



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

Corresponding author :

Name Dr. Ali Thanoon Aljader .
University of Mosul / Collage of
Administration & Economics
Email: alialjader@uomosul.edu.iq

Key Words:

Creative behavior,
organizational
immunity, Al-Hadbaa
Company

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..



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

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

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

أ.م.د. علي ذنون يونس الجادر	الباحث سيف موفق العلاف	الباحث خالد عزيز محمد صديق
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

المستخلص

تتعرض منظمات الاعمال اليوم للعديد من المشكلات التي تنتقل اليها من المنظمات الاخرى 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 الادوات السلوك الابداعي بأبعاده (الاصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات)، عليه جاءت الدراسة الحالية لتوضيح انعكاس السلوك الابداعي في تعزيز المنة 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 اسئلتها 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 المنة التنظيمية في شركة الحدباء، فضلاً عن تقديم عدد من المقترحات اهمها تزويد الافراد العاملين بالتغذية الراجعة لجميع الاعمال الادارية داخل المنظمة المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: السلوك الابداعي، المنة 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 منة تلك المنظمات

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

المبحث الاول: المنهجية البحثية

اولاً: مشكلة الدراسة

تتعرض المنظمات عامة ومنها شركة الحدباء للصناعات الغذائية المحدودة في محافظة نينوى الى العديد من المشكلات التي تواجه اعمالها في الوقت الذي يتطلب منها ان تقدم اعمالها بالطريقة المثلى، 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 تؤثر تساؤلات مشكلة الدراسة بالآتي:

1. ما مدى امتلاك شركة الحدباء للمناعة التنظيمية؟
2. هل تتبنى شركة الحدباء السلوك الابداعي في اعمالها؟
3. هل ينعكس السلوك الابداعي في تعزيز المناعة التنظيمية في شركة الحدباء ؟
4. ماهي ابعاد السلوك الابداعي الأكثر انعكاساً في تعزيز المناعة التنظيمية في شركة الحدباء ؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة عن طريق دراسة متغيري الدراسة بأبعادهم الفرعية، فالسلوك الابداعي والمناعة التنظيمية هي من العوامل الداخلية للمنظمات الامر الذي يتطلب توضيح اهميتهم وفعاليتهم في ضمان بقاء شركة الحدباء في تقديم مهامها بالطريقة المثلى. بناءً على ما سبق فإن أهمية الدراسة هي:

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

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 أهمية واهداف وابعاد السلوك الابداعي والمناعة التنظيمية لدى العاملين في شركة الحدباء.
3. التعرف على الواقع الفعلي لمستوى السلوك الابداعي والمناعة التنظيمية في شركة الحدباء.

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

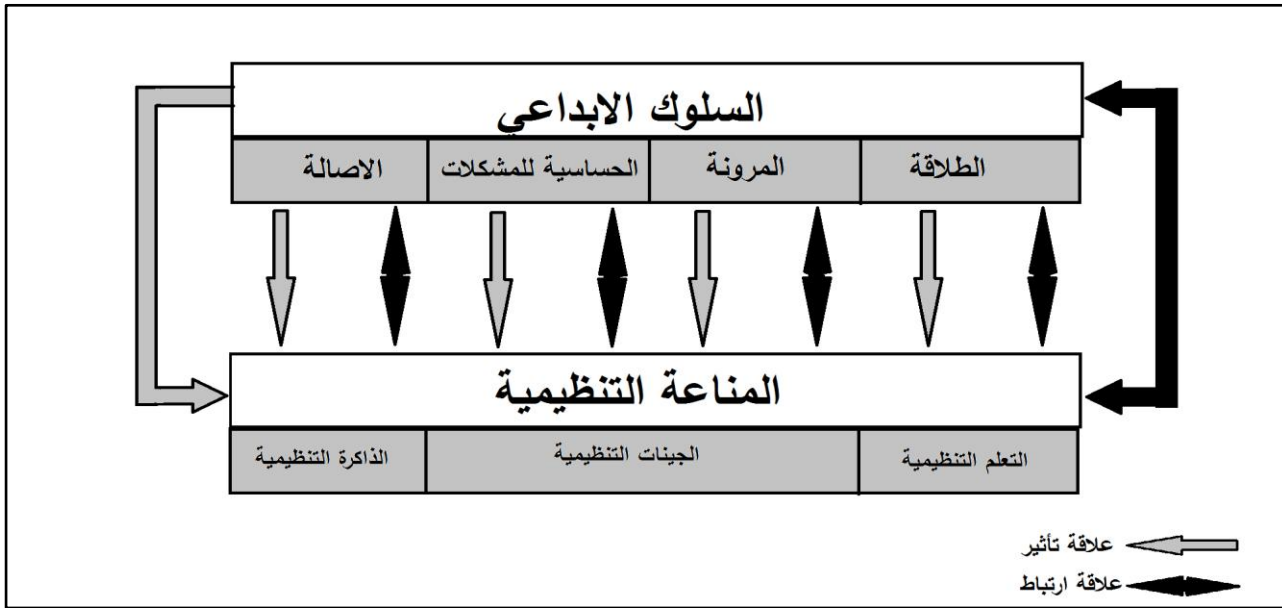
تُبنى الدراسة الحالية على فرضيتين اساسيتين يتفرع منها فرضيات فرعية وعلى النحو الآتي:

1. عدم وجود علاقة ارتباط بين السلوك الابداعي وتعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء 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 الحدباء.
- 2[1] عدم وجود علاقة ارتباط بين المرونة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.
- 3[1] عدم وجود علاقة ارتباط بين الحساسية للمشكلات و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.
- 4[1] عدم وجود علاقة ارتباط بين الاصاله و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.
2. عدم وجود تأثير إيجابي للسلوك الابداعي في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء عند مستوى معنوية (0.05%) ويتفرع من هذه الفرضية ما يلي:
[2] عدم وجود علاقة اثر بين الطلاقة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.
- 2[2] عدم وجود علاقة اثر بين المرونة و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.
- 3[2] عدم وجود علاقة اثر بين الحساسية للمشكلات و تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء.

[2]4 عدم وجود علاقة اثر بين الاصاله 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 الإدارة الرئيسة لجمع البيانات، اذ تم تصميمها في ضوء الرؤية العلمية بالاعتماد على الادبيات الموضحة في الجدول (1)، كونها ادوات محكمة علمياً ومجربة عملياً.

الجدول (1) يوضح مصادر اعتماد الاستبانة

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

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 الرئيسة وابعادها الفرعية.

تاسعاً: حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة بثلاثة حدود وعلى النحو الاتي:

1. الحدود الزمانية: خلال الفترة الزمنية من 2023/6/2 ولغاية 2023/9/15.
2. الحدود المكانية: شركة الحدياء للصناعات الغذائية المحدودة.
3. الحدود البشرية: منتسبي شركة الحدياء 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 والسياقية، فردياً متعلق بالمواصفات الشخصية كما في (الخبرة والمهارات)، وذلك لتحويل الأفكار الإبداعية الى منتج او عمل تجاري، واما سياقياً فانها تنعكس في فرق العمل التي تشير الى (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. اهمية السلوك الابداعي

تتبعكس اهمية السلوك الابداعي في الآتي (Alharbi, 2019, 2):

1. القدرة على الاستجابة لظروف البيئة الخارجية.
2. هي وظيفة متصلة بالاقتصاد، عن طريق الوصول الى اسواق جديدة الامر الذي يؤدي الى زيادة الارباح.
3. يعمل الأبداع الى 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 يتفق مع الظروف المحيطة.

ج. ابعاد السلوك الابداعي

السلوك الابداعي تلقى الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين والكتاب لما له اهمية كبيرة تنعكس في بقاء المنظمات وتطورها، الامر الذي قاد الى تتبع 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 الأفكار 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 اهمية الطلاقة: يشير (الكناني، 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 (التكروري، 2018، 36) ان هناك خمسة أنماط أو أنواع من الطلاقة تتمثل في الطلاقة اللفظية أو طلاقة الكلمات وهي عبارة عن القدرة السريعة على إنتاج

ت	الباحث	البيد	الحساسية للمشكلات	الاحتفاظ بالاتجاه	التحليل	الاصالة	المخاطرة	المرونة	الطلاقة
1	(مدني، 2017)	•				•		•	•
2	(حسين، محمد، 2018)	•				•		•	•
3	(حسين، عيدان، 2021)					•	•	•	
4	(لعمارة، 2022)	•				•		•	•
5	(إبراهيم، 2022)	•			•	•		•	•
6	(المغربية والعمرى، 2022)	•				•		•	•
المجموع		5	1	1	1	6	1	6	5
النسبة المئوية % تقريباً		83%	17%	17%	17%	100%	17%	100%	83%

الكلمات والوحدات التعبيرية المنطوقة 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 والتفصيلات أو التعديلات في الاستجابة لمثير بصري معين. والنوع الرابع هو **طلاقة التداعي** وهي عبارة عن 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 جميعا متلائمة مع بعضها.

2. المرونة

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

2.2 **أهمية المرونة:** تزايد الانتقادات التي تشير الى استحالة تحقيق المنظمة تنبؤات مستقبلية موثوقة، وذلك لجمود التخطيط الاستراتيجي في الأجلين (القصير المدى، والطويل المدى) بسبب تأثيرات عوامل البيئة الخارجية بأساليب غير متوقعة ولذلك فان أفضل طريقة للتعامل مع المستقبل التي يحتكم لعدم اليقين، هو تطبيق منهج التكيف القائم على المرونة التنظيمية من حيث قدرة المنظمة على التكيف وجاهزية استجابته مع البيئة شديدة التنافس والاضطراب. (جرغون، الديراوي، 2021، 117)

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

المنظمات، والذين يعملون على إضافة قيمة لها، فإن تكييف المعارف 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** تتمثل بحالة التأهب الدائم للمنظمة لأجل معرفة طبيعة التغيرات في بيئة 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 اللازمة تجاه التغيرات الحالية المؤثرة فيها، وبما يتناسب مع مواردها المتاحة لتقادي 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 للمسألة 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 (جمعة، 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، وتحديدًا بدقة ومعرفة حجمها وأبعادها وآثارها، لذلك فإن الحساسية للمشكلات تعتبر من أهم عوامل الإبداع.

2.3 **أهمية الحساسية للمشكلات:** تنعكس أهمية الحساسية للمشكلات في اكتشافها للتناقض الذي يمكن أن تنطوي عليه مواقف أدائية معينة بما تتضمنه هذه المواقف من عناصر غير ملائمة، وتحسس ما تنطوي عليه مواقف معينة من نقائص 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، وللحساسية للمشكلات القدرة على التعرف على نقاط الضعف في أشياء معينة كالأدوات 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 بتقاليد وأعراف اجتماعية (فارس، 2021، 5).

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

4 الاصاله

1.4 **مفهوم الاصاله:** تعتبر الاصاله 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، وأصاله الفكرة لا تعني أن يهمل الشخص الأفكار المألوفة أو السابق التوصل لها بل قد تساعده هذه الأفكار في التوصل الى شيء جديد وغير مألوف (السلوادي، غنيم، 2022، 42)، ويرى (كاري، مسعودي، 2022، 81) بان المقصود بالأصاله هو التجديد او الانفراد بالأفكار، كان يأتي المتعلم بأفكار جديدة متجددة بالنسبة لأفكار زملائه، وعليه تشير الاصاله الى قدرة المتعلم على انتاج أفكار اصليه، أي قليلة التكرار بالمفهوم الاحصائي داخل المجموعة التي ينتمي اليها المتعلم، أي كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة اصالتها.

2.4 **أهمية الاصاله:** يمكن التمييز بين الاصاله وباقي القدرات الإبداعية فمن وجهة نظر (ابراهيم، 2002، 27) ان الاصاله في ضوء عوامل الطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات تختلف عن كل منها فهي:

- الاصاله لا تقف عند كميه الأفكار الإبداعية التي يعطيها الشخص، بل تعتمد على قيمة تلك الأفكار، ونوعيتها، وجدتها، وهذا ما يميزها عن الطلاقة
- أن توافر قدر كبير من الأصالة 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.
- الاصاله 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 الاصاله: جسده (سليم، أبو حلاوة، 2018، 152) الاصاله في ثلاث ابعاد أساسية متمثلة في (1) الحياة الأصيلة وهي تصرف الشخص بما يعكس ويتسق مع أهدافه وتفضيلاته، واعتقاداته. (2) الشعور الذاتي بالمعرفة بالذات وهي انخفاض معامل الاعترا ب عن الذات. (3) عدم مسايرة توقعات الآخرين وهي انخفاض معامل تقبل التأثير الخارجي.

ثانياً: المناعه التنظيمية

أ. مفهوم المناعه التنظيمية

المناعه التنظيمية تتمثل بكونها إحدى الأنظمة الذكية التي تتضمن مجموعه من العمليات المعقدة هدفها حماية المنظمة من المخاطر البيئية، فالمناعه التنظيمية تتصف بأنها الإجراءات الاحترازية اللازمة كافة التي تقوم بها المنظمات لبناء مناعه تنظيمية ناجمة من المعطيات الحالية والخبرات السابقة المخزنة بذاكرتها التنظيمية وخصائصها المتفرده والتي تسهم في تحقيق أهدافها ومبادراتها وتحل معضلاتها التنظيمية كافة، والتي ستعكس على ادائها عن طريق بناء سد منيع من الانظمة والقواعد المنظمة للعمل على معالجة التحديات والمعوقات وعمليات الهدر في مواردها العمل (فيروز، 2017، 440).

ب. أهمية المناعه التنظيمية

يرى (الطراونة، 2021، 11) بأن أهمية نظام المناعه التنظيمية في كونه نظام يقوم على (1) إدراك المؤثرات السلبية الداخلية والخارجية التي من شأنها أن تحدث ضرراً وخلاً بالأداء التنظيمي. (2) القيام بعملية التصدي والدفاع وإزالة 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 المناة التنظيمية

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

د. أبعاد المناة التنظيمية

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

الجدول (3) يوضح

أبعاد المناة التنظيمية حسب وجهات نظر الكتاب والباحثين

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

المصدر: إعداد الباحثين

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

1. التعلم التنظيمي

1.1 مفهوم التعلم التنظيمي: عملية توليد المعارف 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 وتفسير التهديدات الخارجية (الجنابي، 2016، 172).

- 2.1 أهمية التعلم التنظيمي:** تتمثل أهمية التعلم التنظيمي في الآتي (النوي، 2018، 22).
- التعلم التنظيمي مهم للفرد والمنظمات، فالتعلم يساهم 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 التأكد والتغيير المستمرين الشرط الأساسي إن لم نقل الوحيد 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 واستبدالها بأخرى جديدة والاستماع إلى الآخرين والاهتمام بآرائهم.
- 3.1 أهداف التعلم التنظيمي:** أشار (بالموهوب، 2012، 12) إلى أن أهداف التعلم التنظيمي يتمثل في (1) تحقيق الأداء المتميز والأداء التنافسي. (2) تحسب النقص والقصور في مختلف مجالات العمل التنظيمي. (3) التحسين المستمر في الجودة. (4) الإبداع والابتكار. (5) زيادة القدرة على مواجهة التغيير. (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 وتفسير وتشخيص الأحداث في بيئة الأعمال على مر الزمن (شبيرواني، 2021، 619).

- 2.2 أهمية الذاكرة التنظيمية:** أشار (جوادي، 2020، 28) بأن أهمية الذاكرة التنظيمية تتمثل في (1) الاحتفاظ والحفاظ على مكونات رأس المال الفكري انتزاعاً، وحفظاً، ونشراً،

واسترجاعاً. (2)المساهمة في نقل المعرفة لأجل استثمارها وتوسعها ونشرها. (3) استيعاب جميع أنواع المعرفة اللازمة لخلق القيمة المضافة لتدعيم متخذي 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 انسيابية المهام والاعمال داخل المنظمة والتي تعمل على تجنب حالات الازدواج والتضارب الوظيفي. (6) بناء الهوية المنظمة والتي تعمل على طريق المحافظة على المعارف والمهارات والمعلومات فضلاً عن تسهيل اندماج العاملين الجدد بها ومع ثقافتها. (7) العمل على مشاركة المعرفة بين الافراد جميعهم من خلال علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية. (8) الاستفادة من تجارب الماضي بفضل الخبرات المخزونة داخل المنظمة والتي تعمل على تجنب وتقليل الجهود البحثية، بالتالي تقليل من النفقات وترشيدها.

3.2 خصائص الذاكرة التنظيمية: تحقق المنظمة الناجحة عدداً من المزايا لاستخدامها الذاكرة التنظيمية، فهي تتميز بالخصائص الآتية (سميرة والزهران، 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 الأتمتة للمساعدة في دعم القرار، من خلال تزويده بالمخزون المعرفي المتراكم.
- القدرة على تمثيل التفكير السببي من خلال الهيكل المفاهيمي الذي يؤدي الى التعلم، والذي يقود إلى إبداع وتصنيف موجودات المعرفة الجديدة في المنظمة.
- القدرة على تخزين المعرفة المنتشرة وغير المهيكلة وتوثيقها، وتعبير 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 وتتكون من أربعة قواعد

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

2.3 أهمية الجينات التنظيمية: توضح الجينات التنظيمية الأسباب والسلوكيات المدمرة للقيم

التنظيمية، وتشتمل أهمية الجينات التنظيمية في الآتي (العبيسي، 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 وتبيان مواطن القوة الخفية، ونقاط الضعف الراسخة.
- تقوم الجينات التنظيمية برفع كفاءة وفاعلية أداء المنظمة من خلال التأثير بأبعادها المختلفة.
- تعمل الجينات التنظيمية على تحويل المعارف النظرية إلى حلول مستدامة تستخدم لتحسين أداء المنظمات.
- تساعد المنظمة في معالجة الأخطاء الوظيفية داخلها، وتقوم بنشر المعرفة والمهارات بين الأفراد داخل المنظمة، وتتوارث 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 لتقوية الجينات التنظيمية

في المنظمة (غني، 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 ومناعتها 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 العملي للدراسة)

أولاً: صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

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

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

ت	العبارات	Correlation	P-value
بعد الطلاقة:			
1	امتلك القدرة على تقديم حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل	0.587**	0.000
2	استطيع استرجاع المعلومات السابقة لحل المشكلات التي تواجهني في العمل	0.565**	0.000
3	امتلك القدرة على تقديم اكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	0.648**	0.000
4	لدي القدرة على التعبير عن افكاري بطلاقة	0.631**	0.000
5	يوجد لدي القدرة على الدفاع عن افكاري بالحجة والبرهان	0.554**	0.000
6	لدى القدرة على تقديم حلول تستمر نتائجها لمدة طويلة	0.670**	0.000
بعد المرونة:			
7	أحرص على معرفة الرأي المخالف لأرايهم والاستفادة منه	0.665**	0.000
8	لدي القدرة على اقناع الآخرين بتغيير موقفهم بما ينسجم مع متطلبات العمل	0.621**	0.000
9	يوجد لدي القدرة على التفكير السريع في ظروف العمل المختلفة	0.687**	0.000
10	يوجد لدي القدرة على رؤية الأمور من زوايا مختلفة	0.654**	0.000
11	لدي القدرة في التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل	0.600**	0.000
12	أحرص على احداث تغييرات في اساليب العمل كل فترة	0.582**	0.000
بعد الحساسية للمشكلات:			
13	انتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها	0.625**	0.000
14	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها	0.580**	0.000
15	امتلك القدرة على حل للمشكلات التي تواجهني	0.659**	0.000
16	أحرص على معرفة اوجه القصور او الضعف فيما اقوم به من عمل	0.562**	0.000
17	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون	0.573**	0.000
18	أحرص على ان أكون واقعي في رؤية الحقائق	0.543**	0.000
بعد الإصالة:			
19	أجد ان اجراءات العمل بحاجة لعملية تطوير مستمرة	0.488**	0.000
20	أحاول الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل	0.597**	0.000
21	أبحث عن طرق مميزة وفريدة لأداء المهام	0.461**	0.000
22	أنجز ما يسند إلي من اعمال بأسلوب متجدد	0.598**	0.000
23	أشعر بان لي مساهمة بإنتاج افكار اصيلة اقدمها في مجال العمل	0.618**	0.000
24	أسعى دائما لإبتكار طرق جديدة لانجاز العمل	0.625**	0.000
التعلم التنظيمي:			
1	تعمل ادارة شركة الحدباء على اكتساب الخبرات جراء التعلم من الازمات	0.598**	0.000
2	ادارة شركة الحدباء قادرة على معالجة ازماتها الداخلية	0.531**	0.000
3	ادارة شركة الحدباء تعمل على التنبؤ بالتهديدات الخارجية	0.653**	0.000
4	هناك ارتباط بين الوعي بالمشكلات ومستوى المعرفة المتوفرة في شركة الحدباء	0.592**	0.000
5	تعمل ادارة شركة الحدباء على بناء المعرفة من خلال مخرجاتها	0.655**	0.000
6	تسعى ادارة شركة الحدباء الى زيادة قدرتها على التكيف في البيئات المتغيرة	0.595**	0.000
7	تسعى ادارة شركة الحدباء على تحقيق التميز في الاداء	0.529**	0.000
8	تعمل ادارة شركة الحدباء على تمكين الافراد العاملين	0.631**	0.000
9	السعي نحو بناء ثقافة تنظيمية مبنية على الرؤية المشتركة لأعضاء المنظمة	0.351**	0.001
الذاكرة التنظيمية:			

0.005	0.317**	تعتبر ادارة شركة الحدياء قيم الجماعة ميزة مهمة داخل المنظمة	10
0.000	0.679**	تستخدم ادارة شركة الحدياء المعلومات المتوفرة لديها في صناعة القرارات	11
0.000	0.615**	تدعم ادارة شركة الحدياء الذاكرة الفردية	12
0.000	0.465**	تؤمن ادارة شركة الحدياء بتباين مستويات الاداء لدى عاملها	13
0.000	0.471**	تعمل ادارة شركة الحدياء على تخزين والاحتفاظ بالمعرفة التنظيمية لديها	14
0.017	0.271*	تسترجع ادارة شركة الحدياء المعرفة المخزونة لديها عند الحاجة اليها	15
0.000	0.493**	تحمي ادارة شركة الحدياء نفسها عن طريق منع فقدان الموظفين الخبراء لديها	16
0.000	0.573**	تسعى ادارة شركة الحدياء الى استيعاب جميع انواع المعرفة لخلق قيمة لديها	17
0.000	0.518**	تدعم ادارة شركة الحدياء العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين العاملين على حد سواء	18
		الجينات التنظيمية:	
0.000	0.627**	تملك شركة الحدياء قاعدة بيانات مرنة	19
0.000	0.606**	يمكن وصول اي فرد للبيانات الخاصة بشركة الحدياء	20
0.000	0.605**	امتلاك ادارة شركة الحدياء للشخصية وسمات فريدة مكنها من ان تكون مختلفة عن باقي الدوائر الخدمية الاخرى	21
0.000	0.543**	تتمكن ادارة شركة الحدياء من تشخيص مواطن القوة والضعف فيها	22
0.000	0.445**	تمتلك ادارة شركة الحدياء امكانية توقع سلوك واداء العاملين فيها	23
0.000	0.592**	وجود علاقة متكاملة ومتراصة اداء المنتسب واداء ادارة شركة الحدياء	24
0.000	0.522**	تسهم الجينات التنظيمية الى تحويل المعرفة النظرية الى حلول مستدامة في شركة الحدياء	25
0.000	0.646**	تتعلم ادارة شركة الحدياء من اسباب الفشل التي تواجهها في اداءها لاعمالها.	26
0.000	0.626**	تبني ادارة شركة الحدياء 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 الفاكرونباخ على استخراج الثبات لعينة البحث والبالغة (110) من مجتمع البحث، اذ بينت دراسة Gronbach, 1960 أن القيم المقبولة لمعامل الفا هي اكبر من (60%) والجدول (5) يبين قيم الثبات للأداة.

جدول (5) يبين معاملات الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ لإبعاد استبانة الدراسة

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

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS Vr26

يتبين من الجدول (5) ان قيم معاملات الثبات للاستبانة ككل وابعادها تتميز بدرجة ثبات عالية وهي اكبر من درجة (0.60) التي أوصى بها (Gronbach,1960) وبالتالي تكون الأداة تتميز بالثبات.

ثالثاً: الوصف والتشخيص الاحصائي

أ: السلوك الابداعي (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاصاله)

يتبين من الجدول (6) ان المتوسطات الحسابية العامة لابعاد السلوك الابداعي (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاصاله) 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 بالتوالي، وبدرجة وهي اقل من (1) دلالة على عدم تشتت الإجابات المقدمة من عينة البحث مما يشير الى موافقة عينة البحث على متغيرات البحث.

جدول(6) يبين قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل فقرة من فقرات بعد (الطلاقة)

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

بعد الإصالة													
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)

يتبين من الجدول (7) ان المتوسطات الحسابية العامة لابعاد المناعة التنظيمية (التعلم التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية) هي (3.563) و (3.745) و (3.945) بانحراف معياري قميته (1.014) و (0.998) و (0.944) لكل بعد بالتوالي، وبدرجة وهي اقل من (1) دلالة على عدم تشتت الإجابات المقدمة من عينة البحث مما يشير الى موافقة عينة البحث على متغيرات البحث.

جدول (7) يبين قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل فقرة من فقرات بعد

(التعلم التنظيمي)

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

74.909	0.998	3.745	الكلية										
بعد الجينات التنظيمية													
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	الكلية										

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

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

المتغير	Pearson Correlation	sig	الدالة
السلوك الابداعي X تعزيز المناعة التنظيمية	0.442**	0.000	دال احصائياً
الطلاقة X تعزيز المناعة التنظيمية	0.445**	0.000	دال احصائياً
المرونة X تعزيز المناعة التنظيمية	0.478**	0.000	دال احصائياً
الحساسية للمشكلات X تعزيز المناعة التنظيمية	0.458**	0.000	دال احصائياً

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

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

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

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

جدول (9) يبين الانحدار الخطي للفرضية الرئيسة الثانية (1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.196	.188	3.43188
a. Predictors: (Constant), السلوك الابداعي				

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 قيمته (Sig) ($0.000 < 0.05$) مما يعني أن للمتغير المستقل السلوك الابداعي له دورا من الناحية

الإحصائية في التنبؤ بقيمة المتغير التابع وهو المناعة التنظيمية

جدول (10) يبين الانحدار الخطي للفرضية الرئيسة 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			

a. المعانة التنظيمية
b. Predictors: (Constant), السلوك الابداعي

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 المعانة التنظيمية، وتصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كالتالي: تعزيز المعانة : $0.439 + 0.086 =$ السلوك الابداعي.

جدول (11) يبين الانحدار الخطي 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	.442	5.125	.000

a. المعانة التنظيمية

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

وبالتالي ترفض الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة القائلة : يوجد أثر السلوك الابداعي تعزيز المعانة التنظيمية في الميدان المبحوث.

2. عدم وجود تأثير إيجابي للطلاقة في تعزيز المعانة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء .

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

جدول (12) يبين الانحدار الخطي 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

a. الطلاقة. Predictors: (Constant),

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) ($0.000 < 0.05$) مما يعني أن للمتغير المستقل الطلاقة له دورا من الناحية الإحصائية في التنبؤ بقيمة المتغير التابع وهو تعزيز المعانة التنظيمية.

جدول (13) يبين الانحدار الخطي للفرضية الفرعية الأولى (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			
a. Dependent Variable: المنة						
b. Predictors: (Constant), الطلة						

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

أما الجدول التالي نجد أن قيمة $B1 = 1.109$ وهي قيمة موجبة تعني أن كل تغير درجة واحدة في إجابة

المشارك على الطلة يرافقه تغير بمقدار 0.215 درجة في الإجابة على تعزيز المنة التنظيمية

وتصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كالتالي: تعزيز المنة التنظيمية: $0.215 + 1.109$ الطلة

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
	الطة	1.109	.215	.445	5.157	.000
a. Dependent Variable: المنة						

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

وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الاولى والمنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية وتقبل الفرضية البديلة القائلة: وجود تأثير إيجابي للطة في تعزيز المنة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

3. عدم وجود تأثير إيجابي للمرونة في تعزيز المنة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحباء.

من خلال الجدول التالي نلاحظ قيمة R Square تبلغ 22.9% مما يعني أن متغير المرونة يفسر 22.9% من التباين على تعزيز المنة التنظيمية. وباقي 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
a. Predictors: (Constant), المرونة				

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			
Dependent Variable: المناعة						
Predictors: (Constant), المرونة						

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: $1.200 + 0.212$ 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
Dependent Variable: المناعة						

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS Vr.26.
وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية الفرعية الثانية والمنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية وتقبل الفرضية البديلة القائلة: وجود تأثير إيجابي للمرونة في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء .
4. عدم وجود تأثير إيجابي للحساسية للمشكلات في تعزيز المناعة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء .

من خلال الجدول التالي نلاحظ قيمة R Square تبلغ 21% مما يعني أن متغير الحساسية للمشكلات يفسر 21% من التباين على تعزيز المناعة التنظيمية. وباقي 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
a. Predictors: (Constant), الحساسية				

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 التنبؤ 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	Sig.
1	Regression	2091.469	1	2091.469	28.684	.000 ^b
	Residual	7874.794	108	72.915		
	Total	9966.264	109			
a. Dependent Variable: المناعة						
b. Predictors: (Constant), الحساسية						

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: $1.214 + 0.227$ الحساسية 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
Dependent Variable: المناعة						

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

وبالتالي ترفض الفرضية الصفريّة الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية وتقبل الفرضية البديلة القائلة : وجود تأثير إيجابي للحساسية للمشكلات في تعزيز المنة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء .

5. عدم وجود تأثير إيجابي للأصالة في تعزيز المنة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في شركة الحدباء .

من خلال الجدول التالي نلاحظ قيمة R Square تبلغ 22.4% مما يعني أن متغير الأصالة يفسر 22.4% من التباين على تعزيز المنة التنظيمية. وباقي 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
Predictors: (Constant), الأصالة				

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي 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 دورا من الناحية الإحصائية في التنبؤ بقيمة المتغير التابع وهو تعزيز المنة التنظيمية.

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

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2231.791	1	2231.791	31.164	.000 ^b
	Residual	7734.473	108	71.615		
	Total	9966.264	109			
Dependent Variable: المنة						
Predictors: (Constant), الأصالة						

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي 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 المنة التنظيمية .
وتصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كالتالي: تعزيز المنة التنظيمية: $0.210 + 1.172$ الأصالة

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	.473	5.582	.000
Dependent Variable: a.المناعة						

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

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

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

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1. وجود علاقة أثر كلية بين السلوك الابداعي وتعزيز المناعة التنظيمية بدلالة قيمة معامل ارتباط بيرسون البسيط لكل من (الطلاقة، 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 (الطلاقة، 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 الحدباء) في مدينة الموصل.

التوصيات

1. زيادة اهتمام شركة الحدباء في مدينة الموصل بالسلوك الابداعي (الطلاقة، 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 الأفراد العاملين فضلاً عن الاعتماد على اسلوب العمل الجماعي المشترك.

3. تزويد الافراد العاملين بالتغذية الراجعة لجميع الاعمال الادارية داخل المنظمة المبحوثة.

آلية التنفيذ : تزويد الافراد العاملين بالتغذية الراجعة والنتائج التي تم التوصل اليها تمنحهم قيمة معنوية تشجعهم على حرية التفكير والتعبير عن آراءهم 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, Shahraroun3, 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 Viryuousmess 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 قضاياه وتطبيقاته، مكتبة 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 الذكار الاستراتيجي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي "، دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، المجلة العلمية للبحوث التجارية، المجلد بدون، العدد 1، مصر.
10. بالموهوب، خديجة (2012)، دور التعلم التنظيمي في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف. رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، الجزائر.
11. النكروري، عبير الحاج صالح، 2018، الابداع في العمل الجماعي وتأثيره على الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين في القطاع الصناعي في محافظة الخليل، رسالة ماجستير، ادارة الاعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين.
12. جرغون، عصام رفعت، الديراوي، ايمن حسن، 2021، دور المرونة التنظيمية في تحقيق الابداع الاداري بشركة توزيع الكهرباء المحافظات الجنوبية، مجلة الدراسات الاستراتيجية للكوادر وادارة الفرص، المجلد 3، العدد 12، المانيا.
13. جمعة، سيد هارون، 2020، أثر السلوك الابداعي على ريادة الاعمال، بالتطبيق على مشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مجلة الجامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد 57، العدد 5، مصر.
14. الجنابي، حازم ذياب محل، 2016، "أثر التعلم التنظيمي في الفاعلية التنظيمية بحث تطبيقي"، مجلة دراسات محاسبية ومالية، مجلد 11، العدد 36، الأردن.
15. جوادي، بلقاسم، 2020، "الذاكرة التنظيمية وعلاقتها باستشراف المستقبل"، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر.
16. صرصور، محمد جلال حسن، (2021) دور المناعة التنظيمية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمنظمات المجتمع المدني الفلسطيني في المحافظات الجنوبية، جامعة الاقصي.
17. الجيزاني، ايناس مالك هادي، 2022، تأثير المرونة الاستراتيجية في ابداع انموذج الاعمال بتوسيط أنشطة الابداع المفتوح دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الإدارية في الأمانة العامة لمجلس الوزراء العراقي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 57، الجزء 2، العراق.
18. الحلاق، هشام سعيد، 2010، التفكير الابداعي مهارة تستحق التعلم، منشورات الهيئة العامة السورية، سوريا.
19. الحمادي، عبدالله بن محمد قطيم، 2020، تطبيق استراتيجيات الابداع الإداري لدى القيادات الإدارية في المنظمات في ضوء رؤية المملكة 2030، جامعة بنها، مجلة كلية التربية ببها، الجزء 3، العدد 122، مصر.
20. سليم، عبدالعزيز ابراهيم، ابو حلاوة، محمد السعيد عبد الجواد، 2018، أصالة الشخصية وعلاقته ا بكل من الشفقة بالذات والتوجه الروحي في الحياة لدى طلاب الدراسات العليا المتفوقين دراسياً بكلية التربية جامعة دمنهور، كلية التربية، جامعة دمنهور، مجلة الارشاد النفسي، العدد 55، الجزء 1، مصر.
21. سميرة، قوسي، الزهراء، عنان فاطمة، 2021، "تأثير خصائص عمال المعرفة على تطوير الذاكرة التنظيمية للمؤسسة"، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد 8، العدد 2، الجزائر.
22. شيرواني، عبد الرحمن زرار عبد الرحمن، 2021، "سلوكيات القيادة البارعة ودورها في تعزيز المناعة التنظيمية"، مجلة لاي زانست العلمية، المجلد 6، العدد 4، العراق / أربيل.

23. صالح، محمد علي محمد، 2020، تأثير جودة حياة العمل على السلوك الابداعي بحث استطلاعي لأراء عينة من التدريسين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 9، العدد 35، العراق.
24. الصاوي، محمد حمدي، 2021، "المناعة التنظيمية للمؤسسات الرياضية الحكومية بالتطبيق على مديرية الشباب والرياضة"، مجلة أسبوط 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 الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
26. الطراونة، ماريما محمد حماد، 2021، "تأثير ممارسات التسويق الداخلي على المناعة التنظيمية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، رقم المجلد 45، العدد 1، الاردن.
27. العارضي، حسن، سلام جاسم حمود، حسين صكبان، 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. العيسى، 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 الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
29. عكلة، اخلاص ستار، جايان، ريم عبدالكريم، 2021، تأثير عوائق الابداع على المناخ التنظيمي بين بعض المؤسسات التعليمية الحكومية والأهلية من وجهة نظر الملاكات التدريسية والإدارية، مجلة الريادة للمال 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 الاستغراق الوظيفي في تعزيز نظم المناعة التنظيمية: دراسة تطبيقية في معمل سمنت النجف"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 9، العدد 4، العراق.
33. القطان، منهي عبد الوهاب، 2019، فاعلية استخدام الخرائط الذهنية لاكتساب مفاهيم العلاقات التشكيلية والجمالية وتنمية الابداع لدى طلاب التربية الفنية بكلية التربية الاساسية بدولة الكويت، مجلة البحوث التربوية النوعية، جامعة المنصورة، المجلد بدون، العدد 55، مصر.
34. كاري، نادية امينة، مسعودي، يونس، 2022، اعادة انتاج الاصاله: اهمية احياء التراث، مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 10، العدد 3، الصفحة 78-88، الجزائر.
35. الكنان، 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 بجيل.
37. المغيرة، يسرى، أيمن العمري، وعمر إسماعيل. (2022). دور إدارة 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. مدني، الدرديري احمد إسماعيل، 2017، دور إدارة المعرفة في تنمية السلوك الابداعي، جامعة الجوف، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 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، مسغوني، حياة، قدة، 2018، دور السلوك الابداعي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.
43. النقيرة، احمد محمود محمد، 2021، "الدور الوسيط للابتكار التنظيمي في العلاقة بين المناعة التنظيمية والاداء التنظيمي": دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة السادات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 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 الدنانير، المجلد 1، العدد 3، العراق.
45. النوي، منى بن، 2018، التعلم التنظيمي وعلاقته بالتطوير التنظيمي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف – المسيلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.