

دور الذكاء العاطفي في تعزيز المناعة التنظيمية

دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معهد الفنون الجميلة-نينوى

The role of emotional intelligence in enhancing organizational immunity

An analytical study of the opinions of a sample of employees at the Institute of Fine Arts - Nineveh

م. د. شعيب أحمد عزيز *

م. د. إيهاب نواف أحمد *

Dr. Shuaib Ahmed Aziz *

Dr. Ihab Nawaf Ahmed *

الملخص:

يهدف هذا البحث الى معرفة دور الذكاء العاطفي في تعزيز المناعة التنظيمية كما قام الباحث بتوزيع (١١٠) إستبانة على الموظفين في معهد الفنون الجميلة للبنات-نينوى ، وكان عدد الإستبانات المُسترجعة (١٠٠) إستبانة، كانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي، وبمعدل استجابة (٩٠٪)، وتم تحليلها بإستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) فضلاً عن البرنامج الإحصائي (Excel). إذ جاءت أهمية البحث بسبب ندرة البحوث التي حاولت تحديد ومعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة (الذكاء العاطفي، المناعة التنظيمية) فيما حاول هذا البحث معالجة مشكلة واقعية تؤثر بشكل مباشر على قطاع التعليم في العراق. إذ أظهر العرض للدراسات السابقة وجود فجوة ومشكلة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين الذكاء العاطفي والمناعة التنظيمية بشكل عام وفي معهد الفنون الجميلة للبنات-نينوى بشكل خاص، ومن خلال التحليل أظهر بوجود علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة، وهي تأثير مباشر بين (الذكاء العاطفي، والمناعة التنظيمية). ومن هنا نستنتج ان تطوير المهارات الموظفين في معهد الفنون الجميلة للبنات بالذكاء العاطفي سيؤدي إلى تحسين القدرة على التعامل مع الضغوط وبمرونة، وبالنتيجة تعزز من مناعة المعهد تنظيمياً. إضافة إلى القدرة على التعرف على العواطف الموظفين وتحكم بها من أجل تحقيق النجاح وتحسين الأداء الإداري والقيادي وبفعالية في معهد الفنون الجميلة-نينوى كما ستكون له دور كبير في تعزيز من المناعة التنظيمية، وسيساعد الذكاء العاطفي على الانتقال وبنجاح خلال فترة الاستجابة للأزمات والتعافي منها من خلال دمج الذكاء في الأعمال اليومية للمعهد، وهذا ما أوضحتها نتائج البحث، حيث توصل البحث إلى عدد من

* المديرية العامة لتربية نينوى - العراق.

Email: shuab33.2015@gmail.com

Email: ihab.nawaf@uomosul.edu.iq

* The General Directorate of Education in Nineveh - Iraq.

النتائج الأساسية والتي يمكن أن تساعد المؤسسة المبحوثة عينة البحث في تعزيز مناعتها التنظيمية المكتسبة لمواجهة مختلف التحديات التنظيمية المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، المناعة التنظيمية، معهد الفنون الجميلة-نينوى.

Abstract:

This research aims to know the role of emotional intelligence in enhancing organizational immunity. The researcher distributed (110) questionnaires to employees at the Institute of Fine Arts for Girls - Nineveh. The number of returned questionnaires was (100), all of which were valid for statistical analysis, with a response rate of (90%). They were analyzed using the statistical program (Spss) in addition to the statistical program (Excel). The importance of the research came due to the scarcity of research that tried to identify and know the nature of the relationship between the study variables (emotional intelligence, organizational immunity). This research also attempted to address a real problem that directly affects the education sector in Iraq. The presentation of previous literature showed the existence of a knowledge gap to explain the nature of the relationship between emotional intelligence and organizational immunity in general and at the Institute of Fine Arts for Girls - Nineveh in particular. Through the analysis, it was shown that there is a relationship of influence between the research variables, which is a direct relationship of influence between (emotional intelligence and organizational immunity). From here, we conclude that developing the skills of employees at the Institute of Fine Arts for Girls with emotional intelligence will lead to improving the ability to deal with pressures and with flexibility, and as a result, enhance the institute's organizational immunity. In addition to the ability to recognize and control employee emotions in order to achieve success and improve job and leadership performance effectively at the Institute of Fine Arts - Nineveh, it will also have a major role in enhancing organizational immunity, and emotional intelligence will help to successfully transition during the crisis response period and recover from it by integrating intelligence into the daily work of the institute, which is what the research results showed, as the research reached a set of important results that can help the organization under study, the research sample, in enhancing its acquired organizational immunity to face various future organizational challenges.

Keywords: Emotional intelligence, organizational immunity, Institute of Fine Arts - Nineveh.

المقدمة:

بالرغم من التحسن المستمر في مجال التربية والتعليم في العراق فإن هناك الكثير من المؤسسات التربوية التي لاتزال تصارع بعض الازمات والمتاعب لاسيما في ترسيخ الذكاء العاطفي والتي تُلقي آثارها على هذا المجال، اذ الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence) هو قدرة الشخص على الوعي الانفعالات بشكل دقيق والتعبير عنها والقدرة على تعميمها لتسهيل التفكير، وعلى استيعاب الانفعال والمعرفة الانفعالية وتنظيمها لترقية النوع الانفعالي والدهني.

إذ تختلف المؤسسات التي تتميز بالمناعة الجيدة والقوية عن غيرهم من المؤسسات عبر قدرتها على الاستدامة والنجاح، وكذلك على التعامل مع الصعوبات عبر تقييد وقوع مسبباتها اذا كان ضمن هيكل الداخلي للمنظمة أو مقاومة الأزمات الخارجية من خلال بناء جدار دفاعي متمثل في: (خطط - استراتيجيات - سيناريوهات) حتى تتجنب المنظمة من تكبد الأضرار والتقليل من آثارها، وذلك عن طريق معرفة تنظيمية ناتجة من تعلم المنظمة من الأزمات السابقة واستعمال ذاكرتها التنظيمية لاختيار الاستراتيجية المناسبة لمعالجة الأزمة بكفاءة وفعالية.

ومن هنا جاءت فكرة الدراسة التي ارتكزت على بحث الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence) بأبعاده (الوعي بالذات، تنظيم الذات، الدافعية، التعاطف، المهارات الاجتماعية) ومدى تأثيره على المناعة التنظيمية (Organizational immunity) لدى العاملين في عينة من معهد الفنون الجميلة من خلال أبعاده (التعلم التنظيمي، الذكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية) في التأثير على تلك العلاقة.

وأن زيادة الإهتمام بالذكاء العاطفي كإحدى الخيارات الأساسية للمساعدة وتعزيز من المناعة في المؤسسة الأمر الذي أدى إلى التركيز بتلك المواضيع حتى أصبحت شيئاً أساسياً للارتقاء في ظل التغييرات المتسارعة في العمل وقلّة البحوث والدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء العاطفي والمناعة التنظيمية.

ولهذا تحقّق أهداف الدراسة قسمها الباحث إلى أربعة مباحث رئيسية، إذ بين المبحث الأول من البحث إلى المنهجية، وتتكون من (مشكلة البحث والأهمية والأهداف والمخطط الافتراضي وفرضياتها يضاف إلى ذلك أداة قياسها).

أما المبحث الثاني فإنه تعلق بالدراسة النظرية بمتغيرات البحث فيما شمل بالمفهوم والأبعاد. وأما المبحث الثالث فتعلق بالجانب التحليل الإحصائي للدراسة الحالية ومناقشة نتائجها، ووصف وتشخيص متغيراتها، واختبار فرضياتها. أما المبحث الرابع فقد عرّض أهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية الدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة:

يحظى الذكاء العاطفي بإهتمام الكثير من العلماء والباحثين في حقل العلوم الإدارية وبالأخص في الوقت الحالي، باعتبار العناصر البشرية في المنظمات هي اللبنة الأساسية والمحرك الأساسي للعمل ومن

أولويات الإدارة ان تحسن من أدائها من خلال تعزيز مناعتها لتحقيق أهدافها، أدرك الجميع أهمية الذكاء العاطفي باعتباره المهارة الأساسية المرتبطة بنجاح الأفراد ارتباطاً وثيقاً فهو المعزز لقدرتهم على تعزيز المناعة التنظيمية بأنها الحاجز الذي يتشكل نتيجة لتفاعل عدة عناصر تمثل العاملين في المنظمة والإجراءات والثقافة والسياسات والعمليات لتشكل مجموعة من المهام المتشابكة وذلك بهدف حماية المؤسسة من التغييرات والتهديدات في المنظمات وبما يتماشى مع المعايير الدولية وعليه فإن المشكلة الأساسية في هذه الدراسة تتمحور في الإجابة عن التساؤل الآتي: ما أثر الذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي بالذات، تنظيم الذات، المهارات الاجتماعية، التعاطف، الدافعية) في المناعة التنظيمية بالمعهد الفنون الجميلة؟ وتلخص مشكلة الدراسة في إثارة التساؤل الآتي —(هل للذكاء العاطفي دور في تعزيز المناعة التنظيمية) ومما نتج عن هذا السؤال الكثير من الأسئلة الفرعية وهي :

- ١- هل للوعي الذات دور في تعزيز المناعة التنظيمية ؟
- ٢- هل لتنظيم الذات دور في تعزيز المناعة التنظيمية ؟
- ٣- هل للتعاطف دور في تعزيز المناعة التنظيمية ؟
- ٤- هل الدافعية دور في تعزيز المناعة التنظيمية ؟
- ٥- هل المهارات الاجتماعية دور في تعزيز المناعة التنظيمية ؟

ثانياً : أهمية الدراسة : تتمحور أهمية الدراسة في المحاور الآتية:

■ الأهمية العلمية أو المعرفية:

- ١- تُعد الذكاء العاطفي والمناعة التنظيمية من المواضيع الأساسية ومُعاصرة وبجاجة إلى إغناء علمي.
- ٢- مساعدة المنظمات بطريقة تحقيق الاستدامة عبر المناعة التنظيمية.
- ٣- يُساهم موضوع الذكاء العاطفي في تكوين تميز منظمي التي تسعى لتطبيقها.
- ٤- بإمكان المنظمة أن تعزز المناعة التنظيمية من خلال الذكاء العاطفي.

ثالثاً: أهداف البحث:

أخذت موضوع الذكاء العاطفي والمناعة التنظيمية اهتمام الباحثين في مجال علم الإدارة مما حفز

المؤسسات إلى تحقيق أهداف ومنها:

١- اكتشاف موضوع الذكاء العاطفي كمفهوم إداري مُعاصر ومدى تأثيره في تعزيز المناعة لدى المنظمات التي تروم تطبيقه.

٢- معرفة دور البعد الوعي بالذات في تعزيز أبعاد المناعة التنظيمية.

٣- تحديد دور تنظيم الذات في المناعة المنظمات وخصوصاً في معهد الفنون الجميلة في نينوى.

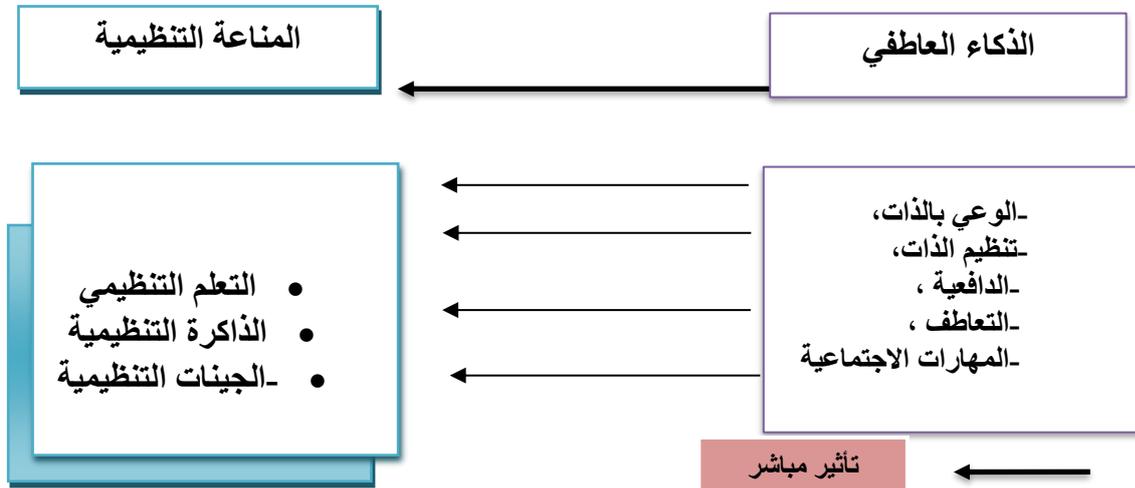
٤- دور البعد الدافعية ومدى مساهمتها في تعزيز من المناعة التنظيمية عن طريق التعليم والتدريب الأفراد وإثارة الحافز في المنظمة.

٥- دور بُعد التعاطف في وضع اسس صحيحة ومدى تعزيز المناعة التنظيمية.

٦- اكتشاف علاقات التأثير بين أبعاد الذكاء العاطفي وابعاد المناعة التنظيمية.

رابعاً: مخطط الدراسة:

جهز الباحث بالاعتماد إلى متغيرات الدراسة وبالاستناد على تساؤلاتها وأهميتها وأهدافها مخططاً فرضياً يوضح المتغير المُستقل والمُتمثل بأبعاد الذكاء العاطفي (البعد الوعي بالذات، تنظيم الذات، الدافعية، التعاطف، والمهارات الإجتماعية) والمتغير التابع المناعة التنظيمية وبأبعادها (التعلم التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية).



الشكل رقم (١) المخطط الفرضي للبحث

المصدر : من إعداد الباحث بالاستناد إلى الأدبيات الواردة

٣- يبين المخطط وجود علاقات ارتباط بين متغيرات البحث.

٣- يبين المخطط وجود علاقات تأثير بين متغيرات البحث.

خامسًا: مقاييس الدراسة:

إذ تم الاعتماد في هذه الدراسة على تدرج مقياس [Five-Point Likert] من أجل قياس استجابة عينة الدراسة، وتكون المقياس من (أوافق جدًا، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق أبدًا) بهدف قياس المتغير المستقل والمتمثل بالذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذات، تنظيم الذات، الدافعية، التعاطف، المهارات الاجتماعية) إذ تضمنت (٣٠) فقرة، إما المتغير التابع فهو (المناعة التنظيمية) ولها ثلاثة أبعاد وهي (التعلم التنظيمي، والذاكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية) وكانت هناك (١٥) فقرات، وكما موضح في الجدول رقم (١) أنظر الملحق رقم (١):

الجدول رقم (١) مقاييس البحث

ت	أبعاد القياس	الرمز	عدد الفقرات	مصدر القياس
-١	الذكاء العاطفي	EI	30	(الهاشمي & بن دكن، ٢٠٢٢)
	الوعي الذات	Sa-1	6	(العبيدي, & فريح، ٢٠٢١)
	تنظيم الذات	Sr-2	6	
	الدافعية	m_3	6	
	التعاطف	e-4	6	
	المهارات الاجتماعية	Ss-5	6	
-٢	المناعة التنظيمية	RI	15	(علاء الدين و ياسمين، ٢٠٢١)
	التعلم التنظيمي	ol -1	5	(المحلاوي واخرون، ٢٠٢٥)
	الذاكرة التنظيمية	Om-2	5	(الشلاحي و عبدالعالي، ٢٠٢٤)
	الجينات التنظيمية	Rg-3	5	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الأدبيات

سادسًا: مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع الدراسة بمديرية العامة لتربية في نينوى لتكون ميدانًا للبحث، إذ تم توزيع الاستبانة على الملاك بمعهد الفنون الجميلة فقد تم توزيع (110) إستمارة موزعة في الميدان المشمول بالبحث من مجموع

المُجمَع البالغ (١٣٤) وتمَّ استخراجُه عبر المُعادلة (Sekaran, 2010)، فيما تمَّ إستلام (100) استبانة. إذ بلغ الاستثمارات الصالحة للتحليل (100) ومُعدّل الإستجابة 90%.

المبحث الثاني : الإطار النظري للبحث:

أولاً- الذكاء العاطفي:

١- مفهوم :

يعد الذكاء العاطفي من المفاهيم المعاصرة والجديدة في علم النفس والذي يعرف على أنه مدى فهم مشاعرنا ومُشاعر الآخرين وإدراك كيفية التحكم فيها لبناء علاقات اجتماعية أفضل حيث أن هذا المصطلح لاقى اهتماما بالغا من الباحثين فهو قد يزيد من تعزيز المناعة التنظيمية. فقد عرف (الجعيد و السديري، ٢٠٢٤، ٥) بأنه: القدرة التفكير بشأن العواطف، وتعزيز التفكير، ويشمل القدرات على إدراك العواطف بدقة، والوصول إليها وتوليدها لمساعدة التفكير، وفهمها والمعرفة العاطفية، اي مجموعة من القدرات والمهارات التي لم يتم التعرف عليها، وتؤثر على قدرة الشخص لاستمرار في التأقلم مع الضغوط والمطالب البيئية. فيما بين (خصاونة، ٢٠٢٢، ٢) أنه جزء من الذكاء الاجتماعي الذي يُركّز للمهارات والقدرات في المجالات العاطفية، وينطوي على مقدرة الفرد على السيطرة بعواطفه الشخصية، ومشاعر الآخرين، للتمييز فيما بينها، واستخدامها لتوجيه أفكاره وأفعاله نحو الصواب بهدف تحقيق الأهداف التي يسعى إليها.

يشير (العبيدي و فريح، ٢٠٢١، ٤٠٢) الى القدرة على الاكتشاف والتعرف على شُغورنا الشّخصي وشُغور الآخرين من أجل تحفيز أنفسنا وإدارة عواطفنا بشكل صحيح في علاقتنا مع الآخرين، وهو مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتميز بها الشخص، وهذه المهارات تُؤدي إلى فهم الفرد لعواطفه الشخصية وعواطف الآخرين، بالشكل الذي يؤدي الى تنظيم وتطوير النُمو الانفعالي المرتبط بتلك الانفعالات، من خلال الوعي الذاتي، وإدارة الانفعالات، والدافعية، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية. يرى (علي و آخرون ، ٢٠٢٥، ٢٥٣) أنه قدرة الشخص على رصد مشاعره وانفعالاته الخاصة له وللآخرين، وأن يميز الشخص بينهم وأن يستخدم هذه المعلومات في توجيه سلوكه وانفعالاته.

وضح (فاطمة و شريف، ٢٠٢٢، ٢٨) قدرة الشخص على معرفة الانفعالات بشكل دقيق والتعبير عنها والمقدرة على تعميمها من اجل سهولة التفكير، اي الطريقة التي من خلالها يتّمكن الشخص من فهم نفسه وفهم الآخرين، وبناء علاقة معهم، والتأقلم مع الوضع المعاش من اجل مواجهة فاعلة لمنطبات

الموقف. فيما وضح (سباغ و المصطفى، ٢٠٢٤) هو قدرة الفرد على معرفة عواطف وتفسيرها، والاعتماد على المهارات والكفاءات التي تمكنه من إدارتها، وفهم مشاعر الآخرين وتقويمها، وخلق الحافز والمثابرة، وتكوين العلاقات الاجتماعية والتواصل مع الآخرين، وتوجيه تفكير الفرد وأفعاله بعد معالجة المعلومات العاطفية بغية النجاح في تحقيق الأهداف. فيما اشار (الهاشمي و بن دكن، ٢٠٢٢، ١٨) أنه يشير عامة إلى المهارات والقدرات التي يستطيع من خلالها الفرد أن يعي حالته العاطفية وللآخرين مع توفره على قدرة تنظيم و استخدام تلك العواطف لتوجيه أداء الدور والمهام بالإيجاب. أضاف (سالم و أحمد، ٢٠١٢، ٣٨١) يتم بناءه وتعلمه عبر تنمية مهارات التفاعل مع الآخرين، فيما إذا كانت نسبة الذكاء العام مستقرة على مدى الحياة فان نسبة الذكاء العاطفي يمكن أن تتزايد بالتدريب و تعلم مهارات الذكاء العاطفي كي نحقق النجاح والتميز. وعرف (رجاء و برباس، ٢٠٢٣، ٣) مجموعة من المهارات الإنفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الشخص وهذه المهارات تؤدي لنجاحه في الحياة المهنية. يرى (قالون و جيلالي/مؤطر، ٢٠٢٣، ٨) المقدره على تميز وإنتاج الانفعالات أو لتنمية التفكير في فهم الانفعالات وإدراكها وبالتالي يحسن زيادة ونمو الانفعالي والعقلي وهذا يبين أن الانفعالات تعمل على جعل التفكير أكثر فعالية وتدفع الشخص للتفكير بانفعالاته بشكل ذكي.

٢- أبعاد الذكاء العاطفي:

إن كثير من الباحثين والكتاب يقدمون أبعاداً رئيسية للذكاء العاطفي في محاولة لمعرفة وفهمه ولسهولة تشخيصه. إذ تتجه بعض الكتاب بتجاه تحديد أبعاده إذ أشار (بجاج واخرون، ٢٠٢٣، ٩) بأنه مجموعة من القدرات المتنوعة التي يمتلكها الأفراد والضرورية للنجاح في جوانب الحياة، والحماس والمثابرة وحفز النفس وإدراك الانفعالات الذاتية وإدارتها وتحفيز الذات. وأكد البعض إلى أنه من غير ممكن تخلي وتفريق الأبعاد بعضها عن البعض الآخر ومن الضروري بحثها بشكل كامل لما يوفر إطاراً تعريفياً كاملاً، وهنا سوف نُدلي أسماء بعض الباحثين. (قالون و جيلالي/مؤطر، ٢٠٢٣، ٨) (رجاء و برباس، ٢٠٢٣، ٣) (العبيدي و فريح، ٢٠٢١) (علي و آخرون ، ٢٠٢٣، ٢٥٣).

١. الوعي الذات: الوعي الذات تعني حسبما أشار (قالون & جيلالي/مؤطر، ٢٠٢٣، ٨) قدرة الشخص على معرفة مشاعره الشخصية وإدراكه لحالته النفسية وانفعالاته الداخلية، ويشمل التقييم الدقيق للذات، الثقة بالنفس. أكد (طواف و سنان، ٢٠٢٤، ٣٩٢) هو القدرة على فهم وتقييم الذات ومشاعرها ودوافعها وتأثيرها على الآخرين. أي المشاعر الذاتية المعبرة عن السعادة والحزن والغضب والخوف، مما يساعد

على إدراك الانفعالات وتحديدها عند حدوثها، وتعبيرها. أشار (العبيدي و فريح، ٢٠٢١، ٤٠٦) وهو قدرة الفرد على أن يكون متناغمًا مع مشاعره الخاصة والتعرف على تأثير مشاعره على الآخرين ويتضمن هذا البعد الواعي الذاتي العاطفي، والتقييم الذاتي الدقيق، والثقة بالنفس. عبرت (بن حويط و شريف، ٢٠٢٢، ٤٢)، هو أساس الثقة بالنفس، فعندما يكتشف الفرد أن لديه القدرة عدد من الانفعالات السلبية تسيطر على سلوكه وتحدث دون وجود سبب واضح لها ويستطيع الابتعاد عن مصادرها يكون قد قطع شوطًا في فهم ذاته.

٢. **تنظيم الذات:** تتضمن القدرة على التعامل مع المشاعر، وعلى التحكم بالانفعالات السلبية وتحويلها إلى إيجابية، وتشتمل الكفاءات والمهارات الآتية وهي: ضبط النفس، والسيطرة على الانفعالات والدوافع، الجدارة بالثقة، الضمير، القدرة على التعامل وبمرونة مع التغيير، الابتكار ويعني الشعور بالراحة للأفكار والمعلومات الحديثة (قالون و جيلالي/مؤطر، ٢٠٢٣، ٩). هي القدرة على التحكم في الانفعالات وضبط النفس وتوجيه السلوك لتحقيق الأهداف (طواف و سنان، ٢٠٢٤، ٣٩٢). وأكد (العبيدي و فريح، ٢٠٢١، ٤٠٦)، بأنه يتضمن تحكم الفرد في عواطفه ودوافعه عن طريق كبت العواطف السلبية و السيطرة على السلوك والتكيف مع الظروف المتغيرة ويتضمن هذا البعد التفاوض، والتحكم الذاتي، والشفافية، والقدرة على التكيف. عرف (علي و آخرون، ٢٠٢٥، ٢٥٣) وهي إدارة الانفعالات والعواطف الكامنة لذا أي أنسان بداخله بشكل جيد وفعال يساعده ويحفزه والحيولة دون أن تكون عائق لديه ومدى مقدرته على تأجيل إشباع الحاجات إلى توقيت معين ومناسب.

٣. **الدافعية:** القدرة على تشجيع وتحفيز النفس والتفكير الايجابي، وتتضمن: دافع الإنجاز، الإلتزام المبادرة، التفاوض (قالون و جيلالي/مؤطر، ٢٠٢٣، ٩). هي القدرة على تحفيز الذات والسعي لتحقيق الأهداف والتفاوض والمرونة في مواجهة التحديات (طواف و سنان، ٢٠٢٤، ٣٩٢)، ويقصد بها توجيه انفعالات الفرد نحو هدفٍ ما لتحقيق أو إنجاز عمل بغض النظر عن التعزيز الخارجي أو صعوبة العمل، ويكون لديه الرغبة والمُثابرة للاستمرار في السعي من أجله ويُعد الأمل مكونًا أساسيًا في الدافعية (الجعيد و السديري، ٢٠٢٤، ٦). عرف (الهاشمي و بن دكن، ٢٠٢٢، ٢٦) هي الإصرار وحث الذات على التقدم إلى الأمام والسعي و مواجهة الضغوطات والتفاوض والشعور بالأمل عند مواجهة التحديات، وتشمل: دافع الإنجاز والالتزام بالوعود والمبادرة والتفاوض. بين (سالم و أحمد، ٢٠١٢، ٣٨٨) الدافعية وتعني قدرة الفرد على تحقيق هدف ما وتحفيز الذات وانتباهاها و تدفع إلى التفوق والإبداع الايجابي للعواطف للوصول إلى أفضل أداء. أشار (رجاء و برباس، ٢٠٢٣، ١٠) أن يكون لدى الشخص ميل عاطفي تُسهل وصول

الدافع الى تحقيق الأهداف وإيجاد رغبة لتطوير مقاييس التميز وتبليتها والالتزام بأهداف الجماعة والشخص واهداف المؤسسة.

٤. **التعاطف:** هي الإحساس بمشاعر الآخرين والقدرة على فهمها وإدارة نزاعاتهم وانفعالاتهم بشكل إيجابي وأفضل (قالون و جيلالي/مؤطر، ٩، ٢٠٢٣). هو القدرة على فهم مشاعر الآخرين والتعاطف معهم وتقدير وجهات نظرهم هي القدرة على تحفيز الذات والسعي لتحقيق الأهداف والتفاوض والمرونة في مواجهة التحديات (طواف و سنان، ٣٩٢، ٢٠٢٤). ويقصد به الحساسية لمشاعر الآخرين وهمومهم، ورؤية الأمور من منظورهم، والاستجابة المناسبة في التواصل معهم أو ما يسمى عليه المشاركة الوجدانية (الجعيد و السديري، ٦، ٢٠٢٤). ويشير (علي و آخرون، ٢٠٢٥، ٢٥٣) إلى مقدرة الفرد على إدراك مشاعر وأحاسيس الآخرين حتى وأن كانت داخلية. بين (بن حويط و شريف، ٢٠٢٢، ٣٧) وهو قراءة شعور الآخرين من أصواتهم وتعبيراتهم وليس بالضرورة مما يقولونه حيث أن معرفة مشاعر الآخرين قدرة إنسانية أساسية، فكلما كان الشخص على فهم بعواطفه وانفعالاته كان أكثر مهارة على قراءة المشاعر، فالفشل في فهم مشاعر الآخرين، هو مرحلة عجز في الذكاء العاطفي.

٥. **المهارات الاجتماعية:** هي قدرة الشخص على معرفة وإدارة انفعالات الآخرين عبر علاقته معهم وإظهار الرغبة والحب والأهتمام بهم وإستخدام مهارات الإقناع وفن التفاوض وبناء الثقة وتكوين شبكة علاقات (قالون و جيلالي/مؤطر، ٩، ٢٠٢٣). هي القدرة على بناء علاقات إيجابية مع الآخرين والتواصل الفعال والتعاون وحل النزاعات (طواف و سنان، ٢٠٢٤، ٣٩٢). وتعني المهارات والكفايات الاجتماعية في التعامل مع الآخرين والتأثير فيهم، عن طريق إدراك انفعالاتهم ومشاعرهم والتصرف معهم بطريقة ملائمة. إذ أن الأفراد ذوي المهارات الاجتماعية العالية يمكنهم إقناع الآخرين بسهولة و التفاوض وحل النزاعات (الجعيد و السديري، ٦، ٢٠٢٤). ويقصد (علي، وآخرون، ٢٠٢٥، ٥٣) بها تكوين العلاقات والصدقات مع الآخرين وإدارتها بكل مهارة واقتدار، والقدرة على التفاوض مع الآخرين في كافة نواحي الحياة وحل المشاكل بعقلانية.

ثانياً-المناعة التنظيمية:

١-مفهوم:

كما هو الوضع مع الكثير من المصطلحات الأخرى، لا اتفاق من قبل الباحثين على تحديد مؤحد لمفهوم المناعة التنظيمية، إذ بين (ياسمين، ٢٠٢١، ٩) ان المناعة التنظيمية تشير إلى امكانية المؤسسة

على التفاعل مع التحديات عبر منع حدوث مسباتها اذا كان ضمن البيئة الداخلية للمنظمة أو مقاومة الأزمات الخارجية من خلال بناء جدار دفاعي، وصف (المحلاوي واخرون، ٢٠٢٥، ٣٠٨) بأنها قدرة المنظمة على حماية نفسها والدفاع عنها، سواء من خلال منع أو التغلب على نقاط الضعف والتهديدات، وإزالتها وتجنبها عن طريق منع تطورها أو إيقاف تأثيرها، كما أن نظام المناعة هو أحد الأنظمة "الذكية" داخل المنظمة ويشتمل على مجموعة معقدة من العمليات المصممة للحفاظ على المنظمة من العدوى والأفكار السلبية والتهديدات، وذلك من خلال مجموعة من العمليات والإجراءات المتمثلة في التعلم التنظيمي، والذاكرة التنظيمية، والجينات التنظيمية. يعبر (سعيد، ٢٠٢٥، ٦٠٣) عنها كونه أثر ناتج عن خبرات المنظمة ومحاولاتها المختلفة تجاه التعاطي مع الديناميكيات والتحديات التي تحيط بالمؤسسة وكيفية التعامل معها وتلافي الآثار الناتجة عنها، وهي تعبر عن قدرة المنظمة في تلافى تأثيرات التهديدات في البيئة الخارجية ومنع حدوث أي آثار سلبية ناتجة عنها. وضح (النقيرة، ٢٠٢١، ٢٣٦) ان المناعة التنظيمية ينظر على انها تتكون من اثنين من الأنظمة أحدهما فطري يعمل كرد فعل لتعرض المؤسسة لأي التهديدات، ولآخر تكيفي يعمل بشكل مستمر ومرن من أجل وضع المؤسسة في حالة الاستعداد الدائم لتعامل مع كل الاخطار المحتملة. وضح (الشلاحي و عبدالعالي، ٢٠٢٤، ٣٨٧) بأنها الحاجز الذي يتشكل نتيجة لتفاعل عدة عناصر تمثل العاملين في المنظمة والإجراءات والثقافة والسياسات والعمليات لتشكل مجموعة من المهام المترابطة وذلك بهدف حماية المنظمة من التغييرات والتهديدات. وتعرف (الضاوية و صفية، ٢٠٢٢، ٦) بأنها عدد من المكونات والوظائف الرئيسية داخل المؤسسة والتي تتعاقد فيما بينها لبناء حصن منيع لمحاربة الفيروس البيئية الخارجية والأخطار التنظيمية التي قد تتعرض لها بنية المؤسسة وهيكلها ويعود أصل المناعة التنظيمية الى نظرية التكيف التنظيمي إذ تعتمد المنظمات الى إيجاد وسيلة لتكيف التنظيمي مع التهديدات الخارجية والداخلية فقد أدى إفلاس العديد منها وتطور أخرى. وعرف (طالبي و مهدي، ٢٠٢٤، ٢٩) بانها شبكة من السياسات والثقافات داخل الهيكل التنظيمي، تعمل بنظام مشابهة لطريقة مناعة جسم الإنسان لمنع الأفكار السيئة من الدخول واحداث الاضرار في المنظمة، وان الثقافة الكبيرة في الأداء توفر مستوى معين من الحصانة ضد الأفكار والأشخاص الذين قد يعطلوا عمل المنظمة. أشار (مهدي، ٢٠٢٢، ٦) بأنه يزيد من قدرة المنظمة على التصرف بشكل ديناميكي لتشخيص وإزالة التهديدات داخل وخارج المنظمة، وتذكرها من أجل المحافظة على صحة المنظمة والاستجابة للمخاطر البيئية الرئيسية.

٢- أبعاد المناعة التنظيمية:

المناعة التنظيمية حالها حال أي موضوع علمي وإداري مهم يتكون من ابعاد عدة أذ يوجد تباين في الآراء حول تلك الابعاد، وإن كان تجتمع في ثلاث مكونات هي : التعلّم التنظيمي، الجينات المنزمية، الذاكرة التنظيمية، وربما يعود هذا التباين إلى اختلاف التوجهات الفكرية للباحثين، فالبعض يأخذ من العناصر الفرعية للعناصر الثلاثة السابقة ليجعل منه مكون رئيسي للمناعة التنظيمية، وعبر ما تقدم يُمكن بيان ابعاد المناعة الذي اتفق لها عديد من الباحثين والكتّاب مثل.(علاء الدين و ياسمين، ٢٠٢١)و(المحلاوي وآخرون، ٢٠٢٥)(النقيرة، ٢٣٧، ٢٠٢١) (الشلاحي و عبدالعالي، ٢٠٢٤) ان المناعة التنظيمية يتكون من ثلاثة أبعاد وهي:

١. التعلّم التنظيمي: هو عملية توليد المعرفة وحفاظ بها ونشرها ضمن المؤسسة، كما جاء بها (علاء الدين و ياسمين، ٢٠٢١، ١١) عبر أستيعاب خبرة وتجربة جراء التعلّم من الأزمات التي مرت بها المنظمات العاملة ضمن المجموعة الاستراتيجية، فتكون قادرة على تحسين أداءها ومعالجة الأزمات الداخلية، والتنبؤ وتفسير التهديدات الخارجية. يشير(دره و محمد، ٢٠٢٤، ٣٤١) بأن يلعب دوراً مهماً في حماية المؤسسة من المعوقات والمشاكل التنظيمية ويتضمن عملية خلق المعرفة والاحتفاظ بها ونقلها ضمن المؤسسة، ويؤدي الى تطوير ثقافة التعلم داخل المنظمة وتشجيع الموظفين على الانخراط في عملية التعلم. من وجهة نظر (إمامو عبد الرحم، ٢٠٢٣) يمثل البعد الأهم والأبرز للمناعة التنظيمية، لأنه يعد بمثابة حاجز قوي ودعامة أساسية تستطيع المنظمات من خلاله التغلب على المخاطر والأزمات المختلفة، وحمايتها من التهديدات التي تحدث داخل بيئة العمل، اذ المعارف والخبرات والمهارات اللازمة للتغلب على تلك التهديدات. ووضح (مهدي، ٢٠٢٢، ١١) هو الوعي المتزايد بالمشاكل التنظيمية ومن ثم التعرف عليها ومعالجتها ويتكون من التعلم الفردي والجماعي، ومن الآخرين، والتعلم الذاتي.

٢. الذكرة التنظيمية: عملية إسترجاع المعلومات والمعرفة حول الطرق والإستراتيجيات التي قامت بها المؤسسة لمواجهة الأزمات في الماضي، لتساعد في اختيار الطريقة المثالية للتعاطي مع الأزمات الموجودة (علاء الدين و ياسمين، ٢٠٢١، ١١). يرى (دره و محمد، ٢٠٢٤، ٣٤٢) أنّ ذاكرة المنظمة تحتفظ بالمعرفة والخبرة السابقة لها وتستخدمها في اتخاذ القرارات الآنية والمستقبلية، إنها تعمل على استحضار المعلومات المخزنة بذكاء وتنفيذها في مختلف جوانب عمل المنظمة، مما يساعد في بناء ميزة تنافسية دائمية وتعزيز أداء المنظمة بشكل عام. تعبر (إمام و عبد الرحم، ٢٠٢٣) عن مجموعة المعارف والمعلومات المخزنة داخل المنظمة، والتي يُمكن الاستفادة منها في اتخاذ القرارات الآنية وحتى بعيدة

المدى، وتكون مترسخة إما في عقول الأفراد أو في ثقافة المنظمة. فيما بين (مهدي، ٢٠٢٢، ١١) تحاكي الذاكرة التنظيمية خلّايا الموجودة في الذاكرة البشرية. فهذه الخلايا لها القدرة على تذكّر الأمراض التي أصيب بها الإنسان ومن ثمّ تقوم بإصدار الأجسام المضادة المناسبة لمهاجمتها. نفس الفكرة تنطبق على المؤسسة التي تقوم باستحضار المعرفة السابقة لها من خلال المعلومات المخزونة بذكاء واستعمالها في اتخاذ القرارات الآنية والمستقبلية، وبناء ميزة تنافسية دائمية.

٣. الجينات التنظيمية:

خصائص المؤسسة التي تتّميز وتختلف بها عن غيرها من المؤسسات والتي تتشكل داخل النسيج الثقافي والاجتماعي، وتتوارث من خلال أجيال من الموظفين في المؤسسة، وهي الهيكل التنظيمي، المعلومات، حقوق اتخاذ القرار (Mostafa, 2020: 3-5). تعرف (دره و محمد، ٢٠٢٤، ٣٤٢) الجينات التنظيمية هوية ومصير المنظمة عبر القيم والمعتقدات والثقافة والشخصية الأساسية لها، تؤثر هذه الجينات في أدائها ونشاطاتها بطريقة تحد من قدراتها أو تزيدها، وتتألف من البصمة الجينية الطبيعية والمكتسبة، التي تمثل دفاعاتها الطبيعية والمكتسبة عبر مواجهة المعوقات وتحقيق التطور في البيئة التنافسية. عبر (إمام و عبد الرحم، ٢٠٢٣) عن الجينات أو الحمض النووي التنظيمي إحدى الآليات البارزة التي تستطيع من خلالها المنظمات تحقيق البقاء والتميز، ومن ثمّ تعزيز ميزتها التنافسية. عرف (مهدي، ٢٠٢٢، ١٣) أنه مجموعة القيم والمعتقدات والثقافة والشخصية الأساسية للمنظمة التي تُشكل هويتها التنظيمية بالصورة التي يُصعب تقليدها أو تكرارها وينعكس ذلك على أدائها وانشطتها بطريقة أكثر إيجابية.

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث:

عرض النتائج ومناقشتها:

الهدف الاول: "التعرف على المناعة التنظيمية لدى مُدرسي معهد الفنون الجميلة".

لأجل تحقيق هذا الهدف استخرج الباحثان المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث البالغ عددهم (١٠٠) مدرساً ومدرسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٥٣.٨٩٠٠) وبانحراف معياري قدره (٦.٠٣٦٧٥) وعند مقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي تبين أن المتوسط الحسابي للعينة أكبر من المتوسط الافتراضي والبالغ (٤٥)، وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطين طبق الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample t-test) وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٨٩.٢٧٠) عند مستوى دلالة

(٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٩)، إذ تبين أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية والجدول رقم (٢) يبين ذلك.

الجدول رقم (٢)

الاختبار التائي لعينة واحدة لأفراد عينة البحث على مقياس المناعة التنظيمية

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق	(١.٦٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) درجة حرية (٩٩)	٨٩.٢٧٠	٦.٠٣٦٧٥	٥٣.٨٩٠٠	٤٥	١٠٠

الجدول: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

وأظهرت النتائج في الجدول أعلاه امتلاك مدرسي ومدرسات معاهد الفنون الجميلة المناعة النفسية بشكل عام، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كفاءة المدرسين وإدارة الذات.

الهدف الثاني: "التعرف على المناعة التنظيمية لدى مدرسي معهد الفنون الجميلة على وفق متغير الجنس (ذكور-إناث)".

"لأجل تحقيق هذا الهدف طبق الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة (Tow Sample Independent t-test)، إذ بلغ عدد الذكور (٥٧) مدرس و بمتوسط الحسابي قدره (١٥٤.٩٤٧٤) وبانحراف معياري (٦.٢٨٨٩٤)، بينما بلغ عدد الإناث (٤٣) مدرسة و بمتوسط الحسابي قدره (٥٢.٤٨٨٤) وبانحراف معياري (٥.٤٤٣٩٧)، وقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة وبالغاة (٢.٠٤٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٨)، إذ تبين أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغاة (١.٦٦٠) والجدول رقم (٣) يبين ذلك".

الجدول رقم (٣)

"الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لأفراد عينة البحث على مقياس المناعة التنظيمية على وفق متغير الجنس (ذكور-إناث)".

الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق	(١.٦٦٠)	٢.٠٤٩	٦.٢٨٨٩٤	٥٤.٩٤٧٤	٥٧	ذكور
	(٠.٠٥)		٥.٤٤٣٩٧	٥٢.٤٨٨٤	٤٣	إناث
	درجة حرية (98)					

الجدول: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

وتظهر النتيجة أعلاه "وجود فرق ذو دلالة إحصائية في متغير الجنس لصالح الذكور من خلال المتوسطات الحسابية، وهذا يدل على امتلاك المدرسين (الذكور) مناعة تنظيمية أعلى من الإناث، وقد يعود السبب الى تعامل المدرسين مع حياتهم الاكاديمية من خلال التخطيط الجيد وتنظيم أمرهم الاجتماعي وامتلاكهم المهارات الاجتماعية وتنظيم الذاتي مع البيئة التربوية ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كفاءة المدرسين".

الهدف الثالث: "التعرف على الذكاء العاطفي لدى مدرسي معهد الفنون الجميلة".

لأجل تحقيق هذا الهدف "استخرج الباحثان المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث البالغ عددهم (١٠٠) مدرس ومدرسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (105.6600) وانحراف معياري قدره (10.49696) وعند مقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي تبين أن المتوسط الحسابي للعينة أكبر من المتوسط الافتراضي والبالغ (٩٠)، وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطين طبق الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample t-test) وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠٠.٦٥٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٩)، إذ تبين أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية والجدول رقم (٤) يبين ذلك".

الجدول رقم (٤)

"الاختبار التائي لعينة واحدة لأفراد عينة البحث على مقياس الذكاء العاطفي"

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق	(١.٦٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) درجة حرية (٩٩)	100.658	10.49696	105.6600	٩٠	١٠٠

الجدول: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

وأظهرت النتائج في الجدول أعلاه امتلاك مدرسي ومدرسات معاهد الفنون الجميلة الذكاء العاطفي بشكل عام، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كفاءة المدرسين.

الهدف الرابع: "التعرف على الذكاء العاطفي لدى مدرسي معهد الفنون الجميلة".

"لأجل تحقيق هذا الهدف طبق الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة (Tow Sample Independent t-test)، إذ بلغ عدد الذكور (٥٧) مدرس و بمتوسط الحسابي قدره (١٠٦.٠١٧٥) وبانحراف معياري (١٠.٥٩٢٢٧)، بينما بلغ عدد الإناث (٤٣) مدرسة و بمتوسط الحسابي قدره (١٠٥.١٨٦٠) وبانحراف معياري (١٠.٤٧٥٠٤)، وقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة وبالبالغة (٠.٣٩٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٨)، إذ تبين أن القيمة التائية المحسوبة أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٦٦٠) والجدول رقم (٥) يبين ذلك".

الجدول رقم (٥) "الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لأفراد عينة البحث على مقياس الذكاء العاطفي

على وفق متغير الجنس (ذكور-إناث)"

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق	(١.٦٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) درجة حرية (98)	0.390	10.59227	106.0175	٥٧	ذكور
			10.47504	105.1860	٤٣	إناث

الجدول: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

وتظهر النتيجة "أعلاه عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية في متغير الجنس من خلال المتوسطات الحسابية وهذا يدل على امتلاك المدرسين الذكاء العاطفي بشكل متساوٍ من (الذكور والاناث) وقد يعود السبب الى التكافؤ في الفرص ونوع التنشئة الاجتماعية وتعاملهم مع الطلبة وفهمهم للآخر والتعرف على مشاعرهم ونقاط القوة والضعف وقدرتهم على التفاعل الاجتماعي وبإيجابية ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كفاءة المدرسين".

الهدف الخامس: "التعرف على العلاقة الارتباطية بين المناعة التنظيمية والذكاء العاطفي لدى مدرسي معهد الفنون الجميلة".

لأجل تحقيق هذا الهدف طبق الباحثان معامل ارتباط بيرسون ومعامل واختبار (t) لدلالة معامل الارتباط إذ بلغ عدد العينة (١٠٠) مدرس ومدرسة وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٥٧٥٩) وهو معامل جيد يدل على وجود علاقة طردية بين المناعة التنظيمية والذكاء العاطفي والجدول رقم (٦) يبين ذلك.

الجدول رقم (٦)

"العلاقة الارتباطية بين المناعة التنظيمية والذكاء العاطفي".

العينة	المتوسط الحسابي للمناعة التنظيمية	المتوسط الحسابي للذكاء العاطفي	معامل الارتباط	العلاقة
١٠٠	٥٣.٨٩٠٠	105.6600	٠.٥٧٥٩	يوجد علاقة طردية

الجدول: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

يتناول هذا المبحث عرضاً لأهم الاستنتاجات التي انتجت عنها هذا البحث، على النحو الآتي:

١- "هناك علاقة سببية ما بين الذكاء العاطفي والمناعة التنظيمية إذ إن أي زيادة بمستوى الذكاء سينعكس في أغلب الأحيان على تعزيز المناعة، لدى العاملين في معهد الفنون الجميلة".

- ٢- ان تدريب الذكاء العاطفي وبشكل صحيح في معهد الفنون الجميلة سيؤدي الى تعزيز المناعة التنظيمية.
- ٣-اهتمام في المعهد بالعمالين والأخذ بنظر الاعتبار الجوانب ادارة الذات التي تجعل الموظفين اكثر ذكاء كما يقدمون مزيداً من العطاء والوقت لتعزيز المناعة التنظيمية.
- ٤- يُدرك العاملین في معهد الفنون الجميلة بأن خلق مناخ التنظيمي ملائم عبر تدريب العاملين في العمل فضلاً عن تطویرهم وتعليمهم وتبادل المعلومات فيما بين الموظفين وزرع الثقة لهم سوف يزيد من مناعة المنظمة، وكذلك يجعلهم يشعرون بالنشاط والحيوية والاستعداد للوصول إلى المناعة التنظيمية.
- ٥- ان اتباع معهد الفنون الجميلة اسلوب تنظيم الذات سيؤدي الى ارتفاع مستوى الكفاءة الموجودة لدى العاملين في المجتمع وعينة البحث، وتعزيز من حصانة المنظمة وتقليل حالات الفشل في المنظمة، وبالنتيجة تعزز من مناعة التنظيمية.
- ٦- تعمل معهد الفنون الجميلة على تنشيط الذاكرة التنظيمية من أجل تحقيق أهداف المعهد.
- ٧- يظهر أن معهد الفنون الجميلة استطاعت ان تضع ابعاد وعناصر الذكاء في عملها بما يعزز المناعة لديها، وهذا يظهر لنا ان دائرة التي يزداد لدى موظفيها مستوى الذكاء والمهارة والدافعية سوف ينعكس ايجابياً في تحسين وتعزيز وزيادة الانتاج والوصول الاهداف المنشودة.

ثانياً: التوصيات:

- ١- العمل على تعزيز دور الذكاء العاطفي لدى العاملين في معهد الفنون الجميلة للوصول الى المناعة التنظيمية.
- ٢- تنمية المهارات الاجتماعية للعمالين في المعهد ليتمكنوا من اثاره الدافعية والوعي الذاتي.
- ٣- ضرورة صقل العاملين بخبرات عملية تساعدهم على تطوير الموارد البشرية اي المهارات الاجتماعية لأنه من عناصر المهمة في تحسين وتعزيز مناعة في معهد الفنون الجميلة.
- ٤- العمل على تعديل سلوك العاملين وتنمية مبدأ التعاطف والتي تدعم المبادرات من اجل تعزيز المناعة والتفوق التنافسي.
- ٥- زيادة الاهتمام بشكل أكبر بتنمية وتطوير الموارد البشرية من خلال رفع الوعي الذاتي بما يحقق أهدافها الاساسية والمهمة.

٦- دعم العاملين عبر اتاحة فرص تشخيص اساليب الاهمال وتقديم الآراء والحلول لمكافحتها وبفعالية عالية.

٧- ضرورة قيام الإدارة في المعهد بتشجع العاملين بالمدح والشكر والمكافاة عند انجاز الاعمال.

قائمة المصادر والمراجع:

- ١- إبراهيم، بوراس، الهاشمي، و بن دكن. (٢٠٢٢). أثر الذكاء العاطفي على أداء العاملين دراسة حالة الفروع الولائية من شبكة بنك الجزائر (أطروحة دكتوراه، جامعة غرداية).
- ٢- أثير خلف عويص الجعيد، و فهدة سلطان السديري. (٢٠٢٤). مدى تأثير الذكاء العاطفي على الحكم المهني للمراجعين الخارجيين في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية و القانونية العدد ٨(١٣)، ١ - ٢٤.
- ٣- آمنة حكمت أحمد خصاونة. (٢٠٢٢). الذكاء العاطفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة إربد. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٣(٤٠).
- ٤- بجاج، سمية، حفصي، نعيمة، قالون، و جيلالي/مؤطر. (٢٠٢٣). تأثير الذكاء العاطفي على إدارة المعرفة (أطروحة دكتوراه، جامعة احمد دراية-درار).
- ٥- خضرة، بن حويط، فاطمة، و شريف. (٢٠٢٢). الذكاء العاطفي و علاقته بإدارة الأزمات لدى مديري المؤسسات التربوية بالقرارة (أطروحة دكتوراه)، جامعة غرداية.
- ٦- د/فاطمة محمد مهدي. (٢٠٢٢). نظم المناعة التنظيمية وقدرتها التأثيرية على تحسين جودة القرارات التنظيمية الاستثنائية اثناء جائحة كوفيد-١٩ وما بعد الجائحة والرجوع إلى الوضع الطبيعي الجديد. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ١٤(٢)، ١-٣٠.
- ٧- رجاء، و برباس. (٢٠٢٣). أثر الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين، أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف - ميلة، الجزائر.
- ٨- الشلاحي و عبدالكريم بن عبدالعالي. (٢٠٢٤). دور المناعة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية- دراسة ميدانية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٨(٤٠)، ٣٨٣ - ٤٠٦.
- ٩- طالب عبد سالم، و سافرة سعدون احمد. (٢٠١٢). الذكاء العاطفي و علاقته بالخجل لدى طلبة جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية، ٩(٣٤)، ٣٧٧ - ٤١٢.
- ١٠- عبد النور، طالبي و كربوش مهدي. ٢٠٢٤. (إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأثرها في تعزيز المناعة التنظيمية. أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف - ميلة، الجزائر).
- ١١- عبدالخالق هادي طواف، و ياسمين سنان. (٢٠٢٤). أثر الذكاء العاطفي في الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، ٣(٥)، ٣٨٤-٤٠٨.

- ١٢- علاء الدين، و ياسمين. (٢٠٢١). دور المناعة التنظيمية في مواجهة الأزمات داخل التنظيمات (دراسة حالة لشركة أرامكو. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية ٢٥(٣)، ١ - ٧١.
- ١٣- عمار عوض فرحان العبيدي، و فؤاد محمد فريخ. (٢٠٢١). الذكاء العاطفي وعلاقته بالاكنتاب النفسي لدى طلبة جامعة الأنبار. مجلة البحوث التربوية والنفسية، ١٨(٦٩)، ٣٩٧ - ٤٢١.
- ١٤- عمر دره، و جواهر محمد. (٢٠٢٤). دور استراتيجيات الإدارة المرئية في تعزيز المناعة التنظيمية في المؤسسات الخدمية القطرية. (Rihan Journal for Science Publishing, 49).
- ١٥- مبروكة عبد السلام علي، نوري خليفة عثمان، و صلاح الدين عبد السلام فرج. (٢٠٢٥). الذكاء العاطفي وأثره في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الهيئة الليبية للبحث العلمي، فرع طرابلس. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية (AJASHSS, 247-263).
- ١٦- المحلاوي، أحمد سعيد إبراهيم، سعد، بهاء الدين مسعد، و دعاء محمد صبري. (٢٠٢٥). الدور الوسيط للذكاء التنظيمي في العلاقة بين نظم المناعة التنظيمية والصحة التنظيمية دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في جمهورية مصر العربية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ٦(١)، ٣٠٥-٣٧٤.
- ١٧- محمود السيد إمامو ساره عبد الرحمن علي عبد الرحم(٢٠٢٣) "مناعة التنظيمية كوسيلة استراتيجية لتعزيز السمعة التنظيمية لشركات الطيران": دراسة حالة شركة مصر للطيران، جلة كلية السياحة والفنادق-المجد (جامعة مدينة السادات ٧) ، العدد (١/١) يونيو ٢٠٢٣.
- ١٨- مدياني، الضاوية، قنذلي، صافية، تيقاوي، و العربي/مؤطر. (٢٠٢٢). (أثر نظام المناعة التنظيمية المكتسبة في تعزيز إحداث سياسة التغيير التنظيمي للمنظمات، أطروحة دكتوراه، جامعة أحمد دراية-أدرار.
- ١٩- النقيرة. (٢٠٢١). الدور الوسيط للابتكار التنظيمي في العلاقة بين المناعة التنظيمية والأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة السادات. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ٢(٢)، ٢٢٩ - ٢٧٥.
- ٢٠- وحيد مصطفى سباع، و سامر حسين المصطفى. (٢٠٢٤). أثر أبعاد الذكاء العاطفي في ضغوط العمل (دراسة حالة قناة سما الفضائية السورية). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، ٤٠(٤).
- ٢١- وفاء فنجري مرزوق سعيد. (٢٠٢٥). المناعة التنظيمية وتأثيرها على تدعيم العمل الجماعي والقدرة التنافسية للموارد البشرية دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ببعض المعاهد الخاصة بمدينة القاهرة الكبرى. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ٦(١)، ٦٠١ - ٦٣٨.

References

- 1-Mustafa, Abed Alsttar, (2020): Organizational Immunity and Its Effect on Strategic Technological Change Options a Field Study at Jordanian Industrial Companies, Academy of Strategic Management Journal, Issue 5, Vol. 19, PP:3-5