



فرائن للعلوم الاقتصادية والإدارية
KHAZAYIN OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES
ISSN: 2960-1363 (Print)
ISSN: 3007-9020 (Online)



The acquired organizational immune system and its ability to enhance entrepreneurial success: an analytical study of the opinions of a sample of faculty members in private universities in Dohuk Governorate

Hajer Salim Sultan Al-Baso 1,
Dr. Alaa Abdulmawjod Al-Ani 2,

1 Nineveh Education Directorate, Mosul ,Iraq

2 University of Mosul, Mosul ,Iraq

hajersalim1989@gmail.com

Alaa_abdalmawjod@uomosul.edu.iq

Abstract The current study sought to demonstrate the role played by acquired organizational immunity, in its dimensions, which is considered an independent variable, in achieving entrepreneurial success, which in turn is considered a dependent variable in its dimensions, in private universities in Dohuk Governorate. The problem of the study revolved around raising many questions, the most important of which was: Are frameworks related to... The constructiveness of the organizational immune system acquired by achieving entrepreneurial success in the researched colleges? Do the structural frameworks of the acquired organizational immune system affect the achievement of entrepreneurial success in the colleges investigated? In order to achieve the objectives and questions of the study, the two researchers adopted the descriptive analytical approach in presenting theoretical frameworks, processing and analyzing data. The questionnaire was also designed as the basic tool in collecting data and measuring variables. The study population was represented by teachers in private universities in Dohuk Governorate (Nawroz University, Cihan University, and the American University). The study population was represented by (496) teachers of all academic titles, and the opinions of a sample of (228) faculty members in private universities were surveyed. The results were extracted using statistical programming (SPSS V24) and (AMOS V24) and based on Describing and diagnosing the study variables and their dimensions, as well as testing the influence relationship between the variables and dimensions, and according to the hypothetical study plan, the study reached a number of results, the most important of which are: the presence of two statistically significant correlations and influences between the acquired organizational immunity variable and entrepreneurial success in the universities investigated.

Keywords: acquired organizational immunity, entrepreneurial success, private universities in Dohuk.

نظام المناعة التنظيمية المكتسبة وقدرته في تعزيز النجاح الريادي دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأهلية في محافظة دهوك

الباحثة هاجر سالم سلطان البصو¹ أ.م.د. آلاء عبدالموجود العاني²
¹مديرة تربية نينوى، الموصل، العراق
²جامعة الموصل، الموصل، العراق
hajersalim1989@gmail.com
Alaa_abdalmawjod@uomosul.edu.iq

المستخلص. هدف البحث الحالي بيان الدور الذي تقوم به المناعة التنظيمية المكتسبة التي تُعدّ متغيراً مستقلاً في تحقيق المتغير المعتمد النجاح الريادي في الجامعات الأهلية في محافظة دهوك، وتمحورت مشكلة الدراسة في طرح العديد من التساؤلات التي كان من أهمها: هل ترتبط المناعة التنظيمية المكتسبة بتحقيق النجاح الريادي في الكليات المبحوثة؟ وهل تؤثر المناعة التنظيمية المكتسبة في تحقيق النجاح الريادي في الكليات المبحوثة؟ ومن أجل انجاز اهداف الدراسة وتساؤلاتها اعتمدت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي في تقديم الأطر النظرية ومعالجة البيانات وتحليلها، كما تم تصميم الاستبانة بوصفها الاداة الاساسية في جمع البيانات وقياس المتغيرات وتمثل مجتمع الدراسة بالتدريسيين في الجامعات الاهلية في محافظة دهوك (جامعة نوروز، جامعة جيهان، والجامعة الأمريكية) إذ تمثل مجتمع الدراسة من (496) تدريسياً من الألقاب العلمية كافة، وتم استقصاء آراء عينة بلغ عددها (228) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأهلية، تم استخراج النتائج بإعتماد البرمجة الإحصائية (SPSS V24) و (AMOS V24) وبالاستناد إلى وصف وتشخيص متغيرات الدراسة وأبعادها، وكذلك اختبار علاقة التأثير ما بين المتغيرات والأبعاد، وفقاً لمخطط الدراسة الفرضي فقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباط وتأثير معنويين ذات دلالة احصائية بين متغير المناعة التنظيمية المكتسبة والنجاح الريادي في الجامعات المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: المناعة التنظيمية المكتسبة، النجاح الريادي، الجامعات الأهلية في دهوك.

Corresponding Author: E-mail: hajersalim1989@gmail.com

1 المقدمة

تعمل منظمات الأعمال بصورة مماثلة لجسم الإنسان فكل من الكيانيين (الإنسان والمنظمة) نظاماً حيوية تتفاعل مع محيطها وبيئتها، ولغرض تحقيق الاستجابة الفعالة للنظام مع البيئة فإن جسم الإنسان يحتاج إلى التصدي للفايروسات والتي من المحتمل أن يتعرض لها، وبحالة مماثلة تماماً فإن منظمات الأعمال تواجه تحديات مستمرة ومتعددة تحاكي طبيعة ظهورها للفيروسات والتي يتعرض لها جسم الإنسان، وبالتالي فإن المنظمات تماثل الإنسان وتسعى إلى البقاء عبر مواجهتها للتحديات (الفايروسات) المستمرة؛ لذا فهي تبقى بحاجة إلى ما يعزز من قدرتها على تلك المواجهة، وتتصدى لها من خلال تهيئة الأطر البنائية والتي تكون المناعة التنظيمية، ووفق ذلك تقوم بإشاعة ثقافة التعلم التنظيمي فيها وتعزز من ذاكرتها التنظيمية، والاهتمام بالمعلومات والمعرفة والتجارب، كما تلجأ إلى تحسين ذاتها باللقاحات التنظيمية والتي تكسبها مناعة جيدة تقوي بها خلاياها التنظيمية وتجعلها في مصافي المنظمات المنافسة لها عند مقارنة أدائها مع المنظمات الرائدة في الميدان.

وأن البيئة التي تعمل فيها منظمات الأعمال يشوبها كثرة المتغيرات والتحديات والتي تؤثر على مسارات خططها واستراتيجياتها وتنفيذ أنشطتها، وفي ظل هذا ظروف يزداد التحدي أمام تلك المنظمات لتحقيق البقاء والاستمرار، لذا فإن جُل ما تصبوا إليه في البيئة الراهنة، هو تحقيق النجاح الريادي والذي يمثل قدرتها في تحقيق أدائها ووفق معايير معينة منها: الربحية والبقاء والنمو وتحقيق رضا أصحاب المصلحة وغيرها.

تضمن البحث اربعة مباحث، استهلها الاول بعرض المنهجية العلمية للبحث، وجاء المبحث الثاني بتقديم الاطار النظري للبحث والذي غطى النواحي الفكرية لمتغيرات الدراسة، وتلاه المبحث الثالث الذي قدم نتائج الجانب العملي، في حين ختم المبحث الرابع البحث بعرض الاستنتاجات والتوصيات التي خرج بها البحث.

المبحث الأول : منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

أصبحت الجامعات الأهلية عنصراً ثقافياً مهماً ومركزاً علمياً رئيساً في المجتمع العراقي يسهم في تزويد سوق العمل بكافة التخصصات العلمية والثقافية، وتواجه هذه الجامعات التي تعد أحد صور منظمات الأعمال الربحية العديد من التحديات البيئية الخارجية والداخلية، فالتغير الذي طرأ ولا يزال يطرأ على المتغيرات السياسية والاجتماعية والقانونية والاقتصادية والتكنولوجية يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على عملها، وعليه يمكن تجسيد مشكلة البحث بالتساؤل الآتي: هل للمناعة التنظيمية المكتسبة دوراً معنوياً في تحقيق النجاح الريادي في الكليات المبحوثة؟ ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الآتية :

1. هل ترتبط المناعة التنظيمية المكتسبة بتحقيق النجاح الريادي في الكليات المبحوثة؟
2. هل تؤثر المناعة التنظيمية المكتسبة في تحقيق النجاح الريادي في الكليات المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث

تستمد الدراسات أهميتها من المتغيرات التي تتعامل معها، وفي دراستنا الحالية تم التعامل مع متغيرين ذات أهمية كبيرة للمنظمات في البيئة الراهنة، ويمكن تحديد أهمية الدراسة الحالية عبر محورين أساسيين، هما:

1. **الأهمية النظرية:** تتضح المعالم النظرية لأهمية الدراسة من خلال أهمية موضوعي المناعة التنظيمية المكتسبة والنجاح الريادي، لكونهما من الموضوعات التي تتسم بالحدثة النسبية، إذ ترتبط المناعة التنظيمية المكتسبة بالبيئة التنظيمية بما فيها من متغيرات مهمة تؤثر على الأداء التنظيمي، بينما يرتبط النجاح الريادي بنتائج أعمال المنظمات.

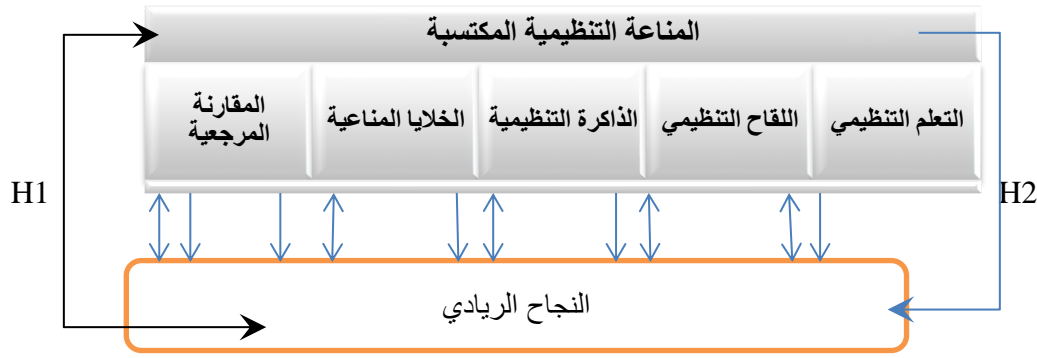
2. **الأهمية الميدانية للدراسة:** إمكانية تقديم بعض الأسس العلمية والإدارية والتي يُمكن أن تستند إليها الكليات المبحوثة فيما يتعلق بأبعاد دور أبعاد المناعة التنظيمية المكتسبة في تحقيق النجاح الريادي.

ثالثاً: أهداف البحث

1. قياس علاقات الارتباط الكلية والجزئية بين متغيري الدراسة المستقل والمعتمد.
2. اختبار علاقات التأثير بين متغيري الدراسة المستقل والمعتمد وأبعادهما الفرعية في الكليات المبحوثة.
3. استكشاف مدى تباين تأثير أبعاد المتغير المستقل (المناعة التنظيمية المكتسبة) في المتغير المعتمد (النجاح الريادي).

رابعاً: المخطط الافتراضي للبحث

تم تصميم المخطط الفرضي للدراسة الذي يتضمن المتغير المستقل المتمثل بنظام المناعة التنظيمية المكتسبة بإبعادها (التعلم التنظيمي، اللقاح التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، الخلايا المناعية، المقارنة المرجعية)، والمتغير المعتمد النجاح الريادي بإبعاده المتمثلة بـ (البعد المالي، الرضا الريادي، الشعور بالامتنان، التأهب الريادي) والموضح في الشكل (1)



الشكل (1) المخطط الافتراضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث

1. **الرئيسية الأولى:** يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المناعة التنظيمية المكتسبة وتحقيق النجاح الريادي. ويتفرع عنها الفرضية الفرعية الآتية:
 - يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعةً وأبعاد النجاح الريادي منفردةً.
2. **الرئيسية الثانية:** يوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين المناعة التنظيمية المكتسبة وتحقيق النجاح الريادي. ويتفرع عنها الفرضية الفرعية الآتية:
 - يوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أبعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مجتمعةً وأبعاد النجاح الريادي منفردةً.

سادساً: منهج البحث

اعتمدت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي في عرض الأسس النظرية، وبالاستناد إلى المصادر العربية والأجنبية، عبر مانتيجها الشبكة العالمية من فرص للاطلاع على عدد من المصادر، في حين استندت الباحثتان في الجانب العملي على تحليل نتائج الاستبانة من أجل الوصول إلى الاستنتاجات، وتقديم المقترحات وآليات تنفيذها.

سابعاً: أساليب جمع البيانات والمعلومات

اعتمدت الباحثتان في إعداد الجانب النظري للبحث على ما متوافر من المصادر والمراجع العربية والأجنبية من الدراسات والبحوث العلمية المحكمة، والمؤتمرات، والكتب، والدوريات، والرسائل والأطاريح الجامعية، التي تم الحصول عليها من مصادر متعددة كالمكتبات الموجودة في الجامعة، فضلاً عن الاعتماد على بعض المصادر من المكتبات الرقمية، والشبكة العالمية، في حين استندت البحث في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب العملي على الاستبانة بوصفها الوسيلة الرئيسية في لجمع البيانات والمعلومات والاكثرت انسجاماً مع طبيعة وتوجهات البحث الحالي، وتم الاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي الأوزان فهو يعد مقياساً مرناً في إختيار مدى الاتفاق مع فقرات الاستبانة أو عدمها، ويتم ترتيبها على وفق العبارات الآتية (اتفق تماماً، اتفق، لا اتفق، لا اتفق تماماً) والتي تأخذ الأوزان (1,2,3,4,5) على التوالي.

المبحث الثاني: الأطار النظري للبحث

أولاً: المناعة التنظيمية المكتسبة

1. مفهوم المناعة التنظيمية المكتسبة

عندما تبدأ المنظمة العمل في البيئة فإنها لا تمتلك المناعة التنظيمية المكتسبة بل أنها تكتسبها من خلال أستمراية عملها في البيئة الخارجية المليئة بالتغيرات والمستجدات المتسارعة، فنجد المنظمة نفسها في مرحلة تعلم من التجارب وأكتساب للخبرات نتيجة تعاملها مع الظروف البيئية وأستجابتها وتكيفها مع تلك المستجدات، فتبدأ عملية التعلم عندما يواجه النظام المناعي للمنظمة تهديدات وتحديات بيئية قد تؤدي إلى أنحراف المنظمة عن مسار تحقيق أهدافها وتعرف بأنها مواد غير ذاتية (تهديدات تنظيمية ومستضدات) عندها إذا ستبدأ مكونات المناعة التنظيمية المكتسبة بتحديد التعلم كأفضل وسيلة لمهاجمة كل تهديد مع البدء بتطوير ذاكرة لهذا التهديد أو المستضد فتسمى المناعة التنظيمية (المكتسبة) كونها تخطط هجومها ضد أي تهديد أو مستضد لم تواجهه من قبل (الطائي، 2023، 171). وسوف نقوم بعرض بعض المفاهيم الخاصة بالمناعة التنظيمية المكتسبة من خلال الجدول الآتي:

جدول (1) مفهوم المناعة التنظيمية المكتسبة

ت	المصدر	المفهوم
1	Lepoutre & Valente, 2012, 287	عملية تحسين للمنظمة ضد الضغوطات المنظمة لكي لاتخرج عن المواصفات التنظيمية، عن طريق اكتسابها مناعة كافية تمكنها من مواجهة التأثيرات التي تمكن المنظمة من الانحراف عن المنطق المنظمي.
2	Zadayannaya, 2012, 14	مصطلح مجازي يوضح مدى قدرة المنظمة على تحسين أدائها لمواجهة التهديدات والأزمات في ظل ظروف بيئتها المتغيرة، وبيان مدى حاجتها لوضع استراتيجيات خاصة لإدارة هذه التغيرات، فضلاً عن بيان حاجتها للحصول على موظفين يمتلكون المهارات والخبرات والمعرفة، وحاجتها إلى قاعدة بيانات يحصل من خلالها الموظفين على المعرفة والتجارب ومقارنة نتائج العمل الحالي مع النتائج التي توصل إليها أسلافهم.
3	الثابت، 2020، 312	عملية لاكتساب المناعة من خارج المنظمة، وذلك من الشراء تارة، أو عبر التحالفات وطلب الاستشارة تارة أخرى، وعادة يتم اكتساب هذا النوع من المناعة بعد تعرض المنظمة للمخاطر أو الفايروسات التي لا تستطيع مواجهتها لوحدها، لذلك تستعين بالآخرين.
4	Assayah, 2,2020	مرونة المنظمة المتمثلة بقدرتها على حماية نفسها والدفاع عنها، من خلال منع التهديدات ونقاط الضعف والتغلب عليها، وتجنبها وإزالتها ومنع نموها وإيقاف تأثيرها.
5	اسعد و حميد، 2023، 325-324	مجموعة من الإجراءات تقوم بها المنظمة لاكتساب مناعة كافية عن طريق الاستعانة بالمصادر الخارجية مثل المنظمات التي تعمل في نفس القطاع الصناعي أو عبر الشراكات والتحالفات الاستراتيجية أو من خلال شراء الاستشارات والخبرات والتدريب والتعلم للقضاء على أي تهديد يواجهها وهذا النوع من المناعة يسمى المناعة التنظيمية المكتسبة.

وترى الباحثان المناعة التنظيمية المكتسبة على انها عملية منظمة تعمل على زيادة قدرة المنظمة على مقاومة الأخطار البيئية التي يمكن أن تحدث ضعفاً في هيكلها وثقافتها التنظيمية واستراتيجياتها، وبالتالي خسارة حصتها السوقية وموقعها التنافسي، فتقوم باكتساب هذه المناعة عن طريق التعلم والتكيف واللقاحات التنظيمية التي تعزز من قابلية المنظمة للدفاع عن نفسها في حال تعرضها لأحد الأمراض التنظيمية.

2. أهمية المناعة التنظيمية المكتسبة

أكتسب هذا المفهوم أهمية كبيرة في حياة المنظمات؛ نظراً لما يقدمه تفعيل هذا النظام داخل المنظمات من معرفة وخبرة للتعامل مع الأزمات، فضلاً عن ما يقدمه من حصانة للمنظمة وللأفراد العاملين فيها وبما يجعل المنظمة متأهية لما تتعرض له من مشكلات في المستقبل، فقد اشار (اليساري و مراد، 2021، 293) أن أهمية المناعة التنظيمية المكتسبة تكمن في كونها تعد بمثابة جدار ناري يرفع من مستوى حماية المنظمة ضد الأخطار الكامنة والمحتملة في البيئات المعروفة بالتقلبات الكثيرة التي تعمل فيها المنظمات، كما تكتسب المنظمة العديد من الفوائد والقوة المنظمة نتيجة قيامها باكتساب المناعة عبر التحالفات الإستراتيجية والشراكات مع المنظمات المشابهة لها، مما تكتسبها إحساساً بالشرعية، والمشورة، والمساعدة الفنية، والاتصالات، والوصول إلى الموارد، والمشاركة في حل القضايا المعقدة على نحو أفضل مما تقوم به لو عملت بمفردها، Bhattarai, 2015، (35-61).

3. ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة

اتفقت عديد الدراسات، مثل: (الطائي، 2009) و (اليساري و مراد، 2021) على أن للمناعة التنظيمية المكتسبة أربعة أبعاد، تتمثل بـ: (الخلايا المناعية، الذاكرة التنظيمية، اللقاح أو التطعيم التنظيمي، والمقارنة المرجعية)، بينما أضافت دراسات (Mahmood & Al-Jader, 2021) و (المصري والأغا، 2021)، للمناعة التنظيمية المكتسبة وهو: (التعلم التنظيمي) وسوف تقوم الباحثتان بتوضيح هذه الأبعاد بأختصار:

1. **التعلم التنظيمي** : مجموعة إجراءات وأساليب وعمليات تمكن المنظمة من اكتساب المهارات والمعارف الجديدة، لزيادة كفاءتها، وتعزيز القدرات التنظيمية وتطويرها ودعم الإبداع وتزويدها بالمعرفة والأفكار الجديدة وتعزيز الذكاء التنظيمي والتوجه نحو الابتكار المستدام، ومن ثم تقوية نظامها المناعي المكتسب، واكتسابها طرائق تعلم جديدة لمواجهة البيئات المتسارعة والديناميكية (الطائي، 2023، 208-210).

2. **اللقاح أو التطعيم التنظيمي:** يشير إلى الحلول التي يمكن أن تحصل عليها المنظمات من المتخصصين والمكاتب الاستشارية والمنظمات الأخرى التي تعمل في المجال نفسه، مقابل أجر معين أو أمور أخرى يتم الاتفاق عليها بين الجهات المختلفة (أبو شقفة، 2022، 57).
3. **الذاكرة التنظيمية:** جمع وتسجيل وتوزيع وحفظ تأثيرات واعمال التحكم للمناعة التنظيمية والدفاع المناعي لجهاز مناعة المنظمة، فضلاً عن قيامها باتخاذ الاجراءات العلنية كتعديل وتحسين الهيكل التنظيمي والأنشطة والقواعد والإجراءات المخفية مثل توعية الموظفين بالمخاطر وتحسين تفكيرهم (Alkalkawi & Qasim, 2021, 34).
4. **الخلايا المناعية التنظيمية:** الخلايا المناعية التنظيمية على أنها مكون رئيس من مكونات نظام المناعة التنظيمية المكتسبة مسؤولة عن التعرّف على الفيروسات البيئية والمخاطر ومجابهتها لتوفير الحماية، وهي مشابهة للخلايا المناعية البشرية المعروفة باسم (خلايا الدم البيضاء) التي تقوم بوظيفة الدفاع عن الجسم ومكافحة الأمراض والعدوى والمحافظة على صحة الإنسان (أبو شقفة، 2022، 56).
5. **المقارنة المرجعية:** واحدة من أكثر التقنيات التنافسية التي يتم استخدامها على نطاق واسع لتحسين الأداء في المنظمات عبر مساعدتها على تحديد فجوات الأداء والقضاء على عملية التجربة والخطأ، ومن ثم تعزيزها لثقافة التعلم والتكيف وتطوير المنتجات الجديدة وزيادة رضا الزبائن وعمليات التحسين المستمر، ومن ثم مساعدتها في التفوق التنافسي والإفادة من المعرفة في بناء الميزة التنافسية المستدامة، الذي يعمل بدوره على اكتسابها المناعة التنظيمية وتعزيز نظامها المناعي أمام الضغوط التنافسية وتقلبات السوق (Alosani et al., 2016, 173).

ثانياً: النجاح الريادي

1. مفهوم النجاح الريادي

ناقش العديد من الباحثين مفهوم النجاح الريادي وبعضهم يرى أن نتائج النجاح تشير إلى مستوى المنظمة وليس على مستوى الأفراد، والبعض الآخر يرى أن مستوى نجاح المنظمة هو انعكاس وامتداد لأصحابها وللأفراد العاملين فيها على افتراض أن رواد الأعمال الناجحين يعكسون على نحوٍ غير مباشر نجاح أعمالهم، ومنهم من يرى أن أفضل طرق لقياس نجاح ريادة الأعمال هو عن طريق العناصر الملموسة مثل (الربحية، والإيرادات، والاستدامة، وتكوين الثروة الشخصية، ونمو المنظمات ودورانها) (Abd Rani & Hashim, 2013, 500). إذ أن تحديد مدى نجاح المنظمات مسألة معقدة جداً، ويتفق الباحثون على عدم وجود تعريف محدد ومتفق عليه لنجاح ريادة الأعمال، إذ يتم تفسير النجاح بطرائق مختلفة لاختلاف خلفيات الدراسات وغرض الباحثين من الدراسة، وعلى حسب محددات النجاح التي يتم اعتمادها (Eriksson & Li, 2012, 8). وسوف تقوم الباحثتان بعرض بعض المفاهيم الخاصة بالنجاح الريادي من خلال الجدول الآتي:

جدول (2) مفهوم النجاح الريادي

ت	المصدر	المفهوم
1	Gorgievski et al., 2011, 29	قدرة صاحب المشروع على فهم وتقييم المؤشرات والمعايير التي تعد ذات الأهمية الشخصية له.
2	Schneider, 2017, 50	ظاهرة معقدة تحدها مجموعة عوامل مثل العوامل الاقتصادية والثقافية والاجتماعية فضلاً عن التوجه العلمي عبر برامج التدريب والتعليم وتعلم العمل الريادي وتصميم البرامج التي تستهدف ريادة الأعمال.
3	Pragawati et al., 2020, 749	مزيج من المعايير المالية (الربحية) والمعايير غير المالية (الأهداف الاجتماعية والبيئية) وأن المعايير الاجتماعية تكون ذاتية ويتم تحقيقها على المدى الطويل.
4	علي، 2022، 478	المفتاح الرئيسي لتحقيق النمو الاقتصادي عن طريق توليد المعرفة التقليدية وصولاً إلى المعرفة القائمة على الريادة.
5	محجوب، 2023، 379	أحد الاتجاهات الأساسية التي زاد الاهتمام بها لأنها تحفز العاملين بشكل فاعل على تطورهم الوظيفي، إذ أنه يعد من أهم الأهداف الشخصية والتنظيمية والوطنية ومحور اهتمام الباحثين ومتخذي القرار.

من خلال ما تقدم من تعاريف الباحثين يمكن القول ان النجاح الريادي

1. عملية يسعى من خلالها رائد الأعمال لتعظيم ثروته.
2. يعبر عن قدرة رائد الأعمال على فهم متغيرات البيئة وتحقيق أهدافه في ضوء التعامل الناجح معها.
3. يقاس بمؤشرات ومعايير اقتصادية ملموسة وأخرى شخصية غير ملموسة.
4. يُسهم بتعزيز دور منظمات الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية على مستوى البلد عبر اهتمامه بالمعرفة والابتكار والريادة.
5. يشجع على تبني الأفكار الجديدة وتطبيقها من أجل خلق القيمة وتعظيمها.
6. يبحث على تبني الاستباقية في اقتناص الفرص واستغلالها قبل المنافسين عبر توظيف الموارد الريادية في استثمار تلك الفرص.

2. أهمية النجاح الريادي

تبرز أهمية النجاح الريادي في إدارة المنظمات على نحو حيوي ليس فقط بالنسبة لأصحاب المصالح ورواد الأعمال وإنما للمجتمع ككل، كونه يؤدي للنمو الاقتصادي، وبالتالي تحقيق الرفاه الاقتصادي للمجتمعات ذات المنظمات الريادية، فيرى

(Razmus & Luguna, 2018, 2) أن النجاح يضمن إقامة العلاقات الجيدة مع أصحاب المصالح وشركاء العمل، إذا لم يكن أصحاب المصالح راضين عن نتيجة أداء المنظمة سيقومون بسحب دعمهم مما يهدد بقاء المنظمة. في حين بين (Stroe et al., 2018, 267) انه يعكس الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال ويعمل على تقدير العواقب المحتملة وصياغة الإستراتيجيات المستقبلية والبدائل المختلفة المتاحة لها، فضلاً عن المساعدة بوضع الأهداف الواضحة والمليئة بالتحديات والعمل على بذل الجهود الكبيرة والالتزام بقوة في تحقيقها

3. أبعاد النجاح الريادي

اختلف الباحثين في تحديدهم لأبعاد النجاح الريادي فكل منهم نظر إلى النجاح من زاويته ومن المقاييس التي يراها، فالنجاح في منظمات الأعمال متعدد الأبعاد وأن مختلف الدراسات السابقة أكد فيها الباحثين على عدم وجود اجماع حول مؤشرات ومقاييس وأبعاد النجاح الريادي، وضح (Juhdi et al., 2015) أبعاد النجاح الريادي الآتية (البعد المالي، رضا الريادي، التأهب الريادي، والشعور بالامتنان). وسوف تقوم الباحثتان بعرضها باختصار:

1. البعد المالي: أن المكاسب المالية من مصادر التحفيز المهمة لرواد الأعمال إلى جانب المصادر الأخرى، لذا تُعدّ التدابير المالية من مؤشرات النجاح المهمة ويتم تحديد المؤشرات المالية لأداء المنظمة عبر النمو عن طريق دوران العمل وزيادة عدد الأفراد، إذ يُعدّ الأداء القدرة على تحقيق النتائج المحددة، ويقاس الأداء تقليدياً من الناحية المالية، كما أن تعظيم الربح يُعدّ من الأهداف المهمة بالنسبة لرواد الأعمال وتحقيق النمو (Reijonen & Komppula, 2007, 690-693).

2. الرضا الريادي: يرى الكثير من الباحثين أن المقاييس المالية لا تكفي وحدها للقيام بإتخاذ القرارات في المنظمات، إذ يجب أن تشمل مقاييس الأداء كلا النوعين من المقاييس (المالية وغير المالية)، وبعد بعد الرضا الريادي من المقاييس غير المالية لقياس النجاح، وأن التصورات الشخصية لرواد الأعمال تعد نقطة البداية في تقييم النجاح، وأن تحديد النجاح من الخارج ليس له أهمية كبيرة إذ لم يرى رواد الأعمال أنفسهم ناجحين ويكونوا راضين عن ماتم التوصل إليه في تحقيق الأهداف والوصول إلى النجاح الريادي (Reijonen & Komppula, 2007, 691-692).

3. الشعور بالامتنان: الامتنان ظاهرة معقدة وعميقة ولها دور حاسم في سعادة الإنسان وعلاقاته الاجتماعية بين الناس، كما أنه يمثل مشاعر دافئة وقوة حتمية تجبر الفرد على إعادة المنفعة التي يتلقاها، ويعرف على أنه " الحصول على شيء مقابل لاشئ"، إذ أنه يعد بمثابة المقياس الاخلاقي الذي يزود الأفراد بقراءات عاطفية وتصور للمعاملة الاجتماعية الايجابية ودافع اخلاقي، فهو بمثابة حافز يحفز الأفراد بشكل ايجابي وبالتالي يضمن للأفراد العيش بحياة أخلاقية بناءة (Emmons, 2009, 258-260).

4. التأهب الريادي: الرغبة والقدرة على القيام بشيء معين، أو يعرف على أنه البيئة التي يتم فيها اعداد المنظمة أو الأفراد لمهمة في المستقبل، لذلك فإن ريادة الأعمال الناجحة تعتمد بشكل أساسي على الرغبة والقدرات الريادية والظروف البيئية، كما يتم قياس التأهب الريادي باربعة مقاييس وهي (المواقف والمعتقد، والقيم والرأي) والتي تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد وتعد من العناصر الحاسمة في تحفيز ارادتهم لتحقيق الأشياء (Othman et al., 2012, 699).

المبحث الثالث: الأطار العملي للبحث

أولاً: وصف وتشخيص متغيرات وابعاد البحث

1. وصف بعد المناعة التنظيمية المكتسبة

1. وصف وتشخيص التعلّم التنظيمي

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبعد التعلّم التنظيمي، وكما موضح في الجدول (3) الآتي:

جدول(3)المؤشرات الاحصائية لبعد التعلّم التنظيمي

شدة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف القياسي	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										رمز المتغير
				أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
86.754	18.039	0.782	4.337	0.9	2	0.8	2	11.4	26	37.3	85	49.6	113	X ₁
83.334	18.825	0.784	4.166	0.9	2	1.7	4	13.2	30	48.2	110	36	82	X ₂
84.474	17.184	0.725	4.223	0.4	1	0.9	2	12.3	28	48.7	111	37.7	86	X ₃
84.736	18.350	0.777	4.236	0.9	2	1.3	3	11.8	27	45.2	103	40.8	93	X ₄
81.578	20.875	0.851	4.078	0.4	1	4.4	10	16.7	38	43.9	100	34.6	79	X ₅
84.175	18.655	0.784	4.208	0.7		1.82		13.08		44.66		39.74		المعدل العام

من الجدول (3) يتضح أن المتغيرات (X₁-X₅) تمثل بُعد التعلّم التنظيمي، إذ حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغ 84.4، وأن المتغير X₁ (تشجع ثقافة التعلّم المستمر بين التدريسيين لتوليد المعرفة الجديدة لتطوير الخبرات الداخلية) حقق أعلى نسبة اتفاق من متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت 86.9 وبوسط حسابي قدره 4.337 وبانحراف معياري 0.782 وبشدة استجابة بلغت 86.754، وأن المتغير X₅ (تتبنى التدوير الوظيفي بين الشعب والأقسام لدعم عملية التعلّم واكتساب المعرفة) قد حقق أقل نسبة اتفاق بلغت 78.5 بوسط حسابي قدره 4.078 وبانحراف معياري 0.851 وبلغ 81.578 من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسط 4.208 وبانحراف قياسي 0.784 ومعامل اختلاف 18.655 وكان 84.175 من شدة استجابة.

تعكس المؤشرات الاحصائية أعلاه أن الجامعات المبحوثة تهتم بالتعلم التنظيمي بشكل جيد، ويتأتى ذلك من خلال تشجيعها لثقافة التعلم المستمر وتحفيزها له بشكل متواصل، فضلاً عن تبنيتها لأراء وأفكار ومقترحات التدريسيين فيما يخص أداء العمل، مما يسهم في تعزيز مهارات التدريسيين وخاصة في حل المشكلات التي يواجهونها في العمل مما يقلل من احتمالات ظهورها مستقبلاً.

2. وصف بُعد اللقاح التنظيمي

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبُعد اللقاح التنظيمي، ، وكما موضح في الجدول (4) الآتي:

جدول(4)المؤشرات الاحصائية لبعد اللقاح التنظيمي

شدة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف القياسي	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										رمز المتغير
				ابداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
74.912	25.754	0.964	3.745	1.8	4	8.8	20	25.4	58	41.2	94	22.8	52	X ₆
78.422	23.490	0.921	3.921	0.9	2	5.7	13	24.1	55	39	89	30.3	69	X ₇
77.544	25.652	0.994	3.877	2.6	6	6.6	15	20.6	47	40.8	93	29.4	67	X ₈
78.860	26.522	1.045	3.943	1.8	4	11	25	14	32	37.7	86	35.5	81	X ₉
74.122	31.598	1.171	3.706	6.6	15	9.6	22	18.9	43	36.4	83	28.5	65	X ₁₀
78.596	24.642	0.968	3.929	2.2	5	5.2	12	21.5	49	39.5	90	31.6	72	X ₁₁
77.076	26.276	1.010	3.853	2.65		7.82		20.75		39.10		29.68		المعدل العام

يوضح الجدول (4) المتغيرات (X6-X11) التي تمثل بُعد اللقاح التنظيمي، إذ حصل هذا البُعد على نسبة اتفاق عام بلغ 68.78، وأن المتغير X9 (تلحق موظفيها بدورات تدريبية داعمة لخبرتهم في مجال مواجهة الأزمات) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البُعد بنسبة بلغت 73.2 وبوسط حسابي قدره 3.943 وبانحراف معياري 1.045 وبشدة استجابة بلغت 78.860، وأن المتغير X6 (تُشرك الجهات الاستشارية الخارجية لإيجاد الحلول لمشكلات تواجهها) قد حقق أقل نسبة اتفاق بلغت 64.0 بوسط حسابي قدره 3.745 وبانحراف معياري 0.964 وبلغ 74.912 من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البُعد متوسط 3.853 وبانحراف قياسي 1.010 ومعامل اختلاف 26.276 وكان 77.076 من شدة استجابة. وتعكس المؤشرات الإحصائية أن الجامعات المبحوثة تهتم باللقاح التنظيمي على نحو ملحوظ، ويتسلف ذلك من قيامها بتبادل الزيارات الميدانية مع الجامعات والمنظمات الأخرى للإفادة من تجاربها ونقل وتشارك المعرفة التي تمتلكها.

3. وصف بُعد الذاكرة التنظيمية

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبُعد الذاكرة التنظيمية، ، وكما موضح في الجدول (5) الآتي:

جدول(5)المؤشرات الاحصائية لبعد الذاكرة التنظيمية

شدة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف القياسي	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										رمز المتغير
				ابداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
81.754	20.682	0.845	4.087	0.4	1	4.5	10	15.8	36	44.7	102	34.6	79	X ₁₂
80.964	20.639	0.835	4.048	0.9	2	2.1	5	20.6	47	43.9	100	32.5	74	X ₁₃
77.018	24.063	0.926	3.850	1.8	4	5.2	12	25	57	42.1	96	25.9	59	X ₁₄
78.158	22.213	0.868	3.907	2.2	5	1.8	4	24.1	55	46.9	107	25	57	X ₁₅
80.264	22.492	0.902	4.013	0.9	2	5.2	12	18.9	43	41.7	95	33.3	76	X ₁₆
79.631	22.018	0.875	3.981	1.24		3.76		20.88		43.86		30.26		المعدل العام

من الجدول (5) يتضح أن المتغيرات (X12-X16) تمثل بُعد الذاكرة التنظيمية، إذ حصل هذا البُعد على نسبة اتفاق عام بلغ 74.12، وأن المتغير X12 (تسترجع الحالات المشابهة التي تعرضت لها في الماضي لتستفيد منها في حل المشكلات) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البُعد بنسبة بلغت قيمتها 79.3 وبوسط حسابي قدره 4.087 وبانحراف معياري 0.845 وبشدة استجابة بلغت 81.754، وأن المتغير X14 (تواجه المخاطر التي تهددها عبر التحصينات الدفاعية لها) قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت 68.0 بوسط حسابي قدره 3.850 وبانحراف معياري 0.926 وبلغ 77.018 من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البُعد متوسط 3.981 وبانحراف قياسي 0.875 ومعامل اختلاف 22.018 وكان 79.631 من شدة استجابة،

يتبين من المؤشرات أعلاه أن الجامعات المبحوثة تعزز ذاكرتها التنظيمية جيداً بامتلاكها رصيد معرفي ومعلوماتي جيد معزراً لجونها للإفادة من الحالات المماثلة التي تعرضت لها في الماضي للاسترشاد بها.

4. وصف بُعد الخلايا المناعية

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبُعد الخلايا المناعية، وكما موضح في الجدول (6) الآتي:

جدول(6)المؤشرات الاحصائية لبعد الخلايا المناعية

شدة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف القياسي	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										رمز المتغير
				ابداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
80.878	21.118	0.854	4.043	0.9	2	3.5	8	18.4	42	44.7	102	32.5	74	X17
80.702	20.260	0.817	4.035	0	0	3.1	7	22.4	51	42.5	97	32	73	X18
80.614	19.676	0.793	4.030	0.4	1	1.8	4	21.9	50	46.1	105	29.8	68	X19
078.07	21.899	0.854	3.903	0.9	2	2.6	6	28.5	65	41.2	94	26.8	61	X20
79.036	20.326	0.803	3.951	0	0	3.5	8	24.1	55	46.1	105	26.3	60	X21
079.86	20.650	0.824	3.993	0.44		2.9		23.06		44.12		29.48		المعدل العام

من خلال الجدول (6) الذي يوضح المتغيرات (X17-X21) التي تمثل بُعد الخلايا المناعية، حصل هذا البُعد على نسبة اتفاق عام بلغ 73.6، كما أن المتغير X17 (تمكنت من حل العديد من المشكلات الوظيفية المعقدة) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها 77.2 وبوسط حسابي قدره 4.043 وبانحراف معياري 0.854 وبشدة استجابة بلغت 80.878، وأن المتغير X20 (توظف تجارب الجامعات المنافسة لمواجهة المشكلات المماثلة) قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت 68.0 بوسط حسابي قدره 3.903 وبانحراف معياري 0.854 وبلغ 78.070 من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسط 3.993 وبانحراف قياسي 0.824 ومعامل اختلاف 20.650 وكان 79.860 من شدة استجابة، من خلال ماتقدم، يتضح بأن الجامعات المبحوثة تمتلك خلايا مناعية جيدة تمكنها من مواجهة متغيرات البيئة الخارجية بشكل ناجح إذ إن خلاياها التنظيمية اكتسبت مناعتها من خلال تمكنها وبشكل ناجح من حل ومعالجة المشكلات الوظيفية والتي تظهر في مكان العمل.

5. وصف بُعد المقارنة المرجعية

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبُعد المقارنة المرجعية، وكما موضح في الجدول (7) الآتي:

جدول(7)المؤشرات الاحصائية لبعد المقارنة المرجعية

شدة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف القياسي	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										رمز المتغير
				ابداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
081.93	19.162	0.784	4.096	0	0	2.2	5	19.7	45	44.3	101	33.8	77	X22
77.106	22.461	0.865	3.855	0.9	2	4.4	10	27.2	62	43.4	99	24.1	55	X23
79.386	20.937	0.831	3.969	0	0	3.9	9	24.2	55	43	98	28.9	66	X24
76.666	24.095	0.923	3.833	0.9	2	6.6	15	27.2	62	39	89	26.3	60	X25
075.79	25.495	0.966	3.789	1.3	3	8.3	19	26.3	60	38.2	87	25.9	59	X26
78.175	22.430	0.874	3.908	0.62		5.08		24.92		41.58		27.8		المعدل العام

من الجدول (7) يتضح أن المتغيرات (X22-X26) تمثل بُعد المقارنة المرجعية، إذ حصل هذا البُعد على نسبة اتفاق عام بلغ 39.38، كما أن المتغير X22 (تقارن مؤشرات ادائها مع مؤشرات أداء الجامعات المناظرة) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها 78.1 وبوسط حسابي قدره 4.096 وبانحراف معياري 0.784 وبشدة استجابة بلغت 81.930، وأن المتغير X26 (تستعين بالمراكز الاستشارية للاستفادة من خبراتهم في تبني ثقافة تنظيمية موجهة لحل المشكلات ومواجهة التهديدات) قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت 64.1 بوسط حسابي قدره 3.789 وبانحراف معياري 0.966 وبلغ 75.790 من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البُعد متوسط 3.908 وبانحراف قياسي 0.874 ومعامل اختلاف 22.430 وكان 78.175 من شدة استجابة، تفسر المؤشرات الاحصائية أعلاه اعتماد الجامعات المبحوثة على المقارنة المرجعية في بناء مناعتها التنظيمية إذ كانت تكتسب تلك المناعة من خلال مقارنة مؤشرات ادائها مع مؤشرات أداء الجامعات الرائدة سعياً في الوصول إلى مراتب متقدمة بين الجامعات.

2. وصف بعد النجاح الريادي

1. وصف البُعد المالي

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الأستجابة لبُعد البعد المالي، وكما موضح في الجدول (6) الآتي:

جدول(8)المؤشرات الاحصائية لبعد البعد المالي

شدة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف القياسي	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										رمز المتغير
				ابداً		نادراً		احياناً		غالباً		دائماً		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
083.07	18.333	0.761	4.153	0	0	2.6	6	14.5	33	47.8	109	35.1	80	y1
078.86	20.496	0.808	3.943	0	0	3.5	8	25	57	45.2	103	26.3	60	y2
80.526	20.313	0.817	4.026	0.4	1	2.3	5	22.8	52	43.4	99	31.1	71	y3
81.404	20.554	0.836	4.070	0.9	2	3.4	8	15.8	36	47.4	108	32.5	74	y4
78.158	22.083	0.863	3.907	0.9	2	3.5	8	26.3	60	42.5	97	26.8	61	y5
080.35	25.908	1.040	4.017	2.7	6	7.9	18	13.6	31	36.8	84	39	89	y6
76.052	30.836	1.172	3.802	5.7	13	10.1	23	15.8	36	35.1	80	33.3	76	y7
82.894	19.887	0.824	4.144	1.4	3	1.3	3	15.8	36	44.7	102	36.8	84	y8
80.164	22.301	0.890	4.008	1.50		4.33		18.70		42.86		32.61		المعدل العام

من الجدول (8) الذي يوضح المتغيرات (y1-y8) التي تمثل البُعد المالي، إذ حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغ 75.84، كما أن المتغير y1 (حققت ربحية جيدة خلال السنوات الماضية) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها 82.9 وبوسط حسابي قدره 4.153 وبانحراف معياري 0.761 وبشدة استجابة بلغت 83.070، وأن المتغير y7 (فتحت كلية / كليات جديدة خلال السنوات الثلاث الاخيرة) قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت 68.4 بوسط حسابي قدره 3.802 وبانحراف معياري 0.172 وبلغ 76.052 من شدة أستجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسط 4.008 وبانحراف قياسي 0.890 ومعامل اختلاف 22.301 وكان 80.164 من شدة أستجابة، تعكس المؤشرات الإحصائية للبُعد المالي أن الجامعات المبحوثة، تهتم بالبُعد المالي بشكل جيد وهذا بديهي كون هذه الجامعات تابعة للقطاع الخاص، وبالتالي فإن أحد أهم أهدافها هو الربحية التي حققتها من سنوات عملها، وهي مستمرة في تحقيقها.

2. وصف بُعد الرضا الريادي

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الأستجابة لبُعد الرضا الريادي، وكما موضح في الجدول (9) الآتي:

جدول(9)المؤشرات الاحصائية لبعد الرضا الريادي

شدة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف القياسي	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										رمز المتغير
				ابداً		نادراً		احياناً		غالباً		دائماً		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
82.543	17.858	0.737	4.127	0.4	1	1.3	3	14.9	34	51.8	118	31.6	72	y9
81.754	18.672	0.763	4.087	0.4	1	1.8	4	17.1	39	50	114	30.7	70	y10
84.035	19.349	0.813	4.201	0.44	1	0.44	1	15.3	35	46.1	105	37.72	86	y11
80.614	19.950	0.804	4.030	0.4	1	3.94	9	21.55	49	45.6	104	28.51	65	y12
81.140	19.920	0.808	4.057	0	0	2.3	5	23.2	53	41.2	94	33.3	76	y13
82.017	19.150	0.785	4.100	0.33		1.96		18.41		46.94		32.37		المعدل العام

من خلال الجدول (9) الذي يوضح المتغيرات (y9-y13) التي تمثل بُعد الرضا الريادي، إذ حصل هذا البُعد على نسبة اتفاق عام بلغ 79.66، وأن المتغير y11 (حققت مكانة متميزة عبر المهارات الجديدة التي اكتسبتها) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها 83.82 وبوسط حسابي قدره 4.201 وبانحراف معياري 0.813 وبشدة أستجابة بلغت 84.035، وأن المتغير y12 (راضية جداً عن التقدم الذي أحرزته في البيئة مقارنة بالمنافسين (موقع الجامعة في التصنيفات) قد حقق أقل نسبة اتفاق التي بلغت 74.11 بوسط حسابي قدره 4.030 وبانحراف معياري 0.804 وبلغ 80.614 من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسط 4.100 وبانحراف قياسي 0.785 ومعامل اختلاف 19.150 وكان 82.017 من شدة أستجابة، تعكس المؤشرات الإحصائية لبُعد الرضا الريادي أن الجامعات المبحوثة راضية عما حققتها من نجاحات ريادية في ميدان عملها، وهذا يُؤشر بما أحرزته من تقدم بين الجامعات المنافسة.

3. وُصف بُعد الشعور بالامتنان
تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الأختلاف ونسب الأستجابة لبُعد الشعور بالامتنان، وكما موضح في الجدول (10) الآتي:
جدول (10) المؤشرات الاحصائية لبُعد الشعور بالامتنان

شدة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف القياسي	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										رمز المتغير
				ابداً		نادراً		احياناً		غالباً		دائماً		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
80.438	21.319	0.857	4.021	0	0	3.9	9	23.6	54	38.6	88	33.9	77	Y14
77.456	22.691	0.878	3.872	1.3	3	3.5	8	27.3	62	42.5	97	25.4	58	y15
77.544	23.256	0.901	3.877	1.8	4	3.5	8	26.3	60	42.1	96	26.3	60	y16
79.386	22.106	0.877	3.969	0.9	2	3.9	9	22.8	52	42.1	96	30.3	69	y17
079.21	22.019	0.872	3.960	0.9	2	3.5	8	24.1	55	41.7	95	29.8	68	y18
78.806	22.278	0.877	3.940	0.98		3.66		24.82		41.40		29.14		المعدل العام

من خلال الجدول (10) الذي يوضح المتغيرات (y14-y18) والتي تمثل بعد الشعور بالامتنان، حيث حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغ 70.54، وأن المتغير y14 (تقدم الكثير من الأشياء التي تجعلني ممتناً منها) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها 72.5 وبوسط حسابي قدره 4.021 وبأنحراف معياري 0.857 وبشدة استجابة بلغت 80.438، وأن المتغير y15 (تهتم بالتدريسيين كافة لدرجة أنهم يشعرون بالفخر تجاهها) وقد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت 67.9 وبوسط حسابي قدره 3.872 وبأنحراف معياري 0.878 وبلغ 77.456 من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسط 3.940 وبأنحراف قياسي 0.877 ومعامل اختلاف 22.278 وكان 78.806 من شدة استجابة. تعكس المؤشرات الإحصائية لبُعد الشعور بالامتنان، أن الجامعات المبحوثة عملت ولا تزال تعمل على توفير مقومات بيئة عمل مادية ومعنوية تعزز من شعور التدريسيين فيها بالرضا والامتنان والفخر.

4. وُصف بُعد التأهب الريادي

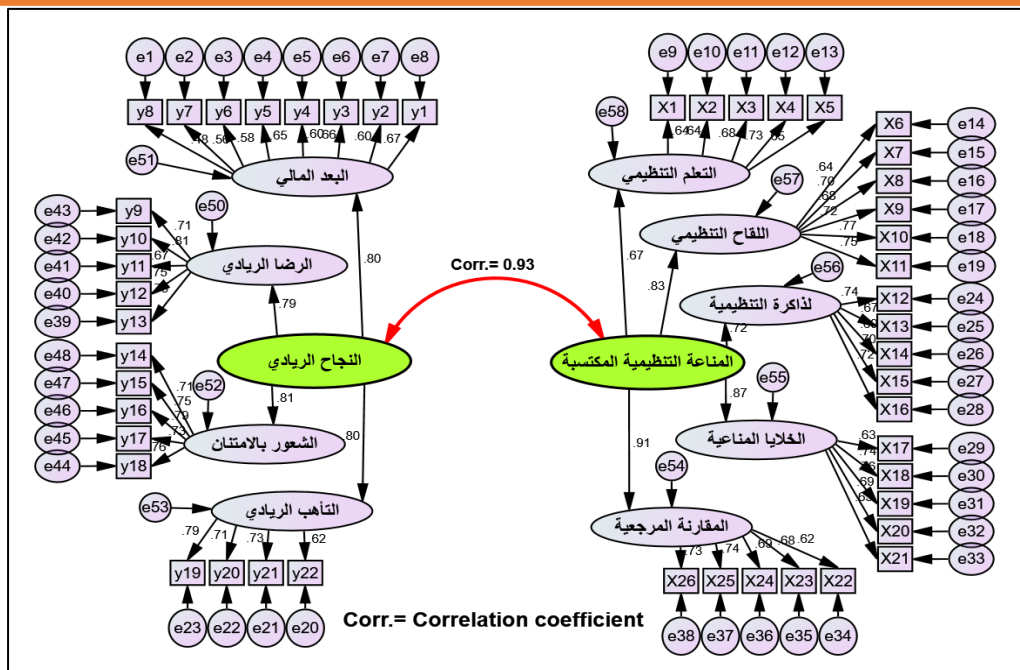
تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الأختلاف ونسب الأستجابة لبُعد الشعور بالامتنان، وكما موضح في الجدول (11) الآتي:
جدول (11) المؤشرات الاحصائية لبُعد التأهب الريادي

شدة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف القياسي	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										رمز المتغير
				ابداً		نادراً		احياناً		غالباً		دائماً		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
81.228	20.745	0.842	4.061	0	0	3.9	9	20.7	47	40.8	93	34.6	79	y19
79.824	20.365	0.812	3.991	0.4	1	3.1	7	21.5	49	46.9	107	28.1	64	y20
82.368	17.931	0.738	4.118	0	0	1.3	3	18	41	48.2	110	32.5	74	y21
82.894	17.704	0.733	4.144	0	0	0.9	2	18	41	46.9	107	34.2	78	y22
81.578	19.186	0.781	4.078	0.1		2.3		19.55		45.7		32.35		المعدل العام

من الجدول (11) والذي يوضح المتغيرات (y19-y22) التي تمثل بعد التأهب الريادي، إذ حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغ 78.05، كما أن المتغير y22 (عندما تواجه فرصاً متعددة، تتمكن من تحديد الجيد منها) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها 81.1 وبوسط حسابي قدره 4.144 وبأنحراف معياري 0.733 وبشدة أستجابة بلغت 82.894، وأن المتغير y20 (يمكنها التمييز بين الفرص المربحة وغير المربحة في العمل) قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت 75.0 وبوسط حسابي قدره 3.991 وبأنحراف معياري 0.812 وبلغ 79.824 من شدة أستجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسط 4.078 وبأنحراف قياسي 0.781 ومعامل اختلاف 19.186 وكان 81.578 من شدة استجابة. وتفسر المؤشرات الاحصائية الخاصة بـبُعد التأهب الريادي أن إدارات الجامعات المبحوثة متأهبة ريادية ويتضح ذلك من خلال إمتلاكها القدرة على معرفة الفرص القيمة والتي تحصل من خلالها على فرص النجاح الريادي بشكل أكبر من تلك الفرص العادية التي قد لاتهيؤ لها ذلك النجاح.

ثانياً: اختبار فرضيات البحث

1. الفرضية الرئيسية الاولى: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المناعة التنظيمية المكتسبة وتحقيق النجاح الريادي"، ومن خلال برنامج AMOS تم إيجاد معامل الارتباط بين المتغير المستقل المناعة التنظيمية المكتسبة والمتغير المعتمد النجاح الريادي، الشكل (2)، والجدول (12):



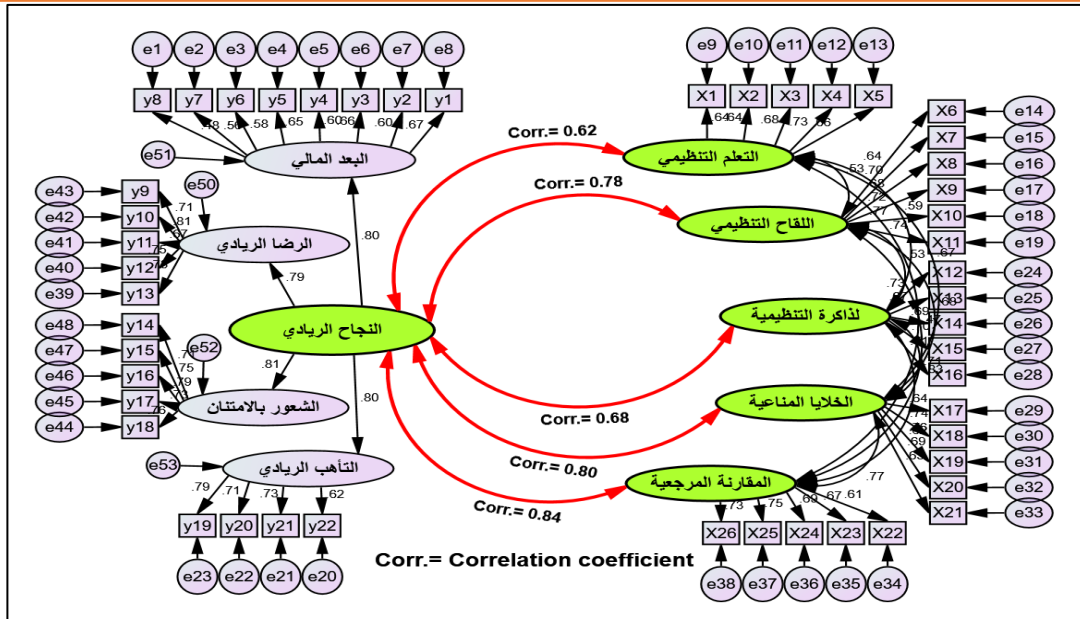
الشكل (2) معامل الارتباط بين المناعة التنظيمية المكتسبة والنجاح الرياضي

جدول (12) معامل الارتباط بين متغير المناعة التنظيمية المكتسبة ومتغير النجاح الرياضي

الارتباط		
متغير النجاح الرياضي	Measure	أبعاد متغير المناعة التنظيمية المكتسبة
0.62	Correlation	التعلم التنظيمي
0.006	P-value	
0.78	Correlation	الالتزام التنظيمي
0.005	P-value	
0.68	Correlation	الذاكرة التنظيمية
0.004	P-value	
0.80	Correlation	الخلايا المناعية
0.004	P-value	
0.84	Correlation	المقارنة المرجعية
0.004	P-value	
0.93	P-value	متغير المناعة التنظيمية المكتسبة
0.003	Correlation	

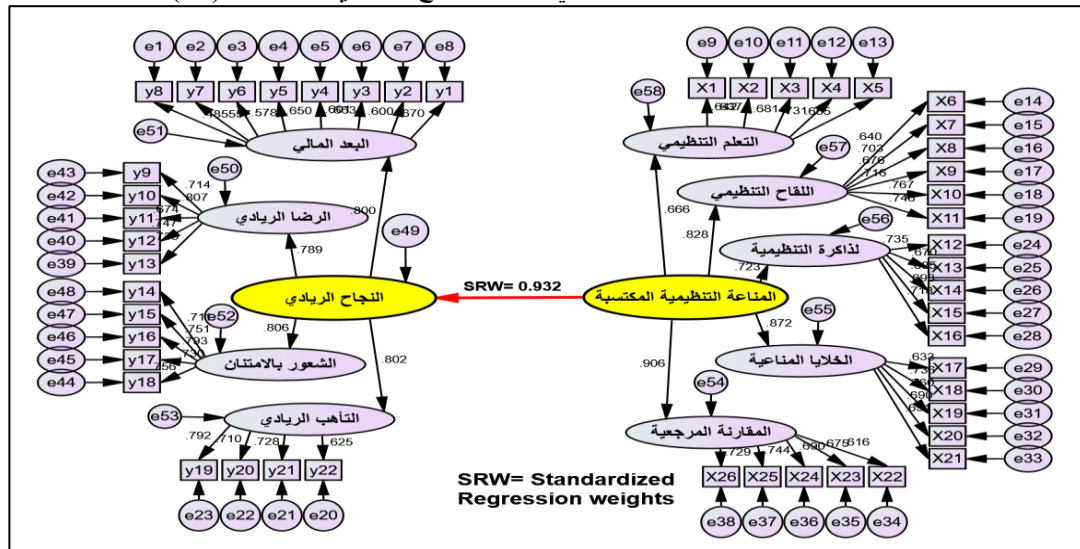
من خلال الجدول (12) يلاحظ أن معامل الارتباط بين متغير المناعة التنظيمية المكتسبة ومتغير النجاح الرياضي كان ذا إشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين كانت علاقة طردية، كذلك يُلاحظ أن قيمة معامل الارتباط كانت 0.93، وأن هذا المعامل ظهر ذا دلالة معنوية وذلك من خلال قيمة P (0.003) والتي كانت أقل من 0.05، والتي من خلالها يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى، التي تنص على: "وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير المناعة التنظيمية المكتسبة ومتغير النجاح الرياضي".

كما نلاحظ أن جميع قيم معامل الارتباط بين كل بعد من ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة والنجاح الرياضي كانت طردية معنوية، وكانت اقوى علاقة ارتباط بين المقارنة المرجعية والنجاح الرياضي اذ بلغت (0.84) فيما سجلت اقل قيمة بين التعلم التنظيمي والنجاح الرياضي اذ بلغت (0.62). وتدعونا هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية التي مفادها "يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد المناعة التنظيمية المكتسبة مُجمعةً وأبعاد النجاح الرياضي منفردةً".



الشكل (3) معامل الارتباط بين أبعاد المناعة التنظيمية المكتسبة منفردة والنجاح الريادي

2. الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين المناعة التنظيمية المكتسبة وتحقيق النجاح الريادي. ومن خلال برنامج AMOS تم توضيح علاقة الأثر لمتغير المناعة التنظيمية المكتسبة في متغير النجاح الريادي، الشكل (4)، كما يمكن توضيح تقدير علاقة الأثر ومعنويته لمتغير المناعة التنظيمية المكتسبة في متغير النجاح الريادي، والجدول (13):



الشكل (4) تأثير المناعة التنظيمية المكتسبة في النجاح الريادي
جدول (13) قيم تحليل الأثر لمتغير المناعة التنظيمية المكتسبة في متغير النجاح الريادي

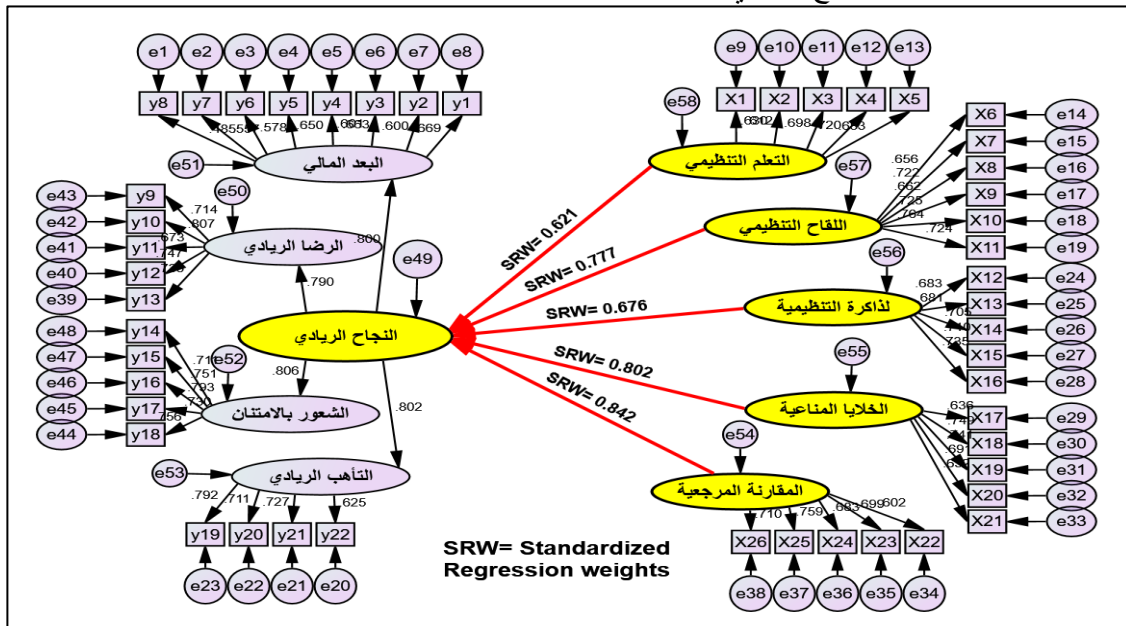
P	Confidence Interval 95%		S.E.	USRW	SRW	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound						
0.003	0.987	0.865	0.031	0.855	0.932	النجاح الريادي	< ----	المناعة التنظيمية المكتسبة
0.006	0.739	0.478	0.063	0.591	0.621		< ----	التعلم التنظيمي
0.005	0.855	0.667	0.047	0.576	0.777		< ----	اللحاق التنظيمي
0.004	0.788	0.509	0.068	0.549	0.676		< ----	الذاكرة التنظيمية
0.004	0.879	0.705	0.045	0.693	0.802		< ----	الخلايا المناعية
0.004	0.919	0.715	0.048	0.835	0.842		< ----	المقارنة المرجعية

يوضح الجدول (13) قيم معاملات الانحدار، وقيمة الخطأ المعياري للقيمة المقدرة (S.E.)، وحدود الثقة 95% Confidence Interval وقيمة (P-Value). إذ يُلاحظ أن العلاقة بين متغير المناعة التنظيمية المكتسبة في متغير النجاح

الريادي كانت تتمثل من خلال قيمة المعلمة المقدره غير المعيارية (Unstandardized Regression weights USRW) والخاصة بمتغير المناعة التنظيمية المكتسبة فقد بلغت 0,855، أما القيمة المعيارية (Standardized Regression weights SRW) فقد بلغت 0,932، وأن هذه العلاقة طردية بين متغير المناعة التنظيمية المكتسبة ومتغير النجاح الريادي وذلك من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أنه بزيادة وحدة واحدة من متغير المناعة التنظيمية المكتسبة قد يؤدي إلى زيادة في متغير النجاح الريادي وبمقدار 0.932 وحدة، وأن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا 0.865 و0.987 على التوالي، إذ تم إيجاد حدود الثقة من خلال أسلوب إعادة المعاينة بدلاً من إيجاد القيم الحرجة C.R. إذ إن عدم عودة المتغيرات إلى التوزيع الطبيعي لا يمكن إيجاد هذه القيم. أما الخطأ القياسي (S.E.) يبلغ 0,020، كما أن قيمة p (0.003) التي ظهرت أقل من 0.05 لهذه العلاقة التي تدل على قبول الفرضية التي تنص على: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لمتغير المناعة التنظيمية المكتسبة في متغير النجاح الريادي".

ولغرض اختبار الفرضية الفرعية نلاحظ أن العلاقة التأثيرية بين بُعد التعلم التنظيمي في متغير النجاح الريادي كانت تتمثل بقيمة (USRW) إذ بلغت 0,591، أما القيمة المعيارية (SRW) فبلغت 0,621، كما أن قيمة p (0.006) التي ظهرت أقل من 0.05 لهذه العلاقة التي تدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد التعلم التنظيمي في متغير النجاح الريادي. كما يمكن ملاحظة أن العلاقة التأثيرية بين بُعد اللقاح التنظيمي في متغير النجاح الريادي تمثلت بقيمة المعلمة المقدره غير المعيارية (USRW) إذ بلغت 0,576، أما القيمة المعيارية (SRW) فقد بلغت 0,777، كما أن قيمة p (0.005) والتي ظهرت أقل من 0.05 لهذه العلاقة والتي تدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد اللقاح التنظيمي في متغير النجاح الريادي. كذلك يمكن ملاحظة أن العلاقة التأثيرية بين بُعد الذاكرة التنظيمية في متغير النجاح الريادي كانت تتمثل من خلال قيمة المعلمة المقدره غير المعيارية (USRW) إذ بلغت 0,549، أما القيمة المعيارية (SRW) فقد بلغت 0,676، كما أن قيمة p (0.004) التي ظهرت أقل من 0.05 لهذه العلاقة والتي تدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد الذاكرة التنظيمية في متغير النجاح الريادي. وكذلك يمكن ملاحظة أن العلاقة التأثيرية بين بُعد الخلايا المناعية في متغير النجاح الريادي كانت تتمثل من خلال قيمة المعلمة المقدره غير المعيارية (USRW) إذ بلغت 0,693، أما القيمة المعيارية (SRW) فقد بلغت 0,802، كما أن قيمة p (0.004) والتي ظهرت أقل من 0.05 لهذه العلاقة والتي تدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد الخلايا المناعية في متغير النجاح الريادي.

أخيراً يلاحظ أن العلاقة بين بُعد المقارنة المرجعية في متغير النجاح الريادي كانت تتمثل من خلال قيمة المعلمة المقدره غير المعيارية (USRW) فقد بلغت 0,835، أما القيمة المعيارية (SRW) فقد بلغت 0,842، كما أن قيمة p (0.004) التي ظهرت أقل من 0.05 لهذه العلاقة والتي تدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد المقارنة المرجعية في متغير النجاح الريادي. ومن خلال ما سبق نستنتج قبول الفرضية الفرعية التي نصها " يوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أبعاد المناعة التنظيمية المكتسبة ومُجتمع وأبعاد النجاح الريادي منفردة".



الشكل (5) تأثير أبعاد متغير المناعة التنظيمية المكتسبة منفردة في النجاح الريادي

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

1. تحقق وجود علاقتي ارتباط وتأثير طردية معنوية بين المناعة التنظيمية المكتسبة والنجاح الريادي في الكليات المبحوثة، أي أنه كلما أمتلك الميدان المبحوث الأطر البنائية للمناعة التنظيمية والمتمثلة بالتعلم التنظيمي واللقاح التنظيمي والذاكرة

التنظيمية والخلايا المناعية والمقارنة المرجعية كلما أدى ذلك إلى تعزيز قدرته على تحقيق النجاح الريادي، أي أن تحقيق النجاح الريادي إنما يرتبط بعدة أمور ومنها الأهتمام المتزايد بالثقافة التنظيمية المشجعة للتعلّم التنظيمي والمعززة بالمعرفة المتخصصة التي تشكل رصيد الكلية من المهارات والقدرات والمعلومات والمعرفة التي تستخدمها لمواجهة المستجدات البيئية المستمرة والمليئة بالتحديات.

2. تحقق وجود علاقتي ارتباط وتأثير طردية معنوية بين بُعد التعلم التنظيمي والنجاح الريادي، ويفسر ذلك بتشجيع ثقافة التعلّم المستمر بين التدريسيين ودعمهم لتبني أفكار ومدخل جديدة في أداء العمل، والاستفادة من التجارب التي مروا بها لتحسين أدائهم الحالي والمستقبلي إنما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين أداء الكليات وبالتالي تحقيقها للنجاح الريادي.
3. تحقق وجود علاقتي ارتباط وتأثير طردية معنوية قوية بين بُعد اللقاح التنظيمي و النجاح الريادي وهذا يعني أن إدارة الكليات المبحوثة تلجأ إلى تعزيز عملياتها وأنشطتها عبر إقامة علاقات تعاون مع الجامعات الأخرى وأشراكها الجهات الاستشارية الخارجية لأيجاد الحلول لمشكلات العمل التي قد تواجهها مما يجعل منها محصنة أمام المستجدات البيئية المختلفة ويمكنها من تحقيق النجاح الريادي.
4. تحقق وجود علاقتي ارتباط وتأثير طردية معنوية بين بُعد الذاكرة التنظيمية و النجاح الريادي، وهذا يعني أن قيام إدارة الكليات المبحوثة باسترجاع الحالات المشابهة التي تعرضت لها في الماضي لتستفيد منها في حل مشكلات الحاضر، وامتلاكها لنظام فاعل لحفظ السجلات والتي يمكنها من مواجهة المخاطر التي تهددها عبر التحصينات الدفاعية لها مما يؤدي إلى تحقيق النجاح الريادي لها.
5. تحقق وجود علاقتي ارتباط وتأثير طردية معنوية قوية بين بُعد الخلايا المناعية والنجاح الريادي، ويمكن تفسير ذلك باهتمام بإدارة الكليات المبحوثة بأجواء العمل فيها عبر تمكين التدريسيين من حل مشكلات العمل المعقدة بأنفسهم واكتسابها الخبرات عبر توظيفها لتجارب الجامعات المنافسة جعلها تكتسب مناعة تنظيمية عززت من سعيها إلى تحقيق النجاح الريادي.
6. تحقق وجود علاقتي ارتباط وتأثير طردية معنوية قوية بين بُعد المقارنة المرجعية والنجاح الريادي وهذا يعكس لنا اهتمام إدارة الكليات المبحوثة بمقارنة مؤشرات أدائها مع مؤشرات أداء الجامعات المناظرة فضلاً عن قيامها بتحليل عوامل نجاح الجامعات الرائدة والاستفادة منها في تعزيز أدائها، فضلاً عن تبنيها لثقافة تنظيمية موجهة لحل المشكلات ومواجهة التهديدات إنما يؤدي إلى تحقيق النجاح الريادي لها في ظل التحديات والظروف الراهنة.

ثانياً: المقترحات

1. زيادة اهتمام إدارة الكليات المبحوثة بمضامين العلوم الإدارية والسلوكية لما لذلك من انعكاس في تعزيز قدرتها على تجاوز التحديات التي تواجهها والوصول بها إلى النجاح والاستمرار والنمو والتطور فالمواضيع الإدارية التنظيمية والاستراتيجية المعاصرة (مثل المناعة التنظيمية المكتسبة والنجاح الريادي) تساهم في تحقيق أهداف المنظمات على إختلاف أنواعها وتقدم لإدارة الميدان سيناريوهات مرنة يمكن الاستعانة بها في مواجهة تحديات البيئة.
2. زيادة الأهتمام بالأفراد العاملين عامة وبالتدريسيين خاصة فهم المورد البشري الذي يحقق القيمة للكليات العاملين فيها بما يمتلكونه من معرفة ومهارات وخبرات، مع ضرورة تعزيز قدراتهم وامكانياتهم في العمل فهم الطاقة المنتجة التي تعزز بادائها مناعة الكلية.
3. الأستفادة من خبرة التدريسيين في الجامعات الحكومية، فهذا من شأنه أن يعزز المستوى العلمي للكليات ويسهم في إثراء ذاكرتها التنظيمية بالخبرة والتنوع.
4. اللجوء إلى إقامة علاقات الشراكة بين الكليات الأهلية والجامعات الرائدة للاستفادة من تجاربها ومحاولة الوصول إلى مستويات أداء تضاهي أداء الجامعات المرجعية.
5. الأهتمام ببيئة العمل ونوعيتها لتشجيع الأفراد العاملين في الكليات الأهلية على إخراج ما لديهم من طاقات إبداعية وفكرية وعلمية وأنتاجية تسهم في بناء مكانة تنظيمية مرموقة للكلية في الوقت الراهن وتصنع مستقبل متميز للكلية.

المصادر

1. الطائي، يوسف حبيب، (2023)، المناعة التنظيمية مفهوم معاصر في الفكر الإداري، النجف الاشرف، العراق، منشورات مكتبة دار السلام القانونية.
2. الطائي، يوسف حبيب، (2009)، الشراكة ودورها في تحقيق المناعة التنظيمية، دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري القطاع الصناعي، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، العدد (28)، 1-28.
3. أسعد، بارزان صالح، وحמיד، شكور مجيد، (2023)، دور التعلم الاستراتيجي في تعزيز المناعة التنظيمية: بحث تحليلي لآراء المديرين في عدد من المستشفيات الخاصة في مدينة اربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، Vol. 19, No. 61, Part (1): 317-339.
4. الثابت، أحمد سمير نايف نعمان، (2020)، تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي (دراسة استطلاعية في شركة ديالى العامة)، مجلة الفنون والأدب وعلوم الأنساب والاجتماع، العراق، 1(53)، 308-328.
5. اليساري، صلاح مهدي عباس، ومرداد، رافد فاضل، (2021)، أثر الأطر البنائية لنظام المناعة التنظيمية المكتسبة في تحقيق النزاهة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة منتسبي وزارة الداخلية مديرية شرطة محافظة كربلاء، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العراق، العدد (69) المجلد 17.
6. المصري، نضال حمدان، والأغا، محمد أحمد، (2021)، أثر الذكاء الاصطناعي في مجال تكنولوجيا الاتصال على المناعة التنظيمية في ضوء خصائص الاعلام الرقمي كمتغير وسيط بالجامعات الفلسطينية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، (1)8.
7. أبو شقفة، عوني نبيل، (2022)، أثر القيادة الرنانة في تعزيز المناعة التنظيمية: دراسة ميدانية في المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.
8. علي، أمل غازي، (2022)، تأثير مقدرات الموارد البشرية في النجاح الريادي، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة الجامعة العراقية، (3)56، 480-476.
9. محجوب، جمال الدين محمود، (2023)، أثر الكفاءة الذاتية الريادية على النجاح المهني الريادي للعاملين في شركات الأدوية بمحافظة الدقهلية: الدور المعدل للشخصية الاستباقية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مصر، (1)37، 435-375.

10. Assayah, A. A. M. (2020). Organizational Immunity and its Effect on Strategic Technological Change Options A Field Study at Jordanian Industrial Companies Listed in Amman Stock Exchange. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(5), 1-10.
11. Zadayannaya, L. (2012). Organizational memory systems as a source of learning for new employees in an innovative context.
12. Lepoutre, J. M., & Valente, M. (2012). Fools breaking out: The role of symbolic and material immunity in explaining institutional nonconformity. *Academy Of Management Journal*, 55(2), 285-313.
13. Bhattarai, R. K. (2016). Empathic Actors Strengthen Organisational Immunity to Industrial Crisis: Industrial Actors' Perception in Nepal. *Outlines. Critical Practice Studies*, 17(1), 109-128.
14. Mahmood, Z. K., & Adel–Al-Jader, S. (2021). Servant Leadership and Their Impact in Organizational Immune System: Analytical Research. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(6), 3961-3973.
15. Al-Kalkawi, A. H. K., & Qasim, Z. N. (2021). The Impact of the Knowledge Management processes in the Organizational Immune Systems,
16. Alosani, M. S., Al-Dhaafri, H. S., & Yusoff, R. Z. B. (2016). Mechanism of benchmarking and its impact on organizational performance. *International Journal of Business and Management*, 11(10), 172-183.
17. Abd Rani, S. H., & Hashim, N. (2013). Concept of entrepreneurial success among women entrepreneur in Malaysia, Conference on business management research EDC, University utara Malaysia, Sintok, 499-507.
18. Eriksson, J., & Li, M. (2012). Success factors of entrepreneurial small and medium sized enterprises in the Gnosjö municipality. (Master Thesis, Malardalen University Sweden).
19. Gorgievski, M. J., Ascalon, M. E., & Stephan, U. (2011). Small business owners' success criteria, a values approach to personal differences. *Journal of small business management*, 49(2), 207-232.
20. Prajawati, M. I., Wahjoedi, W., & Sunaryanto, S. (2020). Definition of success according to women entrepreneur in Malang, Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 747-753.
21. Razmus, W., & Laguna, M. (2018). Dimensions of entrepreneurial success: A multilevel study on stakeholders of micro-enterprises. *Frontiers in psychology*, 9, 791.
22. Stroe, S., Parida, V., & Wincent, J. (2018). Effectuation or causation: An fsQCA analysis of entrepreneurial passion, risk perception, and self-efficacy. *Journal of Business Research*, 89, 265-272.
23. Juhdi, H. N., Hong, T. S., & Juhdi, N. (2015). Market Orientation and Entrepreneurial Success: Mediating Role of Entrepreneurial Learning Intensity. *Jurnal Pengurusan*, 43(1),27-36.
24. Reijonen, H., & Komppula, R. (2007). Perception of success and its effect on small firm performance. *Journal of small business and enterprise development*, 14(4), 689-701.
25. Othman, N., Hashim, N., & Ab Wahid, H. (2012). Readiness towards entrepreneurship Education: Students and Malaysian universities. *Education+ Training*, 54 (8/9), 697-708.
26. Emmons, R. A. (2009). *Grateful Personality. Personality, identity, and character: Explorations in moral psychology*, Cambridge university Press.
27. Schneider, K., Bach, C., Wagner, K., Blacher, D., & Thöle, L. (2017). Promoting the entrepreneurial success of women entrepreneurs through education and training. *Science Journal of Education*, 5(2), 50-59.