

The Role of Organizational Immunity in Enhancing Competitive Advantage: An Analytical Study at the College of Administration and Economics, Tikrit University	
Assist. Prof. Dr. Riyadh Shahadha Hussein Shahadha	Athraa Mahmoud Rasheed Manukh
College of Administration and Economics	College of Administration and Economics
Tikrit University	Tikrit University
read.hussen@tu.edu.iq	cade.bm.1.b.20108@st.tu.edu.iq
07704059696	07765842511

Abstract:

The present study aims to identify the role of organizational immunity in enhancing competitive advantage within the targeted college. To achieve this objective, the study adopted an analytical approach. The College of Administration and Economics at Tikrit University was selected as the research field, and the study sample consisted of 108 academic staff members. A questionnaire was used as the main tool for data collection. The study concluded with several key findings, the most important of which is that organizational immunity plays a significant role in achieving competitive advantage in the education sector.

Keywords:

Organizational Immunity, Competitive Advantage, College of Administration and Economics, Tikrit University

"دور المناعة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية " دراسة تحليلية في كلية الادارة والاقتصاد – جامعة تكريت	
عذراء محمود رشيد منوخ	أم.د. رياض شحادة حسين شحادة
كلية الادارة والاقتصاد	كلية الادارة والاقتصاد
جامعة تكريت	جامعة تكريت
cade.bm.1.b.20108@st.tu.edu.iq	read.hussen@tu.edu.iq
07765842511	07704059696

المستخلص:

يهدف البحث الحالي الى قياس دور المناعة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية في الكلية المبحوثة، ومن اجل تحقيق هذا الهدف اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، واستهدف البحث كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة تكريت ميداناً بحثياً وبحجم عينة (108) تدريسي في الكلية، واعتمدت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ان هناك دور مهم للمناعة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية في قطاع التعليم.

الكلمات المفتاحية: المناعة التنظيمية، الميزة التنافسية، كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة تكريت

المقدمة

يشهد عالم الاعمال تطورات تكنولوجية وثقافية واقتصادية واجتماعية متسارعة اثرت بشكل كبير على مكانة المنظمات في سوق الاعمال وبالتالي اثرت على ميزتها التنافسية في القطاع الذي تعمل فيه، ومن اجل الإحاطة بحيثيات هذه المشكلة وتحليلها ومعالجتها انبرى العديد من الباحثين في دراسة تأثير هذه المتغيرات على الميزة التنافسية للمنظمات وجاء البحث الحالي استكمالاً للجهود البحثية السابقة في هذا الميدان متبنياً اداة جديدة تتمثل بالمناعة التنظيمية واعتقاد الباحثة ان المناعة التنظيمية يمكن ان تساهم في تعزيز الميزة التنافسية في المنظمات التعليمية لذلك استهدف البحث الحالي كلية الادارة والاقتصاد ميداناً للدراسة، في حين تمثلت خارطة البحث بالاتي :

حيث تكون البحث من ستة مباحث تناول المبحث الاول منهجية البحث في حين تناول المبحث الثاني والثالث الاطار النظري للبحث اما البحث الرابع فتناول العلاقة النظرية بين متغيرات البحث وفي المبحث الخامس تناول الجانب العملي التحليلي وعرض نتائج التحليل الاحصائي للبحث واختتم البحث بالمبحث السادس الاستنتاجات والمقترحات التي توصلت لها الدراسة.

المبحث الاول: منهجية البحث

سيتم في هذا المبحث تناول الفقرات الآتية:

اولاً: مشكلة البحث:

شهد العصر الحالي تغيرات متسارعة ، فعالم الأعمال اليوم يزداد تعقيداً نتيجة التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية التي شهدها العالم والتي القت بظلالها على اداء المنظمات وأثرت سلباً على قدراتها في تحقيق ميزة تنافسية استثنائية ،ومن هنا عكف العديد من الباحثين على دراسة هذه المشكلة ومعالجتها، وقدموا العديد من الادوات والاساليب وامتداداً لهذه الجهود البحثية تبنى البحث الحالي المناعة التنظيمية كمتغير قد يحقق التميز للمنظمة ، وبناءً على ما تقدم يمكن أختزال مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

هل تعزز المناعة التنظيمية من الميزة تنافسية في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة تكريت؟

ثانياً: اهمية البحث:

تعود أهمية البحث الى الآتي:

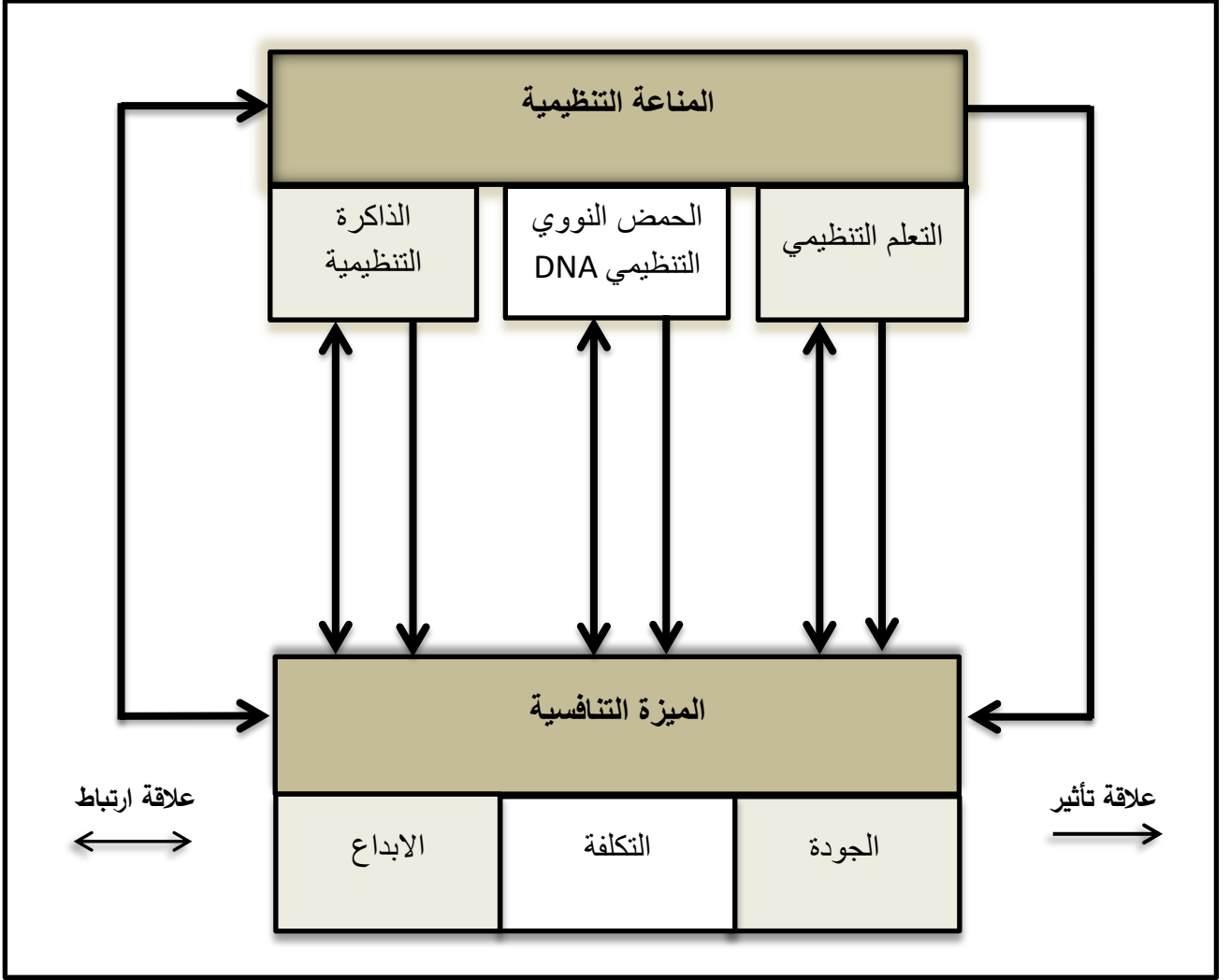
1. دراسة العلاقة بين متغيرين مهمين (المناعة التنظيمية، الميزة التنافسية)
2. تطبيقها في ميدان مهم وهو كلية الادارة والاقتصاد والتي تعد من اهم الكليات في جامعة تكريت.
3. تسليط الضوء على العلاقة بين المتغيرين(المناعة التنظيمية ، الميزة التنافسية) في قطاع التعليم العالي.

ثالثاً: اهداف البحث:

يسعى البحث الحالي الى انجاز الاهداف الآتية:

1. التعرف على المناعة التنظيمية ودورها في تعزيز الميزة التنافسية في كلية الادارة والاقتصاد.
2. تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها ان تساهم في تعزيز الميزة التنافسية من خلال المناعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
3. بناء اطار نظري لمتغيرات الدراسة (المناعة التنظيمية و الميزة التنافسية).
4. اثراء المكتبة الادارية بجهد متواضع فيما يتعلق بدراسة وتحليل العلاقة بين متغيرات البحث.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر من اعداد الباحثة

خامساً: فرضيات البحث

الفرضية الاولى الرئيسية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المناعة التنظيمية والميزة التنافسية.

وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعلم التنظيمي والميزة التنافسية.
- ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الحمض النووي التنظيمي والميزة التنافسية.
- ت- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذاكرة التنظيمية والميزة التنافسية.

الفرضية الثانية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمناعة التنظيمية على الميزة التنافسية.

وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتعلم التنظيمي على الميزة التنافسية.
- ب- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للحمض النووي التنظيمي على الميزة التنافسية.
- ت- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للذاكرة التنظيمية على الميزة التنافسية.

سادسا: منهج البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، كونه يتمتع بنظرة شمولية ولأنه الأنسب الي معرفة الواقع لجوانب البحث ، وأن الغرض منه تحليل المتغيرات وتحديد قوة العلاقات والتأثير بين المناعة التنظيمية كمتغير مستقل والميزة التنافسية كمتغير تابع ويتم هذا عن طريق بحث وتحليل الظاهرة المبحوثة لغرض التأكد من صحة أو عدم صحة الفرضيات ووضع النتائج وتقديم التوصيات .

سابعا: وصف ميدان البحث

تأسست كلية الادارة والاقتصاد جامعة تكريت عام 2000 بقسمين فقط هما قسم إدارة الاعمال وقسم الاقتصاد، في حين تضم حاليا ستة أقسام علمية هي: قسم الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، قسم المحاسبة، قسم العلوم المالية والمصرفية، قسم الادارة العامة وقسم ادارة التسويق. وتمنح الكلية شهادات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه والدبلوم العالي في مختلف التخصصات المرتبطة بميدان البحث الاداري والاقتصادي والمحاسبي والمعلوماتي، وتضم الكلية اليوم 120 تدريسي في مختلف التخصصات الإدارية والاقتصادية والمحاسبية والمالية.

المبحث الثاني: الاطار النظري

المناعة التنظيمية

سيتناول هذا المبحث الفقرات الآتية:

اولاً: مفهوم المناعة التنظيمية

جهاز المناعة هو كائن حي يتكون من اعضاء وخلايا تعمل على محاربة الامراض والفايروسات الخارجية التي قد تسبب المرض لجسم الانسان ويقوم بمحاربتها والقضاء عليها كذلك الحال بالنسبة للمناعة التنظيمية حيث تساعد المنظمة على مواجهة التحديات والتهديدات الخارجية والداخلية والمحافظة على صحة المنظمة. وعرفت المناعة التنظيمية بانها الإجراءات والسياسات التي تعمل بها المنظمة من خلال تشكيل شبكة من الأفراد والعمليات لتكوين جدار حماية يحمي المنظمة من الاختراق ويقوم بحل مشاكلها وتقليل الازمات والوقاية من المخاطر والتهديدات (عبد المجيد، 20:2016).

وعرفها (السمان والدباغ، 2020: 73) على انها منهج عمل متكامل ويعمل على تشخيص كافة التهديدات والعقبات والمخاطر التي تهدد المنظمة، وتعمل على إيجاد العلاج المناسب لها، لتكون بمثابة القوة التي تقوم بحماية المنظمة حال تعرضها للمخاطر والعقبات.

وعرف (أبو برهم، 2022: 5) انها نظام عمل متكامل يستهدف تسخير الإمكانيات والجهود المتاحة للحفاظ على استقرار وأمن المنظمة التعليمية وحمايتها من التهديدات والمخاطر وزيادة قدرتها على مواجهة التهديدات المتوقعة وغير المتوقعة ووضع آليات لضمان استمراريتها واستدامتها بما يحقق أهدافها في المنافسة وتقديم الخدمات.

وهناك من عرفها على انها كافة التدابير اللازمة، والإجراءات الاحترازية التي تعمل بها المنظمة لبناء مناعة تنظيمية طبيعية ومكتسبة ناجمة من المعطيات الحالية، والخبرات السابقة المخزنة بذاكرتها التنظيمية، وخصائصها المتفردة، والتي تسهم في تحقيق أهدافها ومبادراتها، وتحل كافة معضلاتها التنظيمية (الحضرمي، 2022: 37).

وترى الباحثة ان المناعة التنظيمية هي القدرة على تشخيص المخاطر التي تواجه المنظمة على مستوى بيئتها الداخلية والخارجية، لتكون اكثر استعدادا لمواجهة هذه المخاطر والتعامل معها بحرفية عالية.

ثانيا: منافع المناعة التنظيمية

تقدم المناعة التنظيمية المنافع الآتية:

1. تحمي الإدارة من التهديدات الداخلية المتسببة بأزمة عدم التنسيق بين الأنشطة والاقسام المختلفة في المنظمة .
2. تعد خط الصد الأول ضد المخالفات وسوء الإدارة التي يمارسها بعض المدراء في المنظمة(عادل و محمد، 2000:137).
3. تمكن المنظمات من استشعار المخاطر التي قد تحيط بها.
4. تمنع القرارات العشوائية غير المدروسة التي قد تتعارض مع المعايير الداخلية لسياساتها، وممارساتها (الحصري، 2021:42).
5. تعزز السلوك الإيجابي لدى العاملين حتى في حال ضعف الرقابة الإدارية في المنظمة (Simmons، 2013:1136).
6. تكون خط دفاعي يواجه الإدارة الخاطئة (ابو حجاج ،2022:14).
7. تعزز الآليات الوقائية وتوفر التوازن في التشخيص والتحليل والتعامل مع معطيات البيئة الداخلية والخارجية (عبد المجيد، 2016:22).
8. تعزز القدرة على التنبؤ بالمستقبل من خلال دراسة معمقة للبيئة المحيطة بالمنظمة (الطائي، 2009:15).

وترى الباحثة ان المناعة التنظيمية تحقق العديد من المنافع لمنظمات التعليم حيث تحفز التدريسين على العمل وتحقق التميز البحثي والاكاديمي وتطوير الاداء المتميز والتشجيع على الابداع كما وتحقق الاستدامة والتحسين للمؤسسات التعليمية وتعزز من قدرتها على التكيف مع التحديات الداخلية والخارجية

ثالثا: الوظائف الأساسية للمناعة التنظيمية

ومن اهم وظائف المناعة التنظيمية هي (Aikalkawi & Qasim,2021:34):

1. الإدراك المناعي التنظيمي: هو التحديد الدقيق والمنظم والديناميكي للتغيرات في البيئة الخارجية والداخلية وهرم المنظمة الداخلي ذات العلاقة بعمل المنظمة والتي تؤثر فيها بشكل سلبي.
2. الدفاع المناعي: هو وظيفة المنظمات التي تركز على التخلص من المخاطر داخل وخارج بيئة المنظمة وتأثيرها يكون سلبيا على أنشطة المنظمة من خلال عملية الاختيار، التغيير، التنسيق، التناسخ، والازالة على أساس ادراك المناعة التنظيمية.
3. ذاكرة المناعة التنظيمية: هي وظيفة المنظمة التي تهتم بتسجيل ونشر وحفظ البيانات والمعلومات ذات العلاقة بعمل المنظمة، عن طريق تذكر التجارب الناجحة والفاشلة التي قد تفيد المنظمة في تعزيز الاعمال الناجحة وتصويب ومعالجة الاعمال الفاشلة او تجنبها بشكل كامل، ويتمثل ذلك بطريقتين المفتوحة (مثل تحسين الهيكل التنظيمي وقواعد وإجراءات العمل واللوائح التنظيمية والوسائل التقنية)، والخفية (مثل زيادة وعي العاملين بالمخاطر التي يتعرضون لها في العمل التنظيمي، وتحسين درجة النضج في القيم وطرق التفكير وإدارة العاطفة) اذ سيؤثر فقدان ذاكرة المناعة التنظيمية بكفاءة اعمال المنظمة المستقبلية.

4. **وظيفة الاستقرار:** وتقصّد إلى استطاعة نظام مناعة المنظمة في تمييز وإزالة العوامل المتخلفة والباطلة وغير المناسبة من داخل المنظمة وخارجها بطريقة تحافظ الأنشطة والتنسيق وتوازن عمل المنظمة وبعبارة بسيطة أن وظيفة الاستقرار هي الضبط الداخلي للمنظمة وينسق التناقضات الداخلية من ناحية ومن ناحية أخرى يضاد عدم الانسجام داخل المنظمة.
5. **وظيفة المراقبة:** بسبب التغيرات الطارئ أو السريعة في الظروف داخل وخارج المنظمة يؤدي ذلك إلى تغيير طارئ داخل المنظمة، عادة للتغير تأثيرات كبيرة على المنظمة وربما يأتي بتأثير ضار و دون جدوى، لذلك تحتاج المنظمة إلى رصد هذه التغيرات وهي وظيفة المراقبة للمناعة.

رابعاً: ابعاد المناعة التنظيمية

تناول الباحثون ابعاد متنوعة للمناعة التنظيمية اختلفت باختلاف آرائهم وافكارهم والمدارس الادارية التي ينتمون اليها وميدان الدراسة المستهدف، وتبنت الباحثة ابعاد (الحمض النووي التنظيمي، والذاكرة التنظيمية، والتعلم التنظيمي) وذلك لاعتقاد الباحثة انها اكثر انسجام مع الميدان المبحوث، وسيتم تناول هذه الابعاد بشيء من التفصيل وحسب الاتي:

1. التعلم التنظيمي:

عرف بانه مجموعة من الأنشطة والعمليات التي يطلبها المنظمة المواكبة التطورات الحاصلة وكيفية الحصول على المعرفة والابتعاد عن مقاومة التغيير لبقاء المنظمة. (البكدي، 2023:457) التعلم التنظيمي يشير لاكتساب المعرفة الجديدة من قبل الجهات الفاعلة القادرة والمستعدة لتطبيق هذه المعرفة في اتخاذ القرارات أو التأثير على الآخرين في المنظمة (الطاهر، 2021:34). أن التعلم التنظيمي هو عملية كسب السلوك والخبرات والمهارات كما يشجع الكادر على مشاركة المعرفة مما يساعد في تحسين أداء المؤسسة التعليمية ومستوى خدماتها وتكيفها مع المتغيرات (ابو برهم، 2022:6). وهو عملية اكتساب أو إضافة شيء جديد او قيمة جديدة إلى الفرد المتعلم او أنشطة المنظمة الأخرى (مطلوب، 2002:121).

وترى الباحثة ان التعلم التنظيمي هي عملية تعلم المنظمات من اخطائها وبالتالي تصحيحها واكتساب المعلومات والمهارات التي تساعدها بالتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية.

2. الذاكرة التنظيمية :

وقد عرفت الذاكرة التنظيمية على انها شبكة من المعلومات والبيانات المخزنة التي يتم الاحتفاظ بها وجعلها متداولة أثناء الحاجة إليها من قبل الأفراد ذوي العلاقة والاختصاص (البكدي، 2023:457) وعرفت على انها عملية معرفية واسعة تجري في اطار عام متفاعل فيما بين اجزاءه، تتكون من الموجودات الملموسة والموجودات الغير الملموسة تقوم بنزع المعرفة الجديدة من مصادرها بهدف خزنها وصيانتها ونشرها واسترجاعها لا يجردها من سياقها التنظيمي حين الحاجة إليها (الساعدي ، 2006:47) وعرف (عتوم ، 2012:9) الذاكرة التنظيمية على انها عملية خزن المعلومات داخل المنظمة وتوظيفها في عملية صنع واتخاذ القرارات، وغالبا ما تكون هذه المعلومات مترسخة في ثقافة المنظمة او مخزونة في عقول الافراد. كما عرفها (ابو برهم 2022:7) بانها مخزن المعلومات الماضية المتعلقة بممارسات المؤسسة التعليمية والتي تسهم في عملية اتخاذ القرارات المستقبلية وتساعد في مواجهة التحديات التي تواجه العمل المنظمي وتعزز ديمومة النشاط الايجابي للمنظمة، وتكون على

شكل بيانات وخبرات ومعارف فردية للعاملين، فغيابها قد يصيب المنظمة بالزهايمر التنظيمي وهذا يؤثر على جودة القرارات في المستقبل وفقدان خبرات العاملين، عدم وضوح الحياة التنظيمية، وتوتر أنشطة واعمال المنظمة.

وترى الباحثة بانها قاعدة البيانات والمعلومات المخزنة لدى المنظمة والتي تكون لديها المعرفة والخبرات والمهارات على مر السنين وتمكنها من اتخاذ القرارات ومواجهة المعوقات .

3. الحمض النووي التنظيمي DNA :

الحمض النووي هو مصطلح مستعار يوضح الخصائص التي تكون شخصية المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات المماثلة، اذ يتمثل بالعوامل الداخلية الذي يتوقف نجاح المنظمة على اساسها وتوجيهها نحو أداء أفضل لتحقيق أهدافها (أبو حجير وأبو ناصر، 2017:11). وعرف بانه جملة من المميزات التي تتصف بها المنظمة والتي تميزها عن باقي المنظمات والتي تستطيع من خلالها البقاء والاستدامة ومواجهة التهديدات (البكدلي، 2023:457). ومن وجهة نظر أخرى يعرف على انه النهج الذي يساعد المنظمات في المحافظة على هويتها وترابط أنشطتها وأعمالها، ويحدد الخصائص المميزة لها التي تميزها عن المنظمات(ال مرعي، 2022:535) اما (عبدالمجيد، 2016:35) فقد عرفه على انه البصمة التي تميز المنظمة عن البقية من خلال خصائص تمكنها من التكيف مع بيئتها. في حين يرى (ابو برهم، 2022:8) بانها أداة لمساعدة الإدارة على تحديد مميزات المنظمة من حيث هيكل المنظمة التنظيمي والية اتخاذ القرارات المستخدمة لتشجيع الافراد العاملين للعمل بطاقتهم القصوى وقدرتها وتقديمهم معلومات جودتها عالية وطريقة تعاملها مع الأحداث غير المتوقعة، فهو يحدد مدى قدرة المنظمة على الإنجاز.

وترى الباحثة بانه شخصية المنظمة والخصائص الفريدة التي تميز المنظمة عن منافسيها حيث يقوم بنقل الخبرات والمهارات ونشرها لدى اعضاء المنظمة لضمان استمرارها واستدامتها.

المبحث الثالث: الميزة التنافسية

يتناول هذا المبحث الفقرات الآتية:

أولاً: مفهوم الميزة التنافسية

يعد مفهوم التنافسية من المفاهيم التي تتسم بالحدائثة النسبية ، حيث ظهر هذا المصطلح خلال العقود الثلاثة الماضية كنتاج للنظام الاقتصادي العالمي الجديد، وحظي مفهوم الميزة التنافسية بأهمية بالغة في الآونة الأخيرة، وأطلق عليها مسميات عديدة تختلف في الشكل لكنها تتفق في المضمون مثل: (القدرة التنافسية و النجاح التنافسي والتميز التنافسي).

ويعرف (حويحي و السهيمي،2019:6) الميزة التنافسية للجامعات بأنها : " قدرة الجامعة على التميز والتفوق النوعي على منافسيها، وحصولها على تصنيف متقدم في التصنيفات العلمية من خلال امتلاكها للموارد والكفاءات اللازمة، وبما يمكنها من إنجاز أنشطتها وتقديم خدماتها بطريقة متفردة بأقل تكلفة وأعلى جودة.

وعرفها (خليل،2019:129) بأنها التوظيف الأمثل لإمكانات الجامعة وخبراتها ومواردها المختلفة في إنجاز أنشطتها ببراعة وبأفضل فاعلية وأقل تكلفة، وبشكل يحقق منافع متنوعة وقيمة مضافة لمخرجاتها نسبة إلى منافسيها، بما يعكس ثقة المجتمع فيها ويؤدي لتفرداها بصورة كفؤة ومتجددة ومستدامة.

وعرفت ايضاً (صالح ،2022:342) انها قدرة المؤسسة على التفوق في الأداء وصياغة الاستراتيجيات التي تمكنها من التغلب على المشكلات الداخلية الخاصة بها والاستغلال الأمثل لكافة مواردها البشرية والمادية والمالية بتكلفة أقل وفاعلية أفضل بهدف إنجاز أنشطتها بشكل يحقق لها قيمة أفضل من منافسيها والحصول على مركز تنافسي أفضل.

وعرفها(السلمي،1998:12) بانها قدرة المؤسسة على تزويد الطالب بمهارات وقدرات علمية بشكل أكثر كفاءة وفعالية من المنافسين الآخرين في السوق الدولية، حيث تعد الاستجابة لمتطلبات السوق المحلية والعالمية من الخريجين المتميزين الخطوة الأساسية لتحقيق القدرة التنافسية العالمية.

وترى الباحثة ان الميزة التنافسية هي مجموعة من الأنشطة والخصائص والسمات الفريدة التي تتميز بها المنظمة عن غيرها تمكنها من التفوق عن المنافسين فيما تقدمه من منتجات عالية الكفاءة والفعالية.

ثانياً: منافع الميزة التنافسية

تتمثل منافع الميزة التنافسية بالآتي:

1. ايجاد قيم جديدة للكوادر التعليمية والطلاب في المؤسسات التعليمية تلبي احتياجاتهم وتضمن ولائهم وتحسن سمعة وصورة المؤسسات في أذهانهم مع التحسين المستمر لأداء المؤسسة التعليمية خلال الابتكارات التكنولوجية لتحقيق التميز على المنافسين (أكبر،2017:387).
2. تحقيق التميز في الاستراتيجيات والخدمات والموارد والكفاءات على منافسين وتحصيل مكانة متميزة في السوق في ظل المنافسة الشديدة (القحطاني، 2019:56).
3. تساعد المنظمة لاحتلال موقع تنافسي قوي بين المنافسين.
4. تكون معيار يحدد نجاح الجامعات عن البقية (خليل،2019:132).

5. تعكس مدى توفر الموارد والمهارات والقدرات لدى المؤسسة وقدرتها على استغلالها.
6. تمكن المؤسسة التعليمية من تحقيق ربحية أعلى عن طريق ضمان ولاء العملاء واستمرارهم بالتعامل معها(السيد محمد،2020:157).

وترى الباحثة ان منافع الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم هي زيادة تصنيفها العالمي وتعزيز سمعتها وجذب الطلاب والباحثين والاساتذة المتميزين وبالتالي ايراداتها وتحقيق الاستدامة المالية.

ثالثاً: ابعاد الميزة التنافسية

قدم الباحثون ابعاد متنوعة للميزة التنافسية اختلفت باختلاف آرائهم وافكارهم والمدارس الادارية التي ينتمون اليها وميدان الدراسة المستهدف وتناولت الباحثة مجموعة من الابعاد (الجودة والتكلفة والابداع) استكمالاً لمتطلبات البحث العلمي وتم تناول الميزة التنافسية في الجانب العملي كوحدة واحدة ، وسيتم تناول هذه الابعاد بشيء من التفصيل وحسب الاتي :

1. الجودة :

حيث يرتبط مفهوم الجودة بالتميز ارتباطاً وثيقاً فالجودة في التعليم تعني بالجهود المبذولة من قبل العاملين لرفع مستوى المنتج التعليمي وصولاً إلى التميز بما يتناسب مع متطلبات المجتمع وذلك بتطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية، بدرجة تلائم خصائص الخدمات والمخرجات (خليل،2019:133). فالجودة تعتبر مطلباً في كل المهن والخدمات فالحاجة إليها تكون أكثر إلحاحاً في العملية التعليمية وتصب مخرجاتها في مدخلات أنظمة المهن كلها وذلك لضمان تحقيق مكانتها التنافسية (عطية،2015:17). الجودة من أهم العوامل التي تعزز الميزة التنافسية في المؤسسات وهي من أهم أبعادها فعندما تهتم المؤسسات بالجودة وتراعى تطبيقها في كافة العمليات والخدمات فتكون قادرة على تقديم خدمات بالجودة المناسبة وبتكلفة أقل، وتحقق السمعة الطيبة للمؤسسات وتحسن مستوى الإنتاجية وتهدف الجودة الى تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات والمحافظة على مكانتها التنافسية مع استمرارها وتراعي الاستفادة من الإبداع والأفراد الموهوبين مع الارتقاء بمهاراتهم(صالح،2022:347).

2. التكلفة :

تعد التكلفة المنخفضة العامل الحاسم في مدى استمرار وبقاء ونجاح الجامعة، إذا أنه لا بد من سعي الجامعة لتحقيق ميزة تنافسية من خلال خفض الكلفة مقارنة بكلفة الجامعات الأخرى المنافسة (خليل،2019:133). يقصد بالتكلفة قدرة المؤسسة على إنتاج وتوزيع المنتجات بأقل ما يمكن من التكاليف مقارنة بمنافسيها في نفس مجال الصناعة، إن التركيز على تخفيض التكلفة سوف ينعكس إيجاباً على السعر النهائي للمنتج ويمنح المؤسسة ميزة تنافسية، خاصة في الأسواق التي يكون فيها عامل السعر أكثر أهمية بالنسبة للمستهلك(عزون،2015:76).

3. الإبداع:

من أهم ركائز بناء المزايا التنافسية على اعتبار أنه يمثل عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلاق في شتى مجالات الحياة تتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل (خليل،2019:133). الإبداع عاملاً مهماً ورئيسياً في المنافسة للمنظمات وقدرتها على الاستمرار،

فهو أساس المنافسة ومصدر رئيس للميزة التنافسية لأنه يضيف قيمة للمنظمة وميزة يفنقر إليها منافسيها. كما تشير الميزة التنافسية إلى الخصائص والقدرات والكفاءات المحورية وجوانب التفوق التي تتمتع بها المؤسسات وتميزها(صالح،2022:351). فالإبداع مطلب ضروري لإنتاج المعرفة والوصول الى الابتكارات الحديثة لذلك لابد من إيجاد الخطط اللازمة التي من شأنها أن تسهم في تربية الإبداع وإنتاج المبدعين ومن ثم الوصول للميزة التنافسية (بوران،2016:22).

رابعاً: متطلبات تحقيق الميزة التنافسية:

إن تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية يتطلب ما يلي:

1. تقييم أداء الكوادر التعليمية بشكل مستمر لتفادي الأخطاء قبل وقوعها ومعرفة نقاط الضعف ومعالجتها.
2. سعى المؤسسة الى تخفيض التكلفة وتقديم خدمات ومنتجات بتكلفة أقل مع مراعاة التميز.
3. نشر ثقافة الوعي بأهميتها بين أعضاء المؤسسة التعليمية وبين الطلاب من خلال ندوات تعريفية ومحاضرات(صالح،2022:353).
4. وجود كفاءات بشرية لديها المهارات والمعارف المتميزة وتطويرها واعادة تأهيلها بمهارات جديدة.
5. تدريب الافراد على السلوك والتفكير الابداعي وانشاء وحدات تنظيمية لتطوير الابداع وتنميته (شليبي، 2018:64).

المبحث الرابع : العلاقة النظرية بين متغيرات البحث

من خلال اطلاع الباحثة على المصادر والدراسات ذات العلاقة بمتغيرات البحث استشفت الباحثة ان هناك دور للمناعة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية، ويستند هذا الراي على ما قدمه الباحثين من اراء وأفكار في دراساتهم حيث ان اغلب الدراسات تشير الى ان المنظمات التي تمتلك مناعة تنظيمية قوية والتي تتمثل بقدرتها على تشخيص كافة التهديدات والعقبات ومواجهة التحديات والتكيف مع المتغيرات واتخاذ التدابير اللازمة والاحترازية والاستجابة السريعة للتغيرات التي تطرأ في بيئة الاعمال فان هذا يمكن ان يعزز قدرة المنظمة على تحقيق ميزة تنافسية تميز المنظمة عن غيرها من المنافسين في قطاع الاعمال.

المبحث الخامس: وصف العينة واختبار الفرضيات

سيتناول المبحث اختبار العلاقات المستنبطة في الجانب النظري من البحث، وذلك باعتماد البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة البحث المتمثلة باستمارة الاستبيان التي انجزتها الباحثة، والموزعة لأفراد العينة ضمن ميدان البحث المتمثل بكلية الإدارة والاقتصاد في جامعة تكريت.

أولاً. مجتمع وعينة البحث

تمثل ميدان البحث بكلية الإدارة والاقتصاد في جامعة تكريت، وقد تم اختيار الميدان نظراً لكون الباحثة طالبة في هذه الكلية، في حين تمثل مجتمع البحث بأساتذة الكلية كافة والبالغ عددهم 120 تدريسي، وقد تم اعتماد أسلوب العينة الشاملة للمجتمع، عبر توزيع استمارة الاستبيان ورقياً، إذ بلغت الاستثمارات الصالحة للتحليل (108) استمارة استبيان وبنسبة استرداد 80.6%، وعند مقارنة العينة المحددة مع الحد المطلوب للعينة حسب معادلة ستيفن ثومبسون (Steven K. Thampso) تبين ان عدد الاستثمارات المستردة أكبر من الحد الأدنى المطلوب في المعادلة والبالغ 99 استمارة، لذا تعد الاستثمارات المستردة كعينة للبحث ممثلة تمثيل يستوفي الحد الأدنى للمجتمع، ويبين الجدول (1) نسبة استمارات الاستبانة المستردة والموزعة.

الجدول (1): نسبة استمارات الاستبانة المستردة

البيان	العدد	النسبة %
الاستمارات المستردة	108	80.6%
الاستمارات الموزعة	120	100%

مصدر الجدول : من اعداد الباحثة .

ثانياً. وصف أداة البحث وقياس متغيراته

عملت الباحثة على اعداد استمارة الاستبيان بالاستناد الى بعض المصادر ذات العلاقة بمتغيرات البحث، وذلك من اجل جمع البيانات من عينة البحث المستهدفة، وقد تم تقسيم استمارة الاستبيان إلى محورين تضمن الأول التوزيع الديموغرافي والتي تظهر السمات الشخصية للعينة المبحوثة، والذي تضمن ثلاث معلومات هي (التحصيل العلمي، النوع الاجتماعي او الجنس، مدة الخدمة)، في حين ركز المحور الثاني على الأسئلة الخاصة بقياس متغيرات البحث، والذي تضمن نوعين من المتغيرات، الأول متغير المناعة التنظيمية، وقد تم قياسه من خلال 12 عبارة وفق ثلاث أبعاد هي (أولاً. التعلم التنظيمي، ثانياً. الذاكرة التنظيمية، ثالثاً. الحمض النووي التنظيمي) اذ تم تمثيل كل بعد بأربع عبارات وذلك بالاتفاق مع دراسة (أبو الحجاج، 2020) و(مطلوب، 2002)، (الساعدي، 2006)، أما المتغير الثاني فهو المتغير التابع الذي تمثل بالميزة التنافسية وقد تم قياسه من خلال 6 عبارات، بالاتفاق مع دراسة (السلمي، 1998)، ويوضح الجدول (2) هيكلية استمارة الاستبانة.

الجدول (2): هيكلية استمارة الاستبانة

المحور	البيان	الابعاد	الرمز	العدد	التسلسل
المحور الأول: المعلومات الديموغرافية	النوع الاجتماعي		G		
	التحصيل العلمي		Q		
	سنوات الخبرة		E		
المحور الثاني: المتغير المستقل	المناعاة التنظيمية	أولاً. التعلم التنظيمي	xx1	4	4-1
		ثانياً. الذاكرة التنظيمية	xx2	4	8- 5
		ثالثاً. الحمض النووي التنظيمي	xx3	4	12- 9
المحور الثاني: المتغير التابع	الميزة التنافسية		X	12	12-1
			Y	6	18-13

مصدر الجدول: اعداد الباحثة.

تم تحويل البيانات الوصفية إلى كمية باعتماد مقياس ليكرت الخماسي كما يوضح الجدول (3)

جدول (3) تكميم البيانات باعتماد أسلوب ليكرت

البيان	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

مصدر الجدول: اعداد الباحثة.

كما قامت الباحثة بترجيح قيم للوسط الحسابي لعبارات ومتغيرات البحث لغرض تحديد مدى شدة الموافقة، إذ تم تقسيم شدة الموافقة على خمس فئات بطول فئة قدره 0.8 وتم تحديده من خلال الاتي:
 طول الفئة = (أكبر قيمة- أقل قيمة) / عدد القيم طول الفئة = $(5-1)/5 = 0.8$
 ويظهر الجدول (4) فئات شدة الموافقة بحسب الأوساط الحسابية لعبارات ومتغيرات البحث.
 الجدول (4): فئات شدة الموافقة

البيان	شدة الموافقة
من 1 إلى أقل من 1.8	ضعيف جداً
من 1.8 إلى أقل من 2.6	ضعيف
من 2.6 إلى أقل من 3.4	مقبول
من 3.4 إلى أقل من 4.2	عالٍ
من 4.2 إلى 5	عالٍ جداً

مصدر الجدول: اعداد الباحثة.

ثالثاً. وصف افراد العينة

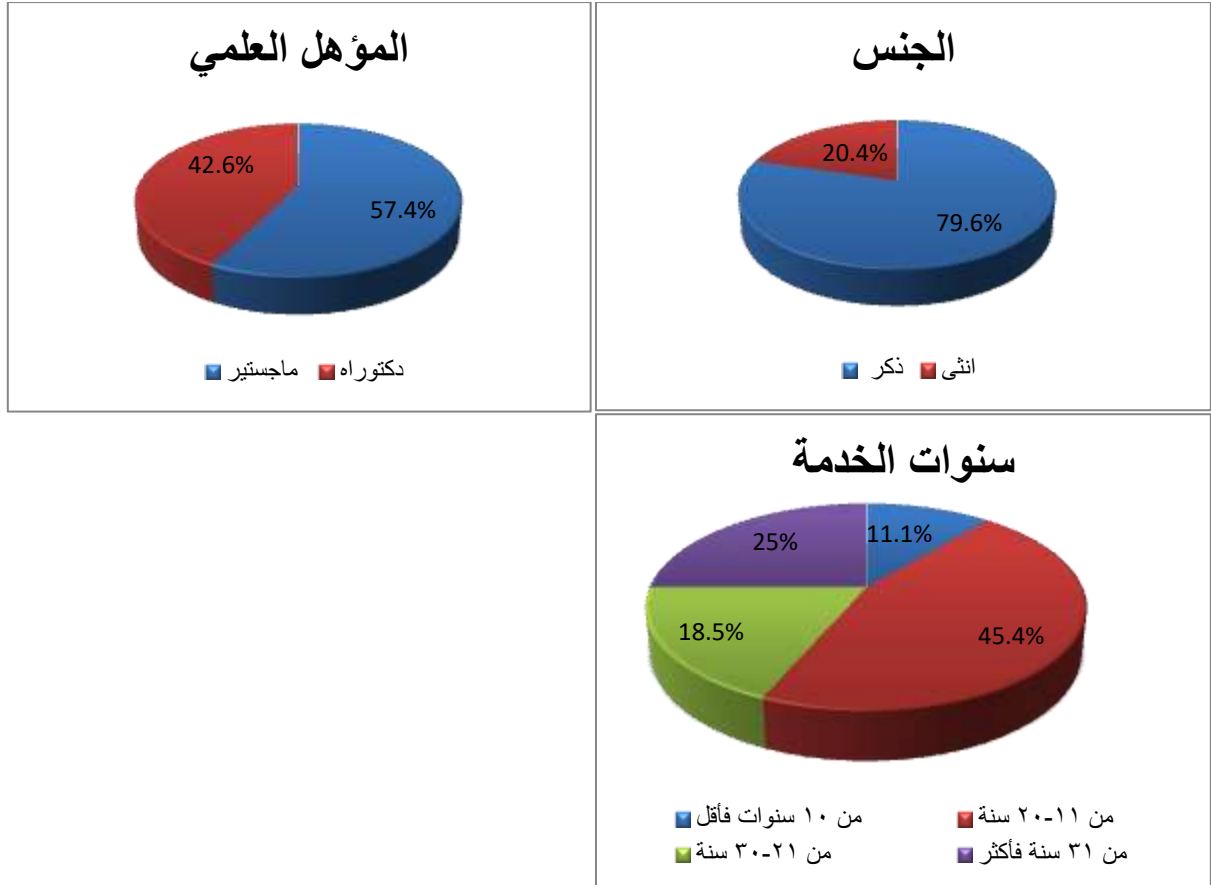
شمل المحور الأول من استمارة الاستبيان على ثلاث معلومات ديموغرافية هي (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة) والتي تعكس الخصائص الشخصية للعينة المستهدفة، اذ يبين الجدول (5) تفاصيل التوزيع الديموغرافي للعينة البحث.

الجدول (5): تفاصيل التوزيع الديموغرافي للعينة البحث

المعلومات الشخصية	الفئة	العدد	النسبة %
النوع الاجتماعي (الجنس)	ذكر	86	79.6
	انثى	22	20.4
التحصيل العلمي	ماجستير	62	57.4
	دكتوراه	46	42.6
مدة الخدمة	من 10 سنوات فأقل	12	11.1
	من 11-20 سنة	49	45.4
	من 21-30 سنة	20	18.5
	من 31 سنة فأكثر	27	25.0

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يوضح الجدول (5) أن اغلب افراد العينة هم من الذكور بعدد (86) فرد من مجموع العينة الكلي والتي تبلغ (n=108) وبنسبة 79.6% في حين أن النسبة الأقل كانت ممثلة للإناث والتي بلغت 20.4% فقط، وهذا يدل على أن اغلبيية العينة من التدريسيين في كلية الإدارة والاقتصاد هم من الذكور، في حين أن نسبة حملة الماجستير كانوا بنسبة 57.4% وهم أكثر بشيء بسيط من حملة شهادة الدكتوراه البالغ نسبتهم 42.6% من إجمالي العينة، اذ ان هذه النتيجة تدعم مستوى ادراك العينة المبحوثة لمتغيرات البحث، مما يسهم في الحصول على إجابات اكثر دقة واكثر اعتمادية على عبارات استمارات الاستبيان التي تم توزيعها، أما مدة الخدمة فيلاحظ أن فئة الافراد الذين تتراوح خدمتهم بين 11 سنة إلى 20 سنة كانت بنسبة 45.4% وهي الفئة الأكبر تليها فئة الذين لديهم خبرة أكثر من 31 سنة بنسبة 25%، ومن ثم فئة الذين لديهم خدمة من 21-30 سنة بنسبة 18.5%، واخيراً فئة الذين لديهم خدمة من 10 سنوات فأقل، وهذا يؤكد مستوى خبرة العينة المبحوثة في الإجابة على الاستبانة، ويبين الشكل (2) التوزيع الديموغرافي لافراد العينة.



الشكل (2): التوزيع الديموغرافي لأفراد العينة
المصدر: إعداد الباحثة.

رابعاً: اختبار الصدق والثبات بالنسبة لأداة الاستبيان

الصدق والثبات بالنسبة لأداة الاستبيان تم قياسها من خلال الآتي:

1. معامل الصدق

تم اعتماد معامل الصدق لغرض اختبار مدى صدق المقياس إذ يتم احتساب هذا المعامل من خلال إيجاد الجذر التربيعي لقيمة الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وقد بين جدول (6) أن قيم الصدق تقع ما بين (0.885 إلى 0.922) وذلك لأبعاد ومتغيرات البحث، وهذه القيم تؤكد صدق المقياس وان الاستبانة تعبر بصدق عما وضعت لقياسه.

الجدول (6): استمارة الاستبيان من حيث الصدق والثبات

المتغيرات والأبعاد	الرمز	معامل الصدق	معامل الفا كرونباخ
أولاً. التعلم التنظيمي	xx1	0.921	0.848
ثانياً. الذاكرة التنظيمية	xx2	0.894	0.800
ثالثاً. الحمض النووي التنظيمي	xx3	0.885	0.783
المناعة التنظيمية	X	0.946	0.894
الميزة التنافسية	Y	0.922	0.850

مصدر الجدول: إعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

2. الثبات الذاتي

من اجل اختبار مدى ثبات أداة البحث تم احتساب معامل الفا كرونباخ، وذلك لتحديد قدرة الوصول إلى النتائج متطابقة عند تكرار عملية جمع البيانات بوجود ظروف مماثلة، وبما يعبر عن مستوى ثبات في الإجابة مقبول، وقد لوحظ من خلال جدول (6) أن الفا كرونباخ تقع ما بين (0.783 إلى 0.850) وهي قيم اعلى من القيم المعيارية للمقياس التي بلغت 70%، وهذا يعزز من مستوى ثبات المقياس، ومن ثم إمكانية اعتماد بيانات الاستبانة في التحليلات اللاحقة نظراً لامتلاكها الموثوقية والاعتمادية والثبات.

خامساً. التحليل الوصفي لعبارات ومتغيرات البحث

تم اعتماد الوسط الحسابي والانحراف المعياري كأساليب إحصائية ضمن برنامج (SPSS Ver.22) لغرض وصف عبارات البحث والتي تعكس توجهات الافراد وادراكهم حول عبارات استمارة الاستبيان، ويوضح الجدول (7) عبارات المتغير المستقل (المناعة التنظيمية) من حيث وصفها.

جدول (7): وصف عبارات المناعة التنظيمية

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	شدة الاتفاق
1	تمتلك الكلية المعرفة التي تمكنها من مواكبة التطورات .	4.278	0.759	85.56%	عالٍ جداً
2	تعتمد الكلية عملية التعلم في اكتساب المعرفة من اجل زيادة مناعتها .	4.241	0.772	84.81%	عالٍ جداً
3	تستفيد الكلية من الدروس والتجارب السابقة.	4.185	0.833	83.70%	عالٍ
4	تعد السلوكيات والقيم والمهارات اهم ما تركز عليه الكلية.	4.250	0.750	85.00%	عالٍ جداً
5	تمتلك الكلية بيانات ومعلومات تعمل على تحديثها باستمرار.	4.352	0.789	87.04%	عالٍ جداً
6	تمكن ادارة الكلية في صنع و اتخاذ القرارات .	4.130	0.762	82.59%	عالٍ
7	ترسخ ادارة الكلية الرقابة الذاتية بين الكوادر التعليمية.	4.111	0.813	82.22%	عالٍ
8	تمتلك القدرة على حل المشكلات ومعالجة الازمات.	4.019	0.854	80.37%	عالٍ
9	تمتلك الكلية كفاءات ادارية تمكنها من مواجهة التحديات .	4.250	0.750	85.00%	عالٍ جداً
10	تمتلك الكلية خصائص ثقافية تساهم في مواجهة التحديات في المستقبل.	4.111	0.753	82.22%	عالٍ
11	تتبنى ادارة الكلية هيكل تنظيمي مرن.	3.954	0.741	79.07%	عالٍ
12	تحث الكوادر التعليمية على تقديم معلومات ذات جودة عالية.	3.991	0.815	79.81%	عالٍ

مصدر الجدول : اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يبين جدول (7) بأن هناك إدراك عالٍ وتوافق مرتفع لعبارات المناعة التنظيمية لدى افراد العينة وهذا ما اظهره الوسط الحسابي المرتفع والذي تجاوز قيمة المعيارية التي بلغت (3)، فضلاً عن ارتفاع

نسبة الأهمية النسبية لعبارات متغير المناعة التنظيمية كافة، إذ ان العبارة (5) والتي مثلت (تمتلك الكلية بيانات ومعلومات تعمل على تحديثها باستمرار). جاءت بأعلى مستوى توافق حسب ما أظهرته قيمة الوسط الحسابي البالغة (4.352) والأهمية النسبية البالغة (87.04%)، اما العبارة (11) التي مثلت (تتبنى ادارة الكلية هيكل تنظيمي مرن). جاءت بادننى مستوى توافق، وذلك استنادا الى قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.954) واهميتها النسبية التي بلغت (79.07%)، اما قيمة الانحراف المعياري المنخفضة فتدل على عدم وجود تشتت في إجابات العينة المبحوثة، مما يعزز مستوى المعسولية والاعتمادية للوسط الحسابي الذي يظهر وجود توافر وتوافق لعببارات المناعة التنظيمية كافة في بيئة الكلية المبحوثة.

جدول (8): وصف عبارات الميزة التنافسية

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	شدة الاتفاق
13	تحقق الكلية تنوعاً وشمولية في بيئة التعلم.	3.139	1.234	62.78%	عالٍ
14	تقدم الكلية فرصاً للتوظيف والتدريب العملي.	3.944	0.874	78.89%	عالٍ
15	تحقق توازناً بين الأبحاث والتدريس.	4.009	0.803	80.19%	عالٍ
16	تقدم دعماً أكاديمياً ونصائح للطلاب لتحقيق النجاح.	3.981	0.907	79.63%	عالٍ
17	تحقق نجاحاً في تخريج طلاب متميزين.	3.963	0.808	79.26%	عالٍ
18	حصول الكلية على مركز متقدم في التصنيف العالمي للجامعات.	4.074	0.782	81.48%	عالٍ

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يبين جدول (8) أن هناك إدراك عالٍ وتوافق مرتفع لعببارات الميزة التنافسية لدى افراد العينة وهذا ما أظهرته قيمة الوسط الحسابي المرتفعة والتي تجاوزت القيمة العيارية التي بلغت (3)، فضلاً عن قيمة الأهمية النسبية المرتفعة لعببارات متغير المناعة التنظيمية كافة، إذ جاءت العبارة (18) التي مثلت (حصول الكلية على مركز متقدم في التصنيف العالمي للجامعات) بأعلى مستوى حسب ما أظهرت قيمة الوسط الحسابي البالغة (4.074) وبقائمة اهمية نسبية بالغة (81.48%)، اما العبارة (13) المتمثلة (تحقق الكلية تنوعاً وشمولية في بيئة التعلم). فقد سجلت اقل مستوى توافق وهذا ما أثبتته قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.139) وبقائمة اهمية نسبية تبلغ (62.78%)، اما انخفاض قيمة الانحراف لعبارات المتغير كافة فيدل على عدم وجود تشتت في إجابات العينة المبحوثة، مما يعزز مستوى المعسولية والاعتمادية للوسط الحسابي الذي يظهر وجود توافر وتوافق لعببارات الميزة التنافسية كافة في بيئة الكلية المبحوثة. ويبين جدول (9) متغيرات وابعاد البحث على المستوى الكلي وتحليلها الوصفي، وذلك من خلال اعتماد الباحثة لمقاييس النزعة المركزية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري وغيرها.

الجدول (9): التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد البحث

المتغيرات والأبعاد	الرمز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة	الأهمية النسبية	شدة الاتفاق
أولاً. التعلم التنظيمي	xx1	4.238	0.646	2.50	5.00	84.77%	عالٍ جداً
ثانياً. الذاكرة التنظيمية	xx2	4.153	0.637	2.00	5.00	83.06%	عالٍ
ثالثاً. الحمض النووي التنظيمي	xx3	4.076	0.595	2.50	5.00	81.53%	عالٍ
المناعة التنظيمية	X	4.156	0.532	2.83	5.00	83.12%	عالٍ
الميزة التنافسية	Y	3.852	0.691	1.83	5.00	77.04%	عالٍ

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يبين جدول (9) وجود توافق عالي لمتغير المناعة التنظيمية ولأبعاده الثلاث الكافة (أولاً. التعلم التنظيمي، ثانياً. الذاكرة التنظيمية، ثالثاً. الحمض النووي التنظيمي) وهذا ما اثبتته قيمة الوسط الحسابي التي تجاوزت (3) وهي القيمة المعيارية، فضلاً عن ارتفاع نسبة الأهمية النسبية لهذا المتغير ولأبعاده كافة، إذ سجل متغير المناعة التنظيمية وسط حسابي بقيمة (4.156) وأهمية نسبية تبلغ (83.12%) وهي قيم مرتفع تؤكد توافر المناعة التنظيمية في البيئة المبحوثة، أما على مستوى أبعادها فيلاحظ أن البعد الأول (التعلم التنظيمي) قد حصل على أعلى مستوى توافق وهذا مايبنته قيمة الوسط الحسابي والبالغة (4.238) وبقيمة أهمية نسبية تقدر بـ (84.77%) ويأتي بعد (الذاكرة التنظيمية) ثانياً كما أظهرت قيمة الوسط الحسابي التي تبلغ (4.153) وبقيمة أهمية نسبية تبلغ (83.06%)، أما بعد (الحمض النووي التنظيمي) جاء ثالثاً وفقاً لقيمة الوسط الحسابي التي تبلغ (4.076) وبقيمة أهمية نسبية تقدر بـ (81.53%)، أما قيم الانحراف المعياري المنخفضة فتشير الى ان مستوى التشتت في إجابات العينة المبحوثة متدني، ويدعم مستوى الاتساق في تلك الإجابات مما يدعم مستوى الاعتمادية في الوسط الحسابي في تعميم نتائجه للعينة ككل والذي اظهر وجود توافر كبير للمناعة التنظيمية ولأبعاده الثلاث في الكلية المبحوثة، كما يظهر الجدول (9) وجود مستوى توافق مرتفع للميزة التنافسية، وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي المحتسب لهذا المتغير والبالغ (3.852) اذ تجاوزت القيمة (3) وهي القيمة المعيارية، إلى جانب ارتفاع الأهمية النسبية والتي بلغت (77.04%)، في حين تشير القيمة المنخفضة للانحراف المعياري ان مستوى التشتت في إجابات العينة المبحوثة متدني، ويدعم مستوى الاتساق في تلك الإجابات مما يدعم مستوى الاعتمادية في الوسط الحسابي في تعميم نتائجه للعينة ككل والذي اظهر وجود ادراك مرتفع بين افراد العينة حول الميزة التنافسية في المنظمة المبحوثة والمتمثلة بكلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة تكريت.

سادساً. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

اعتمدت الباحثة على كل من معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التفرطح (Kurtosis) لغرض اختبار اعتدالية البيانات وتوزيعها الطبيعي، الذي يعد الأساس في اختيار نوع الأسلوب الاحصائي المعتمد في اختبار الفرضيات من حيث كونها معلمية (اذ كان التوزيع طبيعياً) وغير معلمية بخلاف ذلك، إذ ان البيانات توزع طبيعياً في حالة أن مدى قيمة معامل الالتواء كانت ما بين (+1 إلى -1) ومدى قيم معامل التفرطح ما بين (+3 إلى -3)، ويبين جدول (10) ان القيمة المحتسبة لمعامل الالتواء ومعامل التفرطح هي ضمن المدى المحدد مما يعني أن البيانات تقترب من ان تكون موزعة طبيعياً، وهذا يشير الى إمكانية استخدام الأساليب الإحصائية المعلمية لاختبار الفرضيات البحثية.

جدول (10): قيم معاملات التفرطح والالتواء

المتغيرات والأبعاد	الرمز	معامل الالتواء	معامل التفرطح
أولاً. التعلم التنظيمي	xx1	-0.630	-0.244
ثانياً. الذاكرة التنظيمية	xx2	-0.907	0.514
ثالثاً. الحمض النووي التنظيمي	xx3	-0.413	-0.384
المناعة التنظيمية	X	-0.631	0.021
الميزة التنافسية	Y	-0.664	0.594

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

سابعاً. اختبار الفرضيات البحثية

جاءت هذه الفقرة بالفرضية الرئيسية الاتية:

- (H1). الفرضية الأولى الرئيسية : هناك علاقة ارتباط بين المناعة التنظيمية اجمالاً ومن خلال ابعادها الميزة التنافسية في البيئة المبحوثة. وينبثق منها فرضيات فرعية أربعة كالاتي:
- (H1.1). الفرضية الأولى الفرعية : هناك علاقة ارتباط بين التعلم التنظيمي مع الميزة التنافسية في البيئة المبحوثة.

استخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لاختبار هذه الفرضية وتحديد معنويتها وقوة علاقتها واتجاهها بين التعلم التنظيمي والميزة التنافسية، ويبين جدول (11) قيمة معامل الارتباط.

الجدول (11): علاقة الارتباط بين التعلم التنظيمي والميزة التنافسية

المتغيرات والأبعاد	معامل الارتباط (Pearson)	الميزة التنافسية
بعد التعلم التنظيمي	0.627**	
	الاحتمالية (Sig.)	0.000

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

- يبين جدول (11) وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية (طردية) بين بعد التعلم التنظيمي ومتغير الميزة التنافسية، وهذا يعني أنه عند توافر مستوى مرتفع من التعلم التنظيمي في المنظمة المبحوثة سيرافقه ارتفاع أيضاً في مستوى الميزة التنافسية، وبذلك تقبل الفرضية الأولى الفرعية.
- (H1.2). الفرضية الثانية الفرعية : هناك علاقة ارتباط بين بعد الذاكرة التنظيمية مع الميزة التنافسية في البيئة المبحوثة.

استخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لاختبار هذه الفرضية وتحديد معنويتها وقوة علاقتها واتجاهها بين الذاكرة التنظيمية والميزة التنافسية، ويبين جدول (12) قيمة معامل الارتباط.

الجدول (12): علاقة الارتباط بين الذاكرة التنظيمية والميزة التنافسية

الميزة التنافسية	المتغيرات والابعاد	
0.659**	معامل الارتباط (Pearson)	بعد الذاكرة التنظيمية
0.000	الاحتمالية (Sig.)	

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (12) وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية (طردية) بين بعد الذاكرة التنظيمية ومتغير الميزة التنافسية، مما يعني أن عند توافر مستوى مرتفع من الذاكرة التنظيمية في المنظمة المبحوثة سيرافقه ارتفاع ايضاً في مستوى الميزة التنافسية، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية.

(H1.3). الفرضية الثالثة الفرعية: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الحمض النووي التنظيمي مع الميزة التنافسية في البيئة المبحوثة.

استخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لاختبار هذه الفرضية وتحديد معنويتها وقوة علاقتها واتجاهها بين الحمض النووي التنظيمي والميزة التنافسية، ويوضح جدول (13) قيمة معامل الارتباط.

الجدول (13): علاقة الارتباط بين الحمض النووي التنظيمي والميزة التنافسية

الميزة التنافسية	المتغيرات والابعاد	
0.672**	معامل الارتباط (Pearson)	بعد الحمض النووي التنظيمي
0.000	الاحتمالية (Sig.)	

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

جدول (13) يظهر وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية (طردية) بين الحمض النووي التنظيمي ومتغير الميزة التنافسية، مما يعني أن عند توافر مستوى مرتفع من الحمض النووي التنظيمي في المنظمة المبحوثة سيحقق ارتفاع ايضاً في مستوى الميزة التنافسية، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

(H1.4). الفرضية الرابعة الفرعية: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المناعة التنظيمية اجمالاً مع الميزة التنافسية في البيئة المبحوثة.

استخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لاختبار هذه الفرضية وتحديد معنويتها وقوة علاقتها واتجاهها بين المناعة التنظيمية والميزة التنافسية، ويبين الجدول (14) القيمة لمعامل الارتباط.

الجدول (14): علاقة الارتباط بين المناعة التنظيمية والميزة التنافسية

الميزة التنافسية	المتغيرات والابعاد	
0.768**	معامل الارتباط (Pearson)	المناعة التنظيمية
0.000	الاحتمالية (Sig.)	

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يبين جدول (14) وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية (طردية) بين متغير المناعة التنظيمية ومتغير الميزة التنافسية، وهذا يعني أن عند توافر مستوى مرتفع من المناعة التنظيمية في الكلية المبحوثة

سيرافقه ارتفاعاً أيضاً في مستوى الميزة التنافسية، وهذا يعني قبول الفرضية الرابعة مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS) لفرعية .

وبما ان الفرضيات الفرعية الأربعة مقبولة، هذا يعني إمكانية قبول الفرضية الرئيسية الأولى. ويلاحظ من اختبارات العلاقات في الفرضيات الفرعية السابقة أيضاً أن أقوى علاقة سجلت بين الميزة التنافسية مع المناعة التنظيمية اجمالاً، تليه العلاقة مع بعد الحمض النووي التنظيمي ثم العلاقة مع بعد الذاكرة التنظيمية واخيراً العلاقة مع بعد التعلم التنظيمي.

ثامناً. اختبار فرضيات التأثير

تضمنت الفقرة فرضية رئيسة واحدة كما يلي:

(H2). الفرضية الثانية الرئيسية: هناك تأثير للمناعة التنظيمية اجمالاً ومن خلال ابعادها في الميزة التنافسية في البيئة المبحوثة.

ويتفرع عنها أربع فرضيات فرعية كما يلي:

(H2.1). الفرضية الأولى الفرعية: هناك تأثير لبعد التعلم التنظيمي في الميزة التنافسية في المنظمة المبحوثة.

تم صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط، وذلك للتعرف على مدى تأثير التعلم التنظيمي في الميزة التنافسية، ويبين جدول (15) نتائج هذا التأثير.

جدول (15): تأثير بعد التعلم التنظيمي في الميزة التنافسية

الابعاد	بيتا (β)	قيمة (T)	(Sig.)	قيمة (F)	(Sig.)	(R ²)	الدلالة
التعلم التنظيمي	0.627	8.294	0.000	68.785	0.000	0.394	دال معنوياً

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يظهر جدول (15) ان نموذج معادلة الانحدار ثابت بقيمة (F) التي تبلغ (68.785) عند مستوى معنوي أقل من (5%)، بمعنى ان الميزة التنافسية يمكن تقديرها من خلال التعلم التنظيمي، اما قيمة (T) البالغة (8.294) عند مستوى معنوية (5%) فتدل على وجود تأثير معنوي للتعلم في الميزة التنافسية، في حين تشير القيمة لمعمل الانحدار (β) الموجبة البالغة (0.627) على إيجابية هذا التأثير، بمعنى أن توافر بعد التعلم التنظيمي في الكلية المبحوثة هذا سوف يعزز ويفعل من مستويات الميزة التنافسية في الكلية محل البحث، والقيمة لمعامل التحديد (R²) البالغة (0.394) فتشير إلى أن التعلم التنظيمي يفسر ما نسبته (39.4%) من التغيرات التي تحصل في الميزة التنافسية، ووفقاً لهذه النتائج تقبل الفرضية الأولى الفرعية.

(H2.2). الفرضية الثانية الفرعية: هناك تأثير لبعد الذاكرة التنظيمية مع الميزة التنافسية في المنظمة المبحوثة.

تم صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط، وذلك للتعرف على مدى تأثير بعد الذاكرة التنظيمية في الميزة التنافسية، ويوضح الجدول (16) نتائج التأثير.

الجدول(16): تأثير الذاكرة التنظيمية في الميزة التنافسية

الابعاد	بيتا (β)	قيمة (T)	(Sig.)	قيمة (F)	(Sig.)	(R ²)	الدلالة
الذاكرة التنظيمية	0.659	9.021	0.000	81.381	0.000	0.434	دال معنوياً

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يظهر جدول (16) بهن معادلة الانحدار قيمتها ثابتة بقيمة (F) التي تبلغ (81.381) عند مستوى معنوي أدنى من (5%)، مما يعني ان هناك إمكانية لتقدير الميزة التنافسية من خلال الذاكرة التنظيمية، اما قيمة (T) البالغة (9.021) عند مستوى معنوية (5%) فتدل على وجود تأثير معنوي للذاكرة في

الميزة التنافسية، في حين ان قيمة معامل الانحدار (β) الموجبة البالغة (0.659) فتدل على إيجابية هذا التأثير، بمعنى أن توافر بعد الذاكرة التنظيمية في الكلية المبحوثة سوف يعزز ويفعل من مستويات الميزة التنافسية في الكلية محل البحث، وتبين القيمة لمعامل التحديد (R^2) البالغة (0.434) أن بعد الذاكرة التنظيمية يفسر ما نسبته (43.4%) من التغيرات التي تحصل في الميزة التنافسية، ووفقاً لهذه النتائج يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية.

(H2.3). الفرضية الثالثة الفرعية: هناك تأثير لبعدها الحمض النووي التنظيمي مع الميزة التنافسية في البيئة المبحوثة.

تم صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط، وذلك للتعرف على مدى تأثير الحمض النووي التنظيمي في الميزة التنافسية، ويبين جدول (17) نتائج هذا التأثير.

الجدول (17): تأثير الحمض النووي التنظيمي في الميزة التنافسية

الابعاد	بيتا (β)	قيمة (T)	(Sig.)	قيمة (F)	(Sig.)	(R^2)	الدلالة
الحمض النووي التنظيمي	0.672	9.344	0.000	87.314	0.000	0.452	دال معنوياً

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يبين جدول (17) ان نموذج معادلة الانحدار ثابت بدلالة قيمة (F) والتي تبلغ (87.314) عند مستوى معنوية أقل من (5%)، وهذا يعني أمكانية تقدير الميزة التنافسية من خلال الحمض النووي التنظيمي، اما قيمة (T) التي تبلغ (9.344) عند مستوى معنوية (5%) على وجود تأثير معنوي، في حين تشير قيمة معامل الانحدار (β) الموجبة البالغة (0.672) على إيجابية هذا التأثير، بمعنى أن توافر بعد الحمض النووي التنظيمي في الكلية المبحوثة، هذا سوف يعزز ويفعل من مستويات الميزة التنافسية في الكلية محل البحث، كما تشير قيمة معامل التحديد (R^2) والتي تبلغ (0.452) إلى أن بعد الحمض النووي يفسر ما نسبته (45.2%) من التغيرات التي تحصل في الميزة التنافسية، ووفقاً لهذه النتائج يمكن قبول الفرضية الثالثة الفرعية.

(H2.4). الفرضية الرابعة الفرعية: هناك تأثير للمناعة التنظيمية أجمالاً مع الميزة التنافسية في المنظمة المبحوثة.

تم صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط، وذلك للتعرف على مدى تأثير المناعة التنظيمية في الميزة التنافسية، ويبين جدول (18) نتائج هذا التأثير.

جدول (18): تأثير المناعة التنظيمية في الميزة التنافسية

الابعاد	بيتا (β)	قيمة (T)	(Sig.)	قيمة (F)	(Sig.)	(R^2)	الدلالة
المناعة التنظيمية	0.768	152.202	0.000	152.202	0.000	0.589	دال معنوياً

مصدر الجدول: اعداد الباحثة بالاستناد الى برنامج (SPSS)

يبين جدول (18) بان معادلة الانحدار ثابتة بقيمة (F) البالغة (152.202) عند مستوى معنوي أقل من (5%)، وهذا يبين أمكانية تقدير الميزة التنافسية من خلال المناعة التنظيمية، في حين تشير قيمة (T) التي تبلغ (152.202) عند مستوى معنوي (5%) بأنه يوجد تأثيراً معنوياً، اما قيمة معامل الانحدار (β) الموجبة البالغة (0.768) فتشير الى إيجابية هذا التأثير، بمعنى أن توافر المناعة التنظيمية في الكلية المبحوثة هذا سوف يعزز ويفعل من مستويات الميزة التنافسية في الكلية محل البحث، اما قيمة معامل التحديد (R^2) والتي تبلغ (0.589) فتشير إلى أن المناعة التنظيمية تفسر ما نسبته (58.9%) من التغيرات التي تحصل في الميزة التنافسية، ووفقاً لهذه النتائج يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة، وبما ان الفرضيات الفرعية الأربعة مقبولة، هذا يعني إمكانية قبول الفرضية الثانية الرئيسية.

المبحث السادس: الاستنتاجات والمقترحات

سيتم في هذا المبحث تناول الفقرات الآتية:

أولاً: الاستنتاجات

من أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث هي:

1. كشف الجانب النظري للبحث أن هناك دور مهم للمناعة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية في المنظمات بصورة عامة وقطاع التعليم بصورة خاصة.
2. اثبت التحليل الاحصائي للبحث ان هناك علاقة ارتباط وتأثير معنوية إيجابية بين متغيري الدراسة، مما يعني ان توافر مستوى عالي من المناعة التنظيمية سيرافقه ارتفاع في مستوى الميزة التنافسية.
3. ان بعد التعلم التنظيمي سجل اعلى مستوى أهمية يليه الذاكرة التنظيمية ثم يأتي بعد الحمض النووي التنظيمي ثالثاً.

ثانياً: المقترحات

بناء على الاستنتاجات أعلاه يقدم البحث المقترحات الآتية:

1. ان تزيد عمادة الكلية اهتمامها ببعث الحمض النووي التنظيمي
- الية التنفيذ: من خلال تبني عمادة الكلية وسائل تعليمية وإدارية إبداعية وفريدة تساهم في تعزيز أدائها الإداري والتعليمي ويميز شخصية الكلية عن بقية الكليات الأخرى.
2. ان تعزز الكلية من قدرات ذاكرتها التنظيمية
- الية التنفيذ: من خلال استخدام الوسائل المتطورة كالحوسبة السحابية في عملية حفظ المعلومات والبيانات وتوسيع السعة التخزينية بشكل امن ويسهل تداول المعلومات بين اقسام ووحدات الكلية كافة.
3. ان تعمل عمادة الكلية على تعزيز مناعتها التنظيمية من اجل ان تحقق الميزة التنافسية الفريدة وان تمتلك المرونة اللازمة لمواكبة التطورات التي تحدث في قطاع التعليم العالي.
- الية التنفيذ: من خلال بناء نظام مناعي له القدرة على استقبال وتبني الأساليب العلمية المتطورة والايجابية وحجب الأساليب والأدوات التي من شأنها ان تؤثر سلبيا على الأنشطة التعليمية في الكلية.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. ال مرعي، رعد ابراهيم، 2022، (مكونات الحمض النووي التنظيمي وانعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية : دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنية بمنطقة عسير)، جامعة الملك خالد. 13 العدد3.
2. أبو حجر طارق وأبو ناصر حسن، 2017 ، (الدور الوسيط للشفافية المالية في العلاقة بين الجينات التنظيمية وإدارة المخاطر الفساد): دراسة تطبيقية على الوزارات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في دائرة الرقابة والتفتيش مؤسسة الائتلاف من أجل النزاهة والمسائلة أمان، غزة، فلسطين.
3. أبو حجاج، حسام أحمد ، 2020 ، (أثر المناعة التنظيمية في إدارة الأزمات بشبكة الأقصى الإعلامية)، رسالة الماجستير ، جامعة الأقصى ، غزة.
4. أكبر ، عبير فاروق (2017)، (ممارسات القيادات الإدارية لتحقيق الميزة التنافسية بمدارس التعليم الثانوي في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية) ، مجلة البحث العلمي في التربية كلية البنات للآداب والعلوم والتربية جامعة عين شمس، العدد (18). ص 373-414.
5. امانى عبد العظيم مرزوق شلبي، 2018 (متطلبات تحقيق الميزة التنافسية لجامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية) رسالة دكتوراه ،جامعة المنصورة ،المجلة التربوية الدولية المتخصصة .
6. البكدي ،صبحي عادل خليل 2023 ،(ممارسة ادارة الموارد البشرية مدخلاً لتعزيز المناعة التنظيمية دراسة تحليلية في دائرة صحة نينوى)،مجلة اقتصاديات الاعمال المجلد (5)العدد(3)
7. بوران، سمية بن عامر (2016)(إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية في المنظمات المعاصرة)، مركز الكتاب الأكاديمي عمان.
8. حسن على الزعبي (2005). (نظم المعلومات الاستراتيجية مدخل استراتيجي). عمان الأردن دار وائل للنشر والتوزيع.
9. حويحي، محمد أحمد؛ والسهمي، خضران عبدالله (2019). (آليات تحسين جامعة الملك خالد في التصنيفات العالمية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية). مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، 30 (2)، 1-33.
10. الساعدي ، مؤيد يوسف نعمة 2006،(التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية وتأثيرهما على استراتيجيات ادارة الموارد البشرية) ،اطروحة دكتوراه ،جامعة بغداد.
11. السلمي على (1998) (إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية)، القاهرة، مكتبة الإدارة الجديدة.
12. السمان ثائر والدباغ، زهراء، 2020 ، (إدارة الرشيق الأخضر مدخل لتعزيز نظام المناعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للسمنت العراقية)، مجلة تنمية الرفادين، 39 (125)، ص63-86.
13. السيد محمد ،محمود محمد ،2020، (عوامل بناء الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية)، مجلة البحث العلمي في التربية ،العدد21.
14. شريف محمد توفيق مختار صالح، 2022، (متطلبات تحقيق الميزة التنافسية بمدارس التعليم الابتدائي بمحافظة دمياط)، مجلة كلية التربية - جامعة دمياط ،المجلد (37) العدد (85) الجزء (3).

15. صالح عادل ومنفذ محمد، 2000 (نظريه المنظمة والسلوك التنظيمي)، دار اليازوري للنشر والتوزيع الاردن صفحه 137.
16. الطاهر ، لوراسية، 2021 ، (أثر ممارسات إدارة المعرفة على مستويات التعلم التنظيمي داخل المنظمات دراسة استكشافية على عين من المؤسسات الصناعي الناشط في منطى عناب)، مجلة الاقتصاديات المالي البنكي وإدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 1، 27-44.
17. الطائي، يوسف (2009) (الشراكة ودورها في تعزيز المناعة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري القطاع الصناعي جامعة الكوفة كلية الإدارة والاقتصاد)، المجلة العراقية للعلوم الإدارية (28) 1 – 28.
18. عبد الباري، أشرف السيد؛ وصابر، عماد عبد الخالق (2013). (دور الذاكرة التنظيمية في تنمية راس المال الفكري دراسة ميدانية على قطاع البترول)، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة (4).
19. عبد المجيد، عثمان (2016). (نظم المناعة التنظيمية وأثرها في استراتيجيات إدارة الأزمات اختبار الدور الوسيط أنظم المعلومات الاستراتيجية دراسة ميدانية على شركات الصناعات الغذائية الأردنية)، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرق الأوسط.
20. عتوم حسين محمد (2012). (مدى الاهتمام ببناء الذاكرة التنظيمية وتوظيفها في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين)، رسالة دكتوراه جامعة اليرموك، الأردن.
21. عطية، محمد محسن (2015)، (الجودة الشاملة والمنهج)، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
22. القحطاني، ريم بنت ثابت (2019)، (إطار حوكمة الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية في اتخاذ القرارات) وفق تطلعات رؤية 2030 م " . المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (3) ، العدد (15)، ص 51 – 79.
23. الماشي احمد سمير؛ والمسدي، عادل عبد المنعم .(2002) (محددات الحمض النووي للمؤسسات)، جامعة طنطا، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.
24. محمد إبراهيم احمد ابو برهم(2022) (المناعة التنظيمية ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية في المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين)مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد(6)العدد(7).
25. مطلوب ، (معجم الحضارة العربية الحديثة)، بيروت لبنان ، 2002 .
26. نوف خلف محمد الحضرمي (درجة توافر أبعاد نظم المناعة التنظيمية في جامعة تبوك من وجهة نظر القيادات الأكاديمية)2022،مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد (19)العدد(72).
27. ياسر محمد خليل(2019:129) ،(استراتيجية مقترحة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بمصر) ،مجلة الادارة التربوية العدد23.

المصادر الاجنبية:

1. Al Kalkawi, A.H.K. & Qasim, Z.N., 2021, The Impact of the Knowledge Management processes in the Organizational Immune Systems, Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences, 23 (1), 29-42.
2. Simmons, OS(2013)The Corporate Immune System: Governance from the Inside Out.