

تاريخ الاستلام: 2023/01/16 تاريخ القبول: 2023/05/08 تاريخ النشر: 2023/06/18

آسيا الشيخ^{*1}

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي (الجزائر)

مخبر مشكلات اجتماعية في مجتمع جزائري

Email : Chikh.assia@univ-oeb.dz

زهير بوضرسة²

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي (الجزائر)

مخبر مشكلات اجتماعية في مجتمع جزائري

Email: Bouderssa.zoheir@univ_oeb.dz

الملخص:

تهدف من خلال هذه الورقة البحثية الى تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه عملية التشارك المعرفي في تعزيز نظم المناعة التنظيمية، حيث تعتبر هذه الأخيرة استعارة مجازية من النظام المناعي البيولوجي الذي يفترض أن المؤسسة تملك نفس دورة حياة الكائن الحي ولها جهازها المناعي حيث يبدأ عمل هذه الأنظمة الدفاعية عند التعرض للأخطار والتهديدات فتجد المؤسسات نفسها مرغمة على تطوير اساليبها واستراتيجياتها لإدارة تلك الأزمة، ومن بين تلك البدائل الاستثمار في أصولها المعرفية عن طريق توارث الخبرات ومشاركتها والتي يتم من خلالها تقوية نظم المناعة التنظيمية للمؤسسات ، لذلك يبين هذا الإطار النظري الدور الإيجابي لأبعاد التشارك المعرفي والمتمثلة في (الثقافة التنظيمية، الثقة التنظيمية ، تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، التفاعلات بين الأفراد) في تعزيز نظم المناعة التنظيمية بنوعها : النظام المناعي الطبيعي المتمثل في (البصمة الوراثية) والنظام المناعي المكتسب والمتمثل في (الذاكرة التنظيمية، اللقاح التنظيمي، التعلم التنظيمي)

الكلمات المفتاحية: التشارك المعرفي، البصمة الوراثية، اللقاح التنظيمي، النظم المناعية.

Abstract:

Through this paper, we aim to shed light on the role played by the process of knowledge sharing in strengthening the regulatory immune systems. The latter is a metaphor for the biological immune system which assumes that the institution has a similar life cycle to a living being with its own immune system so the defense mechanism functions when exposed to danger and threats consequently. Institutions find themselves urged to develop their methods and strategies to manage such crisis, and among those alternatives is investing in their knowledge assets. That is to say inheriting and sharing experiences, are of paramount importance in paving the way for a stronger organizational immune system. Therefore, this theoretical framework shows the positive role of the dimensions of knowledge sharing represented in numerous factors like Organizational culture, organizational trust, information and communication technology, interactions between individuals) these dimensions enhance regulatory immune systems of both types: the natural immune system represented by (genetic fingerprint) and the acquired immune system represented by (organizational memory, regulatory vaccine, organizational learning).

Keywords: Knowledge sharing, the genetic fingerprint (DNA), the immune system, the organization vaccine.

مقدمة:

تعيش المؤسسات تحول ديناميكي مستمر يرجع في جزء منه الى بيئتها الداخلية و في الجزء الآخر الى طبيعة البيئة التي تحيط بها والتي تتميز بالتعقيد والتغير وكثرة التحديات والتهديدات، والتي تسعى المؤسسة لمواجهتها و التغلب عليها من اجل ضمان بقائها واستمرارها، وقد ظهرت مفاهيم جديدة تساعد على تقديم تفسير لعملية التكيف مثل نظم المناة التنظيمية والتي تعتبر استعارة مجازية من النظام المناعي البيولوجي حيث يفترض أن المؤسسة تملك نفس دورة حياة الكائن الحي ولها جهازها المناعي المحمل بالبصمة الوراثية للمؤسسة (اسم وهوية) وكذلك نظام دفاعي مكتسب يتمثل في الذاكرة التنظيمية، اللقاح التنظيمي، التعلم التنظيمي، هذه النظم تعمل كجدار دفاعي اتجاه الأخطار والأزمات، ومع التطور المعرفي للمجتمعات وما يصحبه من تعقيدات بيئية تلجأ المؤسسات إلى بدائل جديدة ومنها الاستثمار في الأصول المعرفية للمورد البشري الذي يعتبر أساس العملية العلاجية ويتم ذلك من خلال مشاركة المعرفة وتوارث الخبرات فهي بمثابة جدار واقى من الفيروسات المتواجدة والمحيطة في بيئة العمل ومن هذا المنطلق تم البحث في الدور الذي تلعبه عملية التشارك المعرفي بأبعاده (الثقة، الثقافة، تكنولوجيات المعلومات والاتصال، التفاعلات بين الأفراد) في تعزيز وتقوية الجهاز المناعي الطبيعي (الجينات التنظيمية) والمكتسب (الذاكرة التنظيمية، اللقاح التنظيمي، التعلم التنظيمي)

الإطار المعرفي لمشاركة المعرفة: قبل الحديث عن هذا المفهوم لا بد ان تطرق لمفهوم إدارة المعرفة لان التشارك يعتبر عنصر من عناصر هذه الإدارة.

1. تعريف إدارة المعرفة:

قد وردت تعاريف كثيرة تحاول أن تحدد معالمها بدقة فمنهم من رأى انها بأنها مجموعة من المداخل والعمليات الواضحة والمحددة على نحو جيد تهدف إلى اكتشاف وظائف المعرفة الخطرة، الايجابية منها والسلبية، في مختلف أنواع العمليات، وإدارتها وتحديد الاستراتيجيات الجديدة وتعزيز إدارة الموارد البشرية. (إ. ماضي، ا. بعجاج، ع. برطال، 2019، ص112).

الملاحظ من خلال هذا التعريف أن إدارة المعرفة تلك العملية التي من خلالها نتعرف على الجوانب السلبية والاييجابية في الإدارة والبحث عن مختلف الاستراتيجيات التي تعزز إدارة الافراد من خلال معرفة ومشاركة خبراتهم.

كذلك أعطى الدكتور نجم عبود نجم مدخلين أساسيين لإدارة المعرفة الأول موجه للمعرفة الصريحة والمعلومات وتكنولوجيا المعلومات والثاني موجه للمعرفة الضمنية والتفاعل الإنساني والافراد (ن. عبود نجم، 2009، ص494).

الملاحظ من خلال هذا التعريف انه ميز بين نوعين من المعارف الأولى هي المعرفة الصريحة التي تتم فيها استخدام التكنولوجيا في المؤسسات مثل البرمجيات والبريد الالكتروني أما النوع الثاني فهو المعرفة الضمنية المتواجدة في عقول الأفراد الذين يشاركون خبرتهم.

أما عبد الرحمان جاموس فقد عرفها بأنها مجموعة من الاستراتيجيات والتراكيب التي تعظم من الموارد الفكرية والمعلوماتية من خلال قيامها بعمليات شفافة وتكنولوجية تتعلق بإيجاد وجمع ومشاركة وإعادة تجميع واستخدام المعرفة بهدف إيجاد قيمة جديدة لتحسين الكفاءة والفعالية الفردية والتعاون في المنظمة لزيادة الابتكار. (ع. الجاموس، 2013، ص60)

يتبن لنا من هذا التعريف ان إدارة المعرفة كل ما يهدف الى تحقيق الإبداع من خلال رفع الكفاءة والفعالية التي تتم عن طريق التسيير الجيد للمعارف ومشاركتها.

في حين أكد هيثم علي حجازي على انها قدرة المنظمة على توليد معرفة جديدة ونشرها في مختلف انحاء المنظمة وجعلها جزءا لا يتجزأ من منتجاتها وخدماتها ونظمها (ه. حجازي، 2014، ص50).

في حين الملاحظ من خلال هذا التعريف انه أضاف بعدا هاما من عمليات إدارة المعرفة فبالإضافة الى نشر وتوزيع وقاسم وتخزين المعرفة نجد توليد المعرفة وخلق معارف جديدة لتسهيل ادارتها.

وعليه ومن خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن إدارة المعرفة هي تلك الاتجاه الإداري الحديث التي أصبح أكثر من ضرورة في أي مؤسسة، لأن هذه الأخيرة تعتمد على نهج المعرفة لضمان نجاحها وتميزها، فهي بذلك تعتبر عملية إدارية تقوم بتحديد المعرفة وتطويرها ونقلها والحفاظة عليها من أجل استرجاعها وقت الحاجة.

2. تعريف التشارك المعرفي:

من بين تعاريف التشارك نذكر ما يلي:

- عملية نقل ونشر المعرفة الخاصة بالمنظمة أو الوحدة وتوصيلها إلى الأفراد المعنيين باستخدام الأدوات والوسائل المخصصة للقيام بهذه الأنشطة كإنترنت ووسائل التوزيع الإلكترونية والوسائط المتعددة. (ع. جيجق، وز. جيجق، 2017، ص213).
- يتبين من خلال هذا التعريف ان مشاركة المعرفة أي مشاركة الخبرات والمعلومات متعلقة بالمؤسسة ونقلها وتوزيعها على اشخاص اخرين باستخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال.
- في حين هناك تعريف اخر يعتبر التشارك المعرفي ينطوي على مجموعة من السلوك الذي يساعد على تبادل المعرفة المكتسبة، فالمنظمة تنظيما اجتماعياً في إنشاء المعرفة الصريحة والضمنية ومشاركتها ونقلها كونها تمثل قدرة أعضاء المنظمات على الجمع وتبادل المعرفة التي ستحدد معدل تقديم المنتجات والخدمات الجديدة فسوف تسهم القدرة على تشارك المعرفة داخل المنظمة مثل تقاسم المعرفة والخبرة للتعامل مع المهام المعقدة في الاداء التنظيمي. (ن. عبد الستار محمود، وس. مانع فاضل، 2019، ص212)
- في حين نجد تعريف يؤكد على ان التشارك المعرفي عملية تبادل مستمر لمجموع المعارف الضمنية والصريحة داخل المنظمات وخارجها، من أجل رفع مستوى الرصد المعرفي فيها وخلق معارف جديدة (ح. قوادري، وم. خالدي، 2021، ص191)
- الملاحظ من خلال هذين التعريفين ان التشارك المعرفي يتضمن بعدين اساسين وهما المعرفة الضمنية المتعلقة بالأفراد والمعرفة الصريحة متعلقة بالمؤسسة وفي كلتا الحالتين لا بد من نشر وتوزيع ونقل هذه المعارف.
- ويعرف أيضا على أنه عملية اتصالية، يتم فيها مناقشة المعارف وتبادلها من خلال التفاعل المباشر، وعن طريق الأنترنت، بغرض رفع قيمة المعرفة الموجودة. كما أن ادارة المعلومات تشارك في المعرفة هو وسيلة لامتصاص المعرفة من خلال الخبرة والبحث المنتظم، والمعرفة وتخزينها للوصول إليها بسهولة وتحويلها ونشرها (ج. أقطي، 2014، ص47)
- الملاحظ من خلال هذا التعريف ان مشاركة المعرفة تتم عن طريق الاتصال او التفاعل بين طرفين المرسل والمستقبل من خلال أدوات مختلفة من اجل نشرها وتقاسمها بين مختلف الفاعلين في المؤسسة

- نستنتج من خلال التعاريف السابقة أن مشاركة المعرفة هو عبارة عن استراتيجية من استراتيجيات إدارة المعرفة، التي تتضمن تحويل ونقل مختلف أنواع المعرفة وتقاسمها مع الآخرين، وهذا لا يتم إلا من خلال توفر الموارد البشرية الفعالة والتميزة التي تسهل عملية نشر تلك المعارف مما يشجع على نشر روح التعاون بين الأفراد.

1.2 أهمية التشارك المعرفي:

إن لمشاركة المعرفة أهمية ووزن كبير في مؤسسات اليوم خصوصا ان هذه الأخيرة تتجه نحو ما يعرف بإدارة المعرفة لمواكبة الركب الحضاري حيث تلجأ اغلب مؤسسات إلى تطبيق استراتيجيات مشاركة المعرفة لتسير إدارتها ورفع كفاءتها وتكمن أهمية مشاركة المعرفة في: (ج. اقطي، 2014، ص49)

- يساعد التشارك المعرفي على رفع الإنتاجية وزيادة الفعالية وبالتالي تزيد معدلات أداء العمال والجودة في العمل مما يدفع الى الإبداع والابتكار.
- يساعد التشارك المعرفي على تحسين مهارات الافراد داخل المؤسسات وبالتالي يساعد على تطوير أساليب اتخاذ القرار.
- يساهم التشارك في المعرفة الى خلق ميزة تنافسية بين المؤسسات من خلال اختيار أفضل الموارد البشرية لشغل المناصب الإدارية للاستفادة من خبراتهم وملكاتهم الفكرية أي الاستثمار في راس المال الفكري، وبالتالي انخفاض تكاليف تدريب وتكوين العمال.
- يساعد التشارك المعرفي على زيادة استخدام تكنولوجيات الاعلام والاتصال ومحاولة تطوير هذه الوسائط ليسهل نقل الخبرات والمعلومات.

وعليه وبناء على ما سبق فان مشاركة المعرفة تعزز العمل والتعاون الجماعي بين العمال من خلال الثقة المتبادلة بين اعضائها مما يدفعها الى تبني استراتيجيات دفاعية ضد الاخطار الخارجية، والتغلب عليها.

2.2 أبعاد التشارك المعرفي:

لقد تعددت الأطر النظرية في دراسة ابعاد التشارك المعرفي ولكن فيما يخص الدراسة الحالية فقد اعتمدنا على الابعاد التالية على اعتبار ان لها دور حيوي في تقوية الجهاز المناعي التنظيمي والتي تتمثل في (الثقة، تكنولوجيات المعلومات والاتصال، التفاعلات بين الافراد، الثقافة التنظيمية)

1.2.2 الثقة: تعتبر الثقة من بين المفاهيم الحديثة التي شاع استخدامها في إدارة المعرفة ومشاركتها حيث ان نقل التجارب والخبرات بين الافراد في المؤسسات لا يتم بالصورة الصحيحة إذا لم يتوفر عنصر الثقة المتبادلة بينهم، حيث عرفت على أنها (م. إسماعيل محمد يوسف، 2020، ص552-553) علاقة بين شخصين او أكثر سواء كان هذين الشخصين طبيعيين أو معنويين حيث يقوم أحدهما بسلوك يجعله مصدر ثقة، فهي سلوك مقصود يتميز بالأصالة وعدم الشك في اهداف المؤسسة وقراراتها ولوائحها وإجراءاتها أي بجميع الافراد داخل محيط العمل فهي تتميز بجملة من الخصائص كالنزاهة، الالتزام، الجدارة.

2.2.2 تكنولوجيا المعلومات والاتصال: إن نشر المعرفة بشكل كفي وسهل هو الضمانة لتحقيق عائد مقابل الجهود والتكاليف المبذولة من طرف المؤسسات، ولعل التقنيات الإلكترونية الحديثة وأنظمة المعلومات باتت تلعب دورا متميزا في إيصال المعرفة (ح. موسى قاسم البنا، ون. الخفاجي، 2014، ص)، عن طريق مجموعة من الأجهزة والأدوات التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ثم استرجاعها وكذلك توصيلها عبر أجهزة الاتصالات المختلفة إلى أي مكان في العالم، لذلك يمكن القول أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي تفاعل بين ثلاث عناصر أساسية من الحواسيب التي تتضمن البرامج والتطبيقات ووسائط الاتصال الحديثة ورأس المال البشري (ر. أنساعد، ا. صديقي، وح. قمرى، 2021، ص466) وهذا ما يضمن التنفيذ الناجح لمشاركة المعرفة وتحقيق أهداف المؤسسة.

3.2.2 التفاعلات بين الأفراد: لضمان نجاعة عملية مشاركة المعرفة في المؤسسات لا بد من توفر شبكة من التفاعلات بين الافراد سواء كان ذلك بطريقة رسمية او غير رسمية هذا التفاعل يعزز روح التعاون الجماعي بين الافراد وكذلك خلق دافعية للعمل كفريق مما ينشر الثقة في بيئة العمل، فكلما كانت التفاعلات الاجتماعية إيجابية كلما زاد التدفق التلقائي للمعلومات والمعارف (أ. سمير نايف نعمان الثابت، 2020، ص315)

4.2.2 الثقافة التنظيمية: يعد مفهوم الثقافة التنظيمية من بين المفاهيم التي تكتسب أهمية بالغة في الفكر المؤسساتي على اعتبار أن لكل مؤسسة شخصية تنفرد بها عن غيرها ، فإذا سلمنا القول بأنها مجموعة من الطقوس والرموز والعادات والتقاليد ، المعايير والقيم السائدة في بيئة العمل فهي بذلك تصبح عنصرا أساسيا يعبر عن هوية المؤسسة ، إذن الثقافة التنظيمية تعبر عن طريقة

تفكير العاملين في المؤسسة وتتوارث هذه العقائد عبر الأجيال التنظيمية وهذا يتم في ظل مشاركة المعرفة ونقلها عبر الوحدات التنظيمية وهذا من أجل المحافظة على الكيان المؤسساتي وكذلك خلق ثقافة تكيفية تمكن الافراد العاملين في المؤسسة من الالتزام والولاء التنظيمي (ع. ذرة، م. غريب، وآ. باعمر، 2018، ص8)

3.2 أنواع مشاركة المعرفة: ميز (ا. ميروك إبراهيم، 2019، ص33) بين نوعين من مشاركة المعرفة:

1.3.2 المعرفة الضمنية: وهي كل معرفة موجودة في عقول البشر، تتميز بدرجة عالية من الفردية والذاتية، تأتي من التجربة القائمة على التطبيق، من الصعب الاستلاء عليها والوصول إليها بدقة غير منظمة ومن الصعب أن نرى جميع نسقها وأن نضفي عليها الطابع الرسمي أو كتابتها، يتم نقلها او الحصول عليها عن طريق الرواية أو الحوار، تكتسب بالتعلم من الخبراء.

2.3.2 المعرفة الصريحة: تعرف بأنها المعرفة الاكاديمية، منظمة وموثقة يطغى عليها طابع الرسمية، يتم نقلها ومشاركتها وتخزينها، مكتسبة من خلال التعليم والإلقاء والتكرار موجودة في الكتب والمجالات والأبحاث والدوريات يمكن الوصول إليها بشكل واع ومدرك، مخزنة بقواعد البيانات في المؤسسة. وعليه نستنتج أن المعرفة الضمنية هي المعارف الخفية التي توجد في كيانات الافراد والتي لا يمكن الحصول عليها إلا إذا أراد هذا الفرد مشاركته خبراته، اما المعرفة الصريحة هي المعرفة المعلن عنها والمتواجدة في المؤسسة ويمكن مشاركتها بطريقة سهلة وسلسة.

الإطار المعرفي للنظم المناعية:

1. نظم المناعة التنظيمية:

إن مبادئ إدارة الأزمات التقليدية لم تعد تنفع المؤسسات بعد الآن لأنها تواجه تعقيدات وأزمات جديدة باستراتيجيات قديمة، ومع بداية كل عصر تولد مفاهيم إدارية جديدة تواكب تطورات العصر وتتكيف مع متغيراته ومن بين المفاهيم المستحدثة مفهوم نظم المناعة التنظيمية وهي استعارة مجازية لنظم المناعة البيولوجية (ر. عبد المجيد عثمان، 2016، ص3). حيث يعتبر (دوكوس) هو أول من أطلق مصطلح نظم المناعة التنظيمية في كتابه (المنظمة الحية) حيث تحدث فيه عن البيئة المضطربة وفيه أكد على ضرورة التعامل مع المؤسسات على أنها كائنات حية وليست آلات اقتصادية، حيث أخذ بفكرة المحاكاة بين الجهاز المناعي لجسم الانسان والجهاز المناعي للمؤسسة فمثلما جسم الانسان يمتلك مناعة ضد الفيروسات والأمراض فالمؤسسة أيضا تمتلك نفس الجهاز

المناعي لمواجهة الأزمات والتهديدات الداخلية او الخارجية التي تتعرض لها. (ع. حسن فاضل، 2021، ص 327-350)

لذلك تعرف نظم المناعة التنظيمية بأنها: نظام يقوم على حماية الكيان الإداري من أي خطر تهدد بقاءه أو يمنعه من ممارسة وظائفه على أكمل وجه، فعمد إصابة المؤسسة بخطر او كارثة او فيروس بيئي فإن اول ضرر يلحق بها هو تآكل النسيج الثقافي والاجتماعي للمؤسسة مما يكلفها خسائر فادحة. (ن. بنت خلف الحضرمي، 2022، ص33)

- الملاحظ من خلال هذا التعريف ان المؤسسة تمتلك جهازا مناعيا قادرا على مواجهة الامراض التنظيمية التي تعترض المؤسسة، تهدد بقائها والهدف من هذا الجهاز هو محاولة التكيف مع المستجدات لضمان سيرورتها وتحقيق أهدافها. وهناك تعريف آخر لنظم المناعة التنظيمية يؤكد فيه على أنها: مجموعة من العمليات والآليات الداخلية التي تم تقويتها لحماية المؤسسات من الأخطار التي تم تشخيصها والقضاء عليها. (أ. السمان، وز. غازي دندون الدباغ، 2020، ص73).

- يتبين من خلال هذا التعريف ان الجهاز المناعي التنظيمي يقوم أساسا من اجل المقاومة التغيرات الفجائية وهو يتكون من مجموعة من العمليات والاستراتيجيات الدفاعية التي تقاوم الاخطار والتهديدات.

في حين أكد (أ. النقيرة، 2021، صفحة 236) على أنها مجموعة من الإجراءات والضوابط التي تعمل بمثابة حاجز واقى يحمي المؤسسات من التهديدات والاطار المحدقة بها سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي لأن هذا النظام المناعي يقوم على أسس أولها إدراك المبكر للامتات ثانيا الدفاع عن مقومات المؤسسة ليتم في الأخير تسجيل الأحداث التي مرت بها المؤسسة أي تتعلق بالذاكرة التنظيمية.

- نستنتج من هذا التعريف على انه لا يختلف اثنين في ان نظم المناعة التنظيمية هي الجهاز الدفاعي للمؤسسة حيث يقوم بعمله عند ظهور اول إرصاصات لازمة والعلامات المنذرة لحدوثها فهو يستجيب تلقائيا للمحافظة على الكيانات التنظيمية وهذا راجع إلى الذاكرة التنظيمية التي تقوم بحفظ جميع المحطات التي مرت بها المؤسسات اثناء سيرورتها التنظيمية فالذاكرة تعمل وتحفز اثناء حدوث الازمة لتسترجع كل الاحداث وهذا هو المضاد الحيوي لعلاج الازمة، فكلما كانت الذاكرة التنظيمية فعالة كلما زاد عمل الجهاز المناعي التنظيمي.

أما (ب. طالب، م. علوان، وع. فرحات، 2015، ص 49-48) فقد عبر عن ماهية نظم المناعة التنظيمية بمصطلح القدرة على إزالة الدخلاء، ويمكن حصرهم في جميع العوامل الضارة التي تعوق مسار المؤسسة وتعمل كحائل لتحقيق أهدافها وصنف ثلاث أنواع من الدخلاء (دخلاء خارجين، دخلاء داخليين، الهرم الداخلي) وعليه لابد للمؤسسة من حماية نفسها من هؤلاء الغرباء وأن أي عامل يسبب أزمة خطيرة يؤدي إلى موت المؤسسة.

- نستنتج من هذا التعريف ان المؤسسة تتعرض للدخلاء والغرباء يكونون من داخل المؤسسة او من خارجها فأى هجمة من هؤلاء الدخلاء تعرضها لأضرار وخيمة لذلك لابد من تقوية الجهاز المناعي التنظيمي عن طريق معرفة طبيعة ونوعية الدخيل ان كان فايروس او كارثة او افراد.

- وعليه ومن خلال ما سبق ذكره فإن نظم المناعة التنظيمية هي كل الاستراتيجيات الدفاعية التي تتبناه المؤسسات والتي تعمل بمثابة جدار واقى ضد الأزمات التي تتعرض له وخاصة المفاجئة منها، إن خير مثال عن الأزمات هي جائحة كوفيد 19 التي اجتاحت مؤسسات العالم فهناك مؤسسات بقيت ثابتة بسبب الجهاز المناعي التي تمتلكه ووجدت الخيارات الاستراتيجية البديلة لمعالجة الازمة، وهناك مؤسسات أخرى زالت اندثرت بسبب ضعف او خمول في الجهاز المناعي.

2. أهمية نظم المناعة التنظيمية:

تكتسي هذه النظم المناعية أهمية بالغة في المؤسسات لأن بيئة العمل هي بيئة متغيرة ومعقدة تعترتها مستجدات كثيرة لذلك لابد من تقوية الأنظمة الدفاعية ضد الأمراض التنظيمية لتحقيق

الاستمرارية والديمومة وتكمن أهميتها فيما يلي: (ن. بنت خلف الحضرمي، 2022، ص 42)

- إن اهتمام مؤسسات اليوم في ظل الأمراض التنظيمية بمستقبلها الصحي زاد من فاعلية النظم المناعية باعتبارها منهجية متكاملة لمواجهة التغيرات الحادة والمفاجئة.
- قدرة هذه النظم المناعية على تحصين المؤسسة من الأزمات سواء داخلية او خارجية، طويلة الأمد او قصيرة لتحقيق التكيف وتعزز المرونة التنظيمية.
- تساعد في زيادة الاستقرار في الأنساق الفرعية وبالتالي المحافظة على النسق الكلي ليتحقق التوازن التنظيمي.

- تعتبر خطوة إيجابية تساهم في وضع البدائل والخيارات الاستراتيجية والقرارات الفعالة للخروج من الأزمة.
- تزداد أهميتها عندما تصبح للمؤسسة شخصية وهوية ومكانة خاصة بها تنافس بها مثيلاتها وبالتالي تحقق الميزة التنافسية.

أما (ر. عبد المجيد عثمان، 2016، ص22) فقد حدد أهميتها فيما يلي: استحداث آليات جديدة للتنبؤ بالبيئة الخارجية ومحاربة تهديداتها، وكذلك مساعدة المدراء على اتخاذ القرارات الصائبة والغير متسرعة، بالإضافة إلى ذلك ان توفر المناعة التنظيمية للمؤسسات يعتبر دلالة على قوة هذه المؤسسات وصلابتها.

لذلك نستنتج مما سبق ان النظم المناعية التنظيمية تعتبر ذات فاعلية كبيرة لأنها تجعل المؤسسات تبحث عن الأفضل والتميز دائما والبقاء والاستمرارية، وعدم هشاشة نسيجها الثقافي والاجتماعي.

3. أبعاد المناعة التنظيمية: يتكون الجهاز المناعي التنظيمي من مجموعة من المكونات التي تتفاعل فيما بينها لبناء الجدار العازل للحماية من الأمراض والأخطار وتمثل هذه الأبعاد في المناعة الطبيعية والمناعة المكتسبة.

1.3 المناعة الطبيعية: هي الخصائص المتفردة للمؤسسات التي تميزها عن مثيلاتها وهي النظام الدفاعي الطبيعي، ويتمثل هذا النظام فيما يطلق عليه بمصطلح الجينات التنظيمية أو البصمة الوراثية التنظيمية، هذا الأخير حضني باهتمام كبير باعتباره مؤشرا لصحة المنظمات وجدار واقى للحفاظ عليها فهو استعارة مجازية من النظام البيولوجي الذي يعبر عن العلامات الوراثية في الكائنات الحية التي تتكون من مجموعة من الكروموسومات إذا امتزجت مع بعضها حددت هوية الكائن الحي، أما على الصعيد التنظيمي فإن مجموعة من الكروموسومات أو الأبعاد إذا امتزجت شكلت هوية وشخصية وكيان المؤسسة، حيث تجعلها متميزة بأعمالها و بنماذجها التنظيمية التي تتوارث الخبرات المكتسبة والعمل على نقلها من جيل لآخر، وتتكون هذه الجينات من: الهيكل التنظيمي، حقوق اتخاذ القرار، المعلومات، المحفزات. (س. حمقاني، و ب. بورديمة، 2021، ص114).

ويعرفها أيضا (ر. عبد المجيد عثمان، 2016، ص26) على أنها إمكانية تناقل الصفات المناعية بين الأجيال التنظيمية لضمان الصحة والديمومة.

في حين أضاف (أ. سمير نايف نعمان الثابت، 2020، ص312) بأنها خصائص المؤسسة التي تتميز بها عن مثيلاتها والتي تدخل ضمن النسيج الثقافي والاجتماعي، وتتأثر هذه الجينات بحجم المؤسسة والاستراتيجية التنافسية، واللامركزية المعتمد عليها ومدى التأثير على الزبائن.

3.1.1.1 مكونات الجين التنظيمي: يتكون من الأبعاد التالية:

ـ **المحفزات:** هي كل الوسائل المادية والمعنوية التي تستخدمها المؤسسة لتشجيع الافراد للعمل بروح عالية وإرضاء رغباتهم. (أ. نظام سالم غنيم وع. سلوادي، 2022، ص35-68) وبالتالي هي جل المغريات التي تقدمها المؤسسات لموظفيها بغية زيادة الدافعية للعمل وزيادة معدلات الأداء.

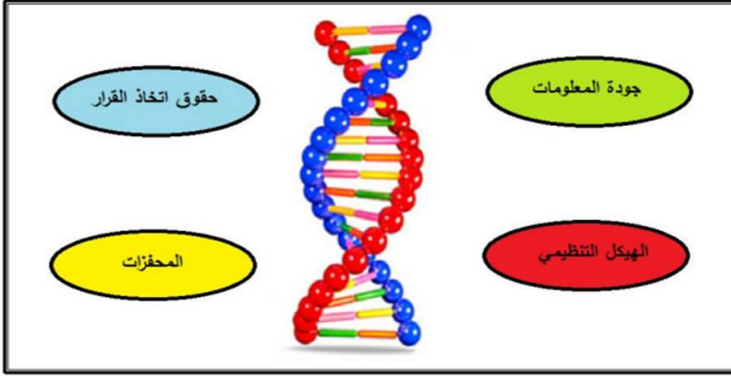
ـ **المعلومات:** هي مفتاح نجاح المؤسسة ووسيلة أساسية لنقل المعرفة وسرعة تدفقها بين المستويات التنظيمية وتشمل المعلومات على مكونين جينيين وهما الثقة في المعلومة ومدى وملاءمتها. (م. صقور، 2018، ص28-29)، ومنه نستنتج أن انسيابيه المعلومة وسرعة انتشارها ومدى الثقة في مشاركتها تعزز عمل هذه الجينات وتقوي الجهاز المناعي التنظيمي.

ـ **الهيكل التنظيمي:** وهو أحد الجينات المهمة في تعزيز البصمة الوراثية فتصميمه بالشكل المناسب يؤثر بشكل قوي على أداء المؤسسة حيث يقوم بثلاث وظائف رئيسية: مخرجات المؤسسة، تحقيق أهدافها، وتقليص الاختلافات الموجودة بين أفرادها (س. حمقاني وب. بورديمة، 2021، ص145) ومنه نستنتج أن طبيعة الهيكل التنظيمي لا بد ان تتسم بالمرونة لأنها أكثر من ضرورة نظرا للأحداث المستجدة والمتغيرة في البيئة الخارجية فكلما تميز بالصفة السالفة الذكر كلما كان النظام المناعي أكثر صلابة وقوة.

ـ **اتخاذ القرارات:** (س.حمقاني وب. بورديمة، 2021، ص145) إن القرارات المتخذة بعقلانية هي المسؤولة عن نجاح المؤسسة حيث أن إيجاد أفضل البدائل وتقييمها واختيار البديل المناسب، يجعل قرارات المؤسسة فعالة، وعليه نستنتج ان العقلانية في القرارات لا تكون متاحة لجميع الافراد في المؤسسة لأن اختيار بديل من بين عدة بدائل متاحة شريطة أن يكون استراتيجي ويسعى لمعالجة الأزمة، لذلك كلما كانت القرارات استراتيجية كلما زاد عمل الجهاز المناعي الطبيعي.

نستنتج مما سبق أن المنة التنظيمية الطبيعية هي فطرية تولد مع نشأة المؤسسة أي تكون بداخلها وتعمل تلقائيا عند التعرض لأي أزمة صحية تنظيمية عن طريق الجينات التنظيمية التي تحدد شخصية المؤسسة وتفرديتها.

الشكل 1: مكونات الجين التنظيمي.



المصدر: (زكريا محمد حسن بدوان، 2018، ص22)

2.3 المنة المكتسبة: يرى (أ. سمير نايف نعمان الثابث، 2020، ص312) أن هذا النوع يتم اكتسابه بعد تعرض المؤسسة لأحد الفيروسات البيئية أو الأزمات الخارجية المفاجئة التي لا تستطيع مواجهتها، أما (ع. حسن فاضل، 2021، ص322) فقد أخذ منحى آخر عندما عبر على أن المنة المكتسبة هي التسلم بثقافة قبول التغيير عندما يحدث في البيئة الخارجية فالمؤسسة يجب أن تكون قادرة على الاستجابة وليس المقاومة لأنها مطالبة بالتكيف مع الأوضاع المستحدثة وتحسين كيانها. في حين عرفت (ن. بنت خلف الحضرمي، 2022، ص41) بأن هذه المنة تكتسب بعد تعرض المؤسسة للتهديدات التي لا تستطيع مواجهتها لوحدها فتستعين بالأخرين لاكتسابها من الشركاء مثلا أو طلب الاستشارة من المتخصصين ويتكون هذا النظام المناعي من: اللقاح التنظيمي، التعلم التنظيمي، الذاكرة التنظيمية.

وعليه نستنتج أن النظام المناعي هو نظام تكيفي يبدأ بممارسة نشاطه مع ظهور أزمة تنظيمية أو تحت ظروف ضاغطة خارج نطاق المؤسسة.

1.2.3 مكونات المنة المكتسبة: يشتمل على جملة من المكونات ليتم تفعيل هذا النظام

وتتمثل في:

__ اللقاح التنظيمي: يرى (ع. حسن فاضل، 2021، ص335) أن المؤسسات تعتبر كائنات حية تمر بنفس دورة الحياة فعندما تعود بصدد مواجهة أخطار معينة فهذا يقلل من مناعتها مما يجعلها عرضة للأمراض لذلك لا بد من التطعيم والمضاد الحيوي التنظيمي وهذا اللقاح غالبا ما يعتبر المورد البشري أساس العملية التطعيمية خصوصا بما لديه من خبرات ومعارف فالأفراد طبقا للقاعدة العقلية السائدة انه كلما ارتفع الوعي لديهم كلما كان أدائهم أفضل ويصبحون قادرين على التعامل مع معطيات البيئة الخارجية.

أما (أ. سمير نايف نعمان الثابت، 2020، ص313) فقد عرف اللقاح بأنها الحلول التي يمكن الحصول عليها من المكاتب الاستشارية أو من الخبراء والمتخصصين الذين يمتلكون ملكات فكرية وكفايات جوهرية من مؤسسات أخرى مرت تقريبا بنفس الأزمات التنظيمية وحرارت الامراض التنظيمية بهذه الكيفية عن طريق نقل تلك المهارات للمؤسسة الموبوءة وتشخيصها وعلاجها.

__ التعلم التنظيمي: يعرفه (أ. النقرة، 2021، ص237) على أنه كافة الجهودات والممارسات الإدارية التي يبذلها الافراد داخل المؤسسة من أجل تنمية المعرفة من خلال الحصول على المعلومات والبيانات وتوزيعها وتفسيرها وتحويلها إلى معرفة جديدة تخزن في الذاكرة التنظيمية. في حين أضاف (ع. فتحى موسى اسماعيل، 2020، ص6) أن هناك نوعان للتعلم أولهما **التعلم التكيفي** الذي يقوم على الاستخدام الأمثل للموارد النادرة والتكيف مع البيئة المتغيرة بشكل مستمر من خلال اكتشاف المعرفة، اما النوع الثاني فهو **التعلم التوليدي** فهو تعلم مهارات جديدة لمواكبة التطورات وربط المعرفة المخزنة مع الأفكار الجديدة. وعليه نستنتج أن التعلم التنظيمي هو وثيقة الصلة بين المعرفة وعملياتها من نقل وتوزيع ومشاركة المعرفة والخبرات.

__ الذاكرة التنظيمية: عبر عنها (ع. فتحى موسى اسماعيل، 2020، ص6-7) بأنها نظام متكامل من المعلومات وظيفته تسجيل وتخزين المعرفة السابقة والتعلم منها حتى لا تصاب بالنسيان لتنمية الرأسمال الفكري فلديها نفس وظيفة خلايا الذاكرة في الجهاز المناعي للكائن الحي حيث تستخدم لحفظ المعرفة الناتجة عن التعلم المسبق وكيفية التعامل مع التهديدات ، أما (ب. داهنين، 2017، ص78-79) فقد طرح قضية مكان تواجد الذاكرة التنظيمية وأنها تتواجد في العديد من المواقع وتدخل ضمن تصنيف سداسي تسمى **الصناديق الست** لتخزين واسترجاع المعرفة وهي

نوعان : صناديق داخلية تتمثل في الأفراد (الذاكرة الخاصة بهم ، الملفات)، الثقافة (القصص، النماذج العقلية)، التحولات (العمليات التنظيمية المختلفة أي الإجراءات والقواعد)، الهياكل (الأدوار والمهام)، علوم البيئة (الهيكل المادي، مكان العمل)، أما الصناديق الخارجية: فيعبر عنها بالمحفوظات والأرشيف وغالبا ما تكون معلومات وثائقية. وعليه نستنتج أن الذاكرة التنظيمية أنها بمثابة تنظيم أتوماتيكي يقوم بتخزين المعلومات والمعارف السابقة ويتم استرجاعها وقت الحاجة وخصوصا عند التعرض للتهديدات المفاجئة التي ليس لها حلول آنية فتلجأ لاسترجاع الذاكرة للحفاظ على السلامة التنظيمية.

التشارك المعرفي ودوره في تعزيز نظم المناعة التنظيمية: إن مشاركة المعرفة أصبحت أكثر الحلول جدارة لمواجهة التهديدات التي تعترض المؤسسات، وان بقائها واستمرارها يقاس بمدى حسن الاستثمار في أصولها المعرفية وأن حسن استغلالها يقوي الجهاز المناعي التنظيمي، وعليه وبناء على المكتسبات القبلية والاطر النظرية السالفة الذكر تم البحث في الدور الإيجابي الذي تلعبه عملية مشاركة المعرفة بأبعادها (الثقة ، تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، الثقافة التنظيمية، التفاعلات بين الأفراد) في تعزيز المناعة التنظيمية بأبعادها (المناعة الطبيعية، المناعة المكتسبة) ويظهر ذلك فيما يلي:

1. دور الثقة في تعزيز نظم المناعة التنظيمية:

1.1 دور الثقة في تعزيز المناعة الطبيعية: إذا كان النظام المناعي الطبيعي يتكون من البصمة الوراثية التي تحدد هوية وشخصية المؤسسة، فإن مكونات الجين التنظيمي (المعلومات، اتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي، الحوافز) فكلها تعمل على تجسيد هوية المؤسسة وهذا لا يتم إلا من خلال ارتفاع نسبة الثقة التنظيمية. حيث تعمل الثقة كدور إيجابي في جين المعلومات التي يجب توفرها ومشاركتها في المؤسسة والتي لا بد أن تكون على قدر عال من الدقة والصدق، لأن المؤسسات التي لا تعطي ثقة كبيرة لمستخدميها في مشاركة المعرفة يصعب عليهم نقلها وتحويلها وبالتالي يحتفظون بها لأنفسهم ويحتكرونها وهذا ما يضعف شخصية المؤسسة نظرا لغلبة طابع لا مصداقية، والعكس إذا ما توفرت الثقة في المعلومات يسهل نقلها لأن ما يزيد ارتباط الأفراد في بيئة العمل مرهون بمدى الثقة المتواجدة حيث كلما اتسمت بالمصداقية كلما زاد دفاع الافراد عن المؤسسة على أساس أن أي تهديد يصيب المؤسسة يؤثر في أعضاء التنظيم. أما دورها في اتخاذ

القرار فهي تعمل كجدار وقائي لطبيعة القرارات الاستراتيجية المتخذة وطبيعة البدائل المتاحة معنى ذلك أن لا بد من توفر الثقة في متخذ القرار لأن تلك القرارات هي مصير المؤسسة فبقاء كيانها وهويتها مرهون بطريقة انتقاء أفضل البدائل نجاعة لإدارة الأزمات والتهديدات. لذلك لا بد من منح الثقة التامة لذوي الخبرات الذين يضعون البدائل الكفيلة لمعالجة التهديدات. أما دورها في الهيكل التنظيمي تظهر في أن طبيعة هذا الأخير تعطي شخصية قوية للمؤسسة، لأنه كلما كان مرن فهو يستجيب بسرعة لمتطلبات البيئة المتغيرة والمتجددة، لذلك لا بد من تفعيل الثقة خصوصا في توزيع الأدوار والمسؤولية، نمط الإشراف والسلطة، لأن المهام إذا أسندت لأصحاب الكوادر والكفاءات، فإن نسبة الثقة تكون عالية لذلك كلما زادت الثقة بين المستويات التنظيمية كلما كان الهيكل يبرز شخصية المؤسسة أكثر إذن هي علاقة اعتماد متبادل

أما عند الحديث عن الحوافز فإن الثقة في المؤسسة تزداد عندما يتم وضع نظام أو برنامج للحوافز بوعبها المادية والمعنوية لأن الأفراد في المؤسسة تزداد دافعيتهم لأداء المهام المنوطة بكفاءة وفعالية كلما زادت المغريات، وثقة الفرد أنه كلما زاد عملها زادت مكافأته، فالمؤسسات التي تزداد بها نسبة تقديم الحوافز يكون معدل دوران العمل بها قليل والولاء التنظيمي مرتفع وبالتالي تزداد قوة شخصيتها.

وعليه وبناء على ما سبق يتبين أن الثقة كمؤشر تشاركي معرفي دور إيجابي في تعزيز النظام المناعي الطبيعي الذي يؤسس كيان المؤسسة ويحافظ على جيناتها.

1. **2 دور الثقة في تعزيز المناعة المكتسبة:** إذا أردنا معرفة الدور الذي تلعبه الثقة في تعزيز الذاكرة التنظيمية فإننا نجد أنفسنا أمام الثقة في مشاركة المعرفة الصريحة المعلن عنها التي تكون رسمية وموثقة بدقة لأن هذه المعارف لا بد أن تسجل في الذاكرة التنظيمية للمؤسسة حتى لا تتعرض للنسيان والزوال ليتم الرجوع إليها وقت الحاجة لذلك لا بد أن توفر الأمانة في تسجيل المعلومات وتوزيعها وكذلك صناديق تخزينها.

وكذلك دورها في إن استخدام المضاد الحيوي لمعالجة المؤسسات الموبوءة لا يتم إلا إذا ما توفرت الثقة في الأشخاص الذين يمتلكون العلاج، لأنها أكثر من ضرورة لأن تبني استراتيجية علاجية للمؤسسة ما وتطبيقها على المؤسسة المريضة ليس امرا هينا وانما مغامرة بحياتها لذلك الثقة تحتل الصدارة في هذا المقام.

أما الحديث عن التعلم يقودنا مباشرة إلى مفهوم نقل الخبرات حيث أن التعلم يتم من خلال توارث المعارف والمهارات عبر الأجيال التنظيمية، هذا التوارث لا يتم إلا من خلال أصحاب الثقة التي تعمل كقناة اتصال بين المرسل والمستقبل، لأن اكتساب معرفة جديدة والمحافظة عليها يتم إلا من خلال أشخاص يتم الوثوق فيهم ويتسمون بالأمانة والصدق.

2. دور تكنولوجيا المعلومات في تعزيز نظم المنة التنظيمية:

1.2 التكنولوجيا والنظام المناعي الطبيعي: تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصال دور حيوي في تعزيز عمل الجينات التنظيمية حيث تعتبر روح المؤسسة، لأن عمل الكروموسومات (الهيكل، اتخاذ القرار، الحوافز) يقوم أساسا على مدى توفر المعلومات وسرعتها، فإذا اخدنا جين الهيكل التنظيمي فلا بد ان يعتمد على نظام اتصالات مفتوح ليسهل نقل المعلومات بين مختلف الأقسام والوحدات وكذلك يعتمد على وسائط تكنولوجيا مختلفة كالألترنت ، الفيديو ، مؤتمرات الويب وغيرها من التطبيقات المساعدة على مشاركة المعرفة ونقلها عبر جميع المستويات التنظيمية ، لذلك قوة شخصية المؤسسة تقوم أساسا على مدى قدرة هذه المؤسسة على استخدام تكنولوجيا المعلومات ، وكذلك اتخاذ القرارات ، حيث توجد أنظمة مساعدة على اتخاذ القرار وكذلك الحوافز ، كلها جينات تعمل مبدأ مدى سرعة نقل وتحويل المعرفة ، لذلك لها دور إيجابي في تعزيز النظام المناعي الطبيعي وهي في الأساس تعتبر من مكوناته الأصلية.

2.2 التكنولوجيا والنظام المناعي المكتسب: إن ارتفاع مستوى تخزين المعلومات في الذاكرة التنظيمية يتم عن طريق تكنولوجيات مختلفة فإذا ما اعتمدت المؤسسة على أنظمة خبيرة في تسجيل الأحداث وكذلك استرجاعها، إن ما يحفز عمل الذاكرة التنظيمية هي طريقة تخزين والتكنولوجيا المعتمدة أيضا، ضف الى ذلك التكنولوجيات المستخدمة اثناء اقتناء اللقاح والمعلومات المتوفرة عنه وحتى التعلم التنظيمي يسعى لاستخدام أفضل وأسرع وأدق التكنولوجيات لنشر المعارف والخبرات ، لأن التعلم الناجح يستخدم تكنولوجيات متطورة لتسهيل عملية نشر المعرفة فالمؤسسات الناجحة ذات الجدار الدفاعي القوي هي من تقوم على مبدأ الرقمية فإذا اخدنا الجامعة كأحد المؤسسات التي عانت من جائحة كوفيد 19 فأن لم تستخدم التعليم عن بعد ولم تفعل نظام المودل، فلن تستطيع مزاولة نشاطها بل بالعكس قاومت الجامعات الجزائرية اضرار الجائحة وأكملت المقررات الدراسية وهذا كله بفضل تكنولوجيات المعلومات والاتصال لذلك يمكننا القول ان للدور الذي لعبته هذه التكنولوجيات استطاعت المؤسسات التغلب على

الازمات خصوصا الجائحة وعملت على الاستفادة من الخبرات التي مرت بها وتم تسجيلها في الذاكرة التنظيمية للمؤسسة حتى يتم استرجاعها وقت الحاجة.

3. دور الثقافة التنظيمية في تعزيز نظم المناعة التنظيمية:

1.3 دور الثقافة والنظام المناعي الطبيعي: إن ما يفعل عمل الجهاز المناعي الطبيعي هو الاستثمار في القيم الاجتماعية والثقافية السائدة في المؤسسة من خلال معرفة ما يفكر فيه الافراد فهي نسيج علائقي إيديولوجي يربط سلوكيات العاملين والإدارة مع بعضهم البعض، وبما أن الثقافة هي جموع القيم والمعايير التي طورت عبر الزمن وأصبحت صفة في المؤسسة تحدد شخصيتها، وبما أن الجينات التنظيمية هي البصمة التي تعبر عن هوية المؤسسة، يتبين أن الثقافة التنظيمية هي محتواه في الجينات أي ان عمل أي جين تنظيمي يكون وفق جملة من القيم التي تحدد صفة المؤسسة لذلك لا تلعب الثقافة دور إيجابي فقط في تقوية الجهاز الطبيعي بل هي الخلية الأساسية التي يقوم عليها هذا الجهاز.

2.3 دور الثقافة والنظام المناعي المكتسب: إن الثقافة المتوارثة لا بد من تسجيلها في الذاكرة التنظيمية للمؤسسة حتى لا تفقد هويتها لأن العاملين بالمؤسسة يمكن ان يغادروا المؤسسة من خلال التقاعد مثلا فلا بد من حفظ تلك الثقافة لإعادة تحويلها مرة أخرى أي تعليمها ونقلها لفاعلين آخرين، وبما أن الثقافة في احتكاك دائم مع البيئة الخارجية للمؤسسة هذا ما يزيد فرص إيجاد اللقاحات التنظيمية والاستراتيجيات التي تساعد المؤسسة في تخطي أزماتها، لذلك تلعب الثقافة دور حيوي وفعال في تعزيز النظام المناعي المكتسب.

4. دور التفاعلات بين الافراد في تعزيز نظم المناعة التنظيمية:

1.4 دور التفاعلات بين الأفراد ونظام المناعة الطبيعي: إن ما يسهل نمط سير العمل داخل المؤسسة هو علاقات الفاعلين مع بعضهم البعض تحت غطاء شرعية الثقة والاحترام معنى ذلك أن المؤسسات التي تضعف فيها نسبة مشاركة المعرفة هي تلك التي تتخللها علاقات صراعية وانحرافات وظيفية بنسبة كبيرة، لأن التفاعل هنا يكون سلمي وبالتالي يقضي على عمل الجهاز المناعي التنظيمي لأن الصراع هو احد أسباب موت المؤسسات وهو الثغرة التي تعبر منها جميع الأمراض التنظيمية وهذا راجع لطبيعة العلاقات فكلما كانت مضطربة تتخللها الإشاعة وعدم الثقة في أوساطها يعوق من إمكانية استقطاب احسن الكفاءات والخبرات لمشاركة المعرفة وهذا راجع إلى السمعة الغير الحسنة لتلك المؤسسة نظرا لوجود تنافر وتباعد بين أعضائها وبالتالي يضعف عمل الجينات التنظيمية والأنظمة الدفاعية الطبيعية، وعلى النقيض من ذلك فإن كان التفاعل بين الأفراد إيجابي يخلق بيئة عمل مشجعة ومحفزة للعمل والتعاون وعدم الاتكالية ويصبح

النسيج الذي يربط أعضاء التنظيم مع بعضهم غير قابل للتمزق ويتسم بالمتانة والصلابة مما يسمح بنقل المعلومات بانسيابية وبشفافية لا تعثرها أية شوائب، لذلك فإن الترابط والانسجام يزيد من عمل الأنظمة الدفاعية هذا من جهة، ومن جهة أخرى حتى طبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس كلما كانت إيجابية كلما كانت القرارات رشيدة، وعمل الهيكل التنظيمي يكون فعال حتى وإن كان طويل وهرمي لا طالما هنا تفاعل إيجابي بين جميع الخلايا والاقسام داخل المؤسسة، وعليه فإن للتفاعلات الإيجابية بين أعضاء التنظيم دور حساس وفعالاً في تقوية الجهاز المناعي الطبيعي.

2.4 التفاعلات بين الأفراد والجهاز المناعي المكتسب: إن الأفراد داخل المؤسسة يتفاعلون دائماً مع البيئة الخارجية مما ينتج عنه دخول مؤسسات أخرى حيز الاهتمام مما يزيد من قدرة المؤسسة على التعلم التنظيمي واكتساب مهارات واستقطاب كفاءات جديدة، واكتشاف لقاحات واستراتيجيات مما يحفز عمل أنظمة التخزين داخل المؤسسة، ويجعل عمل الذاكرة التنظيمية فعالاً حيث تتلقى كم هائل من المعلومات مما يجعلها تقوم بحفظ وتسجيل أكبر قدر ممكن من المعلومات للاستفادة منها عند تعرض المؤسسة لأي خطر محقق.

وعليه يمكن القول ان لتفاعل الافراد مع البيئة الخارجية دور إيجابي في تعزيز النظام المناعي المكتسب لأن التفاعل مع الآخرين يجعلنا نكتشف كفاءات جديدة تشاركنا معرفتها وهذا ما يقوي الجهاز الدفاعي.

خاتمة:

وخلاصة القول ان مستقبل المؤسسات مرهون بمدى قدرتها على جلب المعرفة واستثمارها بالكيفية الصحيحة لأن القدرة على مشاركة المعرفة يجعل للمؤسسة اسماً وهوية أو ما يسمى بالبصمة الوراثية، وهي النظام المناعي الطبيعي الذي تزيد قوته وصلابته إذا توافرت المعرفة بالشكل والكيفية المطلوبة، وكلما كانت تلك المعارف مخزنة ومحفوظة في صناديق الذاكرة التنظيمية كلما زادت قوة الجدار الواقى المكتسب، خصوصاً عندما يكون عامل التعلم التنظيمي من أنجع وأفضل الكفاءات في المؤسسة. هذه الأخيرة تساعد على استخدام أكثر اللقاحات التنظيمية فعالية في إدارة التهديدات. وعليه يمكننا القول إن موت أو بقاء المؤسسات على قيد الحياة واستجابتها لكافة الأخطار والتهديدات يستدعي بالضرورة انتقاء أحسن الأفراد في مشاركة المعرفة سواء الضمنية أو الصريحة.

المراجع:

1. الجاموس، ع(2013). إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة مدخل تحليلي. دار وائل للنشر.
2. حجازي، ه. (2014). المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات مدخل لتحقيق التميز التنظيمي في الألفية الثالثة. (ط1). عمان: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
3. مبروك إبراهيم، ا. (2019). القيادة التحولية ومشاركة المعرفة. القاهرة: مؤسسة الباحث للإستشارات البحثية.
4. موسى قاسم البناء، ح. و عباس الخفاجي، ن. (2014). إستراتيجية التمكين التنظيمي لتعزيز فاعلية عمليات إدارة المعرفة. عمان، الاردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
5. عبود نجم، ن. (2009). الإدارة والمعرفة الإلكترونية. عمان: اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
6. السمان، أحمد سعدون. وغازي دندون الدباغ، زهراء. (2020). إدارة الرشيق الأخضر مدخل لتعزيز نظم المناعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للسمنت العراقية. مجلة تنمية الرافدين المجلد 39 (العدد 125). صص 63_86.
7. النقيرة، أحمد مجّد محمود. (2021). الدور الوسيط للإبتكار التنظيمي في العلاقة بين المناعة التنظيمية والأداء التنظيمي دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة السادات. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد 2 (العدد3). صص 231_275.
8. أنساعد، رضوان. صديقي، النعاس. وقمري، حليلة. (2021). أثر تكنولوجيا الاعلام والاتصال على التشارك المعرفي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمديرية المشاريع بكوندور. مجلة الإقتصاد الجليدية، مجلد 12 (العدد3). صص 461_484.
9. اسماعيل مجّريوسف، مجّد يوسف. (2020). تأثير الجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بجمهورية مصر العربية. مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 21 (العدد4). صص 546_569.
10. بنت خلف الحضرمي، نوف. (2022). درجة توفر أبعاد نظم المناعة التنظيمية في جامعة تبوك من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد 19 (العدد 72). صص 30_86.
11. جيحق، عبد المالك. وجيحق، زكية. (2017). تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البشير ابراهيمي برج بوعريبرج. مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، (عدد 51 سبتمبر). صص 210_230.
12. داهينين، بن عامر. (2017). الذاكرة التنظيمية بين الجدلية النظرية والممارسة التطبيقية. مجلة العلوم الإنسانية، (العدد49). صص 75_90.
13. حقاقي، سعيدة. وبوردجمة، بدر الزمان. (2021). إختبار فعالية البصمة الوراثية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المتميز. المجلة الجزائرية للتسيير والإقتصاد المجلد 15 (العدد1) صص 140_160.
14. حسن فاضل، عباس. (2021). المناعة التنظيمية المكتسبة وتأثيرها في تطبيق إستراتيجيات إدارة المعرفة دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في الكلية التقنية الهندسية والمعهد التقني العمارة. **JOURNAL OF Economics and administrative sciences vol 27no 125 p_p** 327_350

التحولات الجديدة للمؤسسات الجزائرية

التحولات الجديدة للمؤسسات الجزائرية

15. طالب، بشرى. علوان، مُجد. وفرحات، علاء. (2015). قياس فاعلية وظائف نظم المناعة التنظيمية دراسة إستطلاعية تحليلية في شركة الخطوط الجوية العراقية. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 12 (العدد 47). صص 41_63
16. ماضي، إلهام. بعجاج، الهاشمي. وبرطال، عبد القادر. (2019). عمليات ادارة المعرفة ودورها في تنمية كفاءات الموارد البشرية. مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد 5 (عدد 8). صص 108_125
17. نظام سالم غنيم، أسيل. وسلوادي، عبد الرحمان حسن. (2022). الجينات التنظيمية وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرشاقة الإستراتيجية كمتغير وسيط دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية بفلسطين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 30 (العدد 2). صص 35_68
18. سمير نايف نعمان الثابث، أحمد. (2020). تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي دراسة إستطلاعية في شركة ديابي العامة. مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والإجتماع، (العدد 53). صص 308_328.
19. عبد الستار محمود، ناجي. مانع. وفاضل، سلامة. (2019). إسهام التشارك المعرفي في تعزيز البراعة المنظمية. مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، (المجلد 15). صص 209_222.
20. فتحي موسى إسماعيل، عمار. (2020). دور الذكاء الإستراتيجي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناعة التنظيمية والتميز التنظيمي. المجلة العلمية للبحوث التجارية دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، (العدد 1). صص 1_55
21. صقور، مجد. (2018). العلاقة بين ممارسات القيادة الإستراتيجية والجينات التنظيمية دراسة ميدانية على بعض المنظمات الصناعية في محافظة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، (المجلد 34، لعدد 1). صص 9_46
22. قوادري، حنان. وخالدي، مُجد. (2021). أثر التشارك المعرفي على تنمية السلوك الابداعي في منظمات الاعمال وكالة الاتصالات الجلفة. مجلة ادارة الاعمال والدراسات الاقتصادية، (مجلد 7 عدد 1). صص 189_206.
23. ذرة، عمر. غريب، معاذ. و باعمر، آمال. (2018). دور الثقافة التنظيمية في تحسين عملية التشارك المعرفي بين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة ظفار. مجلة الأداء، (العدد 151). صص 1_27.
24. مُجد حسن بدوان، زكريا. (2018). علاقة الجينات التنظيمي بالتميز المؤسسي دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في محافظة غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة غزة. فلسطين.
25. عبد المجيد عثمان، رياض. (2016). نظم المناعة التنظيمية وأثرها في إستراتيجيات إدارة الأزمات إختبار الدور الوسيط لنظم المعلومات الإستراتيجية دراسة ميدانية على شركات الصناعة الغذائية الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط. الأردن.
26. أقطي، جوهره. (2014). أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك المعرفي دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية. الجزائر. رسالة دكتوراه علوم في علوم التسير، جامعة مُجد خيضر بسكرة.