

ملخص البحث باللغة العربية

" واقع المناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي "

* أ.م.د/ إبراهيم أحمد عبدالوهاب السباعي * * د/ محمد حسن غانم

* * * باحث/ إبراهيم محمد أحمد الطيب

يهدف البحث إلى محاولة التعرف على واقع المناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي، استخدم الباحثون المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة البحث، اشتمل مجتمع البحث العاملين بإدارات رعاية شباب جامعه جنوب الوادي والمتمثلين في (مديري الإدارات- أخصائي النشاط) والبالغ عددهم (٨٧) للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥م، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الأصلي والبالغ قوامها (٧١) فرداً، واستخدم الباحث الاستبيان (واقع المناعة التنظيمية) والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات، وجاءت أهم النتائج تعتمد الإدارة على فرق العمل عند تنفيذ المهام المختلفة وهي تساعد على تدعيم المناعة التنظيمية داخل الإدارة وكذلك لا يتم تبادل المعرفة والخبرات بين العاملين داخل رعاية الشباب بالصورة المطلوبة، واوصى الباحثون بزيادة الحوافز المادية المقدمة من الجامعة وكذلك توفير دورات تدريبية لتنمية وصقل مهارات العاملين برعاية الشباب.

الكلمات الافتتاحية: المناعة التنظيمية ، جامعة جنوب الوادي، رعاية الشباب.

- أستاذ الإدارة الرياضية والترويج المساعد، كلية علوم الرياضة، جامعة الوادي الجديد.
- مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج ، كلية علوم الرياضة، جامعة جنوب الوادي.
- الباحث بقسم الإدارة الرياضية والترويج، كلية علوم الرياضة، جامعة جنوب الوادي.

Summary

" The reality of organizational immunity in youth care departments at South Valley University"

* Asst. Prof. Dr. Ibrahim Ahmed Abdel-Wahab Al-Sabai ** Dr. Mohamed Hassan Ghanem

*** Researcher/ Ibrahim Mohamed Ahmed Al-Tayeb

The research aims to attempt to identify the reality of organizational immunity in the youth care departments at South Valley University. The researchers used the descriptive approach with its steps and procedures due to its suitability to the nature of the research. The research community included workers in the youth care departments at South Valley University, represented by (department managers - activity specialists), numbering (87) for the academic year 2024/2025 AD. The research sample was selected using the stratified random method from the original community, amounting to (71) individuals. The researcher used the questionnaire (the reality of organizational immunity) and personal interview as tools for data collection. The most important results were that the administration relies on work teams when carrying out various tasks, which helps to strengthen organizational immunity within the administration. Also, knowledge and experiences are not exchanged among workers within youth care in the required manner. The researchers recommended increasing the financial incentives provided by the university, as well as providing training courses to develop and refine the skills of youth care workers.

Keywords: Organizational Immunity, South Valley University, Youth Care.

-Assistant Professor of Sports Management and Recreation, Faculty of Sports Sciences, New Valley University.

-Lecturer in the Department of Sports Management and Recreation, Faculty of Sports Sciences, South Valley University.

-Researcher in the Department of Sports Management and Recreation, Faculty of Sports Sciences, South Valley University.

" واقع المناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي "

* أ.م.د/ إبراهيم أحمد عبدالوهاب السباعي * * د/ محمد حسن غانم

* * * باحث/ إبراهيم محمد أحمد الطيب

مقدمة ومشكلة البحث:

يعتمد نجاح العملية الإدارية على كفاءة وفاعلية قيادتها، ويوجد هناك عدة أنماط قيادية تكون موجودة عادة في المستويات الإدارية المختلفة في المنظمات، ويرتبط نجاح أي منظمة بالكيفية التي تدار بها تلك المنظمة وبالسلك القيادي الذي يمارسه القادة وقدراتهم على توظيف إمكاناتهم نحو العمل، من أجل بناء علاقة إيجابية مع المرؤوسين وتحسين ظروف العمل وإشباع الحاجات وتحقيق الطموح. (١٤: ١)

ويوضح "عثمان رياض" بأن المناعة التنظيمية هي مجموعة من السياسات والإجراءات التي تتبناها المنظمة، بحيث تشكل شبكة مترابطة من العمليات والأفراد لغرض تكوين جدار متماسك ومنيع قادر على حماية القيم الجوهرية للمنظمة، بالعمل على حل المشاكل وتصحيح الانحرافات في الأداء وذلك للوقاية من تهديدات الأخطار وتقليل حدوث الازمات. (١٠: ٣٦)

فيما ترى "رنا عبد الله" أن المناعة التنظيمية تعبر عن قدرة المنظمة أو الهيئة على حماية نفسها والدفاع عنها من الأخطار أو التهديدات التي يمكن أن تواجهها الهيئة عن طريقة معرفة وتحديد العوامل التي أدت إلى هذه التهديدات والأخطار، والعمل على التصدي لها والقضاء عليها لكي تحافظ المنظمة على وجودها وبقائها وبالتالي استمرارها. (٦: ١١٢)

ويشير "جيلي Gilley" أن من أهم أبعاد المناعة التنظيمية (العاملين)، حيث يعد العاملون والرؤساء داخل المنظمة كالغدد للمفاوية بجسم الإنسان، فهم من يتحكمون في وضع الهيئة وهم من يتخوفون من التغيير وعواقبه، حيث أن المدراء والموظفون هم من يوفر نظام الاتصال والرقابة مما يجعل العمل داخل الهيئة مستقرًا ويبدو أفضل من حيث المخاطر. (٢١: ٣)

يتميز العصر الحالي بالوعي الدولي الناضج أيًا كان نظام الدولة، فما من دولة سعت التقدم إلا وكان الاهتمام بالشباب له النصيب الأوفر، فالشباب يمثلون لأي مجتمع الطاقات المشتعلة المتفجرة، لأنهم مصدر الحيوية والطاقة والنشاط في أي مجتمع، وهم الذين تعقد عليهم الأمم آمالها وتبني طموحاتها وتتحدى بهم المستقبل وذلك بالعمل الدعوي والكفاح الدائم والمثابرة المستمرة، لذا يجب الاهتمام في كافة قطاعات الدولة ومن جميع النواحي. (١٧: ١٠)

- أستاذ الإدارة الرياضية والترويج المساعد، كلية علوم الرياضة، جامعة الوادي الجديد.

- مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج، كلية علوم الرياضة، جامعة جنوب الوادي.

- الباحث بقسم الإدارة الرياضية والترويج، كلية علوم الرياضة، جامعة جنوب الوادي.

وأجهزة رعاية الشباب بالجامعات المصرية من أهم القطاعات الشبابية المنوط بها التعامل مع الطلاب في ظل الارتفاع الملحوظ في أعداد هؤلاء الطلاب المقبولين بالجامعات وكذلك الموازنة العامة للتعليم الجامعي. (٣٨ : ٨٥)

ويعرف " محمود صديق " رعاية الشباب بأنها " مهنة وقائية وعلاجية وإنشائية تقوم بها مجموعة من الأجهزة والمؤسسات تهدف إلى مقابلة احتياجات الشباب من خلال برامج وأنشطة تتفق مع أهداف المجتمع لتحقيق نموه وتطوره. (١٥ : ٣٤)

ومن خلال عمل الباحث كأخصائي رياضي بكلية التربية ومن المقابلة الشخصية (غير المقننة) التي قام بها الباحث مع العاملين بإدارات رعاية الشباب وجد مشاكل واضطرابات إدارية، كذلك ضعف تمكين العاملين في اتخاذ القرارات مما يؤثر على سرعة حل المشكلات قبل تفاقمها ووصولها إلى أزمات وكذلك ضعف في الامكانيات المادية والبشرية وقصور في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة لحل أي مشكلة تواجهها.

وكذلك من خلال اطلاع الباحث على بعض الدراسات التي تناولت المناعة التنظيمية داخل المؤسسات المختلفة مثل دراسة جاسم عبدالجليل (٢٠٢٤م) (٣) حيث تناولت قياس مستوى المناعة التنظيمية في الاتحادات الرياضية بسلطنة عمان ، ودراسة أيمن عبدالعليم (٢٠٢٣م) (٢) حيث تناولت دور إدارة التنوع في تحقيق المناعة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج ، ودراسة عمار فتحي (٢٠٢٠م) (١١) حيث تناولت دور الذكاء الاستراتيجي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي : دراسة تطبيقية.

ثانياً: أهمية البحث والحاجة اليه:

أ - الأهمية النظرية:

- ١- وجود ندرة في الأبحاث التي تناولت المناعة التنظيمية في المجال الرياضي.
- ٢- معرفة درجة المناعة التنظيمية المتوفرة بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي.
- ٣- عدم وجود أبحاث على حد علم الباحث مستوى المناعة بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي.

ب - الأهمية التطبيقية:

- ١- قد يساعد في رفع المناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي.
- ٢- قد يحافظ على استقرار إدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي ومواجهة التهديدات التي يمكن ان تحدث مستقبلاً.
- ٣- قد يعمل علي زيادة تمكين العاملين داخل إدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

٤- قد يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي.

ثالثاً: هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على الواقع الفعلي للمناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي.

رابعاً: تساؤل البحث:

١- ما الواقع الفعلي للمناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي ؟

خامساً: مصطلحات البحث:

ب- المناعة التنظيمية:

قدرة المنظمة على حماية نفسها والدفاع عنها من الاخطار التي تواجهها من خلال مجموعة من العمليات التنظيمية التي تقوم بها جميع وظائف المنظمة عن طريق تحديد العوامل التي أدت وكانت السبب في هذه التهديدات والاطار والعمل على التصدي لها والقضاء عليها لكي تحافظ المنظمة علي وجودها وبقائها وبالتالي استمراريتها. (٦: ١١٢)

ثانياً: الدراسات السابقة:

١-دراسة ابتسام محمد عبد اللاه (٢٠٢٢)(١) بعنوان: الاستغراق الوظيفي مدخل لتحقيق المناعة التنظيمية.. دراسة ميدانية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا، وهدفت الدراسة التعرف على واقع الاستغراق الوظيفي مدخل لتحقيق المناعة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتمل مجتمع البحث على كلا من مديري ووكلاء ومعلمي وإداري المرحلة الابتدائية والاعدادية والثانوية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا، واستعانت الباحثة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت اهم النتائج هي: تحقق الاستغراق الوظيفي والمناعة التنظيمية بالمدراس بنسب متوسطة واهتت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة بتطبيق نظم المناعة التنظيمية من خلال التدريب المستمر للعاملين، كذلك تسليط الضوء على الدور الذي تؤديه وجود قاعدة بيانات في مواجهة التحديات المستقبلية للهيئات.

٢-دراسة حمزة خالد محمود (٢٠٢٢)(٥) بعنوان: استراتيجية المحيط الأزرق وأثرها في تعزيز المناعة التنظيمية في المستشفيات الخاصة، وهدفت الدراسة التعرف على أثر استراتيجية المحيط الأزرق في تعزيز المناعة التنظيمية في المستشفيات الأردنية الخاصة وبيان مدى اهتمام المنظمات بالاستراتيجيات والنظم الحديثة لتحقيق أهدافها في ظل التكنولوجيا المتطورة والتغيرات والتقلبات السريعة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، تمثل مجتمع البحث في العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة في مدينة عمان حيث بلغ عددهم ٣٤٠ مديراً وبلغ عدد العينة ١٩١ فرد، واستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت اهم النتائج هي: وجود أثر الاستراتيجية المهاد الازرق

بأبعادها المختلفة في المنة التنظيمية في المستشفيات الأردنية الخاصة وان مستوى تطبيق المنة التنظيمية مرتفع.

٣- دراسة صابر محمد سليم (٢٠٢٢)(٩) بعنوان: دور استراتيجيات التدريب في تعزيز المنة التنظيمية لدى المؤسسات الإعلامية في قطاع غزة، وهدفت الدراسة إلى معرفة دور استراتيجيات التدريب في تعزيز المنة التنظيمية لدى المؤسسات الإعلامية في قطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واشتمل مجتمع البحث على العاملين في المؤسسات الإعلامية بقطاع غزة والبالغ عددهم ٤٠٥ فرد، واستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت اهم النتائج هي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات التدريب والمنة التنظيمية بدرجة متوسطة، واوصت بضرورة استفادة المؤسسات من خبرات وتجارب العاملين لديها لاسيما الذين يمتلكون سنوات خبرة طويلة، وتخزين تلك المعلومات وحمايتها.

٤- دراسة Alshawabkeha, Z, A (2021)(١٩) بعنوان: أثر الحوكمة في تعزيز المنة التنظيمية في بلدية مادبا الكبرى" دراسة حالة"، هدفت الدراسة التعرف على تأثير الحوكمة في تقوية المنة التنظيمية في بلدية مادبا الكبرى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واشتمل مجتمع البحث على الموظفين الإداريون والمجالس المحلية والبلدية في بلدية محافظة مادبا والبالغ ٢١٠، واستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت اهم النتائج هي: وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين ابعاد الحوكمة مجتمعة على المنة التنظيمية.

٥- دراسة Assayah, A, M. (2020)(٢٠) بعنوان: المنة التنظيمية واثرها على خيارات التغيير الاستراتيجي التكنولوجي - دراسة ميدانية على الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، وهدفت الدراسة التعرف على مدى تأثير المنة التنظيمية على خيارات التغيير التكنولوجي الاستراتيجي في الشركات الصناعية الأردنية والبالغ عددهم ٤٧ شركة المدرجة في بورصة عمان، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واشتمل مجتمع الدراسة على العاملين في الشركان العمانية المدرجة في البورصة، واستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت اهم النتائج هي: وجود علاقة تأثير كبيرة بين ابعاد المنة التنظيمية والتحول الاستراتيجي والتكنولوجي.

أولاً: منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة ومناسبته لتحقيق أهداف البحث.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث:

أ- مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي والمتمثل في (أخصائي النشاط- المديرين) والبالغ عددهم (٨٧) فرد.

ب- عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث بواقع (٧١) فرد ونسبة مئوية (٨١.٦٠%)، وعينة البحث الاستطلاعية من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية بواقع (١٦) فرد ونسبة مئوية (١٨.٤٠%)، كما هو مبين بجدول (١).

جدول (١) تصنيف مجتمع وعينة البحث

م	تصنيف مجتمع البحث	عدد المجتمع	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية
١	أخصائي النشاط	٦٣	٥٣	١٠
٢	المديرون	٢٤	١٨	٦
	المجموع	٨٧	٧١	١٦
	النسبة المئوية	%١٠٠	%٨١.٦٠	%١٨.٤٠

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

١- استبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي:

أ- تحديد محاور الاستبيان:

لتحديد محاور الاستبيان اتبع الباحث الخطوات التالية:

- عمل دراسة تحليلية للمراجع العلمية والدراسات السابقة (٢)(٣)(٥)(٦)(٩)(١٣)(١٦) المرتبطة بالاستبيان قيد البحث.

- من خلال الدراسة التحليلية توصل الباحث لمجموعة من المحاور حيث قام بوضعها في استمارة استطلاع رأى للسادة الخبراء بهدف إبداء الرأي في مدى مناسبتها لموضوع البحث، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وعددهم (١٠) خبراء (مرفق ١) وقد اشترط الباحث في اختيار الخبراء أن تتوافر فيهم الشروط التالية:

وفي ضوء آرائهم تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠% فأكثر من مجموع آراء الخبراء ، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في المحاور المقترحة لاستبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي (ن=١٠)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	التعلم التنظيمي	١٠	%١٠٠
٢	الذاكرة التنظيمية	١٠	%١٠٠
٣	الثقافة التنظيمية	١٠	%١٠٠
٤	الابتكار	١٠	%١٠٠
٥	روح الفريق والتعاون	١٠	%١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في محاور استبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي، بلغت (١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث بالمحاور التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من ٧٠%، وبذلك تم الموافقة على عدد (٥) محاور.

ب- إعداد عبارات استبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي:
بعد تحديد محاور استبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي قام الباحث بوضع عدد من العبارات لكل محور من المحاور التي توصل لها الباحث من خلال آراء السادة الخبراء، وبلغ عدد عبارات استمارة الاستبيان (٤٨) عبارة في صورتها المبدئية موزعة على المحاور، وقد راعى الباحث عند صياغة عبارات الاستبيان في صورتها المبدئية أن تكون العبارات سهلة وبسيطة ومفهومة، حيث استخدم الباحث ميزان تقدير ثلاثي (مناسب=٣، مناسب إلى حد ما =٢، غير مناسب=١)، وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٣) التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات استبيان المناعة

التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي (ن=١٠)

روح الفريق والتعاون	الابتكار		الثقافة التنظيمية		الذاكرة التنظيمية		التعلم التنظيمي		الفرعي الرئيسي
	ع	%	ع	%	ع	%	ع	%	واقع المناعة التنظيمية
%١٠٠	١	%١٠٠	١	%١٠٠	١	%١٠٠	١	%٩٠	
%١٠٠	٢	%٩٠	٢	%٩٠	٢	%١٠٠	٢	%٩٠	
%١٠٠	٣	%٩٠	٣	%٩٠	٣	%١٠٠	٣	%١٠٠	
%١٠٠	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠	
%١٠٠	٥	%١٠٠	٥	%١٠٠	٥	%١٠٠	٥	%١٠٠	
%١٠٠	٦	%٩٠	٦	%٩٠	٦	%١٠٠	٦	%١٠٠	
%٩٠	٧	%٨٠	٧	%٩٠	٧	%٩٠	٧	%١٠٠	
%١٠٠	٨	%٩٠	٨	%١٠٠	٨	%١٠٠	٨	%١٠٠	
%٧٠	٩	%٩٠	٩	%٩٠	٩	%١٠٠	٩		
%١٠٠	١٠	%١٠٠	١٠	%١٠٠	١٠	%٩٠	١٠		

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات استبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي، تراوحت ما بين (٧٠%:١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من ٧٠%، وبذلك أصبح عدد العبارات (٤٨) عبارة.

٣- المعاملات العلمية لاستبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي:

- الصدق:

- صدق المحكمين:

لإيجاد صدق استمارة الاستبيان استخدم الباحث صدق المحتوى حيث تم تطبيق استبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (١٠) خبراء بهدف إبداء الرأي في أن الاستبيانات تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من ١٣/٣/٢٠٢٥م إلى ٢٥/٣/٢٠٢٥م .

- صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من صدق لاستبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي من خلال العرض على العينة الاستطلاعية من مجتمع البحث وخارج

عينة البحث الاساسية وعددها (١٦) فرد، وذلك في الفترة من ٤/٨ / ٢٠٢٥م إلى ١٨ / ٤ / ٢٠٢٥م
،وجداول من (٤) يوضح ذلك .

- الثبات:

لحساب الثبات لاستبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي، استخدم الباحث طريقة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ للعينة السابق استخدامها في حساب صدق الاتساق الداخلي، وجداول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤) صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع لاستبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي ومعامل الثبات ألفا كرونباخ (ن=١٦)

الفرعي الرئيسي		التعلم التنظيمي		الذاكرة التنظيمية		الثقافة التنظيمية		الابتكار		روح الفريق والتعاون	
ع	قيمة "ر"	ع	قيمة "ر"	ع	قيمة "ر"	ع	قيمة "ر"	ع	قيمة "ر"	ع	قيمة "ر"
١	٠.٩١	١	٠.٩٤	١	٠.٩٦	١	٠.٩٤	١	٠.٩٤	١	٠.٨٧
٢	٠.٩٤	٢	٠.٩١	٢	٠.٨١	٢	٠.٩٦	٢	٠.٩٦	٢	٠.٨٥
٣	٠.٩٨	٣	٠.٩٣	٣	٠.٩٢	٣	٠.٩٦	٣	٠.٩٦	٣	٠.٩٠
٤	٠.٩٥	٤	٠.٩٥	٤	٠.٩٣	٤	٠.٩٤	٤	٠.٩٤	٤	٠.٩١
٥	٠.٩٨	٥	٠.٩٦	٥	٠.٩٨	٥	٠.٩٨	٥	٠.٩٨	٥	٠.٩١
٦	٠.٩٦	٦	٠.٩٧	٦	٠.٩٦	٦	٠.٩٨	٦	٠.٩٨	٦	٠.٨٠
٧	٠.٩٧	٧	٠.٩٥	٧	٠.٨٥	٧	٠.٩٦	٧	٠.٩٦	٧	٠.٩٠
٨	٠.٩٠	٨	٠.٩٨	٨	٠.٩٦	٨	٠.٩٨	٨	٠.٩٨	٨	٠.٨٥
				٩	٠.٩٣	٩	٠.٩٦	٩	٠.٩٦	٩	٠.٩١
				١٠	٠.٩٤	١٠	٠.٩٦	١٠	٠.٩٦	١٠	٠.٩٤

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط لعبارات محاور استبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي ومحاورها قد تراوحت ما بين (٠.٨٠ : ٠.٩٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمحور، مما يشير إلى أن المحاور تتمتع بثبات عالي.

جدول (٥) صدق الاتساق الداخلي بين المحاور ومجموعها لاستبيان المناعة التنظيمية لدى العاملين برعاية شباب جامعة جنوب الوادي ومعامل الثبات ألفا كرونباخ (ن=١٦)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"	معامل ألفا كرونباخ
١	التعلم التنظيمي	١٧.٨١	٦.٥٥	٠.٩٩	٠.٨١
٢	الذاكرة التنظيمية	٢٢.٨٨	٨.٠٩	٠.٩٩	٠.٧٩
٣	الثقافة التنظيمية	٢٢.٤٤	٧.٩٧	٠.٩٥	٠.٧٩
٤	الابتكار	٢٢.٥٦	٨.٢٩	٠.٩٩	٠.٧٩
٥	روح الفريق والتعاون	٢٥.٦٣	٥.٩٣	٠.٩٧	٠.٨٢
مجموع الاستبيان					٠.٨٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤٢

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان ومجموعها تراوحت ما بين (٠.٩٥ : ٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، كما تراوحت معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) ما بين (٠.٧٩ : ٠.٨٢) كما بلغ معامل ألفا كرونباخ لاستبيان ككل (٠.٨٥) مما يشير إلى أن الاستبيان تتمتع بثبات عالي.

إجراءات تطبيق البحث:

بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبيان في صورتها النهائية تم التطبيق على عينة البحث الأساسية وقوامها (٧١) موظف برعاية شباب جامعة جنوب الوادي وذلك في الفترة من ٢٤/٤/٢٠٢٥م إلى ٢٢/٥/٢٠٢٥م وتم تجميع البيانات وتنظيمها.

رابعاً - المعالجات الإحصائية المستخدمة:

تحقيقاً لأهداف البحث ووفقاً لإجراءاته قام الباحث بالاستعانة بالحاسب الآلي في المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج حزمة البرامج الإحصائية المتقدمة (S.P.S.S) وقد استخدم الأساليب الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.
- معامل ارتباط بيرسون لحساب الصدق.
- معامل ألفا كرونباخ
- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي

• وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند (٠.٠٥).

ثانياً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني ما الواقع الفعلي للمناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي؟

أ- المحور الاول: التعلم التنظيمي:

جدول (٦) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والاتجاه لمحور التعلم التنظيمي (ن=٧١)

م	العبارات	الاستجابات			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه	الترتيب
		مؤيد	إلى حد ما	غير موافق					
١	تحرص إدارة رعاية الشباب على تكريم وتشجيع العاملين المتميزين علمياً	٢٦	٢٥	٢٠	١٤٨	٦٩.٤٨	٢.٠٨	إلى حد ما	٧
٢	تشجع إدارة رعاية الشباب العاملين على اكتساب الثقافة والتعليم وتطوير الذات أثناء الخدمة .	٣٩	١٥	١٧	١٦١	٧٥.٥٩	٢.٢٧	إلى حد ما	٣
٣	تحرص إدارة رعاية الشباب على دراسة تجارب المؤسسات الأخرى والاستفادة منها .	٣٥	١٥	٢١	١٥٦	٧٣.٢٤	٢.٢٠	إلى حد ما	٤
٤	تشجع إدارة رعاية الشباب العاملين على تبادل المعرفة والخبرات المختلفة داخل الإدارة.	٣١	٢٢	١٨	١٥٥	٧٢.٧٧	٢.١٨	إلى حد ما	٥
٥	تحرص الإدارة العليا لرعاية الشباب على تدريب وصقل العاملين بكل ما هو جديد في مجال العمل الإداري والفني .	٣١	٢٠	٢٠	١٥٣	٧١.٨٣	٢.١٥	إلى حد ما	٦
٦	تستفيد إدارة رعاية الشباب من الخبرات والتجارب السابقة التي مرت عليها .	٣٥	٢٠	١٦	١٦١	٧٥.٥٩	٢.٢٧	إلى حد ما	٣
٧	تهتم إدارة رعاية الشباب بدراسة وتحليل أسباب المشكلات التي تتعرض لها رعاية الشباب .	٤٤	١٠	١٧	١٦٩	٧٩.٣٤	٢.٣٨	موافق	٢
٨	تطبق رعاية الشباب أسلوب فرق العمل عند تنفيذ الاعمال والمهام المختلفة .	٤١	١٧	١٣	١٧٠	٧٩.٨١	٢.٣٩	موافق	١
مجموع المحور					١٢٧٦	٧٤.٨٨	٢.٢٥	إلى حد ما	

يتضح من جدول (٦) ما يلي:

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (التعلم التنظيمي) في استبيان المناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي تراوحت ما بين (٦٩.٤٨% : ٧٩.٨١%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٤.٨٨%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.٠٨ : ٢.٣٩) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٢٥).

- حيث تبين في محور تعزيز التعلم التنظيمي أن العبارة رقم (٨) " تطبق رعاية الشباب أسلوب فرق العمل عند تنفيذ الاعمال والمهام المختلفة " جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى الموافقة.

ويرجع الباحث ذلك إلى ان اعمال رعاية الشباب تتكفل بها لجان تنظيمية وهي مكونه من اشخاص ذو خبرات في مجال عمل اللجنة، لذلك نجد ان رعاية الشباب دائما ما يعول على فرق العمل لإنهاء الاعمال المختلفة، فرق العمل تلك من شأنها ان تقوي من نظام المناعة التنظيمية لدى رعاية الشباب. وذلك يتفق مع نتائج دراسة صابر محمد (٢٠٢٢م) (٩) ان العمل في فريق والتبادل المعرفي لها القدرة على المساعدة في تكوين المناعة التنظيمية الطبيعية، وتوصيات دراسة محمد إبراهيم (٢٠٢٢م) (١٣) وهي ضرورة تعزيز العمل الجماعي ومنهج فرق العمل.

كما تبين أن العبارة رقم (١) " تحرص إدارة رعاية الشباب على تكريم وتشجيع العاملين المتميزين علمياً " جاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى الموافقة، كما اتجه المحور إلى حد ما.

ويعزو الباحث ذلك إلى قلة الخبرة الإدارية والقيادية لدى أعضاء مجلس الإدارة، حيث ان التدريب والتطوير وتشجيع العاملين المتميزين من الأمور الهامة للغاية في الحفاظ على استقرار الهيئة وتقدمها.

ويتفق ذلك مع دراسة رنا عبد الله (٢٠٢١م) (٦) التي جاءت في توصياتها ضرورة قيام الهيئات بعقد ورش عمل ودورات تدريبية بشكل مستمر وضرورة عقد دورات تدريبية للعاملين.

ب- المحور الثاني: الذاكرة التنظيمية:

جدول (٧) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والاتجاه لمحور الذاكرة التنظيمية (ن=٧١)

م	العبارات	الاستجابات			المقدرة	الدرجة	النسبة المئوية	الحسابي المتوسط	الاتجاه	الترتيب
		موافق	موافق جزئياً	غير موافق						
١	تهتم إدارة رعاية الشباب بجمع بيانات عن التوقعات المستقبلية للإدارة	٤٠	١٥	١٦	١٦٦	٧٧.٩٣	٢.٣٤	موافق	٤	
٢	يحرص القائمين على قاعدة البيانات على عرض بيانات ومعلومات لمتخذي القرار في توقيت مناسب	٢٨	٢٨	١٥	١٥٥	٧٢.٧٧	٢.١٨	إلى حد ما	٧	
٣	تهتم إدارة التخطيط والمتابعة برعاية الشباب بجمع معلومات عن تجارب المؤسسات الأخرى وعرضها على الإدارة العليا للاستفادة منها	٤٩	٨	١٤	١٧٧	٨٣.١٠	٢.٤٩	موافق	١	
٤	تعتمد الإدارة العليا برعاية الشباب على البيانات المخزنة عند اصدار التعليمات .	٣٥	١٩	١٧	١٦٠	٧٥.١٢	٢.٢٥	إلى حد ما	٥	
٥	يتوفر لدى إدارة رعاية الشباب فنيين متخصصين في التعامل مع البرامج الالكترونية	٢٤	٣٤	١٣	١٥٣	٧١.٨٣	٢.١٥	إلى حد ما	٨	
٦	تمتلك إدارة رعاية الشباب قاعدة بيانات ومعلومات ويتم تحديثها بصورة دورية .	٣٤	٢١	١٦	١٦٠	٧٥.١٢	٢.٢٥	إلى حد ما	٥	
٧	تتسم قاعدة بيانات إدارة رعاية الشباب بالأمان وسهولة الاستخدام عند الحاجة إليها	٤٢	١٧	١٢	١٧٢	٨٠.٧٥	٢.٤٢	موافق	٢	
٨	تستخدم إدارة رعاية الشباب وسائل تكنولوجية حديثة لتخزين البيانات .	٣٠	٢٢	١٩	١٥٣	٧١.٨٣	٢.١٥	إلى حد ما	٨	
٩	يتم توثيق المعلومات والإجراءات والسياسات مما يساعد في الحفاظ على المعرفة ويسهل الوصول إليها عند الحاجة.	٣٦	٢٦	٩	١٦٩	٧٩.٣٤	٢.٣٨	موافق	٣	
١٠	يتم تعزيز التواصل المفتوح والفعال بين العاملين مما يساعد في تبادل المعرفة والخبرات.	٣٢	٢٢	١٧	١٥٧	٧٣.٧١	٢.٢١	إلى حد ما	٦	
	مجموع المحور				١٦٢٢	٧٦.١٥	٢.٢٨	إلى حد ما		

يتضح من جدول (٧) ما يلي:

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (التعلم التنظيمي) في استبيان المناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي تراوحت ما بين (٧١.٨٣% : ٨٣.١٠%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٦.١٥%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.١٥ : ٢.٤٩) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٢٨).

- حيث تبين في محور تعزيز التعلم التنظيمي أن العبارة رقم (١) " تهتم إدارة التخطيط والمتابعة برعاية الشباب بجمع معلومات عن تجارب المؤسسات الأخرى وعرضها على الإدارة العليا للاستفادة منها " جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى الموافقة.

ويعزو الباحث ذلك إلى محاولة وسعى الإدارة بتحقيق عنصر المنافسة من خلال الاستفادة من تجارب المؤسسات الأخرى الناجحة عن طريق تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة.

واختلف مع ذلك مع دراسة حمزه خالد (٢٠٢٢م) (٥) والتي جاءت في نتائجها ان المستشفيات الخاصة تعاني من ضعف وقصور في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة.

ويؤكد الباحث على أهمية توافر متخصصين في التعامل مع البرامج الالكترونية حيث قلة الموارد المادية والبشرية المتاحة والمتابعة برعاية الشباب ومصادر تمويل المتاحة والتي تجعله عاجزا عن تطوير أساليب العمل.

-كما تبين أن العبارة رقم (٨) " تستخدم إدارة رعاية الشباب وسائل تكنولوجيا حديثة لتخزين البيانات " جاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى الموافقة، كما اتجه المحور إلى الموافقة.

يعزو الباحث ذلك إلى قلة اعتماد رعاية الشباب على التحول الرقمي مما يجعل هناك صعوبة في تخزين البيانات والمعلومات التي يحتاجها، بالرغم من أهمية وجود قاعدة بيانات تساعد رعاية الشباب في مواجهة التحديات المستقبلية.

وتتفق في ذلك دراسة ابتسام محمد (٢٠٢٢م) (١) التي جاءت في توصياتها أهمية تسليط الضوء على الدور الذي توديه وجود قاعدة البيانات في مواجهة التحديات المستقبلية للهيئات.

ج- المحور الثالث: الثقافة التنظيمية:

جدول (٨) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والاتجاه لمحور الذاكرة التنظيمية (ن=٧١)

م	العبارة	الاستجابات			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق					
١	يتوفر لدى إدارة رعاية الشباب نظام ثابت ومعلن للمكافآت	٤٨	١١	١٢	١٧٨	٨٣.٥٧	٢.٥١	موافق	١
٢	تحرص إدارة رعاية الشباب على تقديم الدعم المعنوي للعاملين لضمان استمرار تميزهم	٢٧	٢٥	١٩	١٥٠	٧٠.٤٢	٢.١١	إلى حد ما	١٠
٣	تسمح إدارة رعاية الشباب بتطوير الهيكل التنظيمي طبقاً للمستجدات المحيطة	٤٢	١٧	١٢	١٧٢	٨٠.٧٥	٢.٤٢	موافق	٣
٤	يتسم نظام المكافآت والحوافز داخل إدارة رعاية الشباب بالعدالة والمساواة	٣٣	٢٨	١٠	١٦٥	٧٧.٤٦	٢.٣٢	إلى حد ما	٥
٥	تمنح إدارة رعاية الشباب الفرصة للعاملين للحصول على الترقيات والمناصب	٣٦	٢٠	١٥	١٦٣	٧٦.٥٣	٢.٣٠	إلى حد ما	٧
٦	تتبع إدارة رعاية الشباب سياسة تقييم القرارات للتعرف على سلبيات وإيجابيات القرار	٤٣	١٨	١٠	١٧٥	٨٢.١٦	٢.٤٦	موافق	٢
٧	يسهل الهيكل التنظيمي لإدارة رعاية الشباب من عملية الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة	٤٠	١٩	١٢	١٧٠	٧٩.٨١	٢.٣٩	موافق	٤
٨	يتصف الهيكل التنظيمي لإدارة رعاية الشباب بالوضوح فيما يخص السلطة والمسؤولية	٣٠	٢٦	١٥	١٥٧	٧٣.٧١	٢.٢١	إلى حد ما	٨
٩	تحرص إدارة رعاية الشباب على تبادل المعلومات بين جميع أعضاء الإدارة	٢٨	٢٧	١٦	١٥٤	٧٢.٣٠	٢.١٧	إلى حد ما	٩
١٠	تمنح إدارة رعاية الشباب العاملين الاستقلالية في اصدار القرارات فيما يتعلق بمسؤولياتهم	٣٤	٢٥	١٢	١٦٤	٧٧.٠٠	٢.٣١	إلى حد ما	٦
	مجموع المحور				١٦٤٨	٧٧.٣٧	٢.٣٢	إلى حد ما	

يتضح من جدول (٨) ما يلي:

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (التعلم التنظيمي) في استبيان المناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي تراوحت ما بين (٧٠.٤٢% : ٨٣.٥٧%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٧.٣٧%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.١١ : ٢.٥١) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٣٢).

- حيث تبين في محور تعزيز التعلم التنظيمي أن العبارة رقم (١) " يتوفر لدى إدارة رعاية الشباب نظام ثابت ومعلن للمكافآت " جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى الموافقة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الجانب المالي ومن ضمنها المكافآت لها لائحة مالية معتمدة من الجامعة، والمكافآت لها دور رئيسي لضمان استقرار رعاية الشباب.

وتتفق في ذلك دراسة سناء أحمد (٢٠٢٠م) (٨) والتي اكدت توصياتها على ضرورة وضع وتطوير نظام واضح للمكافآت والتعويضات داخل الهيئات.

- كما تبين أن العبارة رقم (٩) " تحرص إدارة رعاية الشباب على تبادل المعلومات بين جميع أعضاء الإدارة " جاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى حد ما. ويعزو الباحث ذلك إلى قلة اهتمام إدارة رعاية الشباب على التنظيم غير الرسمي، وقلة العمل على زيادة العلاقات بين العاملين في رعاية الشباب مما اثر على تبادل المعلومات، ومن جهة أخرى قد يكون السبب هو نقص البنية التحتية للتحويل الرقمي داخل النادي مما يجعل تبادل المعلومات أكثر تعقيداً.

تؤكد توصيات دراسة هيثم صبحي (٢٠٢١م) (١٨) على ضرورة اهتمام الهيئة بالتنظيم غير الرسمي وانه يؤثر بشكل كبير في أداء العاملين.

د- المحور الرابع: الابتكار:

جدول (٩) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والاتجاه لمحور الابتكار

(ن=٧١)

م	العبارات	الاستجابات			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق					
١	يتم تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل.	٣٢	٢٥	١٤	١٦٠	٧٥.١٢	٢.٢٥	إلى حد ما	٥
٢	يتم انجاز الأعمال الموكلة إلى بأسلوب متطور.	٣٢	٢٢	١٧	١٥٧	٧٣.٧١	٢.٢١	إلى حد ما	٦
٣	يتم تقديم الأفكار الجديدة للعمل.	٣٤	٢٧	١٠	١٦٦	٧٧.٩٣	٢.٣٤	موافق	٣
٤	أحرص علي التميز في عملي.	٣٢	٣٠	٩	١٦٥	٧٧.٤٦	٢.٣٢	إلى حد ما	٤
٥	أحرص علي اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة عليه.	٤٠	١٧	١٤	١٦٨	٧٨.٨٧	٢.٣٧	موافق	١
٦	توجد اساليب جديدة لتقييم العاملين بالإدارة.	٢٠	٣٥	١٦	١٤٦	٦٨.٥٤	٢.٠٦	إلى حد ما	٧
٧	توجد سياسات وبرامج متطورة داخل الإدارة.	٣٨	١٩	١٤	١٦٦	٧٧.٩٣	٢.٣٤	موافق	٣
٨	يتم تطوير اليات المعلومات والمعارف داخل الإدارة.	٣٧	٢١	١٣	١٦٦	٧٧.٩٣	٢.٣٤	موافق	٣
٩	تسعى الإدارة على تشجيع العاملين على الابتكار.	٤١	١٥	١٥	١٦٨	٧٨.٨٧	٢.٣٧	موافق	١
١٠	تحرص الإدارة على تشجيع العاملين لتحقيق التميز في العمل.	٤٢	١٢	١٧	١٦٧	٧٨.٤٠	٢.٣٥	موافق	٢
مجموع للمحور					١٦٢٩	٧٦.٤٨	٢.٢٩	إلى حد ما	

يتضح من جدول (٩) ما يلي:

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (التعلم التنظيمي) في استبيان المناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي تراوحت ما بين (٦٨.٥٤% : ٧٨.٨٧%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٦.٤٨%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢٠.٠٦ : ٢.٣٧) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٢٩).

- حيث تبين في محور تعزيز التعلم التنظيمي أن العبارة رقم (٩) " تسعى الإدارة على تشجيع العاملين على الابتكار " جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى الموافقة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن القيادة الفعالة تلعب دورًا حيويًا في قيادة الابتكار ودعمه، يحدد القادة الرؤية، ويخلقون إحساسًا بالهدف، ويقدمون التوجيه والموارد لمبادرات الابتكار، كما إنها تعزز بيئة تشجع على المخاطرة، وتمكن الموظفين، وتؤدي بالقوة. يعد التزام القيادة ودعمها أمرًا بالغ الأهمية في رعاية ثقافة الابتكار ودفع جهود الابتكار لذلك على قادة الأندية ادراك أهمية تمكين العاملين وتشجيعهم للابتكار من اجل تحقيق اهداف رعاية الشباب.

- كما تبين أن العبارة رقم (٦) " توجد اساليب جديدة لتقييم العاملين بالإدارة " جاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى حد ما. ويعزو الباحث ذلك إلى أن قادة رعاية الشباب لابد ان تهتم بثقافة الابتكار ويشمل ذلك القيم والمواقف والسلوكيات التي تشجع الفضول والمخاطرة والتعاون والتجريب.

حيث اشارت نتائج دراسة رنا عبد الله (٢٠٢١م) (٦) إلى أن ثقافة الابتكار تعمل على تعزيز بيئة مفتوحة وشاملة حيث يشعر الأفراد بالقدرة على المساهمة بأفكارهم وتبني التغيير. ويرى الباحث أن لكي يتم تطوير مهارات القيادة لتعزيز الابتكار والتجديد في الفريق لابد من توافر قائدًا قادرًا على تحفيز الأعضاء وتوجيههم نحو الابتكار والتجديد، وأن يكون لديه القدرة على تشجيع الأعضاء على التفكير الإبداعي وتقديم الأفكار المبتكرة وتوفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والتجديد، وتوجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف المبتكرة وتقديم التغذية الراجعة والتقييم.

هـ- المحور الخامس: روح الفريق والتعاون:

جدول (١٠) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والاتجاه لمحور روح الفريق والتعاون (ن=٧١)

م	العبارة	الاستجابات			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه	الترتيب
		موافق	لا موافق	غير موافق					
١	تشجيع روح العمل الجماعي والتعاون على كافة المستويات الإدارية يساعد على اتخاذ القرارات الصائبة.	٤٢	١٨	١١	١٧٣	٨١.٢٢	٢.٤٤	موافق	٢
٢	رؤية مشتركة وهدف واحد يسعى الجميع لتحقيقه	٢٩	٢٦	١٦	١٥٥	٧٢.٧٧	٢.١٨	لا موافق	١٠
٣	يمكن العاملين الاعتماد على زملائهم دون الشك في انفسهم	٣٠	٢٥	١٦	١٥٦	٧٣.٢٤	٢.٢٠	لا موافق	٩
٤	يوجد قدر جيد من التواصل والتعاون بين عاملين الإدارة	٣٠	٢٧	١٤	١٥٨	٧٤.١٨	٢.٢٣	لا موافق	٨
٥	تتوفر علاقات إنسانية بين العاملين والمستفيدين من رعاية الشباب في المناسبات الخاصة .	٣٨	١٩	١٤	١٦٦	٧٧.٩٣	٢.٣٤	موافق	٥
٦	يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالمستفيدين بعد التشاور معهم واخذ الرأي المناسب.	٣٤	٢٢	١٥	١٦١	٧٥.٥٩	٢.٢٧	لا موافق	٦
٧	استمع إلى آراء الزملاء داخل الإدارة واقدم تقديراً لجهودهم ومساهماتهم.	٣٥	٢٨	٨	١٦٩	٧٩.٣٤	٢.٣٨	موافق	٣
٨	تنظيم ورش عمل وتدريبات لتطوير المهارات الاجتماعية والتواصل الفعال بين عاملين الإدارة.	٢٨	٣٠	١٣	١٥٧	٧٣.٧١	٢.٢١	لا موافق	٧
٩	يتك تشجع العاملين بالإدارة على أخذ المبادرة واقتراح الأفكار والحلول.	٤٠	١٧	١٤	١٦٨	٧٨.٨٧	٢.٣٧	موافق	٤
١٠	يتم تنظيم جلسات تفكير جماعي يمكن أن يساعد العاملين بالإدارة على تبادل الأفكار والوصول إلى حلول إبداعية.	٤٥	١٥	١١	١٧٦	٨٢.٦٣	٢.٤٨	موافق	١
مجموع المحور					١٦٣٩	٧٦.٩٥	٢.٣١	إلى حد ما	

يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (التعلم التنظيمي) في استبيان المناعة التنظيمية بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي تراوحت ما بين (٧٢.٧٧% : ٨٢.٦٣%)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٦.٩٥%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.١٨ : ٢.٤٨) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٣١).

- حيث تبين في محور تعزيز التعلم التنظيمي أن العبارة رقم (١٠) " يتم تنظيم جلسات تفكير جماعي يمكن أن يساعد العاملين بالإدارة على تبادل الأفكار والوصول إلى حلول إبداعية "جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى الموافقة.

لذلك يرى الباحث انه يجب على القائد أن يكون ملتزماً بتعزيز روح العمل الجماعي في الفريق. يجب أن يكون القائد متفهماً لاحتياجات وتطلعات الأعضاء، وأن يعمل على توفير الدعم والموجهة اللازمة. يجب أن يكون القائد قادراً على التعامل مع التحديات وحل المشاكل التي تواجه الفريق، وأن يكون لديه القدرة على تحفيز الأعضاء وتحقيق النجاح المشترك

- كما تبين أن العبارة رقم (٢) "توجد رؤية مشتركة وهدف واحد يسعى الجميع لتحقيقه" جاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور حيث اتجهت إلى حد ما.

ويرى الباحث انه لتعزيز روح العمل الجماعي في الفرق يتطلب جهوداً مشتركة من القيادة وأعضاء الفريق، يجب أن يكون هناك التزام قوي بالتعاون والتفاعل الإيجابي والاحترام المتبادل.

واتفق مع ذلك نتائج دراسة سارة حسين (٢٠١٧م) (٧) حيث اشارت إلى ان تعزيز روح العمل الجماعي في الفرق يتطلب قائداً قوياً وملتزماً، بحيث يكون القائد قدوة ومثالاً للأعضاء وأن يعمل على تعزيز التواصل الفعال وتشجيع روح الفريق وتوفير الدعم والتوجيه، بالتالي فإن الفريق سيكون قادراً على تحقيق النجاح وتحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة.

أولاً: الاستخلاصات:

في ضوء الإجابة علي أهداف البحث والمنهج المستخدم توصل الباحث إلى ما يلي:

١. تعتمد الإدارة على فرق العمل عند تنفيذ المهام المختلفة وهي تساعد على تدعيم المناعة التنظيمية داخل الإدارة.

٢. لا يتم تبادل المعرفة والخبرات بين العاملين داخل رعاية الشباب بالصورة المطلوبة.

٣. قلة الدورات التدريبية التي تنظمها رعاية الشباب للعاملين.

٤. قلة الموارد المادية والبشرية المتوفرة لدى رعاية الشباب.

٥. ضعف قاعدة البيانات المتوفرة لدى رعاية الشباب وقلة الاعتماد التحول الرقمي في إدارة شؤون رعاية الشباب.

٦. نقص الكوادر البشرية المتخصصة في التعامل مع البرامج الإلكترونية ووسائل الاتصال الحديث.
٧. غياب الدعم المعنوي المقدم من إدارة رعاية الشباب للعاملين فيه.

ثانياً: التوصيات:

- ١-زيادة الحوافز المادية المقدمة من الجامعة.
- ٢-توفير دورات تدريبية لتنمية وصقل مهارات العاملين برعاية الشباب.
- ٣-توفير مباني مجهزة لكل إدارة على حدا، واستقطاب عاملين على كفاءة عالية وقادرين على انجاز مهام عملهم.
- ٤-يوصي الباحث الاجهزة المعنية باستخدام مقياس المناعة التنظيمية لما له من اهمية في التعرف على مدى تحديد مستوى المناعة التنظيمية .
- ٥-إجراء بحوث مستقبلية لتشمل متغيرات أخرى للمناعة التنظيمية واستخدام أساليب متعددة لجمع المعلومات والبيانات، والسعي إلى أسقاط هذا البحث على هيئات رياضية أخرى.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

١. ابتسام محمد عبد اللاه (٢٠٢٢): الاستغراق الوظيفي مدخل لتحقيق المناعة التنظيمية: دراسة ميدانية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا، مجلة كلية التربية، مج١٩، ع١١٥، كلية التربية، جامعة بني سويف، مصر.
٢. أيمن عبدالعليم محمد (٢٠٢٣): دور إدارة التنوع في تحقيق المناعة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج المجلة العلمية لعلوم الرياضة ، مج٥، ع٢، كلية التربية الرياضية، جامعة المنوفية.
٣. جاسم عبدالجليل سويد (٢٠٢٤): قياس مستوى المناعة التنظيمية في الاتحادات الرياضية بسلطنة عمان مجلة تطبيقات علوم الرياضة ، ع١١٩، كلية التربية الرياضية للبنين بأبوقير، جامعة الإسكندرية.
٤. جامعة الدول العربية(٢٠٠١): مجلس الوزراء الشؤون الاجتماعية، التقرير الاجتماعي العربي، القاهرة..
٥. حمزة خالد محمود (٢٠٢٢): استراتيجية المحيط الازرق وأثرها في تعزيز المناعة التنظيمية في المستشفيات الخاصة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن.
٦. رنا عبد الله محمد(٢٠٢١): تأثير التفكير النظمي في زيادة المناعة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المسؤولين في شركة الحفر العراقية، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد (٤٧)، جامعة البصرة ،العراق.

٧. سارة حسين ذكي (٢٠١٧): أثر القيادة الملهمة على الانتماء التنظيمي: دراسة تطبيقية على مصلحة الرقابة الصناعية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد (٢)، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

٨. سناء أحمد أبو زعيتر (٢٠٢٠): دور نظام المناعة التنظيمية في التوازن الاستراتيجي: دراسة تطبيقية في المستشفيات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

٩. صابر محمد سليم (٢٠٢٢): دور استراتيجيات التدريب في تعزيز المناعة التنظيمية لدى المؤسسات الإعلامية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

١٠. عثمان رياض عبد المجيد (٢٠٠٦): نظم المناعة التنظيمية وأثرها في استراتيجيات إدارة الازمات اختبار الدور الوسيط لنظم المعلومات الإدارية: دراسة ميدانية على شركات الصناعات الغذائية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

١١. عمار فتحي إسماعيل (٢٠٢٠): دور الذكاء الاستراتيجي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي : دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، س٧، ع١، كلية التجارة، جامعة المنوفية.

١٢. كمال درويش، اسماعيل حامد (٢٠٠٠): التنظيمات في المجال الرياضي، دار السعادة، القاهرة.

١٣. محمد إبراهيم زيدان وآخرون (٢٠٢٢): أثر القيادة التحويلية في نظم المناعة التنظيمية" دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع١٤، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

١٤. محمد حميد جاسم (٢٠١٨): القيادة الملهمة وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.

١٥. محمود صديق عبدالواحد (٢٠٠٥): تقويم الأنشطة الطلابية بجامعة أسيوط، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.

١٦. مي ناصر حسن (٢٠٢٢): أثر المناعة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي من خلال استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية والامن الوطني، رسالة ماجستير/ كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

١٧. ناهد محمد حسن (٢٠٠٣): الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتفسير الذات لدى أخصائي النشاط الرياضي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.

١٨. هيثم صبحي عبد الغني (٢٠٢١): مدى مساهمة ابعاد المناعة التنظيمية في تعزيز اليقظة الاستراتيجية داخل الكليات التقنية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

ثانيًا: المراجع باللغة الأجنبية

19. Alshawabkeha, Z, A (2021): The impact of governance on strengthening organization immunity in greater Madaba municipality: A case study. Scientific and professional journal, ١٨٩٢. - ١٨٨١.
20. Assayah, A, M (2020): Organization immunity and its effect on strategic technological change Afield study at Jordanian industrial companies listed in Amman Stok exchange. Academy of strategic management journal, 1-10.
21. Gilley, Et al (2009): The university immune system: overcoming resistance to change, by contemporary issues in education research, vol 2, no 3.