



مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (25) – العدد الأول – يناير 2024



دور المناعة التنظيمية في تعزيز الصحة التنظيمية
بالجامعات الخاصة في مصر - دراسة ميدانية

**The role of organizational immunity in promoting
organizational health in private universities in Egypt
A field study**

الدكتور/ محمد حسين صلاح أحمد

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالقويعة

جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية

drmohammedhussein73@gmail.com

2023-11-09	تاريخ الإرسال
2023-11-14	تاريخ القبول
https://jsst.journals.ekb.eg/ رابط المجلة:	

الملخص:

الهدف من البحث: يهدف البحث إلى التعرف على درجة إدراك عينة الدراسة لمستوى المناعة التنظيمية السائد بالجامعات الخاصة في مصر من خلال قياس أبعادها المتمثلة في: (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) وبالتالي معرفة مستواه بشكل سليم بغرض تحسينه، والتعرف على درجة إدراك عينة الدراسة لمستوى الصحة التنظيمية السائد بالجامعات الخاصة في مصر من خلال قياس أبعادها المتمثلة في: (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) وبالتالي معرفة مستواها بشكل سليم بغرض تحسينها ، والتوصل لمعرفة طبيعة العلاقة بين إجمالي أبعاد المناعة التنظيمية وإجمالي أبعاد الصحة التنظيمية - إن وجدت- بالجامعات الخاصة في مصر ، وتقديم المقترحات وسبل العلاج لتعزيز مستوى المناعة التنظيمية وصولاً لزيادة مستوى الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر.

منهجية البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي للجزء الميداني والمنهج التحليلي للجزء النظري، كما تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات هما المصادر الأولية والمصادر الثانوية، فبالنسبة للمصادر الأولية: وتم فيها استخدام قائمة استقصاء ووجهت إلى عينة الدراسة المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الخاصة في مصر والبالغ قوامها 370 مفردة، أما المصادر الثانوية: فتم جمعها من المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.

نتائج البحث: أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لإجمالي أبعاد نظام المناعة التنظيمية على إجمالي أبعاد الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر، بمعنى أنه في حالة زيادة درجة الاهتمام برفع مستوى المناعة التنظيمية تزداد الفرصة المتوقعة لتعزيز الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر.

الكلمات المفتاحية: المناعة التنظيمية - الصحة التنظيمية - الجامعات الخاصة في مصر.



Abstract:

Research Objective: The research aims to identify the degree of awareness of the study sample of the level of organizational immunity prevailing in private universities in Egypt by measuring its dimensions represented by: (organizational learning/ organizational memory/ organizational DNA) and thus knowing its level properly in order to improve it, and identify the degree of awareness of the study sample of the level of organizational health prevailing in private universities in Egypt by measuring: (Clarity of goals/ effectiveness of communication/ balance of power/ utilization of resources/ cohesion or affiliation/ morale/ independence/ creativity/ adaptation/ problem solving) and thus to know their level properly in order to improve them, to find out the nature of the relationship between the total dimensions of organizational immunity and the total dimensions of organizational health – if any - in private universities in Egypt, and to submit proposals and remedies to enhance the level of organizational immunity to increase the level of organizational health in private universities in Egypt.

Research Methodology: The researcher used the descriptive method for the field part and the analytical method for the theoretical part, and also relied on two sources to collect data, namely primary sources and secondary sources, for the primary sources: a survey list was used and directed to the study sample represented by the faculty and the auxiliary body of private universities in Egypt, which is 370 individuals, as for secondary sources: they were collected from references related to the subject of the study.

Research Results: The results of the field study showed that there is a statistically significant relationship of the total dimensions of the organizational immune system to the total dimensions of organizational health in private universities in Egypt, meaning that if the degree of interest in raising the level of organizational immunity increases, the expected opportunity to strengthen organizational health in private universities in Egypt increases.

Keywords: Organizational immunity – organizational health – private universities in Egypt.

أولاً- مقدمة البحث:

إن طبيعة الحياة التي نعيش فيها تتسم بالتغيير والتقدم المذهل على جميع الأصعدة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والمعلوماتية..... وغيرها، وإزاء ذلك تبرز أهمية الحاجة لإجراء تغييرات مستمرة وسريعة على منظومة التعليم بشكل عام وعلى مؤسسات التعليم العالي في مصر خاصة؛ بهدف التواءم مع تلك التغييرات من أجل إعداد أجيال متسلحة بالعلم المتطور وتكون قادرة على المنافسة الداخلية والخارجية.

وتعد الجامعات الخاصة من أحد روافد منظومة التعليم العالي مصر؛ فهي تعمل على تخفيف الضغط عن الجامعات الحكومية، كما أنها تقوم بتقديم برامج تعليمية متطورة تسعى لتلبية متطلبات سوق العمل سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي، بالإضافة إلى أنها تقلل من فرص اغتراب أبناءنا في الخارج وذلك من خلال استهداف إنشاء فروع جامعات خاصة تعزز الصلات بين منظومة التعليم العالي المصرية ومثيلاتها في الدول المتقدمة.

وبالنظر للجامعات الخاصة نجد أنها تمثل حالة مشابهة لجسم الإنسان؛ فهي تحتاج إلى نظام للمناعة مشابه لنظام المناعة البشري، إذ يشير هذا النظام إلى كفاءة القدرة الجسدية للجسم في المحافظة عليه، فعندما يفشل الجهاز المناعي في جسم الإنسان نتيجة لمهاجمته من الخارج فمن الممكن أن تكون النتائج كارثية، ولحد من وطأة تلك المؤثرات فإن الجامعات تلجأ إلى إتباع نظم المناعة التنظيمية لتساعدها في عملية التصدي والدفاع وإزالة المهددين للكيان التنظيمي والوصول إلى جامعات تتمتع بمستقبل جيد تسود فيه الصحة التنظيمية بعيد عن المخاطر والأمراض التنظيمية.

هذا وترتبط درجة تمتع المؤسسات التعليمية بصحة تنظيمية جيدة بقدرتها على خلق بيئة عمل وبيئة تعليمية مناسبة وتشجع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين على الإبداع والابتكار وتتجنب المشاكل والصراعات وتشجع على العمل الجماعي، وتقدر جميع العاملين وتهتم بهم وتهتم برفع الروح المعنوية لهم وتحميهم من الضغوط النفسية والاجتماعية (الكمالي، 2011)، وتستغل قدرات وطاقات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتحقيق أهدافها بشكل عام بجانب تحقيق أهدافهم الخاصة.

ومما سبق يتضح الأهمية البالغة لوجود صحة تنظيمية بالجامعات نظراً لأنها تساهم في نجاحها وتزيد من فرصتها نحو التميز والتنافس وهذا يتطلب قيام هذه الجامعات بتطبيق نظام للمناعة التنظيمية ليكون بمثابة حائط الصد ضد أي هجمات أو تحديات من البيئة يمكنها عرقلة تلك الجامعات عن تأدية دورها وتحقيق أهدافها.

لذا فيمكن القول: أن هذه الدراسة تُعد من الدراسات الهامة نظراً لأنها تسعى لمعرفة دور المناعة التنظيمية في تعزيز الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر.



ثانياً – الدراسات السابقة:

تناول البحث بعض من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة؛ حيث تم تقسيم ملخص لتلك الدراسات إلى نوعين كما في الجدول رقم (1) التالي:

جدول رقم (1) " ملخص للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة"

1- الدراسات المتعلقة بالمناعة التنظيمية:
أ- دراسة (Makinrilas et al, 2015)
هدفت الدراسة إلى: التعرف على طبيعة العلاقة بين الحمض النووي التنظيمي للشركات والمسئولية الاجتماعية والبيئية لتلك الشركات، وتوصلت إلى: وجود تأثير لأبعاد الحمض النووي التنظيمي على الاهتمام بالمسئولية الاجتماعية والبيئية للمنظمات.
ب- دراسة (Nafei, 2015)
هدفت الدراسة إلى: التركيز على دور الحمض النووي التنظيمي في تحسين الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية المصرية، وتوصلت إلى: أن للحمض النووي التنظيمي تأثير مباشر على الأداء التنظيمي.
ج- دراسة (أبو حجاج، 2020)
هدفت الدراسة إلى: معرفة أثر المناعة التنظيمية في إدارة الأزمات بشبكة الأقصى الإعلامية، وتوصلت إلى: توافر المناعة بأبعادها (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) لدى شبكة الأقصى الإعلامية، كذلك توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المناعة التنظيمية وإدارة الأزمات.
د- دراسة (اسماعيل، 2020)
هدفت الدراسة إلى: تحديد نوع وقوة العلاقة بين المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي والمناعة التنظيمية والذكاء الاستراتيجي، والذكاء الاستراتيجي والتميز المؤسسي لجامعة السادات ، والتعرف على الدور الوسيط للذكاء الاستراتيجي في العلاقة بين المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي ، وتوصلت إلى: وجود علاقة ارتباط بين أبعاد المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي، ووجود علاقة ارتباط بين أبعاد المناعة التنظيمية ومستوي الذكاء الاستراتيجي ، ووجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الاستراتيجي والتميز المؤسسي ، ووجود درجة توافق بين أبعاد المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي، كما اتضح دور الذكاء الاستراتيجي كمتغير وسيط بين أبعاد المناعة التنظيمية كمتغيرات مستقلة والتميز المؤسسي كمتغير تابع للجامعة.

هـ - دراسة (Al-Saidi , 2020)
هدفت الدراسة إلى: إنشاء رؤية فكرية أولية لجهاز المناعة التنظيمي تمهيداً لابتكار شكل تدريجي يقيس جهاز المناعة التنظيمي، وتوصلت إلى: أن آلية القياس التي تم التوصل إليها تتكون من (34) جملة لقياس وجود مكونات النظام وإدارته وقدرته على ذلك العمل على أسس علمية منطقية سليمة بعيداً عن العشوائية.
و - دراسة (Assayah, 2020)
هدفت الدراسة إلى: معرفة تأثير المناعة التنظيمية على خيارات التغيير التكنولوجي الاستراتيجي من خلال تطبيقها على عدد من الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، وتوصلت إلى: أن هناك علاقات متتالية مستقرة بين المناعة التنظيمية وخيارات التغيير التكنولوجي الاستراتيجي.
ز - دراسة (Thumbi et al, 2020)
هدفت الدراسة إلى: التعرف على الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين التعلم التنظيمي وأداء العاملين، وتوصلت إلى: أن الثقافة التنظيمية تلعب دور الوسيط في العلاقة بين التعلم التنظيمي والأداء.
ح - دراسة (النقيرة، 2021)
هدفت الدراسة إلى: التعرف على الدور الوسيط للابتكار التنظيمي في العلاقة بين المناعة التنظيمية والأداء التنظيمي وذلك بالتطبيق على الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات، وتوصلت إلى: وجود علاقة بين المناعة التنظيمية والأداء التنظيمي بمعامل تفسير 76%، ووجود علاقة بين المناعة التنظيمية والابتكار بمعامل تفسير 41%، وتبين وجود علاقة بين المناعة والأداء التنظيمي بتوسط الابتكار وفقاً لمؤشرات جودة التوافق والمطابقة.
ط - دراسة (حسن وآخرون ، 2021)
هدفت الدراسة إلى: قياس تأثير ممارسات التسويق الداخلي بأبعادها (المنتج الداخلي/ السعر الداخلي/ التوزيع الداخلي/ الترويج الداخلي) على المناعة التنظيمية بأبعادها (الحمض النووي التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية) على العاملين في جامعة مؤته في الأردن، وتوصلت إلى: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد ممارسات التسويق الداخلي وأبعاد المناعة التنظيمية.
ي - دراسة (Al-Badayneh, 2021)
هدفت الدراسة إلى: التعرف على تأثير الوعي الاستراتيجي على تعزيز الجهاز المناعي التنظيمي - دراسة تطبيقية على شركات تصنيع الأغذية الأردنية، وتوصلت إلى: أن تصورات



عينة الدراسة للوعي الاستراتيجي كانت على مستوى عال ، وللجهاز المناعي كانت على مستوى عال أيضاً.

ك- دراسة (Alshawabkeh, 2021)

هدفت الدراسة إلى: معرفة أثر الحوكمة في تعزيز الحصانة التنظيمية في بلدية مادبا الكبرى ، وتوصلت إلى: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للحوكمة في تعزيز الحصانة التنظيمية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq a$).

ل- دراسة (طه & محمد، 2022)

هدفت الدراسة إلى: التعرف على دور الذاكرة التنظيمية في بناء المنظمات الذكية بشركات الهاتف المحمول في مصر، وتوصلت إلى: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الذاكرة التنظيمية وبناء المنظمات الذكية.

م- دراسة (محمد، 2022)

هدفت الدراسة إلى: التعرف على الإطار الفكري للاستغراق الوظيفي وإلقاء الضوء على الإطار الفكري للمناعة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا وإلقاء الضوء على واقع الاستغراق الوظيفي والمناعة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا ، وتوصلت إلى: أن الدرجة الكلية للاستبانة نحو محور الاستغراق الوظيفي بأبعاده (الاستغراق الجسدي/ الاستغراق الشعوري/ الاستغراق الإدراكي أو الذهني/ الاستغراق الوظيفي) في الممثل متوسطة ، كذلك كانت الدرجة الكلية للاستبانة نحو محور المناعة التنظيمية بأبعاده (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الجينات التنظيمية) في الممثل متوسطة ، كذلك توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الاستغراق الوظيفي والمناعة التنظيمية قدرت نسبتها 65,4%.

ن- دراسة (السمان & البكدي، 2023)

هدفت الدراسة إلى: تحديد أثر المناعة التنظيمية في الالتزام التنظيمي- دراسة تحليلية في دائرة صحة نينوي، وتوصلت إلى: وجود تأثير طردي ومعنوي للمناعة التنظيمية في الالتزام التنظيمي في المنظمة محل البحث.

س- دراسة (رحيم & مختار، 2023)

هدفت الدراسة إلى: تحديد واقع كل من القيادة المتسامية والمناعة التنظيمية ودرجة مساهمة القيادة المتسامية في تعزيز المناعة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة ، وتوصلت إلى: توافر القيادة المتسامية بدرجة مرتفعة بوزن نسبي بلغ 81,5% ، وكانت أبعادها كالاتي وبالترتيب: {القيم والاتجاهات ثم السلوك ثم الروحانية (السمو الأخلاقي)} وينسب بلغت (83,15% ،

<p>82,3% ، 79,3%) على التوالي ، أما المناعة التنظيمية فلقد توافرت بدرجة مرتفعة بوزن نسبي بلغ 78,14% ، وكانت أبعادها كالاتي وبالترتيب : (الذاكرة التنظيمية يليها الحمض النووي يليها التعلم التنظيمي) ونسب بلغت (82% ، 77,6% ، 74,6%) على التوالي ، كما أظهرت الدراسة أن القيم والاتجاهات تساهم في تعزيز كل من: التعلم التنظيمي بنسبة 95,1% ، الذاكرة التنظيمية بنسبة 79,3% ، والحمض النووي التنظيمي بنسبة 88,6%.</p>
<p>ع- دراسة (Asaad & Hameed, 2023)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى: التعرف على دور التعلم الاستراتيجي في تعزيز المناعة التنظيمية ، وتوصلت إلى: وجود علاقة ارتباط معنوية بين التعلم التنظيمي والمناعة التنظيمية.</p>
<p>2- الدراسات المتعلقة بالصحة التنظيمية:</p>
<p>أ- دراسة (شباح ، 2017)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى: التعرف على العلاقة بين فرق العمل وبناء الصحة التنظيمية للمؤسسة ، وتوصلت إلى: أن فرق العمل الفعالة تساعد على خلق مناخ عمل صحي يساهم فيه المجتمع ويسمح بتطور وارتقاء أعضائه من خلال نجاحهم الجماعي وبذلك فهي تركز قواعد بناء صحة تنظيمية سليمة للمؤسسة.</p>
<p>ب- دراسة (Musavi et al, 2016)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى: توضيح العلاقة بين القيادة الروحية والصحة التنظيمية بواسطة الأخلاق المهنية لموظفي منظمة الضمان الاجتماعي في مقاطعة غويلان - رشت المركزية، وتوصلت إلى: وجود تأثير مباشر للقيادة الروحية في الصحة التنظيمية، فضلاً عن التأثير غير المباشر من خلال الدور الوسيط للأخلاقيات المهنية للموظفين.</p>
<p>ج- دراسة (Vandana, 2017)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى: التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة التنظيمية والاحتفاظ بالموظفين في مختلف المؤسسات والقطاعات في الهند ، وتوصلت إلى: وجود علاقة قوية بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي؛ فالصحة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على الاحتفاظ بالموظفين مما يساعد لاحقاً في وضع استراتيجيات ومحددات للاحتفاظ بالموظفين.</p>
<p>د- دراسة (الحميد، 2019)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى: التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين والكشف عن ما إذا كان الفرق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات (الجنس والدورات التدريبية) والتوصل لأهم المقترحات الإجرائية المستفادة لتحسين</p>



مستوى الصحة التنظيمية ، وتوصلت إلى: أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين متحقق بدرجة كبيرة ، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في الصحة التنظيمية فيما يتعلق بأبعاد (التأكيد الأكاديمي ، التماسك المؤسسي، تأثير القائد) والفروق جاءت لصالح الإناث ، بينما لا توجد فروق فيما يتعلق بأبعاد (الاعتبارية، المبادأة بالعمل ، الروح المعنوية ، الدعم بالموارد) ترجع لاختلاف الجنس.

ه- دراسة (دراوشة ، 2019)

هدفت الدراسة إلى: الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وعلاقتها بالتمكين الوظيفي، وتوصلت إلى: وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي.

و- دراسة (Gocen & Terzi, 2019)

هدفت الدراسة إلى: اختبار العلاقة السببية بين القيادة الروحية والصحة التنظيمية وفقاً لتصورات المعلمين، وتوصلت إلى: وجود تأثير مهم ومرتفع للقيادة الروحية في الصحة التنظيمية.

ز- دراسة (الحربي، 2020)

هدفت الدراسة إلى: التعرف على درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية وصعوباتها في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل من وجهة نظر قادة المدارس ووكلائها ومعلميها، كما هدفت للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية وصعوباتها التي تعزي لاختلاف متغيرات (المؤهل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة)، وتوصلت إلى: وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي.

ح- دراسة (خلف، 2020)

هدفت الدراسة إلى: بيان أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية في الكليات الجامعية الأهلية في بغداد ، وتوصلت إلى: أن مستوى الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية في الكليات قد جاءت بدرجة متوسطة، وأن أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة أكثر تأثيراً في مدخل الموارد ، ثم في الدرجة الثانية جاء مدخل تحقيق الأهداف تأثيراً بأبعاد الصحة التنظيمية.

<p>ط- دراسة (محمد & القرميدي ، 2021)</p> <p>هدفت الدراسة إلى: التعرف على أثر الصحة التنظيمية على سلوك الصمت التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة داخل مؤسسات التعليم السياحي في مصر ، وتوصلت إلى: تمتع كليات ومعاهد السياحة والفنادق بصحة تنظيمية جيدة نسبياً ، وانخفاض مستوى الصمت التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة داخلها ، كما توصلت إلى أن تمتع تلك المؤسسات بصحة تنظيمية جيدة يقلل الصمت التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بنسبة 39,1%.</p>
<p>ي- دراسة (محمد & كامل، 2021)</p> <p>هدفت الدراسة إلى: التحقق من تأثير القيادة الروحية كمتغير مستقل في الصحة التنظيمية كمتغير مستجيب في المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية الوسطى وجميع محطاتها في مدينة بغداد ، وتوصلت إلى: وجود تأثير واضح للقيادة الروحية في الصحة التنظيمية.</p>
<p>ك- دراسة (أحمد، 2022)</p> <p>هدفت الدراسة إلى: التعرف على آليات تفعيل الصحة التنظيمية للعاملين بالمؤسسات الأكاديمية، وتفرع من هذا الهدف عدة أهداف فرعية تتمثل في: (قياس قدرة العاملين بالمؤسسات الأكاديمية على الالتزام التنظيمي، وقياس قدرة العاملين بالمؤسسات الأكاديمية على التماسك المؤسسي، وقياس قدرة العاملين بالمؤسسات الأكاديمية على تطبيق النزاهة المؤسسية، والتعرف على معوقات تفعيل الصحة التنظيمية بالمؤسسات الأكاديمية، وتوصلت إلى: ضرورة تفعيل أبعاد الصحة التنظيمية بالمؤسسات الأكاديمية.</p>
<p>ل- دراسة (اسماعيل، 2022)</p> <p>هدفت الدراسة إلى: التعرف على مستوى الصحة التنظيمية للجامعات المصرية الحكومية والتعرف على مستوى المناعة النفسية والتعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي وتحديد نوع وقوة العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي وتحديد نوع وقوة العلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية وتحديد نوع وقوة العلاقة بين المناعة النفسية والاحتراق والتعرف على الدور الوسيط للمناعة النفسية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية، وتوصلت إلى: ارتفاع مستوى الصحة التنظيمية وانخفاض مستوى المناعة النفسية وارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي ، ووجود علاقة ارتباط عكسي وذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي ، ووجود علاقة ارتباط طردي وذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية ، كما تبين أن للمناعة</p>



النفسية دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.

م- دراسة (Radawi, 2023)

هدفت الدراسة إلى: التعرف على درجة ممارسة القيادة التوزيعية من قبل رؤساء الأقسام العلمية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة واسط ، وتوصلت إلى: أن الصحة التنظيمية تكسب المؤسسات القدرة على مواجهة التحديات من جهة وتضمن لها الاستمرار في تحقيق رسالتها من ناحية أخرى بما يمكنها من التكيف ومسايرة المستجدات المتسارعة بسبب أنها تعمل على إيجاد مناخ صحي يزيد من ارتفاع الحالة المعنوية لكل من القادة والعاملين الأمر الذي يمكنهم من العمل بكفاءة وفاعلية من أجل تحقيق التميز الأكاديمي للطلبة.

يتضح من الجدول السابق رقم (1) للدراسات السابقة أن الباحث يتفق على ما ورد فيه من نقاط، تتمثل في الآتي:

- أن أبعاد الحمض النووي التنظيمي يؤثر على كل من درجة الاهتمام بالمسئولية الاجتماعية والبيئية للمنظمات، وعلى الأداء التنظيمي.
- أن هناك علاقة ارتباط بين المناعة التنظيمية بأبعادها (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) وإدارة الأزمات.
- أن هناك علاقة ارتباط بين المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي، والمناعة التنظيمية والذكاء الاستراتيجي.
- التوصل لابتكار شكل تدريجي يقيس جهاز المناعة التنظيمي مكون من 34 جملة.
- أن هناك علاقات متتالية مستقرة بين المناعة التنظيمية وخيارات التغيير التكنولوجي.
- أن الثقافة التنظيمية تلعب دور الوسيط في العلاقة بين التعلم التنظيمي والأداء.
- وجود علاقة بين المناعة التنظيمية والأداء التنظيمي بتوسيط الابتكار.
- أن هناك تأثير لممارسات التسويق الداخلي بأبعادها المتمثلة في (المنتج الداخلي/ السعر الداخلي/ التوزيع الداخلي/ الترويج الداخلي) على المناعة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في (الحمض النووي التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية).
- أن هناك مستوى عال تم إدراكه للوعي الاستراتيجي وللمناعة التنظيمية.
- أن هناك دوراً للحوكمة دور في تعزيز الحصانة التنظيمية.

- وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الاستغراق الوظيفي المتمثلة في (الاستغراق الجسدي/ الاستغراق الشعوري/ الاستغراق الإدراكي أو الذهني/ الاستغراق الوظيفي) والمناعة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الجينات التنظيمية).
 - وجود تأثير طردي ومعنوي للمناعة التنظيمية في الالتزام التنظيمي.
 - أن القيادة المتسامية بأبعادها (القيم والاتجاهات/ السلوك/ الروحانية أو السمو الأخلاقي) تساهم في تعزيز المناعة التنظيمية بأبعادها (الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي/ التعلم التنظيمي).
 - أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين التعلم التنظيمي والمناعة التنظيمية.
 - أن فرق العمل الفعالة تساعد على خلق مناخ عمل صحي، وبالتالي تركز قواعد بناء صحة تنظيمية سليمة للمؤسسة.
 - وجود علاقة قوية بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي مما يساهم في الاحتفاظ بالموظفين.
 - أن هناك علاقات موجبة بين الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي.
 - وجود تأثير مهم ومرتفع للقيادة الروحية في الصحة التنظيمية.
 - أن هناك علاقة تأثير للصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية المتمثلة في (مدخل الموارد، مدخل تحقيق الأهداف).
 - أن المنظمات المتمتعة بصحة تنظيمية جيدة يقلل فيها مستوى الصمت التنظيمي.
 - التأكيد على ضرورة تفعيل أبعاد الصحة التنظيمية بالمؤسسات الأكاديمية.
 - أن للمناعة النفسية دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.
 - أن الصحة التنظيمية تُكسب المؤسسات القدرة على مواجهة التحديات وتضمن لها الاستمرار في تحقيق رسالتها.
- أما عن الدراسة الحالية: فهي تختلف من حيث الهدف ومجال التطبيق؛ حيث لم ترد دراسة - في حدود علم الباحث - تناولت تأثير استخدام نظام المناعة التنظيمية على سبل تعزيز الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.



ثالثاً – المشكلة البحثية:

يعتبر العنصر الإنساني في أي منظمة المحرك الرئيسي لإنجاز أعمالها وتحقيق أهدافها، ففي الجامعات نجد أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة هم العنصر البشري الفاعل نظراً للواجبات التي يقومون بها والجهود التي يبذلونها، ولكي يقوم هؤلاء بأعمالهم فلا بد من توفر بيئة عمل مناسبة لهم داخل منظماتهم (عطية & مهدي، 2016)، وصولاً إلى الصحة التنظيمية وهذا لن يتحقق إلا من خلال وجود نظام مناعي عال داخل التنظيمات أو الجامعات.

إن واقع هذه الدراسة يبين أن هناك متغيرين ، الأول: (المناعة التنظيمية) وتتمثل أبعادها في: (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي)، أما الثاني: (الصحة التنظيمية) وتتمثل أبعادها في: (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) ، وبناءً على ما سبق يُمكن القول أن المشكلة البحثية تتمثل في محاولة الإجابة على التساؤلات المتمثلة في: ما هي درجة إدراك عينة الدراسة لمستوى نظام المناعة التنظيمية السائد بالجامعات الخاصة في مصر؟، وما هي درجة إدراك عينة الدراسة لمستوى الصحة التنظيمية السائد بالجامعات الخاصة في مصر؟، وهل هناك علاقة بين أبعاد المناعة التنظيمية وأبعاد الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر؟.

رابعاً – أهمية البحث:

يُمكن القول أن أهمية هذه الدراسة تنبع من ناحيتين هما:

1- من الناحية العلمية: وتتمثل في:

أ- المساهمة في البحوث الإدارية بإجراء دراسة ميدانية عن دور المناعة التنظيمية في تعزيز الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

ب- تتوافق هذه الدراسة مع الاتجاهات التي تنادي برفع مستوى المناعة التنظيمية في المنظمات بهدف حمايتها من أي تهديد فحينما يفشل الجهاز المناعي فإن الكيان سيضعف وعلى هذا تستهدف الدراسة التركيز رفع مستوى المناعة التنظيمية وصولاً لتعزيز مستوى

الصحة التنظيمية بقطاع التعليم العالي وخاصة في الجامعات الخاصة بمصر.

ج- تُركز هذه الدراسة على إظهار دور نظام المناعة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر وصولاً لتعزيز مستوى الصحة التنظيمية لتكون أكثر كفاءة وفعالية.

2- من الناحية العملية: وتتمثل في:

أ- تركز هذه الدراسة على محورين هما المناعة التنظيمية، والصحة التنظيمية فكلهما يُعد مطلباً هاماً لأي منظمة على اختلاف نشاطها أو مجال عملها.

ب- تتناول هذه الدراسة التطبيق الميداني على الجامعات الخاصة في مصر، فالجامعات الخاصة تمثل رافداً مهماً من روافد التعليم العالي في مصر؛ فهي تعمل على تخفيف الضغط على الجامعات الحكومية حيث أن وجودها يمثل ضرورة لاستيعاب الزيادة على الطلب في التعليم الجامعي.

ج- تُساعد هذه الدراسة في تقديم المقترحات والتوصيات التي يُمكن أن تُساعد متخذي القرارات نحو التطبيق الفعال للمناعة التنظيمية والسعي نحو تعزيز الصحة التنظيمية في الجامعات الخاصة في مصر وصولاً لتحقيق رسالتها في خدمة المجتمع.

خامساً- أهداف البحث:

تستهدف الدراسة تحقيق ما يلي:

1- التعرف على درجة إدراك عينة الدراسة لمستوى المناعة التنظيمية السائد بالجامعات الخاصة في مصر من خلال قياس أبعادها المتمثلة في: (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) وبالتالي معرفة مستواه بشكل سليم بغرض تحسينه.

2- التعرف على درجة إدراك عينة الدراسة لمستوى الصحة التنظيمية السائد بالجامعات الخاصة في مصر من خلال قياس أبعادها المتمثلة في: (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) وبالتالي معرفة مستواها بشكل سليم بغرض تحسينها.

3- التوصل لمعرفة طبيعة العلاقة بين إجمالي أبعاد المناعة التنظيمية وإجمالي أبعاد الصحة



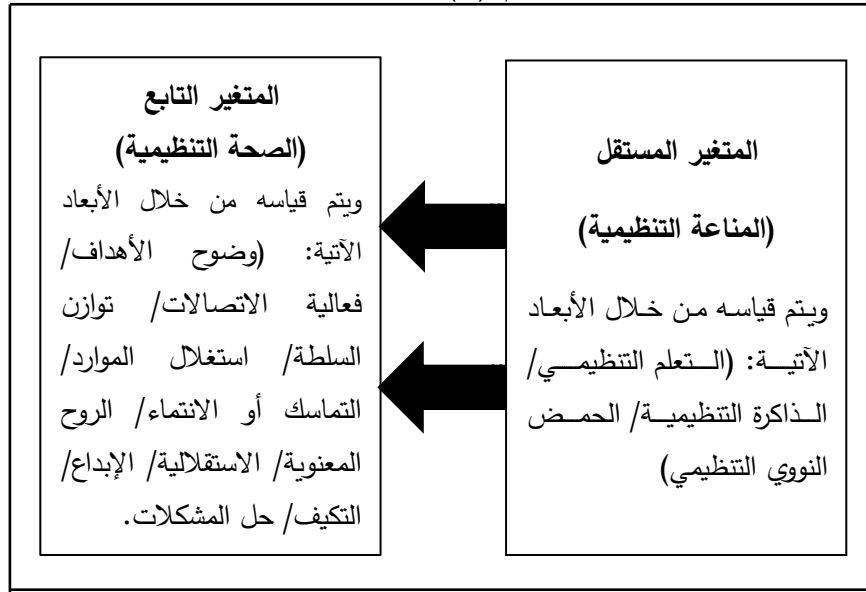
التنظيمية – إن وجدت – بالجامعات الخاصة في مصر.

4- تقديم المقترحات وسبل العلاج لتعزيز مستوى المنة التنظيمية وصولاً لزيادة مستوى الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر.

سادساً - متغيرات البحث:

يُمكن التعبير عن متغيرات البحث من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (1) "متغيرات البحث"



المصدر: من إعداد الباحث

يوضح الشكل رقم (1) السابق متغيرات البحث، والتي تتمثل في الآتي:

1- المتغير المستقل: (المنة التنظيمية)، ويتضمن ما يلي:

أ- تعريفها: هي نتاج للتطور الذي يجسد محاولة المنظمات التكيف مع التغيرات المحيطة وذلك لأنها تكون مجموعة من الآليات الداخلية التي تمكنها من معالجة نقاط الضعف الداخلية وكذلك مواجهة التهديدات الخارجية (Simmons, 2013).

ب- التعريف القياسي: ويتم قياسها من خلال قياس مجموعة من الأبعاد المتمثلة في: (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) لكي يتم تحديد مستواها.

ويمكن التعرف على هذه الأبعاد من خلال ما يلي:

- التعلم التنظيمي: هو كافة الجهود والممارسات الإدارية التي تبذل من أجل تنمية المعرفة داخل المنظمة (Kiziloglu, 2015).
- الذاكرة التنظيمية: هي الوعاء الذي تحفظ فيه نتائج التعلم في شكل معرفة صحيحة تم التوصل إليها (Ghafoor, 2016).
- الحمض النووي التنظيمي: هي عبارة عن أداة تساعد المديرين على تحديد الخصائص المميزة للمؤسسة مما يعني الكود الجيني للمؤسسات الذي يحدد مدى قدرة المؤسسة على تحقيقه. (Aamina & Hadjer, 2021).

2- المتغير التابع: (الصحة التنظيمية)، ويتضمن ما يلي:

أ- تعريفها: هي قدرة المنظمة على التكيف بنجاح مع بيئتها وتوليد الانسجام بين أعضائها لتحقيق أهدافها فضلاً عن تحقيق الأداء المالي والتشغيلي المتفوق على المدى الطويل للمنظمة (الياسري، 2018).

ب- التعريف القياسي: ويتم قياسها من خلال قياس مجموعة من الأبعاد المتمثلة في: (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) لكي يتم تحديد مستواها.

ويمكن التعرف على هذه الأبعاد من خلال ما يلي (اسماعيل، 2022):

- وضوح الأهداف: يشير إلى أن يكون لدى العاملين في المنظمة قبول للأهداف والغايات التي يسعون إلى تحقيقها، إلى جانب ملاءمتها للموارد المتاحة ومناسبتها لحاجات البيئة.
- فعالية الاتصالات: ويقصد بها توافر نظام للاتصالات يكون جيداً وخالياً من التشويش ويتسم بالسهولة في انتقال المعلومات بسرعة ومرونة عالية.
- توازن السلطة: ويقصد بها توزيع السلطة بشكل منصف وعادل ومنطقي.
- استغلال الموارد: وتعني أن المنظمة ذات الصحة الجيدة لديها القدرة على استغلال مواردها أفضل استغلال ممكن.
- التماسك أو الانتماء: وتشير إلى تعاون الأفراد مع بعضهم البعض وأن يكون لديهم الرغبة في البقاء بالمنظمة عن رضا وقناعة.
- الروح المعنوية: وتشير إلى الشعور باليقين والثقة والتعاون والصدقة بين العاملين في المنظمة.



- الاستقلالية: فالمنظمة ذات الصحة الجيدة تستجيب لما يجري حولها وتتمتع بقدر من الاستقلالية عن البيئة.
- الإبداع: فالمنظمة ذات الصحة الجيدة تبتكر إجراءات جديدة وتتبنى أهدافاً خلاقية وتنوع من نفسها وبهذا تصبح أكثر تميزاً.
- التكيف: وتعنى قدرة المنظمة على إحداث التغييرات اللازمة لنموها وتكيفها بشكل أسرع مما يجري في بيئتها.
- حل المشكلات: فالمنظمة المتمتعة بالصحة الجيدة يكون لها بني وإجراءات متطورة لاستشعار المشاكل وتحديدّها والعمل على إيجاد الحلول الممكنة لها واختيار الحل المناسب وتنفيذ هذا الحل وتقويمه.

سابعاً – فروض البحث:

وتتمثل في الآتي: -

- 1- لا يوجد اتجاه عام ذو دلالة إحصائية حول أبعاد المناعة التنظيمية المدركة المتمثلة في (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05 .
- 2- لا يوجد اتجاه عام ذو دلالة إحصائية حول أبعاد الصحة التنظيمية المدركة المتمثلة في (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05 .
- 3- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإجمالي أبعاد المناعة التنظيمية المتمثلة في (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) على إجمالي أبعاد الصحة التنظيمية المتمثلة في (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05 .

ثامناً - منهجية البحث:

1- الأسلوب الإحصائي المستخدم: اعتمد الباحث في تحليله لبيانات الاستمارات على العديد من الأدوات الإحصائية المتمثلة في: برنامج (Microsoft Excel xp) ، وحقية برنامج التحليل الإحصائي (Spss) إصدار 25 ، ومعامل (ألفا كرونباخ) ، ومعامل الصدق الذاتي ، ومعامل الارتباط (سبيرمان) ، واختبار جودة التوفيق (اختبار كلموجروف سميرنوف) ، واختبار الانحدار الترتيبي ، والمقاييس الوصفية متمثلة في المتوسط الحسابي المرجح ، والانحراف المعياري ، الأهمية النسبية ، ومعامل الاختلاف ، والترتيب ، بالإضافة إلى استخدام اختبار الإشارة (Sign-Test).

2- المنهج المتبع: استخدم الباحث المنهج الوصفي للجزء الميداني والمنهج التحليلي للجزء النظري.

3- جمع البيانات: اعتمدت الدراسة على تجميع البيانات مما يلي:

أ- مصدرين متكاملين: أولهما المصادر الأولية: حيث تم تصميم قائمة استقصاء وتم توجيهها إلى عينة الدراسة، ثانيهما المصادر الثانوية: وتم جمعها من المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.

ب- مجتمع وعينة الدراسة: وهما كما يلي:

• مجتمع الدراسة: ويتمثل في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الخاصة في مصر والبالغ حجم مفرداته 14500 مفردة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر، 2022) ، ونظراً لكبر حجم مفردات المجتمع فلقد تم التركيز على الجامعات الخاصة الكائنة بنطاق القاهرة الكبرى وعددها 20 جامعة بواقع 10755 مفردة.

• عينة الدراسة: فلقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تم التوصل لمفرداتها استرشاداً بالموقع الإلكتروني لحساب حجم عينة الدراسة في البحث العلمي (موقع إلكتروني على شبكة المعلومات الدولية لحساب حجم العينة، 2023)، حيث بلغ حجم مفردات العينة المحسوبة 371 مفردة، لذلك فلقد تم توزيع عدد 450 استمارة ، جُمع منها 370 استمارة صالحة للتحليل ، وعلى ذلك تم إجراء التحليل الإحصائي على أساس 370 مفردة بنسبة استجابة صحيحة 99,73%.

أما عن قائمة الاستقصاء فلقد اشتملت على جزئين رئيسيين هما: الأول: المتغير المستقل (المناعة التنظيمية): حيث استخدمت الدراسة كل من: مقياس (عبد المجيد، 2017) ، ومقياس (أبو حجاج، 2020) بتصريف من الباحث والمكون من 30 فقرة ، أما الثاني: المتغير



التابع (الصحة التنظيمية): واستخدمت الدراسة كل من: مقياس (لاشين، 2020) ، ومقياس (اسماعيل، 2022) ، بتصريف من الباحث والمكون من 30 فقرة.

أما الإجابات فلقد جاءت وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي المكون من 5 نقاط تتراوح (من 1-5) حيث أن الفئة (من 1-1,80) تميل فيه الإجابات إلى (لا أوافق على الإطلاق) ، والفئة (من 1,81-2,60) تميل الإجابات إلى (لا أوافق) ، والفئة (من 2,61-3,40) تميل الإجابات إلى (محايد) ، والفئة (من 3,41-4,20) تميل الإجابات إلى (أوافق) ، والفئة (من 4,21-5) تميل الإجابات إلى (أوافق بدرجة كبيرة جداً).

4- التحقق من جودة أداة القياس (قائمة الاستقصاء): وفيه تم قياس الموثوقية ومعامل الصدق لقائمة الدراسة من خلال معامل "ألفا كرونباخ" لكل محور من محاور الدراسة على حده وللدراسة ككل ، كما تم حساب معامل الصدق ، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (2) " معاملات الموثوقية والصدق لمحاور الدراسة "

متغيرات أو (محاور) الدراسة	عدد العبارات	معامل ألفا رونباخ	معامل الصدق الذاتي
المتغير (المحور) المستقل "المناعة التنظيمية"	30	0,804	896,0**
المتغير (المحور) التابع "الصحة التنظيمية"	30	0,843	0,918**
محاور القائمة ككل	60	0,859	0,9268**

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05

يتضح من نتائج جدول رقم (2) السابق أن قيم معاملات (ألفا كرونباخ) للثبات لمحاور القائمة ككل قد بلغت 0,859 (وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع) وعلى هذا يمكن القول أن القائمة ككل تتمتع بالثبات الداخلي والصلاحية وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائجها ، كما اتضح أيضاً أن قيم معاملات صدق المفردات قد جاءت مرتفعة أيضاً حيث بلغت 0,9268 (مما يدل على مصداقية المقياس).

كما تم استخدام مقياس صدق الاتساق حيث تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس وكل محور من محاور المقياس وذلك باستخدام معامل ارتباط (سبيرمان) (نظراً لعدم خضوع المحاور الفرعية للتوزيع الطبيعي) ، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (3) " معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس

وكل محور من محاور المقياس باستخدام معامل الارتباط سبيرمان"

القيمة الإجمالية	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس	متغيرات أو (محاور) الدراسة
00,0**	0,690	المتغير المستقل "المناعة التنظيمية"
0,00**	0,585	المتغير التابع "الصحة التنظيمية"

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05

يتضح من نتائج جدول رقم (3) السابق أن جميع معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لإجمالي محاور المقياس قد جاءت معنوية عند مستوى دلالة إحصائية أقل من 0,05 ؛ مما يدل على صدق جميع محاور المقياس.

5- التحليل الوصفي: حيث تم إجراء التحليل الوصفي لعينة الدراسة ولمحوري الدراسة كما يلي:
أ- فيما يتعلق بخصائص عينة الدراسة: حيث تم تقسيم مفردات عينة الدراسة طبقاً لمجموعة من العوامل بهدف التعرف على خصائصها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (4) "خصائص عينة الدراسة طبقاً لمجموعة من العوامل"

العوامل	التقسيم	العدد	النسبة
اسم الجامعة التي تعمل بها	الجامعة الحديثة للعلوم والتكنولوجيا	58	15,68%
	الجامعة المصرية الروسية	36	9,73%
	الجامعة المصرية الصينية	34	9,19%
	جامعة 6 أكتوبر	37	10%
	جامعة الأهرام الكندية	32	8,65%
	جامعة المستقبل	35	9,46%
	جامعة بدر	52	14,05%
	جامعة مصر الدولية	31	8,38%
	جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا	55	14,86%
النوع (الجنس)	ذكر	218	58,92%
	أنثى	152	41,08%
الوظيفة	عضو هيئة تدريس	277	74,14%
	عضو الهيئة المعاونة	93	25,14%



تابع: جدول رقم (4) "خصائص عينة الدراسة طبقاً لمجموعة من العوامل"

العوامل	التقسيم	العدد	النسبة
سنوات الخبرة بالجامعة	أقل من 5 سنوات	119	32,16%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	141	38,11%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	48	12,97%
	أكثر من 15 سنة	62	16,76%

- يتضح من جدول رقم (4) السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً لمجموعة من العوامل تمثلت في:
- بالنسبة لاسم الجامعة التي يعمل بها الفرد: أن أغلب مفردات عينة الدراسة كانت من الجامعة الحديثة للعلوم والتكنولوجيا بنسبة بلغت 15,68% ، أما أقل نسبة وهي 8,38% فكانت تخص جامعة مصر الدولية.
 - بالنسبة للنوع (الجنس): أغلب مفردات عينة الدراسة كانت من الذكور وبنسبة 58,92% ، بينما بلغت نسبة الإناث 41,08%.
 - الوظيفة: أغلب مفردات عينة الدراسة كانت من أعضاء هيئة التدريس وبنسبة 74,14% ، بينما بلغت نسبة أعضاء الهيئة المعاونة 25,14%.
 - سنوات الخبرة بالجامعة: أغلب مفردات عينة الدراسة كانت من الفئة ممن لديهم خبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) وبنسبة 38,11% ، بينما كانت الفئة الأقل ممن لديهم خبرة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) وبنسبة 12,97%.
- ب- فيما يتعلق بالمحور الأول "المناعة التنظيمية": وهو يحتوي على 30 عبارة تخص أبعاده المتمثلة في: (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) والجدول التالي يوضح الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الأول:

جدول رقم (5) " الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الأول (المناعة التنظيمية) "

الأبعاد	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الاتجاه العام
التعلم التنظيمي	1- تهتم إدارة الجامعة بالأفكار الإبداعية وتدعم التفوق الشخصي لدى العاملين.	3,42	1,04	68,43	30,44	موافق
	2- تتبع إدارة الجامعة سياسة التدوير بهدف إكساب العاملين المزيد من المعرفة.	2,78	1,18	55,68	42,26	محايد
	3- يتوافر بالجامعة برامج جماعية تهدف لتبادل الخبرات بين العاملين.	2,91	1,40	58,27	47,92	محايد

تابع: جدول رقم (5) " الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الأول (المناعة التنظيمية) "

الأبعاد	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الاتجاه العام
التعلم التنظيمي	4- توفر الجامعة وسائل إلكترونية حديثة لدعم عملية اكتساب المعرفة.	3,79	1,13	75,89	29,69	موافق
	5- يتوافر بالجامعة مناخ تنظيمي يدعم ويدرك أهمية اكتساب المعرفة.	3,62	1,01	72,38	27,94	موافق
	6- تعمل إدارة الجامعة على تدريب العاملين وفق خطط علمية مبرمجة.	3,43	1,19	68,54	34,79	موافق
	7- تسعى إدارة الجامعة إلى استقطاب الكوادر البشرية من ذوي التجارب والخبرات العالية.	3,72	1,06	74,43	28,40	موافق
	8- تستعين إدارة الجامعة بمكاتب أبحاث ودراسات لإجراء مقارنات بينها وبين جامعات أخرى.	2,76	0,76	55,19	27,44	محايد
	9- تستفيد إدارة الجامعة من تجارب وخبرات المؤسسات المماثلة.	3,61	1,09	72,27	30,21	موافق
	10- تعقد إدارة الجامعة تحالفات استراتيجية مع مؤسسات جامعية أخرى بهدف تبادل المعرفة والخبرات.	3,62	1,11	72,49	30,50	موافق
	11- ترصد إدارة الجامعة المعرفة المطلوبة وتحدد طريقة الوصول إليها بسهولة ويسر.	3,59	1,09	71,78	30,34	موافق
	12- يمتلك العاملون معلومات كافية عن تاريخ الجامعة وإنجازاتها وتجاربها السابقة.	3,54	1,13	70,70	31,99	موافق
	13- ترسم إدارة الجامعة خرائط وأشكال لتنظيم المعرفة بهدف فهمها وتحليلها.	3,06	1,12	61,19	36,60	محايد
الذاكرة التنظيمية	14- تمتلك الجامعة قواعد بيانات تضم حاضرها وماضيها يتم تحديثها باستمرار.	3,67	1,00	73,46	27,24	موافق
	15- تستعين إدارة الجامعة بتكنولوجيا المعلومات في عملية تحليل البيانات.	3,85	1,01	77,08	26,20	موافق
	16- يوجد بالجامعة نظام حديث يتسم بالسهولة وعدم التعقيد ويُمكن من الوصول للمعلومات المخزنة.	3,61	0,99	72,11	27,41	موافق



تابع: جدول رقم (5) " الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الأول (المناعة التنظيمية) "

الأبعاد	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الاتجاه العام
الذاكرة التنظيمية	17- نظام تخزين المعلومات يتم تحديثه باستمرار ليواكب التطور الحاصل في البيئة.	3,64	1,05	72,76	28,74	موافق
	18- تستفيد إدارة الجامعة من ذاكرتها عند إدارة أزماتها واتخاذ قراراتها.	3,64	1,02	72,81	27,92	موافق
	19- يتوافر في الجامعة نظام أمن المعلومات لحماية البيانات المخزنة.	3,85	0,90	76,97	23,49	موافق
	20- تستخدم الجامعة وسائل تخزين حديثة لأرشفة المعلومات.	3,94	0,94	78,81	23,73	موافق
الحمض النووي التنظيمي	21- يوجد بالجامعة هيكل تنظيمي واضح يمنع تداول الصلاحيات ويُحدد المستويات الإدارية.	3,96	0,93	79,19	23,39	موافق
	22- يتناسب العدد الحالي للعاملين بالجامعة مع الاحتياج الفعلي للعمل.	3,17	1,02	63,41	32,02	محايد
	23- يوجد بالجامعة وصف وظيفي واضح يُحدد مهام كل وظيفة بكل دقة ويُحدد المسار الوظيفي للعاملين.	3,52	1,14	70,43	32,33	موافق
	24- تبني إدارة الجامعة منهج الإدارة بالتفويض مما يقلل من المركزية في العمل.	3,54	1,01	70,86	28,41	موافق
	25- تُعطي إدارة الجامعة فرصاً حقيقية للعاملين للتطور والترقية وتحقيق طموحاتهم الوظيفية.	3,38	1,06	67,68	31,36	موافق
	26- تمتلك الجامعة نظام اتصال فعال وحديث يُسهل عملية نقل المعلومات للمستفيدين.	3,64	0,97	72,70	26,71	موافق
	27- تتشارك إدارة الجامعة مع العاملين في صنع القرارات.	2,85	1,28	57,03	44,97	محايد
	28- تعمل إدارة الجامعة على تدريب العاملين على كيفية اتخاذ قرارات سليمة وفعالة.	3,30	1,20	66,05	36,22	محايد

تابع: جدول رقم (5) " الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الأول (المناعة التنظيمية) "

الأبعاد	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الاتجاه العام
الحمض النووي التنظيمي	29- يتناسب راتبي الذي أحصل عليه مع الجهد المبذول مني.	2,84	1,44	56,70	50,72	محايد
	30- لدي الجامعة نظام لتقييم الأداء يتم على أساسه مكافأة العاملين بطريقة شفافة ومنصفة.	2,76	1,24	55,24	44,72	محايد
إجمالي فقرات أبعاد المحور الأول (المناعة لتنظيمية)						
		3,43	0,421	68,6	12,27	موافق

يتضح من جدول رقم (5) السابق أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على إجمالي فقرات أبعاد المحور الأول (المناعة التنظيمية) حيث بلغ المتوسط المرجح 3,43 والانحراف المعياري 0,421، وأن الفقرة الحادية والعشرون قد حققت أعلى متوسط مرجح بلغ 3,96 وانحراف معياري 0,93، أما الفقرة الثامنة والفقرة الثلاثون فقد اتفقتا في الحد الأدنى للمتوسط المرجح حيث بلغا 2,76 وانحراف معياري 0,76 والفقرة الثامنة و 1,24 للفقرة الثلاثون.

ج- فيما يتعلق بالمحور الثاني "الصحة التنظيمية": وهو يحتوي على 30 عبارة تخص أبعاده المتمثلة في: (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) والجدول التالي يوضح الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الثاني:

جدول رقم (6) " الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الثاني (الصحة التنظيمية) "

الأبعاد	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الاتجاه العام
وضوح الأهداف	1- تقوم إدارة الجامعة بوضع أهداف واضحة قابلة للتطبيق.	3,25	1,24	65,03	38,21	محايد
	2- تقوم إدارة الجامعة بتوفير الدعم اللازم لتنفيذ أهداف الجامعة وغاياتها.	3,38	1,25	67,51	36,97	موافق
	3- تحرص إدارة الجامعة على إشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في وضع وتنفيذ أهدافها.	3,04	0,97	60,86	31,97	محايد



تابع: جدول رقم (6) " الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الثاني (الصحة التنظيمية) "

الأبعاد	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الاتجاه العام
فعالية الاتصالات	4- تتوافق الاتصالات المعتمدة في الجامعة مع جميع المستويات التنظيمية فيها.	3,69	1,17	73,84	31,62	موافق
	5- أتمتع كعضو هيئة تدريس أو عضو هيئة معاونة باتصالات مفتوحة في جميع الاتجاهات.	3,58	1,24	71,68	34,74	موافق
	6- يتم نقل المعلومات بين مستويات التنظيم في الجامعة بشكل فعال ومدروس.	3,65	1,11	73,03	30,45	موافق
توازن السلطة	7- يتم توزيع السلطة بشكل عادل مع وجود قدر مناسب من التفويض.	3,08	1,16	61,68	37,46	محايد
	8- تتناسب السلطة الممنوحة للمسؤولين وحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم.	3,66	1,27	73,14	34,74	موافق
	9- توزع الصلاحيات في الجامعة على مستحقيها بحسب إمكانياتهم وقدراتهم.	3,91	1,08	78,22	27,60	موافق
استغلال الموارد	10- تعمل إدارة الجامعة على استغلال جميع مواردها المتاحة.	4,03	1,00	80,59	24,74	موافق
	11- تعمل إدارة الجامعة على إيجاد البدائل لمواجهة النقص في مواردها المتاحة.	3,09	1,24	61,73	40,31	محايد
	12- تعمل إدارة الجامعة على تحويل الموارد من كلية إلى أخرى للمساعدة في تحقيق أهداف كافة الكليات.	2,95	0,99	58,97	33,41	محايد
التماسك أو الانتماء	13- أمتك إحساساً قوياً بالانتماء للجامعة التي أعمل بها.	3,14	1,22	62,86	38,68	محايد
	14- يسود الانسجام والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الجامعة.	3,98	1,16	79,51	29,18	موافق
	15- تتصف العلاقة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالقوة والإيجابية.	3,13	1,16	62,59	37,04	محايد

تابع: جدول رقم (6) " الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الثاني (الصحة التنظيمية) "

الأبعاد	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الاتجاه العام
الروح المعنوية	16- أشعر بالفخر والسعادة لانتمائي للجامعة التي أعمل بها.	3,28	1,22	65,68	37,29	محايد
	17- أمتلك إحساساً عالياً بالرضا عن عملي في الجامعة.	3,12	1,31	62,32	42,20	محايد
	18- أمتلك إحساساً عالياً بالأمن الوظيفي في الجامعة.	3,08	1,16	61,68	37,61	محايد
الاستقلالية	19- للجامعة حرية تنظيم برامجها التعليمية ومناهجها وطرق تدريسها بالشكل المناسب	3,81	0,98	76,22	25,66	موافق
	20- تدير الجامعة كافة شؤونها بحرية دون أي تدخل من أي جهة كانت.	3,85	1,01	77,03	26,10	موافق
	21- للجامعة حرية إدارة شؤونها المالية وفق أنظمتها وقوانينها الداخلية.	4,14	0,96	82,86	23,28	موافق
الإبداع	22- امتلك الفرصة لتحقيق ذاتي وتطويرها من خلال عملي.	3,80	1,33	76,00	35,12	موافق
	23- تحرص إدارة الجامعة على توفير بيئة محفزة للإبداع والابتكار.	2,81	1,06	56,11	37,76	محايد
	24- تتحمل الجامعة المجازفة في سبيل تحقيق التطور والإبداع.	3,23	0,95	64,59	29,35	محايد
التكيف	25- تحرص الجامعة على مواكبة المستجدات في كافة المجالات.	3,74	1,08	74,86	28,93	موافق
	26- توفر الجامعة لي متطلبات الاستقرار الوظيفي.	2,93	1,21	58,54	41,37	محايد
	27- توفر الجامعة لي الظروف المساعدة للتكيف مع ضغوط العمل.	3,02	1,22	60,43	40,47	محايد
حل المشكلات	28- لدى الجامعة القدرة على تصور المشاكل وحلها باستخدام الحد الأدنى من التكاليف.	2,98	1,26	59,51	42,23	محايد
	29- لدى الجامعة نظاماً فعالاً للوقاية من المشكلات.	3,15	0,95	63,03	30,17	محايد



تابع: جدول رقم (6) " الإحصاء الوصفي لأبعاد المحور الثاني (الصحة التنظيمية) "

الأبعاد	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الاتجاه العام
المشكلات	30- لدى الجامعة نظاماً للتغذية المرتدة يمكنها من السيطرة على عدم تكرار نفس المشكلات.	35,3	00,1	97,66	82,29	موافق
	إجمالي فقرات أبعاد المحور الثاني (الصحة التنظيمية)	3,40	0,482	68,00	14,17	موافق

يتضح من جدول رقم (6) السابق أن اتجاهات آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت نحو الموافقة على إجمالي فقرات أبعاد المحور الثاني (الصحة التنظيمية) حيث بلغ المتوسط المرجح 3,40 والانحراف المعياري 0,482 ، وأن الفقرة واحد وعشرون قد حققت أعلى متوسط مرجح بلغ 4,14 وانحراف معياري 0,96 ، أما الفقرة الثالثة والعشرون فقد حققت أدنى متوسط مرجح بلغ 2,81 وانحراف معياري 1,06.

6- اختبارات الفروض: وللتأكد من أن عبارات الاستبيان تخضع للتوزيع الطبيعي من عدمه ، فلقد تم استخدام اختبار جودة التوفيق لكلموجروف سميرنوف لجميع عبارات الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (7) " اختبار جودة التوفيق لكلموجروف سميرنوف "

البيان	إحصاءة كلموجروف سميرنوف	P-Value	نتيجة الاختبار
عبارات المحور الأول	0,070	0,00 **	معنوي
عبارات المحور الثاني	0,046	0,060	غير معنوي
إجمالي الاستبيان	0,051	0,024 **	معنوي

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0,05

يتضح من جدول رقم (7) السابق أن عبارات المحور الأول، وعبارات الاستبيان ككل لا تخضع للتوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية أقل من 0,05، ما عدا عبارات المحور الثاني الذي تبين أنه يخضع للتوزيع الطبيعي عند نفس مستوى المعنوية.

وفي ظل عدم خضوع المحور الأول وإجمالي الاستبيان للتوزيع الطبيعي - ماعدا المحور الثاني - فلقد تم الاعتماد على الإحصاء اللامعلمي من خلال استخدام اختبار الإشارة (Sign-Test) بغرض توحيد الأسلوب الإحصائي المستخدم في اختبار الفروض.

وعليه فلقد تم إجراء الاختبارات على فرضيات الدراسة كما يلي:

أ- فيما يتعلق بالفرض الأول:

• نص الفرض: لا يوجد اتجاه عام ذو دلالة إحصائية حول أبعاد المناعة التنظيمية المدركة المتمثلة في (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05.

• متغيرات الفرض: الفقرات المتعلقة بأبعاد المناعة التنظيمية مجتمعة.

• الأسلوب الإحصائي المستخدم: حيث تم استخدام (اختبار الإشارة) ، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (8) " اختبار الإشارة للفقرات المتعلقة بالفرض الأول"

الإشارة	الاتجاه	p-Value	الفقرة
موجبة	معنوي	0,00	1- تهتم إدارة الجامعة بالأفكار الإبداعية وتدعم التفوق الشخصي لدي العاملين.
موجبة	معنوي	0,00	2- تتبع إدارة الجامعة سياسة التدوير بهدف إكساب العاملين المزيد من المعرفة.
لا توجد	غير معنوي	0,516	3- يتوافر بالجامعة برامج جماعية تهدف لتبادل الخبرات بين العاملين.
موجبة	معنوي	0,00	4- توفر الجامعة وسائل إلكترونية حديثة لدعم عملية اكتساب المعرفة.
موجبة	معنوي	0,00	5- يتوافر بالجامعة مناخ تنظيمي يدعم ويدرك أهمية اكتساب المعرفة.
موجبة	معنوي	0,00	6- تعمل إدارة الجامعة على تدريب العاملين وفق خطط علمية مبرمجة.
موجبة	معنوي	0,00	7- تسعى إدارة الجامعة إلى استقطاب الكوادر البشرية من ذوي التجارب والخبرات العالية.
موجبة	معنوي	0,00	8- تستعين إدارة الجامعة بمكاتب أبحاث ودراسات لإجراء مقارنات بينها وبين جامعات أخرى.
موجبة	معنوي	0,00	9- تستفيد إدارة الجامعة من تجارب وخبرات المؤسسات المماثلة.



تابع: جدول رقم (8) " اختبار الإشارة للفقرات المتعلقة بالفرض الأول"

الإشارة	الاتجاه	p-Value	الفقرة
موجبة	معنوي	0,00	10- تعقد إدارة الجامعة تحالفات استراتيجية مع مؤسسات جامعية أخرى بهدف تبادل المعرفة والخبرات.
موجبة	معنوي	0,00	11- ترصد إدارة الجامعة المعرفة المطلوبة وتحدد طريقة الوصول إليها بسهولة ويسر.
موجبة	معنوي	0,00	12- يمتلك العاملون معلومات كافية عن تاريخ الجامعة وإنجازاتها وتجاربها السابقة.
لا توجد	غير معنوي	0,190	13- ترسم إدارة الجامعة خرائط وأشكال لتنظيم المعرفة بهدف فهمها وتحليلها.
موجبة	معنوي	0,00	14- تمتلك الجامعة قواعد بيانات تضم حاضرها وماضيها يتم تحديثها باستمرار.
موجبة	معنوي	0,00	15- تستعين إدارة الجامعة بتكنولوجيا المعلومات في عملية تحليل البيانات.
موجبة	معنوي	0,00	16- يوجد بالجامعة نظام حديث يتسم بالسهولة وعدم التعقيد ويمكن من الوصول للمعلومات المخزنة.
موجبة	معنوي	0,00	17- نظام تخزين المعلومات يتم تحديثه باستمرار ليواكب التطور الحاصل في البيئة.
موجبة	معنوي	0,00	18- تستفيد إدارة الجامعة من ذاكرتها عند إدارة أزماتها واتخاذ قراراتها.
موجبة	معنوي	0,00	19- يتوافر في الجامعة نظام أمن المعلومات لحماية البيانات المخزنة.
موجبة	معنوي	0,00	20- تستخدم الجامعة وسائل تخزين حديثة لأرشفة المعلومات.
موجبة	معنوي	0,00	21- يوجد بالجامعة هيكل تنظيمي واضح يمنع تداخل الصلاحيات ويحدد المستويات الإدارية.
موجبة	معنوي	0,00	22- يتناسب العدد الحالي للعاملين بالجامعة مع الاحتياج الفعلي للعمل.
موجبة	معنوي	0,00	23- يوجد بالجامعة وصف وظيفي واضح يُحدد مهام كل وظيفة بكل دقة ويُحدد المسار الوظيفي للعاملين.
موجبة	معنوي	0,00	24- تتبنى إدارة الجامعة منهج الإدارة بالتفويض مما يقلل من المركزية في العمل.

تابع: جدول رقم (8) " اختبار الإشارة للفقرات المتعلقة بالفرض الأول"

الإشارة	الاتجاه	p-Value	الفقرة
موجبة	معنوي	0,00	25- تُعطي إدارة الجامعة فرصاً حقيقية للعاملين للتطور والترقية وتحقيق طموحاتهم الوظيفية.
موجبة	معنوي	0,00	26- تمتلك الجامعة نظام اتصال فعال وحديث يُسهل عملية نقل المعلومات للمستفيدين.
لا توجد	غير معنوي	0,62	27- تتشارك إدارة الجامعة مع العاملين في صنع القرارات.
موجبة	معنوي	0,00	28- تعمل إدارة الجامعة على تدريب العاملين على كيفية اتخاذ قرارات سليمة وفاعلة.
لا توجد	غير معنوي	0,58	29- يتناسب راتبه الذي أحصل عليه مع الجهد المبذول مني.
موجبة	معنوي	0,00	30- لدي الجامعة نظام لتقييم الأداء يتم على أساسه مكافأة العاملين بطريقة شفافة ومنصفة.
موجبة	معنوي	0,00	إجمالي الفقرات المتعلقة بالفرض الأول

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0,05

يتضح من جدول رقم (8) السابق أن القيمة الإجمالية p-value جاءت في مجملها 0,00 باتجاه معنوي، وأن الإشارة لإجمالي الفقرات المتعلقة بالفرض الأول قد جاءت موجبة، وبناء على ذلك يتم رفض الفرض العدمي.
ب- فيما يتعلق بالفرض الثاني:

- نص الفرض: لا يوجد اتجاه عام ذو دلالة إحصائية حول أبعاد الصحة التنظيمية المدركة المتمثلة في (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05.
- متغيرات الفرض: الفقرات المتعلقة بأبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة.
- الأسلوب الإحصائي المستخدم: حيث تم استخدام اختبار الإشارة، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (9) " اختبار الإشارة للفقرات المتعلقة بالفرض الثاني"

الإشارة	الاتجاه	p-Value	الفقرة
موجبة	معنوي	0,00	1- تقوم إدارة الجامعة بوضع أهداف واضحة قابلة للتطبيق.



تابع: جدول رقم (9) " اختبار الإشارة للفقرات المتعلقة بالفرض الثاني "

الإشارة	الاتجاه	p-Value	الفقرة
موجبة	معنوي	0,00	2- تقوم إدارة الجامعة بتوفير الدعم اللازم لتنفيذ أهداف الجامعة وغاياتها.
لا توجد	غير معنوي	0,430	3- تحرص إدارة الجامعة على إشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في وضع وتنفيذ أهدافها.
موجبة	معنوي	0,00	4- تتوافق الاتصالات المعتمدة في الجامعة مع جميع المستويات التنظيمية فيها.
موجبة	معنوي	0,00	5- أتمتع كعضو هيئة تدريس أو عضو هيئة معاونة باتصالات مفتوحة في جميع الاتجاهات.
موجبة	معنوي	0,00	6- يتم نقل المعلومات بين مستويات التنظيم في الجامعة بشكل فعال ومدروس.
لا توجد	غير معنوي	0,452	7- يتم توزيع السلطة بشكل عادل مع وجود قدر مناسب من التفويض.
موجبة	معنوي	0,00	8- تتناسب السلطة الممنوحة للمسؤولين وحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم.
موجبة	معنوي	0,00	9- توزع الصلاحيات في الجامعة على مستحقيها بحسب إمكانياتهم وقدراتهم.
موجبة	معنوي	0,00	10- تعمل إدارة الجامعة على استغلال جميع مواردها المتاحة.
لا توجد	غير معنوي	0,200	11- تعمل إدارة الجامعة على ايجاد البدائل لمواجهة النقص في مواردها المتاحة.
لا توجد	غير معنوي	0,490	12- تعمل إدارة الجامعة على تحويل الموارد من كلية إلى أخرى للمساعدة في تحقيق أهداف كافة الكليات.
موجبة	معنوي	0,00	13- أمتلك إحساساً قوياً بالانتماء للجامعة التي أعمل بها.
موجبة	معنوي	0,00	14- يسود الانسجام والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الجامعة.
لا توجد	غير معنوي	0,052	15- تتصف العلاقة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالقوة والإيجابية.
موجبة	معنوي	0,00	16- أشعر بالفخر والسعادة لانتمائي للجامعة التي أعمل بها.
لا توجد	غير معنوي	0,124	17- أمتلك إحساساً عالياً بالرضا عن عملي في الجامعة.

تابع: جدول رقم (9) " اختبار الإشارة للفقرات المتعلقة بالفرض الثاني "

الإشارة	الاتجاه	p-Value	الفقرة
لا توجد	غير معنوي	0,106	18- أمتك إحساساً عالياً بالأمن الوظيفي في الجامعة.
موجبة	معنوي	0,00	19- للجامعة حرية تنظيم برامجها التعليمية ومناهجها وطرق تدريسها بالشكل المناسب
موجبة	معنوي	0,00	20- تدير الجامعة كافة شؤونها بحرية دون أي تدخل من أي جهة كانت.
موجبة	معنوي	0,00	21- للجامعة حرية إدارة شؤونها المالية وفق أنظمتها وقوانينها الداخلية.
موجبة	معنوي	0,00	22- أمتك الفرصة لتحقيق ذاتي وتطويرها من خلال عملي.
موجبة	معنوي	0,00	23- تحرص إدارة الجامعة على توفير بيئة محفزة للإبداع والابتكار.
موجبة	معنوي	0,00	24- تتحمل الجامعة المجازفة في سبيل تحقيق التطور والإبداع.
موجبة	معنوي	0,00	25- تحرص الجامعة على مواكبة المستجدات في كافة المجالات.
لا توجد	غير معنوي	0,213	26- توفر الجامعة لي متطلبات الاستقرار الوظيفي.
لا توجد	غير معنوي	0,912	27- توفر الجامعة لي الظروف المساعدة للتكيف مع ضغوط العمل.
لا توجد	غير معنوي	0,473	28- لدى الجامعة القدرة على تصور المشاكل وحلها باستخدام الحد الأدنى من التكاليف.
موجبة	معنوي	0,00	29- لدى الجامعة نظاماً فعالاً للوقاية من المشكلات.
موجبة	معنوي	0,00	30- لدى الجامعة نظاماً للتغذية المرتدة يمكنها من السيطرة على عدم تكرار نفس المشكلات.
موجبة	معنوي	0,00	إجمالي الفقرات المتعلقة بالفرض الثاني

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0,05

يتضح من جدول رقم (9) السابق أن القيمة الإجمالية p-value جاءت في مجملها 0,00 باتجاه معنوي، وأن الإشارة لإجمالي الفقرات المتعلقة بالفرض الثاني قد جاءت موجبة، وبناء على ذلك يتم رفض الفرض العدمي.



وفي ظل عدم خضوع المحور الأول وإجمالي الاستبيان للتوزيع الطبيعي- ماعدا المحور الثاني- فلقد تم استخدام الانحدار الترتيبي لاختبار الفرض الثالث كما يلي.

ج- فيما يتعلق بالفرض الثالث:

• نص الفرض: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإجمالي أبعاد المناعة التنظيمية المدركة والمتمثلة في (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) على إجمالي أبعاد الصحة التنظيمية المدركة والمتمثلة في (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05.

• متغيرات الفرض: الفقرات المتعلقة بإجمالي أبعاد المناعة التنظيمية والفقرات المتعلقة بإجمالي أبعاد الصحة التنظيمية.

• الأسلوب الإحصائي المستخدم: تم استخدام اختبار الانحدار الترتيبي

جدول رقم (10) " استخدام اختبار الانحدار الترتيبي

بين إجمالي أبعاد المناعة التنظيمية وإجمالي أبعاد الصحة التنظيمية "

نص الفرض	المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الانحدار	معامل التحديد R2	إحصاءه كا 2	درجات الحرية	p-Value
لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإجمالي أبعاد المناعة التنظيمية المدركة والمتمثلة في (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) على إجمالي أبعاد الصحة التنظيمية المدركة والمتمثلة في (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05	إجمالي أبعاد الصحة التنظيمية وهي (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات)	إجمالي أبعاد المناعة التنظيمية وهي (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي)	0,721	Cox and Snell 0,46 Nagelkerke 0,54 McFadden 0,24	17,595	1	0,00

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0,05

يتضح من جدول رقم (10) السابق رفض الفرض العدمي - فمن قيمة معامل الانحدار نستنتج أن الزيادة في المناعة التنظيمية المدركة المتمثلة في (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) بالجامعات الخاصة في مصر يزيد من الفرصة المتوقعة لتعزيز الصحة التنظيمية المدركة المتمثلة في (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) بالجامعات الخاصة في مصر، كما ويلاحظ أن جودة توفيق النموذج المستخدم (R^2) بلغت 54%.

تاسعاً - نتائج البحث:

أسفرت عمليتي التحليل الوصفي واختبارات الفروض إلى التوصل للنتائج التالية:

- 1- النتائج المتعلقة بالتحليل الوصفي: وهي كما يلي:
 - أ- بالنسبة للعوامل الديموغرافية: حيث تبين ما يلي:
 - أغلب مفردات عينة الدراسة كانت من الجامعة الحديثة للعلوم والتكنولوجيا بنسبة بلغت 15,68%، أما أقل نسبة وهي 8,38% فكانت تخص جامعة مصر الدولية.
 - أغلب مفردات عينة الدراسة كانت من الذكور وبنسبة 58,92%، بينما بلغت نسبة الإناث 41,08%.
 - أغلب مفردات عينة الدراسة كانت من أعضاء هيئة التدريس وبنسبة 74,14%، بينما بلغت نسبة أعضاء الهيئة المعاونة 25,14%.
 - أغلب مفردات عينة الدراسة كانت من الفئة ممن لديهم خبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) وبنسبة 38,11%، بينما كانت الفئة الأقل ممن لديهم خبرة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) وبنسبة 12,97%.
 - ب- بالنسبة للمحور الأول (المناعة التنظيمية): حيث تبين أن آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت بشكل عام نحو الموافقة على فقرات أبعاد المحور الأول ككل بمتوسط حسابي 3,43 وانحراف معياري 0,421.
 - ج- بالنسبة للمحور الثاني (الصحة التنظيمية): حيث تبين أن آراء مفردات عينة الدراسة قد اتجهت بشكل عام نحو الموافقة على فقرات أبعاد المحور الثاني ككل بمتوسط حسابي 3,40 وانحراف المعياري 0,482.



2- النتائج المتعلقة باختبارات الفروض: ففي ظل أهداف البحث تم اختبار فروض البحث وتم التوصل إلى النتائج التالية:

أ- بالنسبة للنتائج المتعلقة بتحليل الفرض الأول: والذي نص على: لا يوجد اتجاه عام ذو دلالة إحصائية حول أبعاد المناعة التنظيمية المدركة المتمثلة في (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05 ، وبناءً على الهدف الأول من أهداف البحث المتعلق بذلك والذي ينص على: التعرف على درجة إدراك عينة الدراسة لمستوى نظام المناعة التنظيمية السائد بالجامعات الخاصة في مصر من خلال قياس أبعادها المتمثلة في: (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) وبالتالي معرفة مستواه بشكل سليم بغرض تحسينه، فلقد تم اختبار الفرض وتبين أن القيمة الإجمالية p-value قد جاءت في مجملها 0,00 باتجاه معنوي ، وأن الإشارة لإجمالي أبعاد المحور الأول قد جاءت موجبة ، وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي.

ب- بالنسبة للنتائج المتعلقة بتحليل الفرض الثاني: والذي نص على: لا يوجد اتجاه عام ذو دلالة إحصائية حول أبعاد الصحة التنظيمية المدركة المتمثلة في (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05 ، وبناءً على الهدف الثاني من أهداف البحث المتعلق بذلك والذي ينص على: التعرف على درجة إدراك عينة الدراسة لمستوى الصحة التنظيمية السائد بالجامعات الخاصة في مصر من خلال قياس أبعادها المتمثلة في: (وضوح الأهداف/ فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) وبالتالي معرفة مستواها بشكل سليم بغرض تحسينها، فلقد تم اختبار الفرض وتبين أن القيمة الإجمالية p-value قد جاءت في مجملها 0,00 باتجاه معنوي وأن الإشارة لإجمالي أبعاد المحور الثاني قد جاءت موجبة ، وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي.

ج- بالنسبة للنتائج المتعلقة بتحليل الفرض الثالث: والذي ينص على: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإجمالي أبعاد المناعة التنظيمية المتمثلة في (التعلم التنظيمي/ الذاكرة التنظيمية/ الحمض النووي التنظيمي) على إجمالي أبعاد الصحة التنظيمية المتمثلة في (وضوح الأهداف/

فعالية الاتصالات/ توازن السلطة/ استغلال الموارد/ التماسك أو الانتماء/ الروح المعنوية/ الاستقلالية/ الإبداع/ التكيف/ حل المشكلات) بالجامعات الخاصة في مصر وذلك عند مستوى معنوية 0,05 ، وبناءً على الهدف الثالث من أهداف البحث المتعلق بذلك والذي ينص على: التوصل لمعرفة طبيعة العلاقة بين إجمالي أبعاد المناعة التنظيمية وإجمالي أبعاد الصحة التنظيمية - إن وجدت- بالجامعات الخاصة في مصر، فلقد تم اختبار الفرض وتبين أن هناك علاقة ذو دلالة إحصائية لإجمالي أبعاد المناعة التنظيمية على إجمالي أبعاد الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر ، وبالتالي يتم رفض الفرض العدمي.

عاشراً- توصيات البحث:

1- زيادة الاهتمام بأبعاد المناعة التنظيمية لزيادة مستوى الصحة التنظيمية داخل الجامعات الخاصة في مصر، من خلال:

أداة القياس	مدة التنفيذ	القائم بالتنفيذ	النقاط المقترحة للتنفيذ
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة مع نائب رئيس الجامعة للدراسات والبحوث ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	أ- تقديم مزيد من الدعم لتحقيق التعلم التنظيمي من خلال بحث ودراسة الجامعات المناظرة أو المشابهة والاستفادة من تجاربها الناجحة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة مع نائب رئيس الجامعة للدراسات والبحوث	ب- إنشاء مركز أو شبكة للتعلم التنظيمي وتحديثها باستمرار بهدف تعزيز بيئة التعلم التنظيمي بالجامعات.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة مع نائب رئيس الجامعة للدراسات والبحوث	ج- إنشاء التحالفات الاستراتيجية مع المؤسسات الجامعية الأخرى بهدف تبادل الخبرات والمعرفة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	د- تقديم مزيد من برامج التدريب لكافة العاملين وتزويدها بكل ما هو جديد ومواكب للتطور.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة مع نائب رئيس الجامعة للدراسات والبحوث مع مركز نظم المعلومات ودعم القرار	هـ - دعم وتشجيع المعرفة من خلال توفير وسائل إلكترونية حديثة.



أداة القياس	مدة التنفيذ	القائم بالتنفيذ	النقاط المقترحة للتنفيذ
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة مع نائب رئيس الجامعة للدراسات والبحوث مع مركز نظم المعلومات ودعم القرار	و- تحديث أنظمة المعلومات بشكل مستمر مما يسهل من الاستفادة منها دون عقبات.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات ومركز نظم المعلومات ودعم القرار	ز- مزيد من الاهتمام بمشاركة جميع العاملين في صنع القرارات والتدريب على تنفيذها بشكل سليم.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الأقسام وأمين عام الجامعة	ح- تحديث أنظمة منح المكافآت والحوافز بشكل مستمر بما يتناسب مع الجهد المبذول والمؤسسات الأخرى المناظرة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	ط- إعطاء مزيد من التشجيع لكافة العاملين للنمو والتطوير والترقي وتحقيق طموحاتهم.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة	ي- التأكيد على وجود نظام لتقييم الأداء يتسم بالشفافية والعدالة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	ك- العمل على تحسين قدرات أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة في حل المشكلات والتفكير الخلاق والإبداع والابتكار.

2- زيادة مستوى الصحة التنظيمية بالجامعات الخاصة في مصر من خلال:

أداة القياس	مدة التنفيذ	القائم بالتنفيذ	النقاط المقترحة للتنفيذ
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة	أ- التأكيد على وضع الأهداف بطريقة موضوعية وواضحة قابلة للتنفيذ الفعلي.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	نائب رئيس الجامعة للدراسات والبحوث ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	ب- إدراج برامج الصحة التنظيمية من ضمن البرامج المعتمدة للقيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة داخل مراكز التدريب بالجامعات.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة ومركز الاتصالات ودعم القرار	ج- تحسين أنظمة الاتصالات المتبعة بالجامعات بشكل مفتوح وفي كافة الاتجاهات.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة	د- توزيع السلطة بشكل عادل مع وجود قدر مناسب من التفويض.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة	هـ- تحسين جودة العلاقات بين الإدارة العليا والإداريين وأعضاء هيئة التدريس وأعضاء

أداة القياس	مدة التنفيذ	القائم بالتنفيذ	النقاط المقترحة للتنفيذ
			الهيئة المعاونة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة	و- الاستفادة من كافة الامكانيات المتاحة بشكل أفضل بما يحقق رؤية ورسالة الجامعة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة	ز- السعي لزيادة درجة الانتماء لدى الإداريين وأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة	ح- رفع الروح المعنوية للعاملين في الجامعات سواء من الإداريين أو أعضاء هيئة التدريس أو أعضاء الهيئة المعاونة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة	ط- حل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بطريقة سريعة ومبتكرة.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة ومجالس الكليات وأمين عام الجامعة ومركز الاتصالات ودعم القرار	ي- الاهتمام بوجود نظام للتغذية العكسية أو المرتدة لمنع عدم تكرار المشكلات أو الملاحظات التي من الممكن أن تحدث أثناء العمل.
تقارير الأداء	بصفة مستمرة	مجلس الجامعة مع مجالس الأقسام وأمانة الجامعة	ك- رفع درجة الاستقلالية داخل الجامعات الخاصة وبما لا يتعارض مع قانون تنظيم الجامعات وقرارات مجلس الجامعات الخاصة.



حادي عشر – المراجع:

1- المراجع العربية:

ابو حجاج، حسام أحمد (2020). أثر المناعة التنظيمية في إدارة الأزمات بشبكة الأقصى الإعلامية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى بغزة، ص 171-174.

احمد، علا جمال (2022). آليات تفعيل الصحة التنظيمية بالمؤسسات الأكاديمية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، مج (27)، ع (2)، إبريل، ص 77-112.

اسماعيل، عمار فتحي موسى (2020). دور الذكاء الاستراتيجي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناعة التنظيمية والتميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، المجلة العلمية للبحوث التجارية، جامعة المنوفية، مج (36)، ع (1)، يناير ص 151-221.

اسماعيل، عمار فتحي موسى (2022). المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، جامعة المنوفية، مج (44)، ع (1)، يناير، ص 221-292.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر (2022/2021). النشرة السنوية للطلاب المقيدون: أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، اصدار نوفمبر 2022، ص 118.

الحربي، بدر بن غازي بن خليف الحربي (2020). واقع الصحة التنظيمية وصعوباتها في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، مج (20)، ج (1)، 227، سبتمبر، ص 339-381.

الحميد، نوره سليمان حسن (2019). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (34)، ع (11) ، ج (2)، نوفمبر، ص 565-593.

السمان، نائر أحمد سعدون & البكدي، صبحي عادل خليل(2023). المناعة التنظيمية مدخلاً لتعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية في دائرة صحة نينوي، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، جامعة الفلوجة، مج(4)، ع (3)، ص 299-315.

الكمالي، عبدالله (2011). مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، ص 24.

النقيرة، أحمد محمود محمد (2021). الدور الوسيط للابتكار التنظيمي في العلاقة بين المناعة التنظيمية والأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة السادات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، مج (2)، ع (2)، ج (3)، يوليو، ص 231-275.

الياسري، حبيب مروح ناصر(2018). انعكاس الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي بتوسيط فاعلية فرق العمل، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص 44.

حسن، عبد العزيز علي & آخرون (2021) تأثير ممارسات التسويق الداخلي على المناعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة مؤتة في الأردن، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، مج(45)، ع (1)، يناير، ص 1-22.

خلف، حسين عبدالله (2020). أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ص 1-120.



دراوشه، نجوى عبد الحميد (2019). الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميين، مجلة دراسات للعلوم التربوية، مج (46)، ع (2)، ص 500-520.

رحيم، ناهد إسماعيل محمد & مختار، ريم أحمد (2023). القيادة المتسامية كمدخل لتعزيز المناعة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، مجلد(73)، ع (2)، فبراير، ص 133-180.

شباح، مريم (2017). فرق العمل وبناء الصحة التنظيمية للمؤسسة، مجلة كلية التربية. جامعة بنها، ع (109)، يناير، ج (1)، ص 137-157.

طه، حسنين السيد & محمد، حمزة أحمد عبد الرحمن (2022). دور الذاكرة التنظيمية في بناء المنظمات الذكية، دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، مج (14)، ع (2)، ديسمبر، ص 1-35.

عبد المجيد، عثمان رياض (2017). نظم المناعة التنظيمية وأثرها في استراتيجيات إدارة الأزمات - اختبار الدور الوسيط لنظم المعلومات الاستراتيجية: دراسة ميدانية على شركات الصناعات الغذائية الأردنية، مجلة كلية أحمد بن محمد العسكرية للعلوم الإدارية والقانونية، مج (3)، ع (1)، سبتمبر، ص 94-135.

عطية، طارق طعمه & مهدي، آمنة عبد الكريم (2016). تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج (22)، ع (94)، ص 326.

لاشين، كريمة محمد (2020). الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا، مجلة كلية التربية بنها، ع (124)، ج (1) أكتوبر، ص 279-291.

محمد، ابتسام محمد عبد اللاه (2022). الاستغراق الوظيفي مدخل لتحقيق المناعة التنظيمية: دراسة ميدانية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، مج (19)، عدد أكتوبر، ج(1)، ص 336-419.

محمد، سها بهجت & الرميدي، بسام سمير (2021). أثر الصحة التنظيمية على الصمت التنظيمي داخل مؤسسات التعليم السياحي، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، مج (5)، ع (1/2)، ديسمبر، ص 1-24.

محمد، نسرین جاسم & كامل، سيف علي (2021). القيادة الروحية وتأثيرها في الصحة التنظيمية: بحث تحليلي في المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية الوسطى وملحقاتها، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع (65)، تموز، ص 113-146.

موقع إلكتروني على شبكة المعلومات الدولية (2023). لحساب حجم العينة في البحث

العلمي: [https://www.un-](https://www.un-web.com/tools/sample_size_calculator/20/12/2023)

[web.com/tools/sample_size_calculator/20/12/2023](https://www.un-web.com/tools/sample_size_calculator/20/12/2023)

2- المراجع الأجنبية:

Aamina, M. & Hadjer, D. (2021). The influence of organizational DNA on the quality of healthcare services: An empirical study in the university hospital center of Sidi-BelAbbas, Economics and Sustainable Development Review, (4), 322-338.

Al-Badayneh, G. (2021). The Impact of Strategic Awareness on Enhancing Organizational Immunity System: An Applied Study on Jordanian Food Manufacturing Companies, International Review of Management and Marketing, Vol. (11), Issue (2), 47-58.

Al-Saidi, M. (2020). Building An Organizational System Scale System Components And Functions, Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology, 17(7), 14969-14992.

Al-shawabkeh, Z. (2021). The impact of governance on strengthening organizational immunity in greater Madaba municipality: A



Case Study, Journal of Management Science Letters, Vol. (11), Issue (6).

Asaad, B. (2023). The Role of Strategic Learning in Enhancing Organizational Immunity An Analytical Research of The Opinions of Managers in A Number of Private Hospitals in Erbil, Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 61, Part (1), 317-339.

Assayah, A. (2020). Organizational Immunity and Its Effect on Strategic Technological Change Options A Field Study at Jordanian Industrial Companies Listed in Amman Stock Exchange, Academy of Strategic Management Journal, 19(5),1-10.

Ghafoor, M. (2016). Linking Organizational Learning With Organizational Performance Through Mediating Effect Of Organizational Innovation, Research On Humanities And Social Sciences, 6(17), 29-39.

Gocen, A. & Terzi, R. (2019). The Causal Effect of Spiritual Leadership on Organizational Health in Educational Organizations, International Online Journal of Educational Sciences, 11(2).

Kiziloglu, M. (2015) The effect of organizational learning on firm innovation capability: an investigation in the banking sector, international journal business and management research, 7(3),17-33.

Makingrilas, J. et al, (2015). the model of DNA creation of business organization toward corporate social responsibility. The International Journal Of Business & Management, 3(4), 186-192.

Musavi, S. et al, (2016) ,Studying relationship between Spiritual leadership with Organizational Health with mediator role of professional morality of Social Security organization staff ,Guilan Province– Rasht central, International Conference on Management of change.

Nafei, W. (2015). The Role of Organizational DNA in Improving Organizational Performance: A Study on the Industrial

Companies in Egypt. International Business Research, 8(1), 117.

Persyn, P., (2014). How A Strong Corporate DNA Can Contribute To Sustainable Profit. Sustainable Profit. Strategy Execution. <http://perpetos.com/en/strategy-execution-3/strongcorporate-dna-ancontribute-sustainable-profit-2.10\6\2022>

Radawi, S. (2023). The Degree of Practice of Distributive leadership by Heads of scientific departments and its relationship to the level of organizational health from the point of view of faculty Members at Waist University. Journal of College of education, 49(4), 241-252.

Simmons, O. (2013). The corporate immune system: governance from the inside out. university of Illinois law review, forthcoming.

Thumbi, A. et al, (2020). Moderating Effect of Organizational Culture on the Relationship between Organizational Learning and Employees' Performance in Classified Hospitality Firms in Kenya, International Journal of Business and Management, 15(12), 51-61.

Vandana P. (2017). Impact of organizational health and job satisfaction on employee retention: evidence based on review of literature, international journal of education & management studies, Indian association of health, research and welfare , 7 (4), 575-579.