل تلبية متطلبات العمل التي من خلالها تتوافق مع الاحتياجات والرغبات لعملاء المنظمة.
- تعمل على تحديد وتبين مواطن القوة الخفية، ونقاط الضعف الراسخة.
- تقوم الجينات التنظيمية برفع كفاءة وفاعلية أداء المنظمة من خلال التأثر بأبعادها المختلفة.
- تعمل الجينات التنظيمية على تحويل المعرف النظيرية إلى حلول مستدامة تستخدم لتحسين أداء المنظمات.
- تساعد المنظمة في معالجة الأخطاء الوظيفية داخلها، وتقوم بنشر المعرفة والمهارات بين الأفراد داخل المنظمة، وتتوارد الخبرات المكتسبة من جيل إلى جيل.
- تمثل القواعد الأساسية التي تحدد سلوكيات المنظمة، وتؤثر بشكل كبير في الأهداف التنظيمية، وتحديد الخصائص المميزة لثقافتها.

3.3 متطلبات تعزيز الجينات التنظيمية: وهناك خمس طرائق أساسية لتعزيز الجينات التنظيمية في المنظمة (غنيم، 2021، 28) وهي (1) التعلم بسرعة من الفشل وهذا من شأنه جعل مناعة المنظمة أقوى. (2) توزيع السلطة في الأماكن التي يمكن استخدامها بكفاءة عالية، وهذا من شأنه جعل نظم الجينات التنظيمية ومناعتتها أكثر تماسك وقوة. (3) التعاطف مع الخطة الاستراتيجية للمنظمة، وبالذات القيم، والرؤية، والبحث. (4) خلق ثقافة حل المشاكل من قبل جميع الأفراد العاملين في المنظمة. (5) إنشاء بنية معمارية تفرض المشاركة داخل المنظمة.

المبحث الثالث (الاطار العلمي للدراسة)

اولاً: صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

يشير الجدول (4) لتجانس الفقرات المطلوب قياسها للظواهر السلوكية، التي تعمل على ابراز الترابط بين الفقرات (البدرياني، 2019: 215)، ويدعى ذلك بأسلوب صدق الاتساق الداخلي، ويتم التوصل إلى ذلك من خلال حساب معامل ارتباط كل من الفقرة والدرجة الكلية للمقياس (فرحت،

2001، (68)، اذ يظهر من خلال الجدول بان جميع الفقرات تمتلك صدق بالاتساق الداخلي كون نسبها الاحتمالية اقل من 0.05.

الجدول (4) يبين الاتساق الداخلي لمتغيري الدراسة

P-value	Correlation	العبارات	ت
بعد الطلقنة:			
0.000	0.587**	امتلك القدرة على تقديم حلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل	1
0.000	0.565**	استطيع استرجاع المعلومات السابقة لحل المشكلات التي تواجهني في العمل	2
0.000	0.648**	امتلك القدرة على تقييم اكثرب من فترة حمل فترة زمنية قصيرة	3
0.000	0.631**	لدي القدرة على التعبير عن افكارى بطلاقه	4
0.000	0.554**	يوجد لدى القدرة على الدفاع عن افكارى بالحججه والبرهان	5
0.000	0.670**	لدي القدرة على تقديم حلول تستمر نتائجها لمدة طوله	6
بعد المرونة:			
0.000	0.665**	احرص على معرفة الرأي المخالف لرأيهم والاستفادة منه	7
0.000	0.621**	لدي القدرة على اقناع الاخرين بتغيير موقفهم بما ينسجم مع متطلبات العمل	8
0.000	0.687**	يوجد لدى القدرة على التفكير السريع في طرائق العمل المختلفة	9
0.000	0.654**	يوجد لدى القدرة على رؤية الامور من زوايا مختلفة	10
0.000	0.600**	لدي القدرة في التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل	11
0.000	0.582**	احرص على احداث تغيرات في اساليب العمل كل فترة	12
بعد الحساسية للمشكلات:			
0.000	0.625**	اتتب بمشكلات العمل قبل حوثتها	13
0.000	0.580**	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حوثتها	14
0.000	0.659**	امتلك القدرة على حل للمشكلات التي تواجهني	15
0.000	0.562**	احرص على معرفة اوجه القصور او الضعف فيما اقوم به من عمل	16
0.000	0.573**	امتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الاخرين	17
0.000	0.543**	احرص على ان اكون واقعي في رؤية الحقائق	18
بعد الاصالة:			
0.000	0.488**	اجد ان اجراءات العمل بحاجة لعملية تطوير مستمرة	19
0.000	0.597**	احاول الابتعاد عن تقليد الاخرين في حل المشكلات التي تعرّض سير العمل	20
0.000	0.461**	ابحث عن طرق مبتكرة وفريدة لأداء المهام	21
0.000	0.598**	أنجز ما يمتنع إلي من اعمال بأسلوب متعدد	22
0.000	0.618**	أشعر بان لي مساهمة بابتكار افكار اصيلة اقمنها في مجال العمل	23
0.000	0.625**	اسعى دائمًا لابتكار طرق جديدة لإنجاز العمل	24
التعلم التنظيمي:			
0.000	0.598**	تعلم ادارة شركة الحباء على اكتساب الخبرات جراء التعلم من الازمات	1
0.000	0.531**	ادارة شركة الحباء قادرة على معالجة ازماتها الداخلية	2
0.000	0.653**	ادارة شركة الحباء تعمل على التأقلم بالتهديدات الخارجية	3
0.000	0.592**	هناك ارتباط بين الوعي بالمشكلات ومستوى المعرفة المتوفرة في شركة الحباء	4
0.000	0.655**	تعلم ادارة شركة الحباء على بناء المعرفة من خلال مخرجاتها	5
0.000	0.595**	تسعى ادارة شركة الحباء الى زيادة قدرتها على التكيف في البيئات المتغيرة	6
0.000	0.529**	تسعى ادارة شركة الحباء على تحقيق التميز في الاداء	7
0.000	0.631**	تعلم ادارة شركة الحباء على تمكن الافراد العاملين	8
0.001	0.351**	السعى نحو بناء ثقافة تنظيمية مبنية على الرؤية المشتركة لأعضاء المنظمة	9
الذاكرة التنظيمية:			

0.005	0.317**	تعتبر ادارة شركة الحباء قيم الجماعة ميزة مهمة داخل المنظمة	10
0.000	0.679**	تستخدم ادارة شركة الحباء المعلومات المتوفرة لديها في صناعة القرارات	11
0.000	0.615**	تدعم ادارة شركة الحباء الذاكرة الفردية	12
0.000	0.465**	تؤمن ادارة شركة الحباء ببيان مستويات الاداء لدى عامليها	13
0.000	0.471**	تعمل ادارة شركة الحباء على تخزين والاحتفاظ بالمعرفة التنظيمية لديها	14
0.017	0.271*	تسترجع ادارة شركة الحباء المعرفة المخزونة لديها عند الحاجة اليها	15
0.000	0.493**	تحمي ادارة شركة الحباء نفسها عن طريق من فقدان الموظفين الخبراء لديها	16
0.000	0.573**	تسعى ادارة شركة الحباء الى استيعاب جميع انواع المعرفة لخلق قيمة لديها	17
0.000	0.518**	تدعم ادارة شركة الحباء العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين العاملين على حد سواء	18
		الجينات التنظيمية:	
0.000	0.627**	تملك شركة الحباء قاعدة بيانات مرنة	19
0.000	0.606**	يمكن وصول اي فرد للبيانات الخاصة بشركة الحباء	20
0.000	0.605**	امتلاك ادارة شركة الحباء للشخصية وسمات فريدة مكمنها من ان تكون مختلفة عن باقي الدوائر الخدمية الأخرى	21
0.000	0.543**	تتمكن ادارة شركة الحباء من تشخيص مواطن القوة والضعف فيها	22
0.000	0.445**	تمتلك ادارة شركة الحباء امكانية توقع سلوك واداء العاملين فيها	23
0.000	0.592**	وجود علاقة متكاملة ومترابطة اداء المنتسب واداء ادارة شركة الحباء	24
0.000	0.522**	تسهم الجينات التنظيمية الى تحويل المعرفة النظرية الى حلول مستدامة في شركة الحباء	25
0.000	0.646**	تتعلم ادارة شركة الحباء من اساليب الفشل التي تواجهها في اداءها لاعمالها.	26
0.000	0.626**	تبني ادارة شركة الحباء ثقافة حل المشكلات من قبل جميع الافراد العاملين فيها	27

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*.Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS Vr26

ثانياً قياس درجة ثبات أداة الدراسة

تعمل معادلة الفاکرونباخ على استخراج الثبات لعينة البحث والبالغة (110) من مجتمع البحث، اذ بيّنت دراسة Gronbach, 1960 أن القيم المقبولة لمعامل الفا هي اكبر من (60%) والجدول (5) يبيّن قيم الثبات للأداة.

جدول (5) يبيّن معاملات الثبات باستخدام معادلة الفا کرو نباخ لإبعاد استبانة الدراسة

Alpha Gronbach	الابعاد	ت
0.778	بعد الطلاقة	1
0.805	بعد المرونة	2
0.797	بعد الحساسية للمشكلات	3
0.804	بعد الاصالة	4
0.799	التعلم التنظيمي	5
0.821	الذاكرة التنظيمية	6
0.813	الجينات التنظيمية	7
0.828	الكلي	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS Vr26

يتبيّن من الجدول (5) أن قيم معاملات الثبات للاستبانة ككل وابعادها تتميّز بدرجة ثبات عالية وهي أكبر من درجة (0.60) التي أوصى بها (Gronbach, 1960) وبالتالي تكون الأداة تتميّز بالثبات.

ثالثاً: الوصف والتخيّص الاحصائي

أ: السلوك الابداعي (الطلاق، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاصالة)

يتبيّن من الجدول (6) ان المتosteّطات الحسابية العامة لابعاد السلوك الابداعي (الطلاق، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاصالة) هي (3.661) و (3.456) و (3.941) و (3.589) بانحراف معياري قيمته (0.954) و (1) و (0.896) و (1.002) لكل بعد بالتالي، وبدرجة وهي أقل من (1) دلالة على عدم تشتت الإجابات المقدمة من عينة البحث مما يشير الى موافقة عينة البحث على متغيرات البحث.

جدول(6) يبيّن قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبية المئوية لكل فقرات بعد

(الطلاق)

%	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		تسلسل الفقرات الاسئلة
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
بعد الطلاقة													
81.090	1.048	4.055	40.0	44	39.1	43	10.9	12	6.4	7	3.6	4	1
76.182	0.840	3.809	15.5	17	60.0	66	16.4	18	6.4	7	1.8	2	2
72.182	0.930	3.609	13.6	15	47.3	52	29.1	32	6.4	7	3.6	4	3
68.000	1.006	3.400	12.7	14	36.4	40	32.7	36	14.5	16	3.6	4	4
71.454	1.027	3.573	20.9	23	31.8	35	33.6	37	10.9	12	2.7	3	5
70.364	0.875	3.518	10.9	12	43.6	48	32.7	36	11.8	13	0.9	1	6
73.212	0.954	3.661	الكلي										
بعد المرونة													
70.364	0.984	3.518	17.3	19	32.7	36	37.3	41	10.0	11	2.7	3	7
69.090	1.010	3.455	13.6	15	40.0	44	27.3	30	16.4	18	2.7	3	8
70.549	1.020	3.529	20.0	22	30.0	33	34.5	38	13.6	15	1.8	2	9
70.546	0.926	3.527	14.5	16	39.1	43	30.9	34	15.5	17	0.0	0	10
68.728	0.944	3.436	11.8	13	38.2	42	33.6	37	14.5	16	1.8	2	11
65.454	1.116	3.273	17.3	19	22.7	25	34.5	38	20.9	23	4.5	5	12
69.121	1.000	3.456	الكلي										
بعد الحساسية للمشكلات													
77.457	0.996	3.875	30.0	33	39.1	43	20.9	23	8.2	9	1.8	2	13
77.454	0.791	3.873	15.5	17	65.5	72	10.9	12	7.3	8	0.9	1	14
75.636	0.923	3.782	25.5	28	34.5	38	33.6	37	5.5	6	0.9	1	15
78.546	0.926	3.927	28.2	31	45.5	50	19.1	21	5.5	6	1.8	2	16
78.000	0.867	3.900	24.5	27	49.1	54	18.2	20	8.2	9	0.0	0	17
73.818	0.875	3.691	19.1	21	39.1	43	33.6	37	8.2	9	0.0	0	18
76.818	0.896	3.841	الكلي										

بعد الاصالة														
70.728	0.974	3.536	17.3	19	34.5	38	34.5	38	11.8	13	1.8	2		19
73.090	0.962	3.655	18.2	20	43.6	48	25.5	28	10.9	12	1.8	2		20
71.818	1.025	3.591	19.1	21	39.1	43	26.4	29	12.7	14	2.7	3		21
71.454	0.933	3.573	16.4	18	37.3	41	35.5	39	9.1	10	1.8	2		22
71.192	1.142	3.560	21.8	24	35.5	39	24.5	27	10.9	12	6.4	7		23
72.364	0.977	3.618	16.4	18	44.5	49	27.3	30	8.2	9	3.6	4		24
71.774	1.002	3.589												
الكلية														

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS Vr26.

ب: المناعة التنظيمية (التعلم التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية)

يتبيّن من الجدول (7) ان المتosteّرات الحاسبيّة العامة لابعد المناعة التنظيمية (التعلم التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية) هي (3.563) و (3.745) و (3.945) بانحراف معياري قميته (1.014) و (0.944) و (0.998) لكل بعد بالتالي، وبدرجة وهي اقل من (1) دلالة على عدم تشتّت الإجابات المقدمة من عينة البحث مما يشير الى موافقة عينة البحث على متغيرات البحث.

جدول (7) يبيّن قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبه المئويه لكل فقرات بعد (التعلم التنظيمي)

%	ع	س	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		تسلسل الفقرات الاسئلة
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
بعد التعلم التنظيمي													
68.364	1.026	3.418	14.5	16	34.5	38	32.7	36	14.5	16	3.6	4	1
70.000	0.965	3.500	12.7	14	41.8	46	31.8	35	10.0	11	3.6	4	2
69.272	1.011	3.464	14.5	16	39.1	43	26.4	29	18.2	20	1.8	2	3
69.636	1.002	3.482	16.4	18	34.5	38	31.8	35	15.5	17	1.8	2	4
72.182	1.150	3.609	27.3	30	28.2	31	27.3	30	12.7	14	4.5	5	5
75.636	1.061	3.782	30.0	33	33.6	37	22.7	25	11.8	13	1.8	2	6
74.728	0.842	3.736	15.5	17	50.9	56	27.3	30	4.5	5	1.8	2	7
66.182	1.115	3.309	16.4	18	28.2	31	30.0	33	20.9	23	4.5	5	8
75.272	0.957	3.764	23.6	26	38.2	42	32.7	36	1.8	2	3.6	4	9
71.252	1.014	3.563											
الكلي													
بعد الذاكرة التنظيمية													
70.364	0.993	3.518	14.5	16	40.0	44	32.7	36	8.2	9	4.5	5	10
72.000	0.979	3.600	20.9	23	31.8	35	34.5	38	11.8	13	0.9	1	11
68.910	0.915	3.446	11.8	13	35.5	39	40.9	45	9.1	10	2.7	3	12
71.090	1.114	3.555	22.7	25	31.8	35	28.2	31	12.7	14	4.5	5	13
81.454	1.055	4.073	44.5	49	30.0	33	16.4	18	6.4	7	2.7	3	14
76.182	0.934	3.809	23.6	26	42.7	47	27.3	30	3.6	4	2.7	3	15
77.818	1.095	3.891	36.4	40	30.9	34	21.8	24	7.3	8	3.6	4	16
79.636	0.938	3.982	30.9	34	46.4	51	14.5	16	6.4	7	1.8	2	17
76.728	0.963	3.836	28.2	31	37.3	41	25.5	28	8.2	9	0.9	1	18

الكل													
بعد الجينات التنظيمية													
الكل													
67.636	1.226	3.382	20.9	23	28.2	31	29.1	32	11.8	13	10	11	19
72.728	1.073	3.636	21.8	24	39.1	43	24.5	27	10	11	4.5	5	20
82.546	0.889	4.127	38.2	42	42.7	47	14.5	16	2.7	3	1.8	2	21
80.182	0.851	4.009	29.1	32	49.1	54	16.4	18	4.5	5	0.9	1	22
79.454	0.913	3.973	30	33	45.5	50	18.2	20	4.5	5	1.8	2	23
85.818	0.932	4.291	52.7	58	30.9	34	10.9	12	3.6	4	1.8	2	24
80.182	0.840	4.009	30.9	34	43.6	48	20.9	23	4.5	5	0	0	25
82.364	0.875	4.118	39.1	43	38.2	42	19.1	21	2.7	3	0.9	1	26
79.272	0.898	3.964	27.3	30	51.8	57	11.8	13	8.2	9	0.9	1	27
78.909	0.944	3.945											

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS Vr26

رابعاً: اختبار الفرضيات

أ. **الفرضية الرئيسية الأولى (التحقق من فرضيات الارتباط):** عدم وجود علاقة ارتباط بين السلوك الابداعي وتعزيز المناعة التنظيمية في الميدان المبحوث، يتبع من الجدول (8) الآتي:

1. ان هناك علاقة ارتباط طردية إيجابية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين السلوك الابداعي وتعزيز والمناعة التنظيمية ، وبالتالي ترفض الفرضي الصفرية الرئيسية الاولى وتقبل الفرضية البديلة القائلة وجود علاقة ارتباط بين السلوك الابداعي وتعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء .
2. يتبع ان هناك علاقة ارتباط طردية إيجابية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الطلاقة تعزيز والمناعة التنظيمية ، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الفرعية الاولى والمنبقة من الفرضية الرئيسية الاولى وتقبل الفرضية البديلة القائلة وجود علاقة ارتباط بين الطلاقة وتعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء .
3. يتبع ان هناك علاقة ارتباط طردية إيجابية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المرونة تعزيز والمناعة التنظيمية، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الفرعية الثانية والمنبقة من الفرضية الرئيسية الاولى وتقبل الفرضية البديلة القائلة وجود علاقة ارتباط بين المرونة وتعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء .

الجدول (8) يبيّن قيمة معامل الارتباط بين بين السلوك الابداعي وتعزيز المناعة التنظيمية

الدلالة	sig	Pearson Correlation	المتغير
دل احصائياً	0.000	0.442**	السلوك الابداعي X تعزيز المناعة التنظيمية
دل احصائياً	0.000	0.445**	الطلاقهX تعزيز المناعة التنظيمية
دل احصائياً	0.000	0.478**	المرونةX تعزيز المناعة التنظيمية
دل احصائياً	0.000	0.458**	الحساسية للمشكلات X تعزيز المناعة التنظيمية

الاصلة X تعزيز المناعة التنظيمية	0.473 ^{**}	0.000	دال احصائياً
----------------------------------	---------------------	-------	--------------

.Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed) .*

.Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). **

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26.

4. يتبيّن ان هناك علاقه ارتباط طردية إيجابية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الحساسية للمشكلات تعزيز والمناعة التنظيمية، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة والمنبثقه من الفرضية الرئيسة الاولى وتقبل الفرضية البديلة القائلة وجود علاقه ارتباط بين الحساسية للمشكلات وتعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.

5. يتبين ان هناك علاقة ارتباط طردية إيجابية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الاصالة تعزيز والمناعة التنظيمية، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الفرعية الرابعة والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى وتقيل الفرضية البديلة القائلة وجود علاقة ارتباط بين الاصالة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

ب. الفرضية الرئيسة الثانية (التحقق من فرضيات الأثر):

1. عدم وجود تأثير إيجابي للسلوك الابداعي في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدياء.

من خلال الجدول (9) نلاحظ قيمة R^2 تبلغ 18.8% مما يعني أن متغير السلوك الابداعي يفسر 18.8% من التباين على المناعة التنظيمية. وباقى النسبة من التباين يعود لعوامل أخرى.

جدول (9) يبين الانحدار الخطى للفرضية الرئيسية الثانية (1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.196	.188	3.43188

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26 من الجدول (10) نلاحظ أن قيمة إحصائية F تبلغ 26.266 عند مستوى دلالة معتمد قيمة (Sig) $(0.000 < 0.05)$ مما يعني أن للمتغير المستقل السلوك الابداعي له دورا من الناحية الاحصائية في التنبؤ بقيمة المتغير التابع وهو المناعة التنظيمية

جدول (10) يبين الانحدار الخطى للفرضية الرئيسية الثانية (2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.353	1	309.353	26.266	.000 ^b
	Residual	1272.001	108	11.778		
	Total	1581.355	109			

المناعة التنظيميةa. Dependent Variable:
السلوك الابداعيb. Predictors: (Constant),

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26
 أما الجدول (11) نجد أن قيمة $B1 = 0.439$ وهي قيمة موجبة تعني أن كل تغير درجة واحدة في إجابة المشارك على السلوك الابداعي يرافقه تغير بمقدار 0.086 درجة في الإجابة على المناعة التنظيمية، وتصبح معادلة الانحدار الخطى البسيط كالتالى: تعزيز المناعة : = $0.439 + 0.086 \times \text{السلوك الابداعي}$.

جدول (11) يبين الانحدار الخطى للفرضية الرئيسية الثانية (3)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.084	1.912	5.799	.000
	VAR00001	.439	.086		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26
 وبالتالي ترفض الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة القائلة : يوجد اثر السلوك الابداعي تعزيز المناعة التنظيمية في الميدان المبحوث.

2. عدم وجود تأثير إيجابي للطلاقه في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.

من خلال الجدول التالي نلاحظ قيمة R Square تبلغ 19.8% مما يعني أن متغير الطلاقه يفسر 19.8% من التباين على تعزيز المناعة التنظيمية. وباقى النسبة من التباين يعود لعوامل أخرى.

جدول (12) يبين الانحدار الخطى للفرضية الفرعية الاولى (1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.190	8.60496

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26
 من الجدول التالي نلاحظ أن قيمة إحصائية فيشر F تبلغ 26.597 عند مستوى دلالة معتمد قيمته ($Sig < 0.05$) مما يعني أن للمتغير المستقل الطلاقه له دوراً من الناحية الإحصائية في التأثير بقيمة المتغير التابع وهو تعزيز المناعة التنظيمية.

جدول (13) يبين الانحدار الخطى للفرضية الفرعية الاولى (2)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1969.360	1	1969.360	26.597	.000 ^b
	Residual	7996.904	108	74.045		
	Total	9966.264	109			
المناعة. Dependent Variable:						
الطلاق. Predictors: (Constant),						

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26
اما الجدول التالي نجد أن قيمة $B1 = 1.109$ وهي قيمة موجبة تعني أن كل تغير درجة واحدة في إجابة

المشارك على الطلاقه يرافقه تغير بمقدار 0.215 درجة في الإجابة على تعزيز المناعة التنظيمية

وتصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كالتالي: تعزيز المناعة التنظيمية: $= 1.109 + 0.215 \times \text{الطلاق}$

جدول (14) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الأولى (3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.929	4.793		16.050	.000
	الطلاق	1.109	.215	.445	5.157	.000
المناعة. Dependent Variable:						

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26
وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الأولى والمنبأة من الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة القائلة: وجود تأثير إيجابي للطلاق في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.

3. عدم وجود تأثير إيجابي للمرونة في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.

من خلال الجدول التالي نلاحظ قيمة R Square تبلغ 22.9% مما يعني أن متغير المرونة يفسر 22.9% من التباين على تعزيز المناعة التنظيمية. وبباقي النسبة من التباين يعود لعوامل أخرى.

جدول (15) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الثانية (1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.229	.221	8.43702
المرونة. Predictors: (Constant),				

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26 من الجدول التالي نلاحظ أن قيمة إحصائية فيشر F تبلغ 32.008 عند مستوى دلالة معتمد قيمته (Sig) ($0.000 < 0.05$) مما يعني أن للمتغير المستقل المرونة له دورا من الناحية الإحصائية في التنبؤ بقيمة المتغير التابع وهو تعزيز المناعة التنظيمية.

جدول (16) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الثانية (2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2278.464	1	2278.464	32.008	.000 ^b
	Residual	7687.799	108	71.183		
	Total	9966.264	109			
المناعةa. Dependent Variable:						
المرونةb. Predictors: (Constant),						

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26 أما الجدول التالي نجد أن قيمة $B1 = 1.200$ وهي قيمة موجبة تعني أن كل تغير درجة واحدة في إجابة

المشارك على المرونة يرافقه تغير بمقدار 0.212 درجة في الإجابة على تعزيز المناعة التنظيمية . وتصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كالتالي: تعزيز المناعة التنظيمية: = $1.200 + 0.212 \times \text{المرونة}$

جدول (17) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الثانية (3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.391	4.472		17.080	.000
	المرونة	1.200	.212	.478	5.658	.000
المناعةa. Dependent Variable:						

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26 وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الفرعية الثانية والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية وتحيل الفرضية البديلة القائلة: وجود تأثير إيجابي للمرونة في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء .

4. عدم وجود تأثير إيجابي للحساسية للمشكلات في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء .

من خلال الجدول التالي نلاحظ قيمة R Square تبلغ 21% مما يعني أن متغير الحساسية للمشكلات يفسر 21% من التباين على تعزيز المناعة التنظيمية. وبباقي النسبة من التباين يعود لعوامل أخرى.

جدول (18) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الثالثة (1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.203	8.53901
الحساسية. Predictors: (Constant),				

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26 من الجدول التالي نلاحظ أن قيمة إحصائية فيشر F تبلغ 28.684 عند مستوى دلالة معتمد قيمته (Sig) ($0.000 < 0.05$) مما يعني أن للمتغير المستقل الحساسية للمشكلات له دورا من الناحية الإحصائية في التأثير بقيمة المتغير التابع وهو تعزيز المناعة التنظيمية.

جدول (19) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الثالثة (2)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2091.469	1	2091.469	28.684
	Residual	7874.794	108	72.915	
	Total	9966.264	109		
المناعة. Dependent Variable:					
الحساسية. Predictors: (Constant),					

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26 أما الجدول التالي نجد أن قيمة $B1 = 1.214$ وهي قيمة موجبة تعني أن كل تغير درجة واحدة في إجابة المشارك على الحساسية للمشكلات يرافقه تغير بمقدار 0.227 درجة في الإجابة على تعزيز المناعة التنظيمية.

وتصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كالتالي: تعزيز المناعة التنظيمية: $= 1.214 + 0.227$ درجة في المناعة للمشكلات.

جدول (20) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الثالثة (3)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73.301	5.287		13.863 .000
	الحساسية	1.214	.227	.458	5.356 .000
المناعة. Dependent Variable:					

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26

وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة المنبثقه من الفرضية الرئيسة الثانية وتقبل الفرضية البديلة القائلة : وجود تأثير إيجابي للحساسية للمشكلات في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء .

5. عدم وجود تأثير إيجابي للأصالة في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء .

من خلال الجدول التالي نلاحظ قيمة R Square تبلغ 22.4% مما يعني أن متغير الأصالة يفسر 22.4% من التباين على تعزيز المناعة التنظيمية. وباقى النسبة من التباين يعود لعوامل أخرى.

جدول (21) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الرابعة (1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.217	8.46259
المانعة. a. Predictors: (Constant), الأصالة				

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26 من الجدول التالي نلاحظ أن قيمة إحصائية فيشر F تبلغ 31.164 عند مستوى دلالة معتمد قيمته (Sig) ($0.000 < 0.05$) مما يعني أن للمتغير المستقل الأصالة له دوراً من الناحية الإحصائية في التأثير بقيمة المتغير التابع وهو تعزيز المناعة التنظيمية.

جدول (22) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الرابعة (2)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2231.791	1	2231.791	31.164
	Residual	7734.473	108	71.615	
	Total	9966.264	109		
المانعة. a. Dependent Variable: الأصالة					
b. Predictors: (Constant), الأصالة					

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26 أما الجدول التالي نجد أن قيمة $B1 = 1.172$ وهي قيمة موجبة تعني أن كل تغير درجة واحدة في إجابة

المشارك على الأصالة يرافقه تغير بمقدار 0.210 درجة في الإجابة على تعزيز المناعة التنظيمية . وتصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كالتالي: تعزيز المناعة التنظيمية: = $1.172 + 0.210 \times \text{الاصالة}$

جدول (23) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الرابعة (3)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	76.074	4.587	16.584	.000	
	الاصالة	1.172	.210			

.Dependent Variable: المانعة

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26

وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الفرعية الرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة القائلة: وجود تأثير إيجابي للأصالة في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء .

وبذلك يتم التوصل الى نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباط واثر بين السلوك الابداعي الاخضر وتعزيز المناعة التنظيمية في الميدان المبحوث.

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1. وجود علاقة اثر كلية بين السلوك الابداعي وتعزيز المناعة التنظيمية بدلالة قيمة معامل ارتباط بيرسون البسيط لكل من (الطلاق، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاصالة) في متغير المناعة التنظيمية.
2. وجود علاقة ارتباط كلية بين السلوك الابداعي وتعزيز المناعة التنظيمية بدلالة قيمة معامل ارتباط بيرسون البسيط لكل من (الطلاق، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاصالة) في متغير المناعة التنظيمية.
3. السلوك الابداعي يلعب الدور الهام والكبير في تعزيز المناعة التنظيمية من خلال تقديم الحلول الابداعية في تحصين المنظمات من المشكلات والآفات التي تواجه المنظمة المبحوثة (شركة الحباء) في مدينة الموصل.

التوصيات

1. زيادة اهتمام شركة الحباء في مدينة الموصل بالسلوك الابداعي (الطلاق، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاصالة) داخل القسم المعني لتحقيق الكفاءة والفاعلية في تعزيز مناعتها التنظيمية.

آلية التنفيذ: تجديد العمل التنظيمي عن طريق استخدام اساليب تنظيمية تعمل على زيادة المرونة في أداء المهام فضلاً عن تحسين علاقات العمل، اضافة الى تمكين الافراد العاملين عن طريق دعم افكارهم المطروحة في حل المشكلات التي توجه مهامهم.

2. الاعتماد على بناء استراتيجيات السلوك الابداعي والتي تلعب دور مهم في تعزيز مكانة الفرد العامل داخل المنظمة المبحوثة عن طريق تعزيز الثقة بالنفس فضلاً عن مقاومة الخوف من الفشل ومنح الذات وقتاً كافياً للتفكير، وتعزيز مشاركة ودعم الافراد الآخرين داخل المنظمة.

آلية التنفيذ : الاعتماد على استراتيجيات تعزيز السلوك الابداعي باستعمال الاساليب العلمية كما في العصف الذهني والمشاركة في طرح المشكلات والآراء ما بين الافراد العاملين فضلاً عن الاعتماد على اسلوب العمل الجماعي المشترك.

3. تزويد الافراد العاملين بالتجذية الراجعة لجميع الاعمال الادارية داخل المنظمة المبحوثة.
آلية التنفيذ : تزويد الافراد العاملين بالتجذية الراجعة والنتائج التي تم التوصل اليها تمنحهم قيمة معنوية تشجعهم على حرية التفكير والتعبير عن أراءهم وتشجيعهم على تحمل المخاطر لجميع القرارات المتخذة.

المصادر

1. Ali, D. O., & Salman, S. M. THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON THE CREATIVE BEHAVIOR) ANALYTICAL RESEARCH AT THE MINISTRY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY OF EMPLOYEES).
2. Alharbi, Ibrahim Bader, Jamil, Rossilah, Mahmood, Nik Hasnaa Nik, Shaharoun3, Awaluddin Mohamed, 2019, Exploring the Relationships Between Organizational Culture, Management Control System and Organizational Innovation, Global Business Review, Kingdom of Saudi Arabia.
3. Al-Tahan, Al-Hindawy, Raghda Salah Hadi, Zainab Abd UIrazzaq Abood, 2020, The effect of organizational health on strengthening organizational immune systems, Journal of Statistics & Management Systems, Issue 20, Volume Without, Iraq.
4. Ehrami, Marzieh,2017, The effectiveness of organizational learning and innovation on financial performance of service-based organizations (dey bank and insurance), The Turkish Online Journal of design, Art and Communication tojdac ,1(4), 1227-1235
5. Mahmood, Al-Jader, Zaid Khawam, Suhair Adel, 2021, Organizational Viryousmess and their Impact in Organizational Immune System: Amalytical Research, Gestao Inovacao e Tecnologias, Vol. 11 No. 3, Iraq.
6. Neven, Samy Hasan,2022, “Evaluating the Impact of Applying Organizational Creativity on Tourism Companies` Success” , Beni-Suef University , International Journal of Tourism, Archaeology, and Hospitality (IJTAH), Vol.2 Issue 1, Egypt .

7. إبراهيم، عبد الستار، 2002، الابداع قضایا وتطبیقاته، مکتبة الانجلو المصرية، مصر.
8. الاسدي، رونق جودت، 2022، تأثير القيادة المتناقضة في السلوك الابداعي: الدور التفاعلي للسلامة النفسية، جامعة البصرة، كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال، مجلة العلوم الاقتصادية، مجلد 17، العدد 66، العراق.
9. إسماعيل، عمار فتحي موسى، 2020، "دور الذکار الاستراتیجي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي" ، دراسة تطبیقیة على أعضاء هیئة التدريس بجامعة مدينة السادات، المجلة العلمیة للبحوث التجاریة، المجلد بدون، العدد 1 ، مصر.
10. بالموهوب، خديجة (2012) ، دور التعلم التنظيمي في تحسين أداء المؤسسات القتصادية الجزائرية: دراسة تطبیقیة على بعض المؤسسات القتصادية بولیة سطیف. رسالة ماجیستير، جامعة فرحت عباس، الجزائر.
11. التکروري، عبیر الحاج صالح، 2018، الابداع في العمل الجماعي وتأثیره على الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين في القطاع الصناعي في محافظة الخلیل، رسالة ماجیستير، ادارة الاعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخلیل، فلسطین.
12. جرغون، عصام رفعت، الدبراوي، ایمن حسن، 2021، دور المرونة التنظيمية في تحقيق الابداع الاداري بشركة توزیع الكهرباء المحافظات الجنوبيّة، مجلة الدراسات الاستراتیجیة للكوارث وادارة الفرص، المجلد 3، العدد 12، المانيا.
13. جمعة، سید هارون، 2020، أثر السلوك الابداعي على ریادة الاعمال، بالتطبيق على مشروعات الصغیرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مجلة الإسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد 57 ، العدد 5 ، مصر.
14. الجنابي، حازم ذیاب محل، 2016، "أثر التعلم التنظيمي في الفاعلية التنظيمية بحث تطبیقی "، مجلة دراسات محاسبة ومالیة، مجلد 11 ، العدد 36 ، الأردن.
15. جوادی، بلقاسم، 2020، "الذاكرة التنظيمية وعلاقتها باشتراک المستقبل" ، أطروحة دکتوراه علوم في علم النفس، جامعة محمد خیضر بسکر، كلية العلوم الانسانیة والاجتماعیة، الجزائر.
16. صرصور، محمد جلال حسن، (2021) دور المناعة التنظيمية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملین بمنظمات المجتمع المدنی الفلسطيني في المحافظات الجنوبيّة، جامعة الاقصی.
17. الجیزاني، ایناس مالک هادی، 2022، تأثير المرونة الاستراتیجیة في ابداع انموج الاعمال بتوصیط انشطة الابداع المفتوح دراسة استطلاعیة لآراء عینة من القيادات الإداریة في الأمانة العامة لمجلس الوزراء العراقي، مجلة تکریت للعلوم الإداریة والاقتصادیة، المجلد 18 ، العدد 57 ، الجزء 2 ، العراق.
18. الحالق، هشام سعید، 2010، التفكير الابداعی مهارة تستحق التعلم، منشورات الھیئة العامة السوریة، سوريا.
19. الحمادی، عبدالله بن محمد قطیم ، 2020، تطبيق استراتیجیات الابداع الإداری لدى القيادات الإداریة في المنظمات في ضوء رؤیة المملكة 2030، جامعة بنها، مجلة كلیة التربية ببنها، الجزء 3 ، العدد 122 ، مصر.
20. سليم، عبدالعزيز ابراهيم، ابو حلاوة، محمد السعید عبد الجود، 2018، أصالة الشخصية وعلاقتها بكل من الشفقة بالذات والتوجہ الروحی في الحياة لدى طلاب الدراسات العليا المتفوقيین دراسیاً بكلیة التربية جامعة دمنهور، كلیة التربية، جامعة دمنهور، مجلة الارشاد النفسي، العدد 55 ، الجزء 1 ، مصر.
21. سمیرة، قوسي، الزهراء، عنان فاطمة، 2021، "تأثير خصائص عمال المعرفة على تطوير الذاكرة التنظيمية للمؤسسة" ، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادیة في الطاقات المتعددة، المجلد 8 ، العدد 2 ، الجزائر.
22. شیروانی، عبد الرحمن زرار عبد الرحمن، 2021، "سلوکیات القيادة البارعة ودورها في تعزیز المناعة التنظيمیة" ، مجلة قه لا ی زانست العلمیة، المجلد 6 ، العدد 4 ، العراق / أربیل.

23. صالح، محمد علي محمد، 2020، تأثير جودة حياة العمل على السلوك الابداعي بحث استطلاعي لرأء عينة من التدريسين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد 9، العدد 35، العراق.
24. الصاوي، محمد حمدي، 2021، "المناعة التنظيمية للمؤسسات الرياضية الحكومية بالتطبيق على مديرية الشباب والرياضة"، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، المجلد بدون، العدد بدون، مصر.
25. صرصور، محمد جلال حسن، 2021، "دور المناعة التنظيمية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمنظمات المجتمع المدني الفلسطيني في المحافظات الجنوبية"، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير كلية الادارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
26. الطراونة، ماريا محمد حماد، 2021، "تأثير ممارسات التسويق الداخلي على المناعة التنظيمية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، رقم المجلد 45، العدد 1،الأردن.
27. العارضي، حسن، سلام جاسم حمود، حسين صبان، 2022، "تحليل العلاقة بين نظم المناعة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي للمصارف الحكومية والخاصة العاملة في العراق"، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 1، العدد 12، العراق.
28. العبسي، يوسف سمير إبراهيم، 2020، "أثر الجينات التنظيمية في إدارة الازمات بوزارة الأشغال العامة والإسكان"، قدمت هذه الدراسة لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في برنامج إدارة الدولة والحكم الرشيد، كلية الادارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
29. عكلة، اخلاص ستار، جابان، ريم عبدالكريم، 2021، تأثير عوائق الابداع على المناخ التنظيمي بين بعض المؤسسات التعليمية الحكومية والأهلية من وجهة نظر الملاكات التدريسية والإدارية، مجلة الريادة للفعل والاعمال، المجلد 2، اصدار خاص، العراق.
30. غنيم، اسيل نظام سالم، 2021، الجينات التنظيمية وأثرها في السلوك الابداعي في ظل وجود الرشاقة الاستراتيجية كمتغير وسيط، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة الاستراتيجية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
31. فارس، أمجد كاظم، 2021، الحساسية للمشكلات وعلاقتها بالتشتت المعرفي لدى طلبة الجامعة، كلية الامام الكاظم (عليه السلام)، العراق.
32. فيروز، موسى خضير علي، 2017، "تأثير الاستغرار الوظيفي في تعزيز نظم المناعة التنظيمية: دراسة نظرية في معمل سمنت النجف"، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 9، العدد 4، العراق.
33. القحطان، منهى عبد الوهاب، 2019، فاعلية استخدام الخرائط الذهنية لاكتساب مفاهيم العلاقات التشكيلية والجمالية وتنمية الابداع لدى طلاب التربية الفنية بكلية التربية الاساسية بدولة الكويت، مجلة التربوية النوعية، جامعة المنصورة، المجلد بدون، العدد 55، مصر.
34. كاري، نادية أمينة، مسعودي، يونس، 2022، اعادة انتاج الاصالة: اهمية احياء التراث، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 10، العدد 3، الصفحة 78-88، الجزائر.
35. الكناني، ممدوح عبد المنعم، 2010، سيكولوجية الطفل المبدع، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
36. لعمارة، سرور، (2022)، أثر التفاعل بين عمليات إدارة المعرفة والسلوك الابداعي في تحقيق التفوق التنافسي للمؤسسة الاقتصادية، اطروحة دكتوراه، جامعة جيجل.
37. المغربية، يسرى، أيمن العمري، وعمر اسماعيل. (2022). دور ادارة المواهب في تحقيق السلوك الابداعي في الجامعات الحكومية بسلطنة عمان: دور إدارة المواهب في تحقيق السلوك الابداعي في الجامعات الحكومية بسلطنة عمان *Journal of Arts and Social Sciences [JASS]*, 13(1), 97-113.
38. مجيد، عمر رياض، 2022، "أبعاد المناعة التنظيمية وعلاقتها بتعزيز القدرات الاستراتيجية للشركة"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 17 ، العدد 60، العراق.

39. محمد، فريدة هاشم ابراهيم ،2021، الدور المعدل للنمط القيادي في العلاقة بين التغيير التنظيمي والسلوك الابداعي، دراسة على العاملين بشركات الاتصالات السودانية -ولاية الخرطوم، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

40. مدنى، الدرديرى احمد إسماعيل،2017، دور إدارة المعرفة في تنمية السلوك الابداعي، جامعة الجوف، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الشهيد حمه لخضر الوادى، العدد 24، المملكة العربية السعودية.

41. المصري، نضال حمدان، الأغا، محمد أحمد، 2021، "أثر الذكاء الصناعي في مجال تكنولوجيا الاتصال على المناعة التنظيمية في ضوء خصائص الإعلام الرقمي كمتغير وسيط بالجامعات الفلسطينية" ، مجلة دراسات الاقتصاد والاعمال، رقم المجلد 8، العدد 1، فلسطين.

42. نجوى، مسغونى، حياة، قدة، 2018، دور السلوك الابداعي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية والتتجارية وعلوم التيسير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادى، الجزائر.

43. التفيرة، احمد محمود محمد ،2021، "الدور الوسيط للابتكار التنظيمي في العلاقة بين المناعة التنظيمية والإداء التنظيمي": دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة السادات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد 2 ج 3، العدد 2، مصر.

44. نوري، اسماء طه، 2013، تأثير مبادئ حلقة القرار (OODA) على خفة الحركة الاستراتيجية، دراسة ميدانية في عدد من مستشفيات مدينة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، مجلة الدنانيير ، المجلد 1، العدد 3، العراق.

45. النوى، منى بن، 2018، التعلم التنظيمي وعلاقته بالتطوير التنظيمي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.