

تأثير المناعة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف

دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في كليات جامعة دهوك

شيرزاد طه ميرو

كلية التمريض، جامعه دهوك، اقليم كوردستان-العراق

(تاريخ استلام البحث: 24 كانون الثاني، 2022، تاريخ القبول بالنشر: 13 نيسان، 2022)

الخلاصة

تواجه مؤسسات التعليم العالي العديد من التحديات والمخاطر في بيئة العمل، وذلك نتيجة للتغيرات البيئية الداخلية المتمثلة بالإهمال المتعمد لدى الموظفين والتسبب والغياب وعدم الحفاظ على موارد الكلية والتغيرات الخارجية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في أداء الكلية، وحيث أن تحقيق المناعة التنظيمية أصبح مطلباً ضرورياً تسعى كافة الكليات لتحقيقه فإنه يتوجب على الكليات تبني واستكشاف المبدعين والمتميزين من الموظفين وما يقدمونه من قوة ومناعة في المجالات التي تفتقر لها تلك المنظمات، ولكي تكون قادرة على مواجهة كافة سلوكيات العمل المنحرف التي تستهدف نموها واستقرارها وبناء خط دفاعي للمنظمة واستمرارية وديمومة العمل داخلها.

ويهدف البحث إلى التعرف على أثر المناعة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف من خلال استطلاع آراء عينة من الموظفين في عدد من الكليات في جامعة دهوك والبالغ عددهم (67) فرداً وعن طريق استمارة الاستبيان والتي تم تحليل بياناتها باعتماد الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-V25). وقد بينت استنتاجات البحث أن المناعة التنظيمية تساهم في الحد والتقليل من سلوك العمل المنحرف مما يساهم في معالجة جزء من التسبب التي تعاني منه بعض من كليات جامعة دهوك. كما قدم البحث عدداً من المقترحات والتي كان من أهمها أنه يجب على الكليات المبحوثة إذا أرادت أن ترتقي بمستويات المناعة التنظيمية لها فإن عليها أن تواجه السلوك العمل المنحرف والسلبي التي تريد النيل من سمعة الكلية والتقليل من شأنها.

الكلمات المفتاحية: المناعة التنظيمية، نظام المناعة المركزية، نظام المناعة المتخصص، نظام المناعة المحيط، السلوك التنظيمي، سلوك العمل المنحرف.

المقدمة

ومكانتها التعليمية والثقافية لذلك يستوجب الأمر تفعيل نظام

مناعي كفيل لمواجهة هذه التهديدات والتحديات للاستمرار

في خدمة جامعة دهوك والارتقاء بالأعمال المناط بها.

وبناءً على ما تقدم ظهرت فكرة البحث من اجل التعرف على

أثر المناعة التنظيمية للموظفين في الحد من سلوك العمل

المنحرف في المواقف التي تتطلب سرعة اتخاذ القرار وتصحيح

الانحرافات التي تتطلب الاستجابة السريعة لها، وتم اختيار

الباحث لكليات جامعة دهوك لتكون مجالاً ميدانياً للبحث.

وقد تم إعداد الجانب النظري والذي يرسم معالم مواضيع

البحث ممثلاً بمتغيراته الرئيسية، بينما ارتكز الجانب الميداني على

استمارة استبانة اعدت من قبل الباحث من اجل جمع بيانات

البحث ومن ثم تحليلها باعتماد عدد من المؤشرات الإحصائية

كما هو معلوم فإن امتلاك الكلية نظام مناعي قوي ومتين

لا بد من أن تكون بنيتها التحتية سياسات وأنظمة وتعليمات

وقوانين صارمة تجاه كل من يحاول أن يلحق الضرر بالكلية أو

أحد من المنتسبين وعليه فإن امتلاك نظام مناعي سوف يحمي

الكلية والموظفين من أي عنصر من خارج الكلية أو من

داخلها وبالتالي تقليل تأثير التهديد الذي يمثله على الكلية،

وكما هو معلوم أن الموظفين يختلفون فيما بينهم من حيث

الثقافة والمستوى التعليمي والبيئية التي نشأوا فيها لذا أستوجب

على الكلية أخذ الحذر من أي سلوك سلبي يمارسه أي فرد من

الداخل أو من خارج الكلية مما ينعكس سلباً على الكلية

الإدارة والتي تهدف إلى إثارة المشاكل واربك العمل والأفراد عن قيامهم بأعمالهم اليومية، والتي ربما تؤثر على مختلف جوانب الكلية ابتداء من الموظفين في المستويات الإدارية الدنيا الى رؤساء الاقسام والعمداء في الادارات الوسطى والعليا، لذا فإن أهمية هذا البحث تتمحور في السيطرة على السلوك المنحرف والغير المرغوب فيه من خلال نظام مناعي يواجه كافة السلوكيات الغير المرغوبة فيه من اجل استمرارية وديمومة العطاء الموظفين داخل الكلية حيث ينعكس تأثير ذلك على الجامعة دهوك. وتأمل أن تسهم نتائج هذا البحث في الآتي:

أ. المساهمة في تعريف الموظفين في الجامعة المبحوثة وكلياتها بمفهوم المناعة التنظيمية وأثرها في الحد من سلوك العمل المنحرف.

ب. المساهمة في تطوير المناعة التنظيمية لدى الموظفين في جامعة دهوك وكلياتها.

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى معرفة دور المناعة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف، ولتحقيق ذلك فقد تم صياغة مجموعة من الأهداف التي تسعى البحث إلى تحقيقها وعلى النحو الآتي:

1. التعرف على مفهوم ومضامين كل من المناعة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف.
 2. معرفة تأثير المناعة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف من منظور آراء أفراد عينة البحث.
 3. تقديم مقترحات للكليات المبحوثة بخصوص المناعة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف.
- رابعاً: نموذج البحث وفرضياته.

اعتمد البحث على دراسة العلاقة والتأثير بين متغيري المناعة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف لذلك فإن نموذج البحث والموضح في الشكل (1) تضمن الآتي:

1. المتغير المستقل: والذي تمثل بالمناعة التنظيمية الواجب توفرها لدى الموظفين.
2. المتغير التابع: والمتمثل بسلوك العمل المنحرف والذي يجب السيطرة عليه واجتثائه.

المناسبة وصولاً إلى اختبار فرضيات البحث ومناقشة نتائج تلك التحليلات.

ويتكون البحث من ثلاثة محاور، تناولنا في محوره الأول فقرات المنهجية العلمية، أما المحور الثاني فقد تعرضنا فيه لمواضيع الجانب النظري وما يتصل بها من مسافات فكرية، بينما تضمن المحور الأخير عرض نتائج الجانب الميداني ومناقشتها، واختتم البحث بعرض عدد من الاستنتاجات التي توصلنا لها بجانب وضع عدد من المقترحات ذات الصلة بمتغيرات البحث.

المحور الأول: منهجية الدراسة

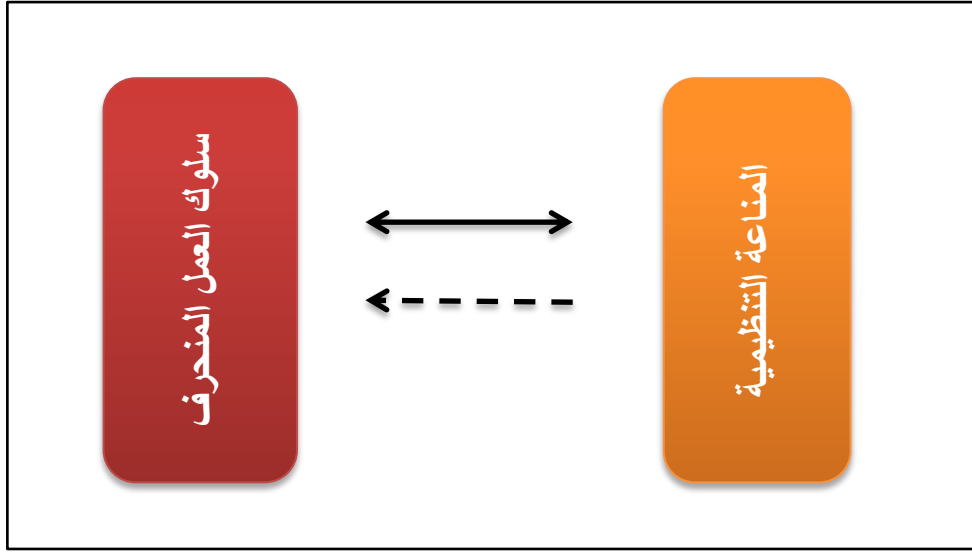
أولاً: مشكلة البحث

ظهرت المشكلة من خلال الحاجة إلى ضرورة الوعي بأهمية المناعة التنظيمية وتأثيرها في الحد من سلوكيات العمل المنحرف لدى الموظفين في الجامعة المبحوثة وكلياتها، لما لها من انعكاسات على تحقيق الأهداف الجامعية والارتقاء بمستويات الأداء في كافة المجالات ذات الصلة بالأداء الوظيفي في الكليات والاقسام والفروع العلمية، لأن هذه المجالات لا بد أن تزداد فيها مستويات الوعي بالمناعة التنظيمية من اجل الارتقاء بالأداء المستقبلي للموظفين ومن خلال مواجهة السلوكيات غير المنضبطة والتي تتطلب مهارات معينة لمعالجتها فضلاً عن سرعة اتخاذ القرار المناسب والتي تستلزم امتلاك مناعة تنظيمية في مواجهة تلك الحالات. إذ يمكن تأطير مشكلة البحث في التساؤل التالي:

((هل أن المناعة التنظيمية التي يمتلكها الموظفين في كليات جامعة دهوك وأقسامها تمكنهم من الحد من سلوكيات العمل المنحرف؟ وهل لدى أفراد العينة اتفاق واضح حول مضامين المناعة التنظيمية؟ وما هي مستويات المناعة التنظيمية لديهم؟)).

ثانياً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كيفية تعزيز المناعة التنظيمية للكليات من أجل حماية الموظفين والعاملين في جامعة دهوك من مخاطر السلوك المنحرف التي يمكن أن تكون غير مشخصة من قبل



الشكل (1) نموذج البحث

المحور الأول: الجانب النظري.

أولاً: المناعة التنظيمية:

تعد المناعة التنظيمية بمثابة نظام التنظيم الذاتي، والقدرة على تحديد وإزالة الدخلاء داخل وخارج المنظمة بحيث تتمتع المنظمة بالصحة في بيئة خطيرة، وهي أيضاً نظام مشابه لنظام المناعة في جسم الانسان التي تشير إلى كفاءة القدرة الجسدية في المحافظة عليه.

1- مفهوم المناعة التنظيمية:

تعرف المناعة التنظيمية بأنها مجموعة من المكونات والوظائف الاساسية داخل المنظمة والتي تتكامل فيها بينها لبناء حاجز منيع لمحاربة الفيروس البيئي والاضطرابات التنظيمية التي قد تتعرض لها بيئة المنظمة وهيكلها (الحسن، 2021، 8). وفي ذات السياق يعرفها (عبد المجيد، 2016، 34) بأنها احدى النظم الرئيسة التي تعمل كدرع واقى يحمي المنظمة من أخطار البيئة الخارجية واضطرابات البيئة الداخلية للمنظمة.

أما (النقيرة، 2021، 236) فيرى بأنها بمثابة مجموعة من الضوابط والاجراءات والسياسات التي تعتمد على مجموعة من الافراد والعمليات من اجل تكوين حاجز منيع يحمي المنظمة من الخروج عن المسار المطلوب لتحقيق الاهداف

كما تبني البحث عدد من الفرضيات والتي تمثلت بالآتي:

1. يوجد ارتباط معنوي وذو دلالة إحصائية بين المناعة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف لدى الكليات المبحوثة وعند مستوى معنوية (0.05).
2. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية المناعة التنظيمية في سلوك العمل المنحرف لدى الكليات المبحوثة وعند مستوى معنوية (0.05).

خامساً: حدود البحث.

تتمثل حدود البحث على وفق الآتي:

- أ- الحدود الموضوعية: وتشمل المناعة التنظيمية مفهومها وأهدافها وخطوات بناء المناعة التنظيمية، أما سلوك العمل المنحرف فتتمثل في مفهومها وابعادها وخصائصها ومسبباتها.
- ب- الحدود الزمانية: استغرق انجاز البحث من (تشرين الثاني / 2021) ولغاية (كانون الثاني / 2022).
- ت- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للبحث بعدد من الكليات ضمن نطاق الموقع الجغرافي لجامعة دهوك.

3- أقسام أو مكونات المناعة التنظيمية:

يتألف نظام المناعة في المنظمة من مجموعة من الأقسام أو المكونات والتي تعمل بشكل متداؤب يكمل عمل البعض الآخر، إلا أن لكل مكون أو جزء أعماله الخاصة والمحددة ويمكن عرضها كما يلي (العنوان والطالب، 2015، 11-13):

أ- نظام المناعة المركزية: ويسمى أحيانا (مجلس إدارة الرقابة) الذي يتكون من قادة النظام المناعي (مثل أعضاء مجلس الإدارة وكبار المديرين ... الخ)، وأن نظام المناعة المركزي يؤثر في التصميم والاستثمار وتوجيه النظام المناعي، كما أنه يقرر حالة النظام المناعي وشرعيته دائما ما يتولى هذه المهمة لجنة إدارة المخاطر أو لجنة المشرفين لدى مجلس الإدارة أو كبار المسؤولين لدى المنظمة. أما بالنسبة للمنظمات الصغيرة فتتركز هذه المهمة في كبار المسؤولين، ذلك لأنهم يعدون عقل وقلب المنظمة فضلاً عن أنهم الغدة الكظرية والنخاع لها.

ب- نظام المناعي المتخصص (الوظيفي): يهتم في تحديد وإزالة أنواع المخاطر كافة ويسمى أحيانا نظام (الالتزام وأنظمة إدارة المخاطر)، إنه نظام ثانوي من النظام المناعي يتألف من مجلس المشرفين وقسم التدقيق المالي وقسم السيطرة النوعية وقسم التحذير الاستراتيجي وقسم المعلومات الفنية وقسم البحث في السوق وقسم العلاقات العامة وقسم تقييم الأداء وقسم النقابات التجارية ... الخ. إن مدى توزيعه وتأثيرات قدرته الدافعة يمكنه من توجيه تأثيره في مناعة المنظمة، ونظام المناعة المتخصص هذا يقصد بما يؤسس من الانسجة التي تتخصص بوظيفة المناعة كما تتجسد مسؤوليتها وحقوقها في تمييز العناصر الغريبة في الخارج والداخل وفي تقوية قدرة المنظمة على الدفاع عن المخاطر وتكييف البيئة الخارجية ومعالجة الازمة والخطأ، ويجدر التذكير أن هذه الانسجة تضم قسم المحاسبة وقسم الاتصالات وقسم الرقابة لدى المنظمة وما إلى ذلك.

ت- النظام المناعي المحيط ويدعى أحيانا بتعزيز دور كبير المسؤولين القانونيين أو نظام مناعة الأطراف الذي يتكون من قطاعات تجارية أخرى وقطاعات ودعم مثل تطور الإنتاج

سواء كانت هذه الانحرافات نتيجة اسباب داخلية او خارجية. كما يرى (المصري والاغا، 2021، 414) أن المناعة التنظيمية تعد نظاماً متكاملًا وتمثل جزءاً من النظام الأكبر ألا وهو البيئة الخارجية، وتتألف من مجموعة مكونات ووظائف أساسية تتكامل فيما بينها لمحاربة الفيروس البيئي أو الأخطار التنظيمية التي قد تتعرض لها بيئة المنظمة وهيكلها. وقد عرفها (ابو الحجاج، 2020، 14) بأنها مجموعة من الاجراءات والسياسات التي من شأنها حماية المنظمة من التهديدات الخارجية والداخلية، وزيادة قدرتها على مواجهة المخاطر والازمات التي تواجهها وذلك بتسخير كافة الامكانيات المادية والبشرية الناتجة عن تعلمها التنظيمي واسترجاع ذاكرتها التنظيمية.

ويرى الباحث أن المناعة التنظيمية هي الإجراءات والضوابط التي تضعها إدارة المنظمة في هيكلها الداخلية وذلك لتمثل مصدات الوقاية مما قد تتعرض له ومواردها البشرية والمادية من مخاطر وأزمات تنظيمية يمكن أن تسبب للمنظمة الكثير من المشاكل والتي قد تخرجها عن تحقيق أهدافها.

2- أهداف المناعة التنظيمية:

تتمثل أهداف المناعة التنظيمية من وجهة نظر (ابو حجاج، 2020، 14) بالآتي:

أ- حماية الكيان الإداري في المنظمة من كافة المؤثرات الخارجية التي قد تحدث أزمة وهي عن طريق وجود أنظمة أساسية وفرعية وبديلة أو عن طريق وجود أنظمة حماية متعددة ومزدوجة.

ب- حماية الكيان الإداري من المؤثرات الداخلية التي قد تحدث أزمة خصوصاً تلك المتعلقة بعدم التنسيق بين مستويات واقسام النظام الداخلي في المنظمة.

ت- تعمل كخط دفاع ضد أخطاء المدراء أو سوء الإدارة الناتجة عنهم.

حيث أن الهدف الرئيسي للمناعة التنظيمية هو حماية المنظمة من العوامل الداخلية والخارجية والتي قد تشكل أزمة مما يعمل على زيادة الكفاءة ولفاعلية التنظيمية وبالتالي إعطاء المنظمة فرصة أكبر من غيرها للبقاء والاستمرارية.

ويعرفها (Fox et al., 2001, 292) بأنها سلوكيات التي تؤدي المنظمة أما بشكل مباشر عن طريق التأثير سلبا على وظائفها أو ممتلكاتها، أو عن طريق إيذاء موظفيها بطريقة تخفض من فاعليتهم. كما تعرف من قبل (Raelin, 1994, 488) بأنها الممارسات اللاأخلاقية للعاملين والغياب والتهرب عن العمل وتضخيم الأمور واللامبالاة وعدم النضج.

ويرى الباحث بأن سلوك العمل المنحرف يمثل كافة التصرفات والأفعال غير المنضبطة والخارجة عن ضوابط قيم العمل والتي تصدر عن الموارد البشرية في أثناء أدائهم للعمل وتؤدي إلى إلحاق الضرر بموارد المنظمة كافة وتعيق إنجاز أهدافها والتي لا تصب في مصلحة المنظمة أو في مصالح الآخرين فيها.

2- أبعاد سلوك العمل المنحرف:

توجد خمس أبعاد للسلوك العمل المنحرف التي تسمى إلى الآخرين وهي كالآتي (الريم ، 2019 ، 581-582):
أ- الاعتداء: يقصد بالاعتداء السلوكيات الضارة نحو الافراد العاملين وغيرهم من الأطراف والتي تؤدي إلى إلحاق الضرر بهم أما جسدياً أو نفسياً ومن هذه السلوكيات على سبيل المثال إطلاق التهديدات، التعليقات السيئة، والتقليل من قدرة العاملين على العمل.

ب- انحراف الانتاج: ويقصد به الفشل في أداء المهام الوظيفية بشكل فعال مما يؤثر على كفاءة التنظيمية من خلال انتهاكات المعايير التنظيمية فيما يتعلق بكمية ونوعية العمل المطلوب إنجازه.

ت- التخريب: يعد التخريب من السلوكيات التي تؤدي إلى الضرر الممتلكات المادية للمنظمة، ويكون التخريب أكثر شدة من الانحراف ومن هذه السلوكيات على سبيل المثال سوء استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتخريب الأصول المادية للمنظمة من المعدات وغيره.

ث- السرقة: ويقصد بها سرقة ممتلكات المادية للمنظمة أو لصاحب العمل، ومن هذه السلوكيات على سبيل المثال السرقة المالية، وتضليل سجلات المؤسسة والحداع وهناك

والشراء وخدمات التسويق وأنظمة المعلومات والموارد البشرية إلخ.

4- خطوات بناء نظام المناعة التنظيمية:

يتحدد النظام المناعي للمنظمة بعدة طرائق تستخدم للكشف عن العوامل الغريبة وازالتها، وتسمى العملية هذه بالاستجابة المناعية، والهدف هو وضع استراتيجية لإدارة التهديدات الخارجية بالاعتماد على آليات المناعة. عندما تتأثر المنظمة بعوامل غريبة تشبه الفيروسات، فهي تخضع النظام المناعي إلى مجاهدة التهديدات أمام المنظمة، لذا عند الكشف عن الفيروس وتقييمه من الضروري صنع القرار حول الاستجابة المناسبة له، وهذا ينفذ من خلال (السمان والدباغ ، 2020 ، 73-74):

أ- حالة التقليل: وتمثل تقليل أثر التهديد.

ب- المداومة: في بعض الحالات من الضروري المداومة أمام التهديد فعندما يكون التهديد كبيراً بحيث لا يمكن تحويله أو تقليله لا يمكن لمدير المنظمة أن يجابهه، بل أن يصمد أمامه بالمداومة ولكن احتمالية هكذا إصابات قليلة جدا.

ت- إعادة التوجيه: وهذه طريقة اعتمادية تتمثل في إعادة توجيهه الى طرف ثان.

ثانياً: سلوك العمل المنحرف:

1- مفهوم سلوك العمل المنحرف:

يشير السلوك المنحرف في أدبيات الإدارة إلى العديد من المسميات، مثل السلوك المعاكس، السلوك المعادي، سلوك الانسحاب، سوء السلوك التنظيمي، وسوء سلوك الموظف، والسلوك المنحرف عادة ما ترتبط بتكاليف باهظة بالنسبة للمنظمات لذلك تواجه تحديات في وضع سياسات لمحاربتها لعدة اسباب ومن أهمها: الحاجة الاقتصادية ، ظروف العمل السيئة ، وعدم الرضا الوظيفي، (الخالد، 2018، 372).

ويعرف سلوك العمل المنحرف من قبل (Spector & Fox) بأنه الأعمال التطوعية التي لديها نية للأضرار بالمؤسسة أو أصحاب المصلحة على سبيل المثال، العملاء، والزلاء، والرؤساء.

ب- الحصول على فرصة للقيام بسلوك العمل المنحرف.
 ت- انخفاض أو انعدام مستوى الرقابة الداخلية.
 ث- ارتباط العملية بالفروقات الفردية.
 وبالمحصلة تعد النظم الإدارية التي لا تلي احتياجات العاملين، فضلاً عن ضعف نظام الحوافز، وكذلك الوصف الوظيفي غير المناسب للوظائف، بالإضافة إلى نظم تقييم الأداء غير المناسبة من أهم العوامل التي تؤدي بالأفراد إلى ممارسة سلوك العمل المنحرف.

المحور الثالث: الجانب الميداني

أولاً: وصف مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع البحث بالموظفين العاملين في كليات جامعة دهوك في محافظة دهوك حيث تم انتخاب (13) كلية وبشكل عشوائي لتكون ميداناً للبحث، إذ تكون مجتمع البحث من الموظفين في تلك الكليات والبالغ عددهم (639) موظفاً، وتم اختيار تلك الكليات بهدف زيادة الوعي بالمناعة التنظيمية من أجل تحسين القدرة على مواجهة المشاكل، وقام الباحث بتوزيع الاستبانة على الموظفين في تلك الكليات حيث تم توزيع (73) استبانة، أعيد منها (67) استبانة وبنسبة استرداد بلغت (91.8%) من الاستمارات الموزعة، وبعد تدقيقها تبين انها جميعاً صالحة للتحليل وبذلك بلغت عينة البحث (67) فرداً. ويوضح الجدول (1) حجم العينة وعدد الاستمارات الموزعة والمعادة والصالحة.

ثلاث أسباب تؤدي إلى السرقة وهي: عدم الرضا الوظيفي، وضعف العدالة، والحاجة الاقتصادية.
 ج- الانسحاب: يؤدي الانسحاب إلى السلوكيات السلبية التي تقلل من كمية ووقت العمل اللازم من قبل المنظمة وذلك من خلال الغياب والتأخير.

3- خصائص ومسببات سلوك العمل المنحرف:

يشير (اليوسفي واخرون، 2018، 172-173) إلى أن هناك عدداً من الخصائص والسمات المشتركة تتجلى في مفهوم سلوك العمل المنحرف تفرضها طبيعة هذا المفهوم، وأبرز هذه الخصائص هي الآتي:

- أ- أن يكون سلوكاً متعمداً ومقصوداً، ورغم وقوع ذات الأثر السلبي على المنظمة إلا أنها لا تعد سلوك عمل منحرف.
 - ب- أن يكون سلوكاً ينتهك المعايير والقواعد التنظيمية ويهدد سلامة المنظمة أو أعضائها أو كليهما.
 - ت- أن يعكس شكل السلوك الذي ينتهك الأعراف والقيم السائدة في المنظمة أو المجتمع أو كليهما.
 - ث- أن يمارس سلوك العمل المنحرف من قبل العاملين، وتكون المنظمة الجهة المستجيبة للسلوك، وتكون طبيعة السلوك الأذى الذي يلحق المنظمة، ومجموعة السلوك تكون السلوك الذي حدث بالعمل.
- وفي حين يشترط (Zhang, 2011, 150) ضرورة توافر مجموعة من الاسباب لقيام العاملين بسلوك العمل المنحرف منها:
- أ- وجود قوة محفزة ودافعة لسلوك العمل المنحرف.

جدول (1): توزيع عينة البحث

ت	اسم الكلية	الاستمارات الموزعة		
		الموزعة	المعادة	الصالحة
1	رئاسة الجامعة	5	4	4
2	كلية الطب	6	6	6
3	كلية الصيدلة	6	5	5
4	كلية طب اسنان	6	6	6
5	كلية الهندسة	5	4	4
6	كلية التمريض	10	9	9
7	كلية الطب البيطري	5	5	5
8	كلية الزراعة	5	4	4
9	كلية العلوم الانسانية	5	5	5
10	كلية التربية الرياضية	5	5	5
11	كلية التربية الاساس	5	5	5
12	كلية القانون	5	5	5
13	كلية العلوم الصحية	5	4	4
	المجموع	73	67	67

المصدر: إعداد الباحث.

ثانياً: وصف سمات العينة:

ضمن الفئة العمرية (55 سنة فأكثر) وبنسبة بلغت (3%)

من حجم العينة.

3. التحصيل الدراسي: بلغت نسبة حملة شهادة البكالوريوس

في العينة أعلى نسبة (46.2%) والتي شكلت الأغلبية

حسب سمة التحصيل الدراسي. في مقابل أقل نسبة (9%)

كانت لحملة شهادة الدبلوم العالي.

4. مدة الخدمة في الموقع الوظيفي: في حين أن مدة الخدمة

الوظيفية في الموقع الوظيفي فإن الغالبية من المستجيبين هم

ضمن الفئة (10 سنوات فأكثر) وبنسبة بلغت (62.7%)،

وأن أقل نسبة (6%) كانت لفئة (1 أقل من 5 سنة).

يوضح الجدول (2) نتائج وصف عينة البحث وحسب

سماتها الشخصية والتي كانت كالاتي:

1. الجنس: تبين أن النسب متقاربة حيث أن الذكور بلغت

نسبتهم (52.2%) من المستجيبين بينما شكلت الاناث

نسبة (47.8%) من حجم العينة المستجيبة. مما يدل على

التقارب في مستويات التوظيف بين الذكور والاناث في كليات

جامعة دهوك.

2. العمر: يلاحظ أن توزيع المستجيبين حسب سمة العمر

كانت الغالبية ضمن الفئة العمرية (35 - أقل من 45 سنة)

والبالغة نسبتهم (58.2%). في حين أن أقل نسبة كانت

جدول (2): وصف سمات العينة

النسبة	التكرار	الفئات	السمة
52.2	35	ذكر	الجنس
47.8	32	أنثى	
19.4	13	25 أقل من 35 سنة	العمر
58.2	39	35 أقل من 45 سنة	
19.4	13	45 أقل من 55 سنة	
3.0	2	55 سنة فأكثر	
20.9	14	إعدادية فأقل	التحصيل الدراسي
20.9	14	دبلوم معهد	
46.2	31	بكالوريوس	

9	6	دبلوم عالي
1.5	1	ماجستير
1.5	1	دكتوراه
9.0	6	1 أقل من 5 سنة
28.4	19	5 أقل من 10 سنة
62.7	42	10 سنة فأكثر

المصدر: اعداد الباحث

ثالثاً: وصف أداة البحث: كانت الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات الميدانية والتي شملت (4) فقرات عن المعلومات المتصلة بالسمات الشخصية لأفراد العينة، و(12) عبارة لقياس متغير المناعة التنظيمية، بينما تضمنت الاستبانة (12) عبارة لقياس متغير السلوك المنحرف، حيث استخدم مقياس ليكرت الخماسي في قياس متغيرات البحث وأبعاده. وكما موضح في الجدول (3).

جدول (3): مكونات الاستبانة

ت	المتغيرات	العدد	المصدر
1.	السمات الشخصية	4	الاستبانة
2.	المناعة التنظيمية	12	العلوان والطالب، 2015: 11-13 العبودي، 2019: 96-97
3.	سلوك العمل المنحرف	12	الدليمي وعبدالله، 2018: 62 الريم، 2019: 581-582

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الاستبانة.

رابعاً: وصف الاستبيان والعينة: أعدت الاستبانة من قبل الباحث اعتماداً على ما تيسر له من مراجع نظرية وفكرية ذات علاقة بمواضيع البحث الحالي، حيث تبنت الدراسة تناول تأثير مناعة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف، وتم توزيع استمارة الاستبيان على عدد من الموظفين حيث جمعت البيانات النهائية من عينة تكونت من (67) فرداً من الموظفين العاملين في عدد من كليات جامعة دهوك. وتضمن الاستبيان قسمين الأول تناول متغير المناعة التنظيمية والتي تم قياسها باعتماد (12) عبارة، بينما تناول القسم الثاني من الاستبيان متغير سلوك العمل المنحرف والذي تم قياسه باعتماد (12) عبارة حيث استخدم مقياس ليكرت الخماسي والذي يتضمن خمسة خيارات وهي (اتفق بشدة، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق بشدة) والمرجحة بأوزان (5، 4، 3، 2، 1) وعلى التوالي. ويوضح الجدول (4) المصادر النظرية المعتمدة في بناء استمارة الاستبيان.

جدول (4): المصادر النظرية المعتمدة في بناء فقرات الاستبيان

العوامل	عدد العبارات	المصادر المعتمدة
المناعة التنظيمية	12	العبودي، 2019: 96-97
سلوك العمل المنحرف	12	الدليمي وعبدالله، 2018، ص: 62

المصدر: اعداد الباحث من بيانات الاستبيان.

جمع البيانات إذا اعيد توزيعها مرة أخرى وعلى نفس العينة ولكن بعد مدة قصيرة من الزمن. لذلك فقد تم تطبيق الثبات بطريقة كرونباخ ألفا كونه من أفضل الاختبارات للبيانات الوصفية، وبعد إجراء الاختبار تبين أن عبارات معامل الثبات لمتغير المناعة التنظيمية كانت (0.801) ولعبارات متغير سلوك العمل المنحرف كانت (0.773)، بينما كانت قيمة الثبات لكافة عبارات الاستبيان مساوية إلى (0.891)، مما يدل على الثبات المطلوب للاستبيان وذلك لأن معامل الثبات المحسوب كان أكبر من قيمة معامل الثبات المعياري والبالغ (0.67). ويوضح الجدول (5) قيم الثبات للاستبيان.

جدول (5): قيم الثبات للمتغيرات في الاستبيان

معامل الثبات	عدد العبارات	مكونات الاستبيان
0.801	12	المناعة التنظيمية
0.773	12	سلوك العمل المنحرف
0.891	24	عبارات الاستبيان كافة

المصدر: اعداد الباحث من نتائج برنامج SPSS V. 26.

العليا ولعبارات المستويات العليا (0.0984)، مما يؤكد أن العبارات في المستويات العليا ذات صفات متميزة عن صفات العبارات في المستويات الدنيا بمقدار (0.0762) وهي نسبة تمييزية جيدة وبذلك نستدل على أن الاستبيان للبحث الحالي يمثل أداة ذات قدرة تمييزية بين العبارات منخفضة المستوى التفسيري عن تلك العبارات عالية المستوى التفسيري. ويمكن الاستدلال بقيمة (t) المقدرة والبالغة (13.006) والتي كانت أكبر من قيمها الحرجة (1.687) وبدرجة حرية (35)، كما أن قيمة مستوى المعنوية المقدرة والتي كانت (0.000) أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05).

خامساً: اختبارات الاستبانة: تم تهيئة وإعداد الاستبانة على وفق المراجعة التي قام بها الباحث لما تيسر من مراجع نظرية وبحوث ميدانية ذات صلة بالمتغيرات الرئيسة للدراسة الحالية وأبعادها والاستفادة من عبارات عدد من استبانات تلك المراجع والبحوث، وقد وجرى تعديل العبارات بما يتناسب مع مجتمع الدراسة الحالية وعينيتها، كما تم اختبارها بعدد من الأساليب الإحصائية وكالاتي:

1. اختبار الثبات: توجد عدة مقاييس إحصائية للتحقق من ثبات الاستبيان والذي يراد به التعرف على مدى قدرة الاستبانة على إعطاء ذات النتائج إذا تم تكرارها في نفس الظروف أي التحقق من إمكانية الاعتماد على الاستبيان في

2. اختبار الصدق التمييزي: وهو من الاختبارات التي تعزز اختبار الثبات، وتم تطبيق الاختبار باعتماد بيانات العينة والتي تم تجزئتها إلى قسمين ممثلة بالإجابات ذات المستويات المنخفضة وذات المستويات العليا وحسب أوزان مقياس ليكرت الخماسي، وتشير النتائج في الجدول (6) لقيم متوسط الخطأ المعياري وجود فرق تمييزي واسع بين قيم العبارات للمستويات التفسيرية الدنيا وبين قيم العبارات للمستويات التفسيرية العليا وبموجب فقرات الاستبيان، حيث كانت قيمة متوسط الخطأ المعياري للحدود الدنيا وللعبارات ذات المستويات المنخفضة (0.0222) مقابل نفس القيمة للحدود

جدول (6): اختبار الصدق التمييزي

P-value	قيمة t		الحدود التمييزية	متوسط الخطأ المعياري	الحدود
	درجة الحرية	المرجحة أو الجدولية			
0.000	35	1.687	13.006	0.0984	العليا
				0.0222	المنخفضة

المصدر: اعداد الباحث من نتائج برنامج SPSS V. 26. N = 67

وعلى التوالي وهي قيم تقل عن قيمة مربع كاي المرجة وبالغة (3.841) وبدرجة حرية (1) وبمستوى ثقة (95%) وجاءت هذه النتائج بتأكيد من قيم مستوى المعنوية المقدره وبالغة (0.207)، (0.183) وعلى التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05)، كما أن قيم معامل الالتواء (Skewness) كانت (0.673)، (0.808) وعلى التوالي وهي أكبر من القيمة المعيارية والمساوية للصفر، وظهر أن قيم معامل التفلطح (Kurtosis) كانت (2.666)، (2.211) وعلى التوالي وهي أقل من القيمة المعيارية (3). وبذلك نستدل على أن بيانات البحث الحالي تتنوع التوزيع الطبيعي مما يمكننا من تطبيق الاختبارات المعلمية على فرضيات البحث كونها أكثر دقة من الاختبارات اللامعلمية.

3. اختبار الاتساق الداخلي: تم اجراء اختبار الاتساق الداخلي للاستبيان عن طريق معامل الارتباط المتعدد وبطريقة بيرسون حيث تبين أن كافة عبارات متغيرات البحث قد اجتازت هذا الاختبار وذلك حسب قيم معامل الارتباط والتي كانت أغلبها معنوية وعند مستويات (0.05) أو (0.01)، مما يؤكد أن الاستبيان قد اجتاز هذا الاختبار وبنجاح.

4. اختبار التوزيع الطبيعي: يهدف هذا الاختبار للتعرف على شكل التوزيع الطبيعي لبيانات البحث وذلك من اجل اعتماد أي من الاختبارات المعلمية أو اللامعلمية في التحقق من فرضيات البحث، وتم تنفيذ هذا الاختبار بواسطة برنامج (E-Views V.12) حيث تشير النتائج في الجدول (7) أن القيمة المقدره لاختبار التوزيع الطبيعي للمناعة التنظيمية ولسلوك العمل المنحرف وحسب مؤشر جارك - بيرا (Jarque-Bera) أنها كانت (2.089)، (2.527)

جدول (7): مؤشرات التوزيع الطبيعي لبيانات البحث

P-Value or Probability	قيم التفلطح	قيم الالتواء	قيم التوزيع الطبيعي Jarque - Bera	المتغيرات
0.118	2.666	0.673	2.089	المناعة التنظيمية
0.111	2.211	0.808	2.527	سلوك العمل المنحرف

المصدر: اعداد الباحث من نتائج برنامج SPSS V. 26. N = 67

سادساً. وصف متغيرات البحث: خصصت الفقرة الحالية لوصف متغيرات البحث، وعلى وفق الفقرات الآتية:

1. متغير المناعة التنظيمية: نتناول وصف متغير المناعة التنظيمية وذلك عن طريق وصف عبارات هذا المتغير وعلى وفق آراء أفراد العينة المستجيبية وباستخدام المقاييس الوصفة والمتمثلة بكل من التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تبين أن نسبة الاتفاق على عبارات هذا المتغير كافة بلغت (59.3%) في مقابل

سادساً. وصف متغيرات البحث: خصصت الفقرة الحالية لوصف متغيرات البحث، وعلى وفق الفقرات الآتية:

1. متغير المناعة التنظيمية: نتناول وصف متغير المناعة التنظيمية وذلك عن طريق وصف عبارات هذا المتغير وعلى

ب. تبين أن أقل العبارات إسهاماً في تعزيز المؤشر الكلي وعلى مستوى عبارات متغير المناعة التنظيمية كانت العبارات (X7 X10,) على التوالي والتي جاءت بنسبة اتفاق (50.7%) في مقابل نسبة عدم اتفاق (15% و 19.5%) على التوالي والتي تشير إلى أن المناعة التنظيمية تساهم في امتلاك الكلية خصائص ثقافية تسهم في زيادة المناعة الكلية في مواجهة التحديات في المستقبل ومواجهة تأثيرات بيئية مما جعلها قادر على معالجة نفسه فيما بعد، وجاءت هذه النتائج بتأكيد من الوسط الحسابي (3.39 , 3.42) على التوالي والانحراف المعياري (1.029 و 1.143) على التوالي.

نسبة عدم اتفاق بلغت (15.6%) وبوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.078)، مما يدل على أن أكثر من نصف أفراد العينة متفقون على امتلاكهم للمناعة التنظيمية، وللتعرف على تفاصيل الوصف لعبارات هذا المتغير كانت النتائج كما يأتي

أ. تبين أن أكثر العبارات التي ساهمت في تعزيز المؤشر الكلي وعلى مستوى عبارات متغير المناعة التنظيمية كانت العبارة (X2) والتي جاءت بنسبة اتفاق (71.6%) في مقابل نسبة عدم اتفاق (15%) والتي تشير إلى أن المناعة التنظيمية تساهم في ترسخ الادارة الكلية ثقافة الرقابة الذاتية بين الموظفين، وجاءت هذه النتائج بتأكيد من الوسط الحسابي (3.67) والانحراف المعياري (1.050).

جدول (8): وصف متغير المناعة التنظيمية

العبارات	أُتفق بشدة		لا أتفق		غير متأكد		أُتفق		لا أتفق بشدة		الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
X1	24	35.8	22	32.8	12	17.9	6	9.0	3	4.5	3.87
X2	11	16.4	37	55.2	9	13.4	6	9.0	4	6.0	3.67
X3	14	20.9	25	37.3	18	26.9	6	9.0	4	6.0	3.58
X4	19	28.4	20	29.9	19	28.4	6	9.0	3	4.5	3.69
X5	14	20.9	23	34.3	21	31.3	4	6.0	5	7.5	3.55
X6	13	19.4	26	38.8	18	26.9	5	7.5	5	7.5	3.55
X7	7	10.4	27	40.3	23	34.3	5	7.5	5	7.5	3.39
X8	19	28.4	18	26.9	20	29.9	8	11.9	2	3.0	3.66
X9	9	13.4	34	50.7	15	22.4	8	11.9	1	1.5	3.63
X10	12	17.9	22	32.8	20	29.9	8	11.9	5	7.5	3.42
X11	16	23.9	30	44.8	10	14.9	8	11.9	3	4.5	3.72
X12	11	16.4	24	35.8	17	25.4	12	17.9	3	4.5	3.42
المعدل		21.0		38.3		25.1		10.2		5.4	3.60
المؤشر الكلي		59.3				25.1		15.6			

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

نسبة عدم اتفاق بلغت (37.3%) وبوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (1.312)، مما يدل على أن أقل من نصف أفراد العينة متفقون على وجود هذا السلوك بينهم، وللتعرف على تفاصيل الوصف لعبارات هذا المتغير كانت النتائج كما يأتي:

2. متغير سلوك العمل المنحرف: تتناول وصف متغير سلوك العمل المنحرف وذلك عن طريق وصف عبارات هذا المتغير وعلى وفق آراء أفراد العينة المستجيبة وباستخدام المقاييس الوصفة والمتمثلة بكل من التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تبين أن نسبة الاتفاق على عبارات هذا المتغير كافة بلغت (40.7%) في مقابل

أ. تبين أن أكثر العبارات التي ساهمت في تعزيز المؤشر الكلي وعلى مستوى عبارات متغير سلوك العمل المنحرف كانت العبارة (Y7) والتي جاءت بنسبة اتفاق (55.2%) في مقابل نسبة عدم اتفاق (31.3%) والتي تشير إلى أن المنظمات المبحوثة تسعى باستمرار إلى خلق الاعذار كالمريض معنا لقدمهم للدوام ، وجاءت هذه النتائج بتأكيد من الوسط الحسابي (3.25) والانحراف المعياري (1.295).

ب. أن أقل العبارات إسهاماً في تعزيز المؤشر الكلي وعلى مستوى عبارات متغير سلوك العمل المنحرف كانت العبارة (Y8) والتي جاءت بنسبة اتفاق (15%) في مقابل نسبة عدم اتفاق (52.2%) والتي تشير إلى أن المنظمات المبحوثة تهتم ببناء وتطوير شركات خارجية تعود بالنفع على المنظمة وخدماتها، وجاءت هذه النتائج بتأكيد من الوسط الحسابي (2.39) والانحراف المعياري (1.218).

جدول (9): وصف متغير سلوك العمل المنحرف

العبارات	أُتفق		لا أُتفق		غير متأكد		أُتفق		أُتفق بشدة		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
Y1	32.8	22	29.9	20	16.4	11	16.4	11	4.5	3	3.43
Y2	16.4	11	25.4	17	25.4	17	25.4	17	7.5	5	3.18
Y3	17.9	12	14.9	10	25.4	17	31.3	21	10.4	7	3.31
Y4	11.9	8	10.4	7	25.4	17	38.8	26	13.4	9	3.25
Y5	14.9	10	26.9	18	14.9	10	17.9	12	25.4	17	2.70
Y6	17.9	12	17.9	12	28.4	19	19.4	13	16.4	11	3.04
Y7	14.9	10	17.9	12	13.4	9	40.3	27	13.4	9	3.25
Y8	7.5	5	20.9	14	32.8	22	7.5	5	31.3	21	2.39
Y9	16.4	11	19.4	13	26.9	18	13.4	9	23.9	16	2.79
Y10	31.3	21	25.4	17	16.4	11	19.4	13	7.5	5	3.42
Y11	19.4	13	26.9	18	19.4	13	19.4	13	14.9	10	3.01
Y12	17.9	12	25.4	17	19.4	13	19.4	13	17.9	12	2.94
المعدل	18.3		21.8		22.0		22.4		15.5		3.06
المؤشر الكلي	40.7		37.3		22.0						

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

سابعاً: تحليل الارتباط: يلاحظ من نتائج تحليل الارتباط والمذكورة في الجدول (10) وجود علاقة ارتباط معنوية وعكسية بين متغير المناعة التنظيمية ومتغير سلوك العمل المنحرف والتي بلغت (- 0.584) وعند مستوى (0.01) حيث كان مستوى المعنوية المحسوبة قد بلغ (0.000)، مما يدل على أن هناك تلازم سلبي بين متغيري البحث والذي يدل على أنه كلما تحسنت مستويات المناعة التنظيمية في الكليات المبحوثة فإن ذلك يساهم في تخفيض مستويات سلوك العمل المنحرف لدى الموظفين .

جدول (10): الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	سلوك العمل المنحرف
المناعة التنظيمية	- 0.584 **
مستوى المعنوية	0.000
حجم العينة	67

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

التحليل، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (34.313) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.989) وبدرجات حرية (1، 65)، وجاءت هذه النتيجة بتأكيد من مستوى المعنوية المحسوبة والتي بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05)، كما تشير قيمة المعامل التفسيري (R^2) والبالغة (0.347) إلى أن متغير المناعة التنظيمية يفسر ما نسبته (34.7%) من التغير الذي يحصل في سلوك العمل المنحرف، وبذلك يمكن الاستنتاج أنه على الكليات المبحوثة إذا ما أرادت أن تخفض من مستويات سلوك العمل المنحرف لدى موظفيها فعليها تطوير متطلبات المناعة التنظيمية لإجرائها ونظمها ولوائح العمل لديها.

ومن نتائج الارتباط نجد عدم تحقق فرضية الارتباط الرئيسة والتي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المناعة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف لدى الكليات المبحوثة وعند مستوى معنوية 0.05). وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية بين المناعة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف لدى الكليات المبحوثة وعند مستوى معنوية 0.05).

ثامناً: تحليل التأثير: تم تحليل التأثير بين المتغيرات باستخدام الانحدار البسيط وضمن برنامج SPSS V.26 حيث بينت النتائج والمذكورة في الجدول (11) أن للمناعة التنظيمية تأثيراً في سلوك العمل المنحرف وذلك على ضوء مؤشرات هذا

جدول (11): تأثير المناعة التنظيمية في سلوك العمل المنحرف

مستوى المعنوية المحسوب	درجات الحرية	سلوك العمل المنحرف			B ₁	B ₀	الأنموذج
		قيمة F الجدولية	قيمة F المحسوبة	R ²			
0.000	65 , 1	3.989	34.313	0.347	0.589	0.676	المناعة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الاحصائي. N = 67، P ≤ 0.05

سلوك العمل المنحرف والتي يمكن أن نعزو سببها لاختلاف مواقع عملهم سواء كانوا يعملون في الكليات الإنسانية أو الكليات العلمية، وذلك بموجب قيم (t) المحسوبة لكل متغير والتي بلغت (1.164)، (0.945)، وعلى التوالي وهي أقل من قيمة (t) الجدولية والبالغة (1.669) وبدرجة حرية (65). ويؤكد عدم معنوية الفروقات قيم مستوى المعنوية (Sig) المحسوبة لتلك المتغيرات والتي بلغت (0.239)، (0.348)، وعلى التوالي وهي أكبر من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة (0.05)، ومن هذه النتائج نستدل على أن أفراد العينة يمتلكون نفس مستويات المناعة التنظيمية ولديهم نفس المستويات من سلوكيات العمل المنحرف سواء كانوا يعملون في الكليات الإنسانية أو الكليات العلمية ولا وجود لأية فروقات بينهم في هذه المجالات.

ومن نتائج تحليل الانحدار فإنه يتم قبول فرضية التأثير الرئيسة والتي تنص على أنه (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية المناعة التنظيمية في سلوك العمل المنحرف لدى الكليات المبحوثة وعند مستوى معنوية 0.05).

تاسعاً: تحليل المقارنة: باستخدام اختبار المقارنة بين المتوسطات (Compare Means) وبطريقة (Independent Sample T-Test) وذلك لإجراء تحليل مقارنة بين الموظفين في الكليات العلمية والكليات الإنسانية فيما يخص كل من المناعة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف حيث كانت نتائج هذا التحليل والمذكورة في الجدول (12) قد بينت يلاحظ من نتائج تحليل الفروقات حسب المحافظة التي تقع فيها مكاتب التدقيق المبحوثة والمذكورة في الجدول (9) عدم وجود فروقات معنوية بين أفراد العينة من حيث امتلاك المناعة التنظيمية، وكذلك من حيث وجود

جدول (12): تحليل الفروقات حسب نوع الكلية

المتغيرات	نوع الكلية	العدد	الوسط الحسابي	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية المحسوب
المناعة التنظيمية	انسانية	36	3.6736	1.164	0.239
	علمية	31	3.5027		
سلوك العمل المنحرف	انسانية	36	3.1551	0.945	0.348
	علمية	31	2.9516		

قيمة t الجدولية = 1.669 ودرجة حرية 65

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الاحصائي. N = 67، P ≤ 0.05

ثامناً: الاستنتاجات والمقترحات

1. الاستنتاجات

أ. ظهر أن بيانات الدراسة الحالية قد استوفت شروط التحليل الاحصائي المعلمي وذلك لاجتيازها الاختبارات الثلاث الرئيسية لهذا النوع من التحليل، مما يعني إمكانية استخدام مقاييس الاحصاء المعلمي في اختبار فروض الدراسة.

ب. تؤكد الكليات المبحوثة على أن المناعة التنظيمية تساهم في الحد والتقليل من سلوك العمل المنحرف مما يساهم في معالجة جزء من التسبب التي تعاني منها بعض من كليات جامعة دهوك.

ت. تعتقد الكليات المبحوثة أن المناعة التنظيمية تساهم في تحسين سلوكيات العاملين لديها داخل كليات جامعة دهوك.

ث. يمكن الاستنتاج بأن الكليات المبحوثة تسعى باستمرار إلى تحقيق مستوى عالي من الامان الوظيفي وذلك باستنادها على زيادة متغير المناعة التنظيمية.

ج. يلاحظ أن الكليات المبحوثة تهتم ببناء وزيادة المناعة التنظيمية والتي يمكن تعود بالنفع على المنظمة وخدماتها وعدم هدر مستلزمات العمل الوظيفي.

ح. تبين أن الكليات المبحوثة تركز في عملياتها وما تقدمه من خدمات للحد من سلوك العمل المنحرف من خلال تركيزها على المناعة التنظيمية.

خ. ظهر وجود تلازم عكسي ومعنوي بين متغير المناعة التنظيمية وبين سلوك العمل المنحرف في الكليات المبحوثة.

كما تبين ان هناك تأثير لمتغير المناعة التنظيمية في سلوك العمل المنحرف.

2. المقترحات:

أ. أنه على الكليات المبحوثة إذا أرادت أن تحد من سلوك العمل المنحرف لها فإن عليها أن تلجأ إلى تبني إجراءات تطبيق نظم المناعة التنظيمية والتي تحقق لها ذلك وان تسعى لاحتضان وتبني الأفكار والأعمال التي من شأنها دعم ذلك.

ب. أن تهتم المنظمات المبحوثة ببيئتها الداخلية والخارجية بما يحقق لها المنافع الإيجابية والتي تنعكس على تطوير مهارات العاملين لديها وبالتالي زيادة الوعي وترك سلوكيات الغير المرغوبة.

ت. أن يكون الموظفين على دراية بكل التعليمات والقوانين لكي يعرف ما له من الحقوق وما عليه من الواجبات تجاه الكلية.

ث. أن تقوم الكليات المبحوثة في جامعة دهوك بالتواصل فيما بينها وبما يمكنها من استكشاف واستغلال الطاقات والموظفين المتميزين التي يمكن أن تحقق للكلية السبق والتميز وذلك عن طريق خفض مستويات سلوك العمل المنحرف.

ج. نقترح أن تتم دراسة عوامل أخرى يمكن أنتحسن من مستويات المناعة التنظيمية في مواجهة السلوك غير المرغوب فيه لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي بشكل خاص او في المنظمات بشكل عام.

قائمة المصادر

1- المصادر العربية :

العلوم الادارية والاقتصاد ، المجلد (9) ، العدد (2) ، ص،96-97.

السمان، نائر احمد سعدون ، الدباغ ، زهراء غازي ذنون ، 2020 ، ادارة الرشيق الاخضر مدخل لتعزيز نظام المناعة التنظيمية : دراسة استطلاعية للآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للسمنت العراقية/معاونيه السمنت الشمالية، المجلد (39) ، العدد (125) ، ص،73-74.

الخالد ، علي ، 2018، أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل :دراسة استطلاعية على عينة من موظفي الإدارة العمومية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة حمة لخضر الوادي ، الجزائر، حوليات جامعة الجزائر (1) ،العدد (32) ، ص، 372.

الريم ، عماد ، 2019 ، العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف في المؤسسات الجزائرية، جامعة الأغواط ، الجزائر .مجلة البشائر الاقتصادية ، المجلد (5) ، العدد(2) ، ص، 581.582.

اليوسفي، كمال ، إيمان ، بن محمد ، سيرة ، عروسي ، 2018 ، الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك العمل المنحرف في المستشفيات العمومية لمدينة المسيلة، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصادية والادارية، المجلد،(2) ، العدد(3) ، ص، 172-173.

2- المصادر الانكليزية:

Fox، S.، Spector، P.، & Miles، D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*، 59، 291-309.

Raelin، J. A. (1994). Three scales of professional deviance within organizations. *Journal of Organizational Behavior*، 15، 483-501.

Spector، P. E.، & Fox، S. (2005). A model of counterproductive work behavior. In S. Fox، & P. E. Spector (Eds.). *Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington، DC: APA.

Zhang، Y. J.، Wan، B.، Zhao، J. & Bashir، M.، A Researching on Proactive and Reactive Counterproductive Work Behavior، *International Conference on Information Management، Innovation Management and Industrial Engineering*، Vo.1، 2011، p.150.

المصري، نضال حمدان ،الاخا، محمد احمد ،2021، أثر الذكاء الصناعي في مجال تكنولوجيا الاتصال على المناعة التنظيمية في ضوء خصائص الاعلام الرقمي كمتغير وسيط بالجامعات الفلسطينية ،مجلة دراسات الاقتصاد والاعمال ، فلسطين.

الحسن ، فاضل عباس، 2021، المناعة التنظيمية المكتسبة وتأثيرها في تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة :دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في كلية التقنية الهندسة والمعهد التقني العمارة ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، جامعة بغداد ،العراق ،المجلد (27)، العدد (125) ، ص 327.

عبدالمجيد، عثمان رياض ، 2016 ، نظم المناعة التنظيمية وأثرها في استراتيجيات إدارة الأزمات اختبار الدور الوسيط لنظم المعلومات الاستراتيجية : دراسة ميدانية فلي شركات الصناعات الغذائية الأردنية ، رسالة ماجستير ، جامعة الرق الاوسط، الأردن.

الدليمي ، محمود فهد و عبدالله ، حسين علي ، 2018 ، تأثير الاستقواء في مكان العمل على سلوكيات العمل السلبية : بحث تحليلي استطلاعي لآراء عينة من العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة كربلاء المقدسة ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، المجلد (7) ، العدد (27) ، ص، 62.

النقير، أحمد محمود محمد، 2021، الدور الوسيط للابتكار التنظيمي في العلاقة بين المناعة التنظيمية والاداء التنظيمي :دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة السادات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ،كلية التجارة ،جامعة الدمايط ، المجلد (2) ،العدد (3) ص،236.

أبو حجاج، حسام أحمد، 2020، أثر المناعة التنظيمية في إدارة الأزمات بشبكة الأفضى الإعلامية ،رسالة الماجستير ،جامعة الأقصى ، غزة.

العلوان، بشرى محمد ،طالب، علاء فرحان ، 2015، تأثير اللاتأكد في استراتيجيات الموارد البشرية بتوسيط نظام المناعة التنظيمية بحث استطلاعي تحليلي في عينة من الشركات العراقية، مجلة العراقية للعلوم الإدارية ،المجلد (12)، العدد(50)، ص، 11-13.

العبودي ، صفاء ادريس ، 2019 ، التجديد الاستراتيجي مدخلا لتعزيز المناعة التنظيمية :دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية في الجامعة التقنية الشمالية وجامعة الموصل ، مجلة

استمارة الاستبانة

جامعة دهوك

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الموضوع/ استبانة البحث

السادة الأفاضل/ الموظفين المحترمين.

تحية طيبة ...

نأمل أن تقدموا جزءاً من وقتكم الثمين في الإجابة على الاستبانة التي بين أيديكم، شاكرين تعاونكم مع الباحثين في إكمال متطلبات البحث الموسوم (تأثير المناعة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف- دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في كليات جامعة دهوك). إذ أن الغرض الأساسي من هذه الاستبانة يتمثل بقياس متغيرات البحث، وثقتنا كبيرة في حرصكم على الإجابة بموضوعية تامة لجميع الفقرات الواردة فيها. عليه نرجوا التفضل بملء الاستبانة والإجابة على كافة العبارات الواردة فيها وبما يسهم في تحقيق أهداف هذا البحث..... ولكم فائق الشكر والتقدير.

الباحث

أولاً: المعلومات الشخصية:

يرجى وضع علامة (√) في الاختيار المناسب لمعلوماتك الشخصية:

1. الجنس: () ذكر () أنثى.
2. العمر: () 25 - أقل من 35 سنة. () 35 - أقل من 45 سنة. () 45 - أقل من 55 سنة. () 55 سنة فأكثر.
3. التحصيل الدراسي: () اعدادية فأقل. () دبلوم. () بكالوريوس. () دبلوم عالي. () ماجستير. () دكتوراه.
4. مدة الخدمة في الموقع الوظيفي: () 1 أقل من 5 سنة. () 5 أقل من 10 سنة. () 10 سنة فأكثر.

ثانياً: المناعة التنظيمية:

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المناعة التنظيمية: مجموعة من الاجراءات والسياسات التي من شأنها حماية الكلية من التهديدات سواء كانت خارجية أم داخلية وزيادة قدرتها على مواجهة المخاطر والأزمات التي تواجه الكلية من السلوك الغير المنضبط للموظفين داخل الكلية أو من خارجها .					
X1	تبنى ادارة الكلية الهيكل التنظيمي المرن في تكوين المناعة					
X2	ترسخ الادارة الكلية ثقافة الرقابة الذاتية بين الموظفين					
X3	تؤكد الادارة على موثوقية المعلومات الواردة من الموظفين					
X4	إيصال الأفكار بأسلوب التفاعل المتبادل كونه يثير شعور الانجاز لدى المرؤوسين ويعزز المناعة التنظيمية					
X5	كافة الوسائل المتاحة والممكنة تجاه تحديد أزمات ومشاكل العمل وتكوين مناعة قوية					
X6	تمكين إدارة الكلية في المستويات الادارية لاتخاذ القرار					

X7	تمتلك الكلية خصائص ثقافية تسهم في زيادة المناعة الكلية في مواجهة التحديات في المستقبل
X8	اعتماد القدرة على إيجاد الحلول غير المسبوقة والمبتكرة في معالجة أزمات ومشاكل العمل
X9	تعد السمعة التنظيمية إحدى الوسائل الأساس للمناعة التنظيمية
X10	سبق وأن واجهنا أقسامنا تأثيراً بيئياً مما جعل هذا القسم قادر على معالجة نفسه فيما بعد
X11	تستفيد الكلية من الدروس والتجارب السابقة من أجل تقوية المناعة لديها
X12	تعتمد الكلية عملية التعلم الجماعية من أجل زيادة المناعة لديها
ثالثاً- سلوك العمل المنحرف:	
ت	الفقرات
	أوافق بشدة أوافق غير متأكد غير موافق غير موافق بشدة
سلوك العمل المنحرف: وهي الممارسات التي تضر بالكلية كالغيابات والنهرب من الكلية وتضخيم الامور البسيطة والامبالاة وعدم النضج في التعامل مع مختلف المواقف.	
Y1	هل تعتقد أن الموظف يسبب خسارة مالية للكلية بالإسراف في المواد المكتبية
Y2	هل تعتقد أن الموظف يستخدم مستلزمات العمل
Y3	هل تعتقد أن الموظف لا يهتمون بنظافة الكلية ويلقون الاوساخ في غير الاماكن المخصصة
Y4	هل تعتقد أن الموظف يقومون بالتقليل من اهمية العمل والتقليل من شأنها
Y5	هل تعتقد أن الموظف يقوم بالحاق الضرر بالممتلكات المادية للكلية عمدا
Y6	هل تعتقد أن الموظف يعتمد في التأخير عن العمل ودون اذن مسبق
Y7	هل تعتقد أن الموظف يخلقون الاعدار كالمريض منعاً لقدمهم للدوام
Y8	هل تعتقد أن الموظف يسرقون شيء ما يعود ملكيتها للكلية
Y9	هل تعتقد أن الموظف يستخدم الادوات واللوازم المكتبية للكلية لأغراضهم الخاص
Y10	هل تعتقد أن الموظف يستغرقون وقتاً طويلاً لتناول الفطور
Y11	هل تعتقد أن الموظف يستخدمون جهاز الكمبيوتر للتسليّة والالعب بدلا من القيام بأعمالهم
Y12	هل تعتقد أن الموظف يعتمد تأخير اعمالهم من اجل لفت الانتباه عميد الكلية

پوخته

سازيڤن خواندنا بلند ريبيريونا گه لهک ئاستهنگا ومه ترسيا بيت دناقا کومه لگه ها کاري، ده رنه نجاما گوهرينا کومه لگه ها ده ره قه يا پيک دهيت ژ پشت گوه ئيخستنا ب قهست يا فه رمانبه را ونه ئاماده بوون ونه پارستنا که لويه لين کوليژي وگوهرينن ده ره کي بين کارتيکرنئ بشيوه يه کي ئيکسه ريان نه ئيکسه ر د کارين کوليژي دکهت، وهه ر وهستا چيوونا به رگيريا ريکخستني بويه داخزيه کا فه ر وهه مي کوليژ کار دکهت ژبو دهست ئيناني لهر وي چهندي پيتقيه ل سه ر کوليژا به کارئيناني وهه ديتنا به هره مندنا ونايا بترين فه رمانبه ر يت هيذا خو و به رگيريا خو ده ريخين د هه مي کارا دا يت کيماسي هه ين د ريکخراويدا، دا کو يا بشيان بيت لسه ر به رامبه ربونا هه مي ره فتارين کارين خراب بين گه شه يا وئاراميا ريکخراوا که ته ئارمانچ وهه ر وهسا ئاquadانکرنا هيله کا به رگيرين بو ريکخراوي و به رده وام بوون وهه ر هه بوونا کاري شناق دا.

ئارمانجا نه قئ قه کولينئ نه وه کو بزنان کارتيکرننا به رگيريا ريکخراوي لسه ر کيم کرنا ره فتارين کاري خراب راپرسيه کي بکهت بو وه رگرتنا بوچوونين کومه کا فه رمانبه را د ناف هنده ک ژ کوليژا ل زانکويا دهوکيدا، کو ژمارا وان (67) که سن. بو زانين نه ق کاره ب ريکا فورمين راپرسين هاتينه نه نجامدان و داتايين وان هاتينه شروهه کرن ب ريکا کوما ئاماران يا زانستين مروقايله تي (spss- v25). د نه نجامين قه کولينيدا دياربوو کو په يوه ندي و کارتيکرن دناقه را به رگيريا ريکخراوي ژبو کيم کرنا ره فتارين کاري خراب. هه ر وهسا نه قئ قه کولينئ هنده ک پيشنيار کرينه، گرنگترينا وان نه وه کو نه گه ر کوليژين راپرسی لي هاتي کرن دهيت ئاستي به رگيريا ريکخستني زيده بکهت ژبو به رامبه ر راستيان دژي ره فتارين کاري خراب وين کيم وين دهيت کيماسي گه هينته کوليژي.

په يقين کليل: به ره قانيا ريکخستني، سيسته مي خو پارستنا نافه ندي، سيسته مي پارستني يا پسپور، سيسته مي خو پارستنا ده ردور، ره فتارا ريکخستني، ره فتارين کارين خراب.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL IMMUNITY IN REDUCING DEVIANT WORK BEHAVIOR

SHERZAD TAHA MEERO

College of Nursing, University of Duhok, Kurdistan Region-Iraq

ABSTRACT

Higher education institutions face many challenges and risks in the work environment, as a result of internal environmental changes represented by the deliberate neglect of employees, absenteeism, absence, failure to preserve the college resources and external changes that directly or indirectly affect the performance of the college, and since achieving organizational immunity has become a necessary requirement. All faculties strive to achieve this. The faculties must adopt and explore the creative and distinguished employees and the strength and immunity they provide in the areas that these organizations lack, and in order to be able to confront all deviant work behaviors that target its growth and stability, building a line of defense for the organization and the continuity and permanence of work within it.

The research aims to identify the impact of organizational immunity in reducing deviant work behavior through a survey of the opinions of a sample of employees in a number of colleges at the University of Duhok, numbering (67) individuals, and through a questionnaire form, whose data was analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS-) V25). The conclusions of the research showed that organizational immunity contributes to limiting and reducing deviant work behavior, which contributes to addressing part of the lethargy experienced by some of the faculties of the University of Dohuk. The research also presented a number of proposals, the most important of which was that the researched colleges should if they want to raise the levels of organizational immunity to them, they must confront the deviant and negative work behavior that wants to undermine the reputation of the college and belittle it.

KEYWORDS: Organizational Immunity, Central Immune System, Specialized Immune System, Peripheral Immune System, Organizational Behavior, Deviant Work Behavior.