

الإطار البنائي لنظام المناعة التنظيمية في إطار نظرية الإنتاج الخاصة الاجتماعي من تجزأت فكرية وبناء مقياس

أ.د. مؤيد يوسف نعمة الساعدي *

المستخلص

الغرض من البحث هو تأسيس رؤية فكرية أولية عن نظام المناعة التنظيمية تمهيدا لبناء مقياس لنظام المناعة التنظيمية يجري من خلاله الكشف عن قدرة الأشكال المناعية والفعل المناعي لوظائف المناعة التنظيمية التي تتضمن خمسة سلوكيات متكررة هي (الإدراك) و (الدفاع) و (الذاكرة) و (التوازن) و (الرقابة)، يهدف بناء المقياس إلى الكشف عن مكونات النظام ووظائفه وخصائصه تمهيدا لاشتقاق الأبعاد الرئيسية والفرعية التي يستند إليها بناء المقياس، أما أهمية البحث فتكمن في تمكين المنظمات من تجاوز العشوائية في توجيه مناعتها التنظيمية ضد سلوكيات الدخلاء الخارجيين والداخليين التي تخل باستقرار نظم المنظمة، فضلا عن كونه سيوجه جهود الإدارات لإدراك أهمية وجود نظام المناعة التنظيمية في المحافظة على توازن المنظمة من خلال مقاومة السلوكيات التشغيلية والادائية الشاذة ومنع تأثيراتها فضلا عن اكساب المنظمة القدرة على الفعل التكيفي لدرء الاخطار الداخلية او الخارجية.

توصل البحث إلى بناء رؤية اطرت الاسهامات الفكرية لفلسفة النظام وبناء مقياس تالف من (54) فقرة غطت جميع ابعاده الرئيسية والفرعية .

Abstract

The purpose of the search is to establish an intellectual vision of organizational immune system in preparation to build a measure of organizational immune system which will reveal the capacity of immune and immune forms of immune function that includes five repeated behaviors are the (perception) and (defence) and (memory) and (balance) and (Control), aims at building scale to detect system components, functions and properties in order to derive the key dimensions and the construction scale, the importance of research is to enable organizations to overcome random redirect immunity Regulators against the external and internal intruders behaviors that disturb the stability of the Organization's systems, as well as will efforts of departments to recognize the importance of organizational immune system in maintaining the balance of the Organization through the operational behaviors and resistance performance anomalies and their effects as well as give the Organization the ability to stave off dangers already Adaptive internal or external.

Research has reached at build a vision of intellectual contributions to philosophy extolled the system and build a scale consisted of (54) paragraph covered all the main and secondary dimensions.

المقدمة:

ان نظام المناعة في الشركة مشابه لنظام المناعة في جسم الانسان اذ يشير الى كفاءة القدرة الجسدية للجسد في المحافظة عليه، وهو موضوع حيوي في بيئة الاعمال اليوم وتندر الكتابات فيه على الصعيد النظري على الرغم من ان بواده وبواكير التفكير فيه بدأت منذ منتصف التسعينات من القرن العشرين. بادئ ذي بدء لابد من التمييز بين مناعة المنظمة والنظام المناعي لها فمناعة المنظمة موجودة في كل حين وقد تكون ممثلة في المنظمة بافرادها وانظمتها وثقافتها واجرائاتها وسياساتها وبرامجها بشكل عفوي يظهر تأثيره في الحوادث الطارئة بشكل رد فعل، وقد تكون مناعة المنظمة موجودة فيها من دون قصد الادارات المختلفة، وهذا يحدث كثيرا في البلدان النامية والتي لاتحتل الادارة بوصفها علما له الاهمية التي يستحقها، والعكس صحيح تماما عندما تدرك الادارات اهمية نظام المناعة وتسعى الى بناءه على وفق سياقات علمية من دون عشوائية. ان الفعل العشوائي لوجود مناعة المنظمة يجعل من اشتغال نظامها المناعي نظام الفعل ورد الفعل وهو اسوء منطق في العلم الاداري اليوم لذا لابد من التمييز بين خصائص مناعة المنظمة ومن ثم الغور في خصائص نظام المناعة التنظيمية بهدف تكامل الصورة.

يهدف البحث الى بناء مقياس لنظام المناعة التنظيمي يجري من خلاله التثبت من وجود النظام من عدمه في المنظمة فضلا عن قياس فاعلية النظام، اما اهمية البحث فتكمن في كونه محاولة يجري من خلالها الانتقال من الفعل العشوائي في الدفاع المناعي ضد الاخطار التي تهدد المنظمة الى التطبيق العلمي والعملية للنظام على وفق اسس وقواعد علمية، اعتمد في ذلك منهج البحث القائم والتحليل البعدي لكونه منهج يتضمن في داخله عددا من المناهج التي تخدم البحث، كما اعتمدت ادوات احصائية لامعلمية في اختبار المقياس، خلص البحث الى بناء مقياس لنظام المناعة التنظيمية يتالف من (54) فقرة تقيس مكونات ووظائف النظام.

جاء البحث على اربعة مباحث تخصص الاول والثاني منها بعرض المنهجية وتقديم عرض نظري فكري لمتغير البحث نظام المناعة التنظيمية، كما اختص المبحث الثالث بالاجراءات البنائية للمقياس، واخيرا خرج المبحث الرابع باهم ما توصل اليه البحث من استنتاجات وتوصيات.

المبحث الاول

منهجية البحث

يقدم هذا المبحث عرضا للمنهجية المتبعة في البحث وذلك بطرح مشكلته واهدافه واهميته والمنهج المتبع، كما يتضمن تحديدا للادوات المستعملة في بناء المقياس وحدوده وهيكلته، ولابد من الاشارة الى ان البحث له سياق بنائي اذ يشكل الخروج بمقياس لنظام المناعة التنظيمية اساسا ومرتكزا للحاجة البحثية، وهذا قد يدعو الى الخروج عن صياغة منهجية البحث على وفق سياق يختلف عن السياقات البحثية المعتمدة في البحوث الوصفة وذلك بحسب الاتي:

اولاً: مشكلة البحث

ربما يواجه الباحثين او المهتمين بانظمة صحة المنظمة صعوبة في الاستقرار على منطلقات مفاهيمية وفكرية بسبب ان هذا الموضوع مازال موضوعا متحركا في اطار الفلسفة ولم تتمخض عنه نظريات او مبادئ او قوانين لها سمة الاستقرار وليس الثبات، ولعل مدارس الادارة ونظرياتها مهما اجتهدت فان مؤداها هو الخروج بمنظمة صحية سليمة، هذا مادفع جل الكتاب والباحثين يتعاملون حديثا مع المنظمة كما يتعاملون مع جسم الكائن الحي، اذ ان المنظمة لها دورة حياة ولها امراضها كما ان لها صحة تنظيمية، وهكذا دواليك عندما نرى ان كثيرا من مصطلحات ومفاهيم (علم البيولوجي) و (علم الادوية) و (علم النفس) و (علم الاجتماع) وغيرها من العلوم قد دخلت الميدان الاداري، وعلى سبيل المثال استعمال مصطلح التداوية (Synergy) ونظرية الناتج الذاتي (The Social AutoPoiesis Theory) والترهل التنظيمي (Organizational slack) والهرم التنظيمي (Organizational Ageing) واللحاق الاستراتيجي (The Strategical vaccine) والفايروس الاستراتيجي (The Strategical Virus) وهكذا. ان شحة الدراسات في موضوع نظام المناعة التنظيمية⁽¹⁾ يدع من الحاجة قائمة الى التعريف

(1) من خلال المسح المعمق للمواقع الالكترونية والمكتبات العالمية للمناعة التنظيمية (Organizational Immune) ظهر ان هذا الموضوع يختلط بموضوع (المناعة البيولوجية، الحصانة الدبلوماسية) اذ ان هناك ترجمة مغايرة لمصطلح المناعة (Immune) في العلوم البيولوجية عنها في العلوم السياسية اذ يطلق عليها احيانا (الحصانة)، مما استدعى الامر الحذر من اختلاط المفاهيم وتداخلاتها، وقد امكن الحصول على رسالتين لطلبة الماجستير في الصين فقط تؤسس لهذا الموضوع وبشكل اولي كما يورد الباحثين في محددات بحثيهما وما اعتراهما من مشكلات تنظيرية وتطبيقية اذ لم يتمكن من قياس نظام المناعة التنظيمية الا من خلال قائمة فحص (Check list).

بمفهومها ووظائفها ومكونات النظام وطرائق عمله، وهي مشكلة قائمة بحد ذاتها فعلا في البيئة العربية على الأقل، وان توافر ذلك فستصل هناك عقبة اخرى امام الباحثين الذين يرومون الكتابة فيه اذا ما اتفقت اتجاهاتهم على دراسة موضوع نظام المناة التنظيمية مع متغيرات سلوكية متنوعة تحتاج الى قياس على وفق استبيان، اذ ان قائمة الفحص قد لا تفلح في قياس المتغيرات المحسوسة، فالعلم (الاحساس) بالشئ ليس كمعانيته، وكما تبين للباحث من خلال الاطلاع على اساليب القياس المعتمدة في الدراساتين السابقتين اللتان نحتا منحا كمي (Parametric) فما بالك ازاء المتغيرات الوصفية (Non parametic) عندما تستوجب الحاجة التعامل معها في اطار نظام المناة التنظيمية.

لذا تتجسد مشكلة البحث في اغناء موضوع المناة التنظيمية على الصعيد النظري اولا ومن ثم التوجه لبناء مقياس نظام المناة التنظيمية.

ثانياً: هدف البحث

استهدف البحث ماياتي:

- 1- التغطية النظرية والفكرية للمناة التنظيمية ونظام المناة التنظيمية ووظائفها وخواصها.
- 2- بناء مقياس نظام المناة التنظيمية.

ثالثاً: اهمية البحث

يتوقع من البحث انه سيمهد لدراسات قادمة في موضوع المناة التنظيمية اذ تندر الكتابة في هذا الموضوع، كما انه سيمهد لامكانية قياس وجود النظام وقياس فاعليته من خلال وظائفه، فضلا عن التثقيف باهمية النظام والتوجه لتنشيطه في المنظمات بوصفه احد اهم الانظمة التي تحافظ على توازن المنظمة واستقرارها من خلال معالجة الداخل والخارجيين والداخلين.

رابعاً: منهج البحث

اعتمد البحث تقنية منهجية جديدة ظهرت سنة (2003) تدعى (منهج البحث القائم والتحليل البعدي) (Curriculum- Based Research & Meta- Analysis) وهي تقنية حديثة تسمح للباحثين بمزج نتائج البحوث التي تتشابه فيها فروع وعلوم مختلفة (وهنا على سبيل المثال العلوم البيولوجية وعلم ادارة الاعمال)، اذ أشار رواد هذه التقنية (Bratton & Gold, 2003) الى أنها منهج أو تصميم يمكن من خلاله وضع الخطط لجمع المعلومات التي تجعل البحوث تبين أغراضها بطريقة مبسطة ومترابطة ونظامية، كما انه منهج يتصف بالشمول اذ انه يستند بنفس الوقت الى مناهج أخرى عديدة في الوصول الى غاياته (Hobler & Johnson, 2004: 665- 676)، وعلى سبيل المثال المنهج الاستطلاعي (وقد تجسد في استبان اراء العينة الضابطة لبناء المقياس) كونه يحقق بيانات ومعلومات حول آراء الأشخاص وتوجهاتهم سواء كان مسحا مكتوبا استبيانيا أو شفويا وهو يستند الى المنهج التجريبي كونه يزود بأدلة تأخذ بالاعتبار السبب والتأثير. كما انه يعتمد في تغطية الظواهر والمتغيرات المدروسة على المنهج الوصفي (الساعدي، 2006: 35).

خامساً: ادوات التحليل والمعالجة الإحصائية

إن العينة الضابطة التي شخّصت لاختبار فرضيات البحث مسحوبة من مجتمع لا يتبع التوزيع الطبيعي (Normal Distribution) بقدر ما يتبع التوزيع الحر (Free Distribution) لكون البيانات لامعلمية (وصفية) (Non Parametric) لذا فان البحث بحاجة الى إحصاء لامعلمي، وهو الإحصاء الذي لا يتقيد بالشروط التي يتقيد بها الباحث عند استخدامه الإحصاء المعلمي، لاسيما فيما يتعلق بحجم العينة وبشكل التوزيع التكراري وغالبا ما يستعمل في العينات الصغيرة وفي التوزيعات الحرة غير المقيدة بالتوزيع الطبيعي، ويفترض الإحصاء اللامعلمي إن مشاهدات العينة تكون مستقلة وان المتغيرات مستمرة (القرشي، 2007: 120) لذا استعين بأدوات إحصائية متعددة منها:

1. الوسيط (Median): احد مقاييس النزعة المركزية الذي يستعمل في اجراء الدراسات اللامعلمية، ويأتي من خلال ترتيب القيم تصاعدياً أو تنازلياً، اذ تقسم القيم الى قسمين متساويين في العدد، اذ يحتل الوسيط الموقع الأوسط تقنياً بحيث يكون عدد الإجابات مماثلاً لما فوق وتحت الإجابة المتوسطة، غير ان الإجابة المتوسطة هي من ضمن مجموعة كبرى وبهذا يكون عدد القيم الأصغر منه مساوياً لعدد القيم الأكبر منه.
2. المدى (Range): هو الفرق بين اكبر قيمة واصغر قيمة في المجموعة (شقيز، الشريف، الحلبي، 2000: 102)
3. معامل (ألفا- كرونباخ): تستعمل معادلة (ألفا - كرونباخ) (Alpha - Cronbach) لاستخراج معامل (ألفا- كرونباخ) وذلك لقياس مدى دقة استبانة البحث، فعندما يكون معامل (ألفا - كرونباخ) يزيد عن (60%) فان هذا مؤشر قبولاً ويعكس اتفاقاً وترابطاً بين عبارات فقرات الاستبانة استناداً إلى (Sekaran) (2).

سادساً: متغيرات البحث

ان البحث ذو متغير احادي هو (نظام المناعة التنظيمية) متمثلاً بمكوناته الرئيسية (النظام المناعي المركزي والنظام المناعي المتخصص (الالتزام وانظمة ادارة المخاطر) والنظام المناعي للأطراف او(نظام المناعة المحيط)) والفرعية (مجلس ادارة الشركة، انظمة الالتزام، انظمة ادارة المخاطر، المكافآت والتعويضات، تعزيز دور كبار المستشارين والقانونيين)، ووظائفه (وظيفة الادراك المناعي، وظيفة الدفاع المناعي، وظيفية ذاكرة المناعة التنظيمية، وظيفية الاستقرار، وظيفية الرقابة). وقد استند في تحديدها لدراسات سابقة لكل من (Wang; Cao; Wu; Guo; Lv; 2010)، و (Xu bo,2005) و(سونغ، 2006).

سابعاً: حدود البحث

لا بد أن تتسم الدراسات والبحوث بنطاق أفقي محدد وعمق عمودي، وإذا كان العمق العمودي يتكفل به الجانب الفكري والفلسفي من البحث، فإن النطاق الأفقي يبقى مهمة حدود البحث، إذ لا بد من تحديد توجهاته من ضمن حدود واضحة ومعلومة تحصر الجهد في إطار نقطة بذاتها وليس في عدد من النقاط مهما كانت صلاتها قوية بالنقطة الأساس. وقد تمثلت حدود البحث كما يأتي:

أ- الحدود المكانية: جرى التجريب على العينة الضابطة في شركة الخطوط الجوية العراقية الكائنة في محافظة بغداد.

ب- الحدود الزمنية: جرى البحث خلال المدة 2014 /10/5 ولغاية 2015 /2/10.

ج- الحدود العلمية: إن البحث محدد علمياً بما جاء بأهدافه .

ثامناً: هيكل البحث

تألف البحث من اربعة مباحث، تخصص الاول منها بتقديم منهجية البحث، فيما اتجه المبحث الثاني لتقديم نظري فكري لمتغير البحث نظام المناعة التنظيمية، اما المبحث الثالث فقد اخص بالاجراءات البنائية للمقياس، واخيراً خرج المبحث الرابع باهم ماتوصل اليه البحث من استنتاجات وتوصيات.

المبحث الثاني

الناظير الفكري لنظام المناعة التنظيمية ونظرية الانتاج الذاتي الاجتماعي

لاشك ان نظام المناعة التنظيمية هو احد الانظمة التي افرزتها نظرية الانتاج الذاتي الاجتماعي، وكما يتبين في تفاصيل المدخل الاجتماعي ونظرياته الاربع وكما مهدت لها بشكل موجز جدا معطيات الجدول (1) لذا سيصار الى عرض فكري لنظرية الانتاج الذاتي الاجتماعي اولا ومن ثم مكونات نظم المناعة التنظيمية والوظائف الاساسية لنظام المناعة التنظيمية وخصائص مناعة المنظمة وخصائص نظام المناعة التنظيمية.

اولاً: الاطار الفكري لنظرية الانتاج الذاتي الاجتماعي

(Structural Frameworks For The Social AutoPoiesis Theory)

ان نظرية الانتاج الذاتي هي واحدة من اربعة نظريات اذ تندرج تحت المدخل الاجتماعي (The Social Approach) من مداخل التعلم التنظيمي فهناك نظرية مدرسة الفكر المؤسسي (Institutional School Of Thought) الذي يعد (Douglas , 1987), (Durkheim, 1938) من ابرز روادها، ونظرية البنين الاجتماعي للمعرفة (Social Constructivist Theory to Knowledge) وهي جزءاً من النظرية الاجتماعية والتي تشدد على التركيب الاجتماعي للواقع والمعرفة، ومن روادها (Berger & Luckman, 1967) و(Iddens, 1984)، إذ ركزت على تطبيقات النظرية الاجتماعية في دراسة المنظمات والذاكرة التنظيمية، ونظرية النظم المطبقة على المنظومات الاجتماعية (Systems Theory Applied To Social Systems) ومن روادها (Parsons, 1951; 1956; 1957) و(Katzs& Kahn. 1966).

اشارت دراسة (الساعدي، 2006، 83-97) الى ان مصطلح (Autopoiesis) هو مصطلح إغريقي يعني الانتاج الذاتي جرى تطويره من خلال العمل الذي مهدت له الباحثتان (Maturana& Varela, 1980: 1992). ويشكل اولى استطاعتنا من خلاله ان تميزا بين الانظمة الحية والانظمة غير الحية (Living& Non Living Systems). وقد طور الانتاج الذاتي بنموذج نظري في العلوم الاجتماعية من قبل (King et at ., 1993)، وطبقه بشكل عملي (Luhmman, 1986)، وفي مجال القانون جرى اعتماده من قبل الباحث (Teubner, 1989) ومؤخراً في علم المنظمة اعتمد من قبل (Vonkrogh & Roos, 1995).

جدول (1)
مداخل ونظريات التعلم التنظيمي

المدخل النقدي والبديل (Critical And Alternative Approach)	المدخل الاجتماعي (The Social Approach)	المدخل الشخصي (The Individual Approach)
نظرية رد الفعل إزاء منطق الحكمة السائد لنموذج الانظمة المفتوحة للمنظمات، بتشديد جديد على دور اللغة، وكان من رواد هذه النظرية (Pondy & itroff, 1979).	نظرية مدرسة الفكر المؤسسي ((Institutional School Of Thought (Durkheim , Douglas, يعد (1938 , (1987) من ابرز رواد هذه النظرية ، اذ ركزت على تطبيقات النظرية الاجتماعية في دراسة المنظمات والذاكرة التنظيمية .	نظرية منحني التعلم Learning Curve Tradition) (Theory) جاء بها (Argote, 1993) وقد كانت متأثرة بعلم النفس الشخصي التقليدي .
النظرية الانتقادية لحركة التعلم التنظيمي والاهتراس القادم للمعرفة التنظيمية من رواد هذه النظرية (Duncan & Weiss,) (1979), (Weick, 1991)	نظرية البيان الاجتماعي للمعرفة (Social Constructivist Theory to Knowledge) وهي جزء من النظرية الاجتماعية والتي تشدد على التركيب الاجتماعي للواقع والمعرفة . ومن روادها (Berger & Luckman , 1967) و (Iddens , 1984) .	نظرية معالجة المعلومات (Information Processing Or Computer Metaphor Theory) كانت تركز على شدة الاجاز ومن روادها (Simon, 1958; 1977; 1981);) (Huber, 1991), (March & Simon, 1963)
النظرية النقدية لاستعمالات الكمبيوتر وكان من بين رواد هذه النظرية (Boland , , (Nonaka 1988) , (Tenkasi , (Boland 1993)	نظرية النظم المطبقة على المنظمات الاجتماعية (Systems Theory Applied To Social Systems) ومن روادها (; 1956 ; 1951 , Parsons , 1957 و (Katsz & Kahn . 1966) .	نظرية المدرسة الداخلية للتعلم التنظيمي Interventionist School of (Organizational Learning Theory) شددت على نظرية النظم وتطبيقاتها على التعلم الشخصي وكان من روادها (Argyris & (Senge , 1990) , (Schon , 1978)
نظرية المعرفة التنظيمية المستندة للإدارة الإستراتيجية من روادها (Vonkrogh & Roos, 1995) , (Nonalsa, 1995).	نظرية الانتاج الذاتي الاجتماعي (Social Autopoiesis) وهي نظرية مشتقة من العلوم البيولوجية، مهدت لها الباحثان (Maturama & Varela) عام (1980) إذ ان النظام على وفق هذه النظرية يحمل مكوناته الداخلية الذاتية لإنتاج وإعادة نفسه.	نظرية التعلم الظرفي (Situat Learning Theory) اختلفت هذه النظرية عن سابقتها من النظريات الثلاث اذ ركزت على الشخص والتعلم الشخصي.

المصدر: بتصريف عن (الساعدي، مؤيد يوسف نعمة، (2006) الذكرة التنظيمية والتعلم التنظيمي وتأثيرهما في استراتيجيات الموارد البشرية، اطروحة دكتوراه (غ م)، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، ص 83 – 97.

تشير نظرية الانتاج الذاتي إلى ان النظام يحمل في مكوناته الداخلية آليات وعمليات تساعده في انتاج واعادة انتاج نفسه، واتخذت الخلية الحية في العلوم البيولوجية على سبيل المثال نموذجاً حياً لهذا النظام، لأنها تشكل اول نظام انتاج ذاتي، فهي نظام مغلق بصورة عملية ويحتوي على منظومته الخاصة وتركيبته المحددة، وهذه الخصوصية منحته القدرة على المضاعفة التركيبية في بيئته، ولان التنظيمات تصبح أكثر تعقيداً، فان صيغاً أخرى من الانتاج الذاتي تظهر وتسمى الترتيب الثاني والترتيب الثالث وهكذا، عندما تنطبق عليها نفس الخصائص والمعايير الاساسية، ولكن على مستوى عال من التعقيد (Magalhaes, 1996: 16).

تعد نظرية الانتاج الذاتي نظرية وأوسع الانتشار، وقد اعتمدت بناء اطار جديد يأخذ بالحسبان نظرية المعرفة (Epistemology Theory) ونظرية علم الوجود (Ontology Theory) في تطبيقات التعلم والمعرفة التنظيمية وفيما يأتي اهم خصائص انظمة الانتاج الذاتي الاول:

(1). الاستقلالية (Autonomy): وتعني الحكم الذاتي للنظام في تحديد قوانينه لوظائفه الخاصة. كما ان الانظمة الذاتية مستقلة عن بيئتها، ولا تعتمد على علاقات مصممة مع محيطها (Vonkrogh & Roos, 1995).

(2). الانغلاق التنظيمي (Organizational Closure): ان الانظمة تعمل بتحديد داخلي للدمج الذاتي بمعنى انها مكتفية ذاتياً بتزويد نفسها بالمدخلات التي تحتاجها من دون الاعتماد على مدخلات (Varela, 1984: 26).

(3). المرجعية الذاتية (Self-Reference): ان كل الانظمة الحية تعطي استعمالاً انياً للمعرفة او الخبرة الماظية، من اجل ان تستمر بالانتاج الذاتي (Varela, 1984: 26).

(4). الاقتران الهيكلي (Structural Coupling): تعني ان الانظمة لا تعمل بمعزل عن بيئتها، ويمكن ان تحفز او تشوش من قبل الأحداث، التي يطلق عليها الاضطرابات، وان تلك الاضطرابات تكون خارج النظام، ولا يسمح لها بان تكون عوامل داخلية. وعلى سبيل المثال، ان التغييرات في نبضات القلب ناتجة من تغيرات في مجرى الأدرينالين.

لقد اشار (Luhmann, 1986: 1990) إلى ان الانظمة الاجتماعية هي انظمة ذات معنى اي ان الأشخاص يقومون بإنتاج المعاني بوصفهم انظمة نفسية باستعمال اللغات والرموز، ولكن بالتفاعل مع الأشخاص الاخرين في نظام اجتماعي اخر، بما يكون معنى اجتماعي مختلف حول نفس الموضوع او المفهوم. وربما تختلف بما لا يبرز المعنى الحقيقي بين الجماعة والشخص، وبمعنى اخر ان المجموعات الاجتماعية تطور انظمتها الخاصة بالمعنى، ولان الانظمة الاجتماعية هي انظمة انتاج ذاتي، فتصبح كذلك مستقلة بصورة عملية مغلقة وذاتية الاشارة (Bran, 1990)، وهكذا فان تطوير هذه المعاني ضمن الانظمة يمثل عملية توليد معرفة جديدة ذات مسحة اجتماعية متناقلة بين الأشخاص من خلال عملية التعلم الذاتي.

ان نظام المناعة التنظيمية هو بحد ذاته احد الانظمة التي افرزتها نظرية الانتاج الاجتماعي الذاتي ويمكن ملاحظة خصائص النظام وتفاعلاته التي سترد لاحقا اذ تظهر استقلالية النظام وانغلاقه التنظيمي ومرجعياته الذاتية واقترانه بالنظام الرئيس، ولعل دراسات (De Geus,1997) (Xu bo,2005) و (Lv ping, 2008) اشارت الى خصوصيات النظام من منظور اخر عندما حددت (الضرورة، الاعتدال، التحديد، المتانة، الازدواجية) بوصفها ابعاد اخرى للنظام، واذا كانت هذه الابعاد تختلف في التسميات فانها وبحسب التتبع للمضمون اتفقت مع ما جاء بالدراسات الاكثر تركيزا على بحث النظام وكما سيرد في وظائفه.

ثانياً: مكونات نظام المناعة التنظيمي

ان نظام المناعة التنظيمية في المنظمة هو مخطط تركيبى لنظام المناعة التنظيمية وقد يسمى احيانا (طبقات هيكل نظام مناعة الشركة) وهو نظام معقد للتنظيم والقادر على التطور الذاتي، فهو يتكون من عدد من الدوائر والمواقع والانظمة والثقافة والتقنيات والموارد البشرية... الخ. وهناك ثلاثة انظمة ثانوية من نظام المناعة التنظيمية تنشأ من عملية الانقسام والتعاون، وهي تعزز احدها الاخرى في عملية التعاون المتبادل. (Wang, Cao, Wu, Guo, Lv, 2010) ، (Xu bo,2005)

1. النظام المناعي المركزي:

ويسمى احيانا (مجلس ادارة الرقابة) او (مجلس الادارة) الذي يتكون من قادة النظام المناعي (مثل اعضاء مجلس الادارة وكبار المديرين، الخ). ان نظام المناعة المركزي يؤثر على التصميم والاستثمار وتوجيه النظام المناعي. كما انه يقرر حالة النظام المناعي وشرعيته. دانما ما يتولى هذه المهمة لجنة ادارة المخاطر او لجنة المشرفين لدى مجلس الادارة او كبار المسؤولين لدى الشركة. أما بالنسبة إلى معظم الشركات الصغيرة، فتتركز هذه المهمة في كبار المسؤولين، ذلك لأنهم يعدون مخ وقلب الشركة.

وبلا شك، فان مسؤوليات مجلس ادارة الشركة قد ازدادت الى حد كبير مع الوقت، وخاصة فيما يتعلق بأدوار الرقابة والاشراف (Norman & Christine, 2004: 1399- 1405)، ووفقا لأخر استبيانات عن مجلس الادارة، فان مجالس الادارة تنفق الكثير من الوقت في الرقابة الداخلية وخاصة فيما يتعلق بالالتزام وادارة المخاطر والتعويضات التنفيذية (Heidric & Struggles, 2011: 15- 16). واليوم اصبح نموذج الرقابة لحكومة الشركات، اي التأكيد على الاجراءات والرقابة الداخلية والالتزام وادارة المخاطر، هي استجابة السياسة العامة المفضلة للفصائح المعاصرة والاضطرابات الاقتصادية.

يرى نموذج الرقابة الداخلية بوصفها أدوات لمعالجة تكاليف الهيئة الادارية، وخاصة مشاكل المعلومات غير المتوازنة والانتهازية الادارية. وتهدف الهياكل والممارسات الخاصة بمجلس الادارة الى ضمان ان يحصل صناع القرار على المعلومات من اجل انجاز استراتيجيتهم ودوارهم الإشرافية. وتبعاً لذلك، فان لأغلب الشركات العامة ثلاثة لجان على الاقل وهي: لجنة التدقيق، ولجنة المكافآت والتعويضات، ولجنة الحكم المؤلفة من مدراء مستقلون. ومع ذلك، فان مجرد وجود هذه السمات الهيكلية وحدها لا يعبر عن استجابة كافية للقضايا الخاصة بحكومة الشركة التي تؤثر على الشركات المعاصرة المعقدة. (Omari, 2009: 316)

2. النظام المناعي الكامل المتخصص:

في تحديد وازالة كافة انواع المخاطر ويسمى احيان (الالتزام وانظمة ادارة المخاطر). انه نظام ثانوي من النظام المناعي يتألف من مجلس المشرفين وقسم التدقيق المالي وقسم السيطرة النوعية وقسم التحذير الاستراتيجي وقسم المعلومات الفنية وقسم بحوث السوق وقسم العلاقات العامة وقسم تقييم الاداء وقسم النقابات التجارية، الخ. ان مدى توزيعه وتأثيرات قوة قدرته الدافعة يمكنه من توجيه تأثيره على مناعة المنظمة. ونظام المناعة المتخصص هذا يقصد بما يؤسس من الأنسجة التي تتخصص بوظيفة المناعة كما تتجسد مسؤوليتها وحقوقها في تمييز العناصر الغربية في الخارج والداخل وفي تقوية قدرة الشركة على الدفاع عن المخاطر وتكييف البيئة الخارجية ومعالجة الأزمات والخطأ. ويجدر التذكر أن هذه الأنسجة تضم قسم المحاسبة وقسم إدارة الجودة وقسم الاتصالات وقسم الرقابة لدى الشركة وما إلى ذلك. (Xu bo,2005). ويضم ما يأتي:

أ. الالتزام: ان الالتزام القانوني للشركة هو جزء لا يتجزأ من العمليات اليومية في الشركات الكبيرة (Simmons & Dinnage, 2008: 118). وغالبا ما تتضمن الامم القرارات التي يتخذها الموظفون المختلفون في الشركة الموجودين في مناطق مختلفة من العالم خلال السنة المالية. وتهدف أنظمة الالتزام الى لفت انتباه الادارة للمعلومات المهمة (Donald, 2006: 949- 958). ان شبكة المعلومات وتدفق المعلومات هما امران حيويان للحكومة الفاعلة. ومن السمات المشتركة لبرامج الالتزام هي قواعد السلوك وانظمة الرقابة والتدريب والتقارير والقرارات التحقيقية. ومع ذلك، فان الانظمة اللازمة للالتزام ليست موحدة فقد تختلف وفقا لنطاق الصلاحية والصناعة والشركة والسياق التشغيلي.

ب. ادارة المخاطر: ان التطورات الالهفة في حوكمة الشركة تزامنت مع جهود العمل في دمج الالتزام القانوني تحت مظلة الاستراتيجية الاوسع والتي تعرف بإدارة المخاطر الخاصة بالمشروع (Matteo et al., 2007). وعلى العموم فان ادارة المخاطر هي محاولة لضمان معالجة الشركات للمخاطر اثناء العمل (Del, 2009). وعادة ما تتضمن تحديد المخاطر وتحليلها، اضافة الى ادارة هذه المخاطر عن طريق الرقابة الداخلية (Carolyn et al., 2006: 10). ومع ذلك فان المخاطر القانونية هي مجرد مجموعة ثانوية من المخاطر التي ينبغي دمجها في قرارات العمل

(11: Carolyn et al., 2006). وتتضمن المخاطر الأخرى المخاطر المالية، مخاطر الشهرة، ومخاطر الموارد البشرية، والمخاطر التشغيلية، ومخاطر قيمة العلامة التجارية.

ج. المكافآت (التعويضات): ان المكافآت التنفيذية والمكافآت من خلال المنظمة هي قرارات تشغيلية هدفها تحفيز وتشجيع سلوك المديرين وكبار المسؤولين ومديرو الإدارة الوسطى وموظفين من مستوى واطئ لكي يكون متجانسا ومتطابقا مع اهداف الشركة (Franklin et al., 2000:661-665). ان اغلب الدراسات القانونية الحالية تركز على التوازي بين راتب المدير التنفيذي واهداف الشركة من اجل تقليل تكاليف الهيئة الادارية (Michael et al., 1979: 305). ويمكن تقسيم اهداف الاداء للشركة الى فئتين رئيسيتين هما: مالية وتشغيلية (Omari, 2009: 311). وتتضمن الاهداف المالية الدخل الصافي، والارباح قبل الفوائد والضرائب والاندثار والاستهلاك، والارباح (الدخل) للسهم الواحد، وسعر السهم.

اما معايير الاداء التشغيلي فتتضمن خدمة المواطن وتطوير المنتج، والإدارة البيئية الجيدة. وكجزء من نظام المكافآت الداخلية فان التعويضات يمكن ان تغرس ثقافة للشركة، وحتى ان اخفقت بالقيام في ذلك، فإنها يمكن ان توازي وتنظم مصالحها داخل الشركة، مما يقلل من تكاليف الهيئة الادارية. ومع ذلك، فان تعويضات المدير التنفيذي غالبا ما يُنظر إليها من وجهتين: الراتب مقابل الاداء (Pay For Performance) وتعظيم ثروة المساهمين (Stakeholder Wealth Maximization)، ووجهة نظر المسائلة العامة الأوسع (Broader public accountability) التي تنظر في الانصاف للمكونات من غير المساهمين (Omari, 2009: 313).

ان وجهة النظر الاولى هي الاكثر ملائمة لنظام المناعة في الشركات، اما وجهة النظر الثانية فإنها عبارة عن بنية سياسية تعالج الى حد كبير المصالح الخارجية (Omari, 2009: 314). ان التعويضات (المكافآت) هي مسألة جوهرية وعميقة الصلة بعمليات الشركة والاعراف والقواعد الداخلية. ومن الأفضل ان تترك القرارات الخاصة بالمكافآت التنفيذية مع مجالس الإدارة الذين هم نظريا يمتلكون وجهة نظر اوسع من وجهة نظر اصحاب العلاقة الخارجيين.

3. النظام المناعي للأطراف:

ويدعى احيانا (تعزير دور كبير المسؤولين القانونيين او ونظام المناعة المحيط): الذي يتكون من قطاعات مثل تطوير الانتاج والشراء وخدمات التسويق وانظمة المعلومات والموارد البشرية... الخ. انها تحقق السيطرة الذاتية والإشراف المتبادل والتغذية الراجعة الايجابية. ونظام المناعة المحيط هذا يتطرق الى الأقسام والمناصب المنشورة في طبقات الشركة المختلفة التي تؤدي وظيفة المناعة في حين انها مكلفه بأداء وظائفها الأساسية، ومن جهة أخرى يؤدي دور المناعة في نفس الوقت، وعلى سبيل المثال، قسم التسويق وقسم الشراء والعرض وقسم إدارة الموارد البشرية والخ (Xu bo, 2005).

ان الأدوار الاستشارية التي تؤديها هذه الأقسام داخل المنظمة تمارس دورا حيويا في نظام المناعة للشركات فهم يقدمون التوجيه الرقابي والاستراتيجي لمدراء الشركة، مما يمكن الشركة من تقليل تكاليف الصفقات وتعزير خلقها للقيمة. ان الانظمة والتعليمات الاخيرة قد اشارت الى ان للمستشار داخل الشركة دورا بارزا في حوكمة الشركة. ان النقد الاكثر شيوعا للمستشار داخل الشركة هو عدم تمتعهم بالاستقلالية، وهذا ما يجعلهم اقل فاعلية. ان هذا الادعاء مبالغ فيه ويقلل بشكل غير ملائم من فائدة ومحاسن وجود المستشار داخل الشركة التي تفوق مسألة الاستقلالية في مدى من الظروف (Wang et al., 2010). ان المستشار داخل الشركة يقوم بوظيفة استراتيجية متكاملة خلافا للدور التكتيكي الذي تقوم به الشركة القانونية المستأجرة من خارج الشركة. ان هذا الدور الاستراتيجي يتضمن تواصل مستمر مع عمليات الشركة واللاعبين الداخليين مثل الإدارة والموظفين الاخرين.

ان المستشار داخل الشركة لديه القوة لتعزيز الاجراءات الداخلية وامكانية الوصول الى المعلومات والمعرفة المؤسسية والمسؤولية الرئيسية عن المستشارين الخارجيين ومقدمي الخدمة الاخرين. ان الشركات بحاجة الى الدعم القانوني لإدارة التهديدات المستمرة لقيمة الشركة. ومن هذه التهديدات الاخفاق في الالتزام بالتعليمات الفيدرالية، واساءة ادارة العقود ضعيفة الصياغة. ان مدراء الشركات الفاعلة لا يمكن ان تنتظر الى ان تتجسد هذه التهديدات وتصبح واقعا. فهم بحاجة الى نوع من التوجيه الاستراتيجي المستمر الذي لا يمكن تقديمه سوى المستشار داخل الشركة (Del, 2009).

ثالثاً: الوظائف الأساسية لنظام المناعة التنظيمية

ان نظام المناعة في الشركة مشابه لنظام المناعة في جسم الانسان نظام فمناعة الكائن الحي تشير الى كفاءة القدرة الجسدية للجسد في المحافظة عليه، اما في النظام المناعي التنظيمي قدرة الاشكال المناعية والفعل المناعي لوظائف المناعة التنظيمية تتحقق بثلاثة وثلاثة سلوكيات متكررة هي (الادراك) و (الدفاع) و (الذاكرة). (Wang et al., 2010) و (سونغ، 2006).

1. الإدراك المناعي التنظيمي

ان الإدراك المناعي التنظيمي هو وظيفة التحديد المنتظم والديناميكي للعوامل الخارجية السلبية والعوامل الداخلية الضارة وعوامل الهرم الداخلية. انها عملية (مراقبة وإيجاد وحكم على ونقل) المخاطر المهددة للكيان المنظمي ليستشعر بها جهاز المناعة فيتصدى على وفق اليات منتشرة في البناء التنظيمي. وفيما يتعلق بالوقت ، فالإدراك المناعي لا يركز فقط على الدخلاء الحاليين بل أيضا الدخلاء المستقبليين (سونغ، 2006). وفي الطبيعة، فهو لا يركز فقط على الدخلاء المعروفين (مثل الاعمال غير القانونية التي يحفزها الطمع) بل أيضا على الدخلاء الغريب (مثل نقص المال الذي تحفزه الإلزمة من قرض الدرجة الثانية في النظام المالي (Matteo et al., 2007) . ومن ناحية المدى، فان النظام المناعي لا يهدف فقط الدخلاء "الخارجيين" بحد ذاته، بل أيضا الدخلاء في النظام المناعي نفسه. كما ان الإدراك المناعي هو عملية تكرر لدورة الرصد للمخاطر المتكررة. (Wang et al., 2010)

2. الدفاع المناعي

ان دفاع المناعة التنظيمية هو وظيفة المنظمات لمقاومة او ازالة العوامل الخارجية الضارة او العوامل الداخلية الضارة او عوامل الهرم الداخلي. انه عملية (تناسخ، تغير، اختيار، تنسيق، وازالة) على اساس ادراك المناعة التنظيمية. ان ما يسمى بالتناسخ (Cloning) يشير الى القدرة على التكرار السريع والتدريب والتعلم والتركيز بين العوامل (مثل الناس والقواعد والانظمة والثقافة والتكنولوجيا... الخ) المرتبطة بنظام المناعة التنظيمية.

اما التغير فيشير الى التحول المناسب والتجديد (مثلا تحسن القدرة الشخصية، واعادة هيكلة الموارد البشرية). (سونغ، 2006).

اما ما يسمى بالاختيار فيشير الى القدرة على الاختيار السريع والدقيق لأفضل عنصر من بين عناصر الانظمة التنظيمية وبرامج الاستجابة. (Omari, 2009: 314).

اما التنسيق فيشير الى القدرة على تنسيق خطوات العمل وقوة السلوك لتفادي الاختناقات وعدم التوازن. ومن طبيعة دفاع المناعة، فانه لا يستهدف فقط الدخلاء المعروفين بل أيضا غير المعروفين، داخل وخارج نظام المناعة. واذا ما تعرض النظام المناعي نفسه الى بعض الأخطاء والاضطرابات، فان نظام المناعة للمنظمة سيعرض صحة المنظمة لضرر كبير. (Wang et al., 2010).

3. ذاكرة المناعة التنظيمية

هي وظيفة "تسجيل وجمع وحفظ وتوزيع" الاعمال والتأثيرات الخاصة بالرقابة على المناعة التنظيمية والدفاع المناعي (Del, 2009). ومن الناحية الطبيعية، فإنها لا تتذكر فقط نجاح التجربة بل أيضا فشل التجربة. ومن ناحية المدى والنطاق، فهي تتذكر اعمالا وتأثيرات ليس فقط داخل النظام المناعي بل أيضا خارج النظام المناعي، ومن ناحية الوسائل، فهي تتذكر في العلانية (مثل تعديل وتحسين الهيكل التنظيمي والقواعد والانظمة) وفي الخفاء (مثل رفع الوعي بالمخاطر التي يتعرض لها الناس وتحسين طرائق التفكير والعواطف... الخ). ان فقدان ذاكرة المناعة التنظيمية سيؤثر على الكفاءة المستقبلية للمناعة. (سونغ، 2006)، يعمل نظام ذاكرة المناعة التنظيمي خلال عملية التناقض بين عوامل "الأخرين" في الداخل والخارج لنظام مناعة المنظمة، ان حالة التناقض بين التهديد القادم والحالة الطبيعية يشغل وظيفة الذاكرة ويجعل المنظمة تعزز قدرة المناعة تدريجيا. (Xu bo, 2005)

تكون وظيفة ذاكرة نظام المناعة على أساس التمييز بين الآخرين والذات، كما يمكن القول إنه خلال عملية التمييز أو المعرفة للأمور الحديثة أو الأمور الخارجية من قبل المنظمة، لقد ادت ذاكرة المنظمة دورا إيجابيا بأقصى حد من خلال تمييز الواقع الذاتي للمنظمة إذ يقارن نظام ذاكرة المناعة بين الذات والأمور الأخرى باستمرار، ويكسد ذلك في بنك البيانات لمعرفة الافعال القادمة من الخارج. (سونغ، 2006)، وبالتالي، تتضمن دراسة نظام المناعة سجل العملية بنظام المناعة، إن وظيفة التذكر الذاتي لنظام المناعة تجعل المنظمة تواجه نفس الحادث وترد بسرعة وتقدم خطة المعالجة بسرعة. (Matteo et al., 2007) . يمكن القول إنه بوظيفة الذاكرة، يشغل نظام المناعة في وظيفة "جيش محارب" للمؤسسة مائة بالمائة. وتضيف دراسة (سونغ، 2006) وظائف أخرى لنظام المناعة هي (الاستقرار والمراقبة) على المنظمة عند التشغيل الطبيعي.

4. وظيفة الاستقرار

في نظام المناعة شبكة ضبط معقدة وفاعلة للغاية تحقق الاستقرار النسبي للمؤسسة. إذ إن وظيفة الاستقرار الذاتي بعبارة بسيطة يقصد بها استطاعة نظام مناعة المنظمة في تمييز وإزالة السلوكيات الضارة وغير الملائمة الناشئة من داخل المنظمة او خارجها بما يحفظ النشاط والتنسيق والتوازن داخلها. (Omari, 2009: 314) ، او بعبارة أخرى أن وظيفة الاستقرار هي الضبط الداخلي للمؤسسة من خلال التنسيق بين التناقضات الداخلية وعوامل عدم الانسجام داخل المنظمة وعلى سبيل المثال، إن معظم العاملين

يقومون بالادوام الإضافي في المؤسسة كثيرة الاعمال. وهناك من يحاول الانصراف المبكر من دوامه، فهاتين الحالتين تمثلان عدم انسجام، الا ان الاولى يمكن تنسيقها والثانية لا بد من محاربتها، (سونغ، 2006)، ان وقوع تصرفات شاذة عن رؤية المنظمة وسياقات تؤدي الى عدم استقرارها وتفقدتها توازنها مما يجعل أعمال المنظمة مربكة وتسير بشكل غير سلس. وفي مثال اخر داخل المنظمة كثير من الأقسام لها أفكار تحسين جديدة واختراعات حديثة. ففي الحالة الطبيعية ان المنظمة لا تتدخل في تصرفات التحسين الصغيرة مباشرة، لذلك عندما تتكدس هذه الإصلاحات الصغيرة حتى تتكدس بشكل يغير نمط العمل يعده العاملين امرا طبيعيا الا ان نظام المناعة يعده تهديد لحالة التمتع التي اعتادت عليها نظم المنظمة. (Omari, 2009: 314)

5. وظيفة الرقابة

بسبب التغير الطارئ أو السريع في الظروف داخل وخارج المنظمة، ربما يؤدي هذا التغير الطارئ عادة الى تأثيرات كبيرة على المنظمة ويعود بأضرار من دون جدوى، لذلك تحتاج المنظمة الى المراقبة ويقصد بها وظيفة المراقبة لنظام المناعة. لكن بسبب أن التغيرات تحدث من دون مسبق انذار فتكون الخسائر كبيرة جدا وتحتاج المنظمة الى إجراء المراقبة الوثيقة على هذه التصرفات لذا فان نظام المناعة يحاول وقاية الطارئ قبل التغيير، فيرد فورا ويثبط عملية التغيير ويخفف ضرره ويتجنب وقوع الخسارة (Matteo et al., 2007).

يكون نظام المناعة مثل قسم الرقابة الداخلية في المنظمة من حيث مراقبة تشغيل المنظمة في كل زمان. على الرغم من امكانية حدوث الخطأ ولو كان العمل يجري بدقة عالية، كما انه توجد تناقضات بين نظام المناعة والتغيرات التي تحدث في الاقسام، لذلك لا بد من ربط اجهزة واقسام الانذار المبكر بنظام المناعة التنظيمية لتؤشر الخطر قبل وقوعه (Del, 2009). لذلك على أن المنظمة ان تحافظ على وظيفة مراقبة نظام مناعة للمنظمة في التشغيل الطبيعي وبعكسه فيأتي يوم تواجه المنظمة اوراما خبيثة يصعب التخلص منها (Wang et al., 2010).

رابعاً: خصائص مناعة المنظمة

- سيجري في اطار هذه الفقرة البحث في الخصائص الرئيسية لمناعة المنظمة حصرا وكما يأتي: (Xu bo, 2005).
- إن قدرة مناعة المنظمة تتأثر بالظروف داخل وخارج المنظمة بشكل شامل، لذا تتمتع مناعة المنظمة بالمعاملة القوية، عادة ما تكون مناعة المنظمة أقوى عندما تكون الظروف أشد فوضى، وتكون مناعة المنظمة أضعف عندما تكون الظروف أشد استقرارا.
 - لقدرة مناعة المنظمة حدود أداء معينة، أي حد التكيف: بالنسبة الى الظروف المضطربة أو الحوادث الكبيرة للمؤسسة، ربما تكون مناعة المنظمة عاجزة عن مقاومة المخاطر ويصعب تجنب ضرر المنظمة. كلما اشدت تغير الظروف الخارجية، زادت مناعة نظام مناعة المنظمة، لكن مع التشديد المستمر لفوضى الظروف الخارجية.
 - تختلف مناعة المنظمة مع اختلاف الخصائص الصناعية، فلكل صناعة خصائصها وتهديداتها ولا بد من ان تصمم نظم المناعة استنادا الى طبيعة المنافسة والدخلاء وتصنيفهم ومدى خطورتهم. (Omari, 2009: 314)
 - تتعلق قدرة مناعة المنظمة مع دورة حياتها بشكل وثيق: تشابه المنظمة الإنسان ولها ميلاد ومرض وموت، كما أن مناعة المنظمة تشابه مناعة جسم الإنسان وتتغير مع تنمية الحياة الإنسانية. عادة، تصبح المنظمة ناضجة وتتعزيز المناعة تدريجيا، لكن بعد أن تكون المنظمة في الشبوخة، تخفف قدرة المناعة تدريجيا. (سونغ، 2006)
 - هـ. تتعلق قدرة مناعة المنظمة بشكل تنظيم المنظمة: عادة ما تكون قدرة المناعة للمنظمة الشبكية أقوى من قدرة المناعة للمنظمة الخطية.
 - و. العلاقات بين مناعة المنظمة وثقافتها: من الملحوظ أن ثقافة المنظمة الصحية والمتقدمة تحفز التطور الإيجابي للمؤسسة، وتكون ثقافة المنظمة المتخلفة أو المريضة هي جذر مرض المنظمة، ومن الصعب أن يفكر احد في اداء دورا مناعيا لنظام مناعة المنظمة في ثقافة ضعيفة. (Matteo et al., 2007)
 - ز. العلاقات بين مناعة المنظمة وكفاءة العاملين: تكون هذه النقطة أوضح وكلما كانت كفاءة العاملين عالية زادت مناعة المنظمة. وكلما كانت كفاءة العاملين منخفضة ضعفت مناعة المنظمة. بالطبع، كثيرا ما تكون جهود العاملين هي التمثيل الحقيقي لمناعة المنظمة.

خامساً: خصائص نظام المناعة التنظيمية

يكون نظام مناعة المنظمة نظاما خاصا وله خصائص تشغيل فريدة تندمج فيها وظائف النظام بشكل متداخل، ان نظام المناعة التنظيمية له أربع خصائص أساسية هي الدراسة والمعرفة، التنوع والانتشارية، الاستقلالية والنظامية، الرد والتنظيم الذاتي. (سونغ، 2006) و (Wang et al., 2010) و (Xu bo, 2005)

أ. الدراسة والمعرفة:

إن قدرة الدراسة والمعرفة هي التمثيل البارز والاهم للنظام في أعمال المنظمة اليومية، لكن ظل اغفال هذه القدرة قائما منذ ظهور هذا النظام. وهذه الخاصية للنظام تندمج فيها وظيفة الادراك المناعي وذاكرة المناعة التنظيمية، ويمكن وصف هذه الخاصية بنشاطين: (Matteo et al., 2007)

(اولا): يتمتع نظام مناعة المنظمة بخاصية الادراك والمعرفة والتذكر: لنظام المناعة قدرة دراسة ممتازة للأمر الجديدة ويمكن دراسة هيكل الأزمة أو الحادث للرد الأشد عند وقوع نفس الحادث في المستقبل؛

كما يمكن استغلال النمط المعقد في الرد والتنظيم الذاتي للهيكل الشبكي في دعم تذكر الحوادث (Del, 2009). تتمثل نتيجة الادراك في رفع الرد لوحدة المناعة إذا كان نظام المناعة يستطيع تمييز شكل الضرر من الخبرات السابقة فيولد الجسم المضاد المحدد بشكل مزيد. إذا واجه التهديد المماثل سابقا مرة ثانية فيرد بشكل أفضل. وهذا يمثل وظيفة النظام الثانية والتي هي ذاكرة المناعة التنظيمية. (سونغ، 2006)

ينقسم الادراك المناعي بوصفه خاصية للنظام إلى نوعين: (أولاً): يحدث عند مرحلة الرد الابتدائي، أي أنه عندما يدرك نظام المناعة ويميز نوعاً من التهديد الجديد، تكون مدة الإجابة طويلة نسبياً وهذه العملية هي عملية الادراك الأصلية، عندما يواجه الجسم المضاد نفس التهديد متكرراً، بسبب أداء آلية ذاكرة نظام المناعة، ترفع سرعة الإجابة لهذا التهديد بنظام المناعة بشكل كبير، كما يولد تصرفات التكيف العالي للإزالة، تكون هذه العملية هي عملية الادراك المعزز (Reinforcement persbectiv)، أي ترفع الفاعلية لإعادة الإجابة مقارنة مع الإجابة السابقة. (Omari, 2009: 314) (ثانياً): التمييز بين الذات والآخرين: تشدد المعرفة الاستطاعة في معرفة الأمور المبحوثة عند تقابل نظام المناعة مع المستضد وهو وعي مفوض من قبل المنظمة الداخلية. تكون قدرة المعرفة مهمة جداً وتجعل المنظمة في مكافحة العوامل غير المستقرة من الداخل والخارج، كما يستطيع تمييز الفرص والمخاطر للخارج، وإلا فعندما تكون المنظمة مقفلة تتدهور أخيراً.

ب. التنوع والانتشارية

في العلوم الطبية يتجاوز عدد الأجسام المضادة في نظام المناعة على عدد المستضدات (التهديدات) الخارجية بشكل بارز، لكن تجري الخلايا المناعية بعملية الأيض السريعة وتأخذ الخلايا الجديدة المستضدات الجديدة في داخل نظام المناعة (أي تتغير أصناف الأجسام المضادة بلا توقف) (سونغ، 2006)، كما أن آلية التغير تضمن الانتشار الموحد للأجسام المضادة الجديدة في حيز المستضد. لذلك، على رغم أنه هناك أجسام مضادة قليلة في داخل نظام المناعة في وقت معين، لكن في وجه عام أن نظام المناعة يتمتع بعدد ضخم من الأجسام المضادة التي تنتشر في داخل حيز المستضدات الكامل مما يغطي حيز المستضدات الكامل لإنجاز تمييز جميع المستضدات. (Del, 2009)

يشابه نظام مناعة المنظمة نظام المناعة للأجسام البيولوجية، تجري وحدة المنظمة الترتيبات المختلفة مما يشكل وضع المعاملة بدون حدود، كما أن الذكاء الإنساني وقدرته يخلق الفعاليات الجديدة لإنجاز الأعمال المعقدة ومعاملة الحوادث المتنوعة الجديدة ومعالجة المخاطر المحتملة ضمان التشغيل الطبيعي المستقر للمؤسسة. (Xu bo,2005)

ينتشر نظام مناعة المنظمة في كل ركن للمؤسسة، سواءاً أكان بالوعي أم بدون الوعي، يشغل كل قسم في المنظمة وكل شخص في بعض الوظائف للمناعة كل يوم. حالياً، يدعو كثير من الباحثين إلى أن المنظمة في القرن الحادي والعشرين هي وحدة من الجنود أو الجماعة. ويكون شكل التنظيم عبارة عن شبكة وليس نظام خطي مستقيم أو نظام وظيفي، تتوافق وجهة النظر هذه مع خصائص الانتشار الواسع لنظام المناعة. لذلك ربما تتحسن مزيد من الوظائف المهمة للمؤسسة من خلال نظام المناعة في المستقبل (سونغ، 2006).

ج. الاستقلالية والنظامية

على الرغم من انتشارية نظام المناعة فإنه يتوافق بخاصيته هذه مع خاصية الاستقلالية والنظامية. ان ادوات نظام المناعة لها قدرة دفاع مستقلة، على سبيل المثال أنه لقسم المبيعات خاصية (صدق الموزعين) ووظيفة (الحث على سداد الديون)، ربما أنها تحل الأزمة التي تحدث بين المنظمة والزبون الخارجي خارج المنظمة، كذلك لقسم التخطيط قدرة دفاع مستقلة وكذلك قدرة توقع ابتدائية تستطيع إجراء الضبط الابتدائي في تصرف القسم وتوزيع الموارد مما يحل الأزمة من دون اشكال (Omari, 2009: 314). لكن في الحقيقة ان هذه الاستقلالية ليست بمعنى الفصل التام بين اجزاء المنظمة وادوات مناعتها فهي تعمل نفس الوقت، وانها تشكل نظاماً واحداً، فإن قسم المبيعات وقسم المالية وقسم التخطيط وقسم الشؤون القانونية تتشارك في نفس الادراك والاستدكار للحدوث والمعالجة ويشكل نظاماً من التعاون والتفاعل المشترك (سونغ، 2006).

تقصد استقلالية نظام المناعة إلى نظام مناعة يعمل في الدفاع بشكل جماعات صغيرة. لكل واحدة منها قدرة مناعة في معالجة كثير من الأمور، كما أن كل واحدة تمثل خط دفاعي أولي للمناعة. يكشف المخاطر مبكراً ويزيلها بشكل مرناً (Del, 2009). وإذا كان نظام المناعة يحتاج إلى استعمال البيانات المعقدة في رد الخطر والدفاع، ففي هذه الحالة تصعد معلومات الوحدات الفرعية إلى الإدارة العليا بوصفها الطبقة الأولى للنظام المناعي والمتمثل بمجلس إدارة المنظمة ثم يجري التنسيق، وهنا تكون المدة طويلة بسبب بطء الإجراءات واستفحال الخطر، والعكس صحيح كذلك عندما تكون معالجة الأمور الكثيرة بسيطة عند المعالجة الابتدائية ولا يحتاج إلى تصرفات الجميع المستهلكة للوقت (Xu bo,2005).
اما نظامية نظام المناعة على رغم أن وحدات المناعة تستطيع معالجة التهديدات أو الأزمات الكثيرة

بشكل مستقل، لكن نرى أنه سواء أكان التصرف أو عدم التصرف مستقلاً فيكون تأثير النتيجة غير مقتصر على الوحدة ذاتها، بل للأقسام أو المنظمات الأخرى داخل المنظمة تأثيرات وثيقة ومتراصة، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، تحتاج كثير من مسائل المناعة إلى التنسيق والدعم للأقسام ولو كانت إجراءات الدفاع كثير منها تنتمي إلى التصرفات الذاتية للوحدة أو القسم، لكنه لا يستغنى عن أداء التنسيق من قبل الأقسام الأخرى، إضافة إلى ذلك، فإن كثير من عمليات المناعة تنجز من قبل كثير من الأقسام في داخل المنظمة وحتى المنظمة الكاملة (Matteo et al., 2007).

د. الرد والتنظيم الذاتي

تكون استجابة النظام بمثابة الرد على الدخلاء خارجيين كانوا ام داخليين من خلال نقل البيانات بادوات النظام ومن ثم القيام بعملية الدفاع. التي ستعالج الخطر واعادة تشغيل النظام وجعله في حالة التحكم والسيطرة التحسين. (Omari, 2009: 314) يكون الأداء الرئيس لرد نظام المناعة غير محدد في داخل اواخر النظام، إذا كان يوجد اختلاف بين التصرف الفعلي والتصرف المتوقع، فيمكن تخفيف الاختلاف بالرد لتصرفات النظام الديناميكية. بعبارة أخرى أنه عندما تظهر التهديدات أو الأزمات أو الأمور الجديدة، تولد آلية معالجة أو فريق معالجة أو وضع معالجة لتصحيح الأمور (سونغ، 2006).

لا يحتاج نظام المناعة إلى الإدارة والصيانة الخارجية بقدر ما انه يصحح نفسه ذاتياً عن طريق تبديل النظام المضرر ويزيل التهديدات. أنه في ظروف معينة يمكن تحويل نظام المناعة من التشويه إلى الانتظام. يعني التشويه هو وضع الفوضى والانتظام هو وضع العملية في سياقها الصحيح. عند تغير شروط التحكم بالعملية يتحول النظام من الانتظام إلى التشويه وكما يجري التبادل مع المورد في الخارج بالمواد والطاقة على سبيل المثال (Del, 2009).

تكون هذه النقطة سهلة الفهم، عندما لم يقع حادث، يكون نظام مناعة المنظمة في وضع نام، تقوم المنظمة والفرد بالأعمال الطبيعية. لكن في حالة مواجهة حادث معين ينشط نظام مناعة المنظمة بسرعة، تشغل المنظمة ويواجه القسم المعين والفرد نفس الحادث وفي هذا الوقت يكون النشاط منتظماً في زاوية المنظمة. يشكل الرد والتنظيم الذاتي دورية نشاط نظام مناعة المنظمة ويجهز نظام المناعة الكامل من خلال عمليات المناعة المستقلة المستمرة (Xu bo, 2005). بالطبع، تكون النتيجة المتحققة النهائية لنظام المناعة هي قدرة التكيف القوية للمؤسسة. يحقق أداء التكيف من خلال المعاملة الديناميكية لنظام المناعة. عند إجابة التبادل البيئي والتأثيرات الأخرى للنظام، يستطيع نظام المناعة إجراء التغيير والتعديل بالذات ويتخلى عن العوامل الخطرة غير المفيدة مما يرفع قدرة توازن المنظمة. وكما أن أداء نظام المناعة يجعل المنظمة تحافظ على وضع التشغيل النسبي وتعزز قدرة تنمية المنظمة أيضاً.

المبحث الثالث الجانب البنائي

بعد ان جرى عرض الجانب الفكري لنظام المناعة التنظيمية لابد من الارتكاز لما ورد من افكار شكلت فروض علمية بوصفها مسلمات حقيقية لبناء مقياس نظام المناعة التنظيمي، وهنا لابد من التشديد على ان المقياس سيركز على:

اولاً: اختبار وجود النظام من عدمه، مع العرض بان النظام موجود بصيغته العشوائية التي قد لا تثير اي اهتمام من قبل الادارة والعاملين على حد سواء، الا ان المقياس سيفصل اجزاء ومكونات النظام على اساس ما ورد من وصف للبناء التركيبي للنظام. وبالتالي ستستفيد المنظمة من معرفة قوة اجزاء النظام او ضعفها واي الاجزاء اكثر دفاعاً عن الاخطار التي تهدد المنظمة وايها اقل تأثيراً.

ثانياً: سيختبر المقياس وظائف النظام ودور العاملين واجزاء النظام في دعم الوظائف، كما انه سيشخص الوظائف القوية من الضعيفة، ومستلزمات النهوض بالوظائف سوية في دعم المنظمة.

على هذا الاساس فان فقرات البناء ستكون على اساس ما ورد وذلك بان تنفرد فقرات بناء مكونات النظام عن وظائفه.

أولاً: الخطوات البنائية لنظام المناعة التنظيمية:

1. النظام المناعي المركزي: ويتألف من مجلس الادارة وهو متغير ذو بعد واحد، وقد جرى تصميم (9) فقرات لفحص تشكيلة ووظائف واختصاصات مجلس الادارة فضلاً عن دورة في الرقابة والاشراف على اعمال المنظمة وتحديد توجهاتها ودورة في متابعة تنفيذ استراتيجيتها واستثماراتها ومنحها المرونة التكيفية لمواجهة المتغيرات البنائية الخطرة من خلال تشكيلته التي تضم رؤساء الاقسام في المنظمة واصحاب المصالح والجهات الممثلة من نقابات وبيئة... الخ وبحسب طبيعة صناعة كل منظمة. وكما مبين في الجدول (2).

جدول (2)
فقرات مقياس مجلس الإدارة

ت	المتغير الرئيسي	الإبعاد الفرعية	الفقرة	الصدق الظاهري		الصدق المحتوي		الملاحظات
				صالحة	غير صالحة	صالحة	غير صالحة	
1	النظام المناهجي المركزي	مجلس إدارة الشركة ()	يشترك في مجلس الإدارة ممثلين عن اصحاب المصالح (المستهلك النهائي، حملة الاسهم، النقابات ذوات العلاقة ... الخ).					
2			يجتمع مجلس الادارة اجتماعات دورية منتظمة لمناقشة المتغيرات التي تواجه عمل الشركة.					
3			يسهم مجلس الادارة في تصويب اتجاهات تنفيذ استراتيجية الشركة من خلال اعاده التخطيط الاستراتيجي تبعاً للمتغيرات التي تواجه الشركة.					
4			يمثل مجلس ادارة الشركة بوصلة للسلوك الإداري السليم للمديرين كافة في الشركة ويحول دون اتخاذ القرارات الخاطئة.					
5			الأراء التي يطرحها اعضاء مجلس الادارة تمنح الشركة المرونة اللازمة للتكيف المسبق ازاء ما يواجهها.					
6			يحول مجلس الادارة من تهديدات الدخل ⁽³⁾ الخارجيين والداخليين للشركة.					
7			يمارس مجلس الادارة دورا فاعلا في توجيه استثمارات الشركة.					
8			يمارس مجلس الادارة دورا رقابيا وارشافيا على أنشطة الشركة.					
9			ترسم سياسات المكافآت والتعويضات من قبل الادارة العليا.					

2. النظام المناهجي المتخصص (الالتزام وانظمة ادارة المخاطر): وهو متغير ذو ثلاثة ابعاد وقد جرى تصميم

(14) فقرة لفحصها وهي:

أ. انظمة الالتزام: وقد جرى تصميم خمسة فقرات لقياس متضمناته بهدف الإيفاء بصدق المحتوى اذ يجب تغطية جميع الأنشطة التي تدرج تحت انظمة الالتزام والتي جرى استقائها من الاطر الفكرية لنظام المناهجة التنظيمية وهي، الاقسام المختصة، انظمة الالتزام، مدونات السلوك، انظمة الرقابة، برامج التدريب، منظومة التغذية الراجعة (التقارير).

ب. انظمة ادارة المخاطر: وقد جرى تصميم خمسة فقرات كذلك لقياس متضمناته بهدف الإيفاء بصدق المحتوى اذ يجب تغطية جميع الأنشطة التي تدرج تحت انظمة ادارة المخاطر وعلى سبيل المثال دور الادارة ودور قسم الشؤون القانونية وانظمة الشركة ولجان التفتيش وأنظمة الفحص.

ت. المكافآت والتعويضات: وقد جرى تصميم اربعة فقرات لقياس متضمناته بهدف الإيفاء بمتطلبات صدق المحتوى وقد اختبرت هذه الفقرات معايير الاستحقاق ودور الاشخاص وادوار المديرين والرشد والعقلانية لسياسة التعويضات. والجدول (3) يبين ذلك.

(3) الدخل الخارجيين والداخليين: عوامل ضارة متنوعة تؤدي الى تحويل اهداف الشركة واضطراب الاليات وشذوذ سلوكيات الشركة والعاملين. تمنع الشركة من التكيف مع البيئة الديناميكية. ويقسم الدخل الى الشركة الى ثلاثة فئات هي: الدخل الخارجيين (العوامل الضارة الخارجية)، والدخل الداخليين (العوامل الضارة الداخلية)، وعوامل الهرم التنظيمي الداخلي.

جدول (3)
فقرات مقياس النظام المناعي المتخصص (الالتزام وانظمة ادارة المخاطر)

ت	المتغير الرئيس	الايحاء الفرعية	الفقرة	الصدق الظاهري		الصدق المحتوى		الملاحظات		
				صالحة	غير صالحة	صالحة	غير صالحة			
10	النظام المناعي المتخصص (الالتزام وانظمة ادارة المخاطر)	انظمة الالتزام	تمارس انظمة الالتزام واجب التحقق من سلامة القرارات التي يتخذها الموظفون.							
11			توجد مدونات للسلوك التنظيمي السليم ويعمل بها.							
12			تمارس انظمة الرقابة دورا فاعلا في حث العاملين على الاداء الصحيح.							
13			تهتم برامج التدريب بتطوير السلوك الوظيفي والمهني وزرع روح المواطنة التنظيمية.							
14			تعتمد الشركة منظومة من التقارير بصيغة تغذية راجعة للتحقق من سلامة سير العمليات الإنتاجية واداء العاملين.							
15			انظمة ادارة المخاطر	يجري دراسة وتحليل المخاطر التي تواجه العاملين والشركة.						
16				يمارس قسم الشؤون القانونية دورا في كشف الاخطاء القانونية المهددة للشركة.						
17				تهتم انظمة الشركة بالعوامل التي تهدد شهرتها وعلامتها التجارية.						
18				تمارس لجان التفتيش فرز الملاكات المؤهلة للتعيين وابعاد العناصر غير جيدة.						
19				انظمة الفحص في الشركة تمارس دورا في درء المخاطر التشغيلية.						
20				تراعي الشركة دور الشخص في تحقيق اهدافها عند تحديد المكافآت والمرتب الذي يتقاضاه.						
21				تمنح التعويضات بحسب استحقاق الأشخاص وعلى وفق معايير محددة.						
22				يستلم كبار المديرين مرتباتهم تبعا لأدوارهم في تحقيق اهداف الشركة.						
23				يتسم نظام التعويضات بالرشد لكونه يقلل من كلف الشركة.						
		المكافآت والتعويضات								

3. النظام المناعي للأطراف او (نظام المناعة المحيط): وهو متغير يتألف من بعد واحد يمثل (تعزيز دور كبار المستشارين والقانونيين) وقد جرى تصميم (7) فقرات لقياس هذا البعد، تطرقت الى دور البحث والتطوير بوصفه نشاطا مساعدا يخدم نظام المناعة التنظيمية بشكل غير مباشر اسوة بالأنقسام والأشخاص والفرق ذات التصدي المباشر للمخاطر، وانظمة الموارد البشرية وقسم المبيعات والمستشارون القانونيون. وكما مبين في الجدول (4) .

جدول (4)
فقرات مقياس النظام المناعي للأطراف او (نظام المناعة المحيط)

ت	المتغير الرئيس	الايحاء الفرعية	الفقرة	الصدق الظاهري		الصدق المحتوى		الملاحظات		
				صالحة	غير صالحة	صالحة	غير صالحة			
24	النظام المناعي للأطراف او (نظام المناعة المحيط)	تعزيز دور كبار المستشارين والقانونيين	البحث والتطوير له دور مهم في المسح البيئي لرفد الشركة بالمعلومات النافعة عن نقاط ضعفها وقوتها وفرصها وتهديدهاتها.							
25			يسهم قسم الموارد البشرية بتقديم الاستشارة والنصح ازاء تشكيل محافظة الموارد البشرية من الملاكات متعددة المواهب لضمان سلامة العمل.							
26			يمارس قسم التسويق رسدا لاحتياجات السوق وما يعزز علامة الشركة التجارية وسمعتها.							
27			يقوم قسم المبيعات (المعارض) بالتعريف بسياسات الشركة ومكانتها.							
28			يؤدي المستشارين دورا مستقلا من دون تأثير او تدخل جهات اخرى.							
29			ان الدوار المستشارين في الشركة ادوارا استراتيجية وليست تكنيكية.							
30			يهتم المسؤولون القانونيين بالالتزام بالقوانين والانظمة الحكومية.							

ثانيا: الخطوات البنائية لوظائف نظام المناعة التنظيمية:

استنادا الى الاطر الفكرية لوظائف نظام المناعة التنظيمية فان النظام سيقوم بخمسة وظائف هي (وظيفة الادراك المناعي، ووظيفة الدفاع المناعي، ووظيفة ذاكرة المناعة، ووظيفة التوازن او الاستقرار، ووظيفة الرقابة)، وسيجري تفصيل بنائها كما يأتي:

1. وظيفة الادراك المناعي: تألفت من (4) فقرات.
2. وظيفة الدفاع المناعي: تألفت من (4) فقرات.
3. وظيفية ذاكرة المناعة التنظيمية: تألفت من (4) فقرات.

4. وظيفية الاستقرار: تألفت من (4) فقرات.
 5. وظيفة الرقابة: تألفت من (8) فقرات.
 وبهذا تكون وظائف النظام قد جرت تغطيتها ب(24) فقرة للإيفاء بمتطلبات صدق المحتوى لهذا المتغير. وكما مبين في الجدول (5) .

جدول (5)
فقرات مقياس وظائف نظام المناعة التنظيمية

ت	المتغير الرئيس	الأبعاد الفرعية	الفقرة	الصدق الظاهري		صدق المحتوى		الملاحظات
				صالحة	غير صالحة	صالحة	غير صالحة	
31	وظائف نظام المناعة التنظيمية	وظيفة الأثر الكامن	الشركة يقضه استراتيجيا تترك المؤثرات السلبية الخارجية الضارة بأوضاعها كالأزمات المالية وتهديد العلامة التجارية او الشهرة... الخ.					
32			تستشعر الشركة العوامل الداخلية الضارة اثناء تنفيذ عملياتها الانتاجية والتنظيمية ⁽⁴⁾ .					
33			تؤدي دائرة العلاقات العامة دورا في التعريف بالشركة وأدوارها.					
34			مارس بحوث السوق دورا مهما في الرصد التسويقي والتعرف على نبض الزبون وطبيعة التحديات التي تواجه تسويق منتجات الشركة.					
35		وظيفة الدفاع المناعي	يوجد في الشركة رد فعل وقائي ذاتي لإزالة العوامل الضارة التي تهددها.					
36			يتعلم العاملون طوعا من بعضهم البعض اساليب مقاومة التهديدات التي تواجه الشركة.					
37			تعالج الأقسام والفرق والأشخاص قدر تعلق الأمر بمهامها الاحرفات التي تحصل اثناء اداء العمليات الانتاجية او الوظيفية ذاتيا.					
38			هناك تنسيق وقائي بين اقسام الشركة ووحدتها ازاء حالات التهديد المشتركة.					
39		وظيفية ذاكرة المناعة	هناك توثيق لعمليات الرقابة على العمليات التي هددت الشركة للاستفادة منها مستقبلا ازاء حالات مماثلة.					
40			ان ذاكرة الشركة المناعية تميز بين خصوصية الشركة وسلوكياتها وسلوكيات الدخلاء الخارجيين.					
41			تستفيد الشركة من الاحداث السابقة في مواجهة التهديدات الطارئة او المحتملة.					
42			توفر ذاكرة الشركة المناعية المعلومات اللازمة لمعالجة الحالات المتكررة او المتشابهة.					
43		وظيفية الاستقرار	ان نظام المناعة في الشركة يزيل العوامل الضارة وغير الملائمة التي لا تتوافق مع انظمة الشركة من اجل ضمان استقرارها.					
44			هناك انظمة ضبط داخلي في الشركة تنسق بين التناقضات التي يرصدها نظام المناعة وواقعها لتحقيق الانسجام في الاداء.					
45			يتصدى العاملون والفرق للأشطة الضارة للحيلولة من دون ارباك الاعمال وسيرها بانسيابية.					
46			يمارس المشاور القانوني تدقيق أنشطة الشركة بما يخلق حالة التوازن والانسجام مع التعليمات والانظمة والقوانين الحكومية.					
47		وظيفة الرقابة	تراقب الأقسام والادارات نتائج التغيرات التي تجريها الشركة في عملياتها وانظمتها.					
48			تعتمد الشركة فلسفة ادارة الجودة الشاملة لضمان جودة اداء الاعمال كل مرة وبنفس الطريقة سواء بنفس الأشخاص او غيرهم.					
49			تعتمد الشركة الاساليب الاحصائية للرقابة على الجودة المتعلقة بالمدخلات والمخرجات باعتماد خطط المعاينة ⁽⁵⁾ .					
50			تعتمد لوحات السيطرة الاحصائية للرقابة على العمليات الصناعية وتقييمها للتأكد من عدم وجود انحراف عن المواصفات المحددة مسبقا.					
51			يمارس جهاز الرقابة الداخلية (قسم التدقيق المالي) تدقيق شرعية المعاملات واكتشاف الأخطاء.					
52			يراقب جهاز الرقابة الداخلية الاداء التشغيلي والاداء الشخصي للعاملين.					
53			يتابع جهاز الرقابة الداخلية متابعة تنفيذ سياسات الشركة.					
54			يطابق جهاز الرقابة الداخلية الاداء مع المعايير لتشخيص					

- (4) مثال ذلك عوامل واعراض الهرم التنظيمي الداخلي (الشيخوخة) وتقدم انظمتها وتعليماتها وإجراءاتها.
 (5) الفحص الاولي للمواد المشتريات والمنتجات النهائية) والاتفاق على مستوى الجودة المقبولة مع المجهز.

ت	المتغير الرئيسي	الابعاد الفرعية	الصدق الظاهري		الصدق المحتوي		الملاحظات
			صالحة	غير صالحة	صالحة	غير صالحة	
							الاحرفات.

بعد هذا التفصيل تحققت (54) فقرة مثلت جميع المتغيرات بأبعادها الفرعية لتشكل مقياس نظام المناعة التنظيمية.

ثالثاً: اختبار المقياس

اجريت اختبارات متنوعة للتحقق من صدق المقياس وثباته واتساقه وكما يأتي:

1. اجريت عملية تجريب المقياس على عينة ضابطة تألفت من (32) شخصاً مثلو (مجالس الإدارة، رؤساء أقسام، مستشارين قانونيين، خبراء الموارد البشرية، رجال بيع، تقنيو برمجيات الحاسوب، البحث والتطوير، قسم ادارة الجودة)، اذ وزع المقياس بصيغته الاولى للوقوف على مدى وضوح فقرات المقياس من حيث سلاسة الصياغة والقدرة على ادراك مضمون الفقرات واحتمالية اجماع بعض اعضاء العينة على نقاط غامضة تحتاج الى توضيح، وبعد جمع استمارات استقصاء اراء العينة الضابطة جرى اعادة بعض الفقرات من حيث الصياغة اللغوية.

2. اختبارات الصدق: اجريت عدة اختبارات للثبات من صدق المقياس منها:

أ. الصدق الظاهري: هو نوع من انواع صدق المحكمين⁽⁶⁾ يبين مدى انتساب الفقرة الى المجال الذي تنتمي اليه. وهو ابسط انواع الصدق وبإمكان الباحث القيام به.

ب. صدق المحتوى: وهو صدق مكمل للصدق الظاهري ويطلق عليه كذلك بصدق المحكمين ويعنى ببيان قدرة الفقرات على تغطية المجال الذي تنتمي اليه.

جـ. الصدق الاحصائي: ويعني به ناتج الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستبانة وعلى وفق القانون الآتي:

$$\text{الصدق الإحصائي} = \text{معامل الثبات} = 82.5$$

وقد كان معامل الصدق الاحصائي (90.829).

3. ثبات المقياس: يعني الثبات أن تحصل على النتائج ذاتها فيما لو أعيد تطبيق مقياس معين على العينة نفسها مرة أخرى وبفارق زمني، ويمكن استعمال طرائق مختلفة منها طريقة (الاختبار وإعادة الاختبار) (Test- Retest) وطريقة (التجزئة النصفية) (Split-half)، ولكون طريقة الاختبار وإعادة الاختبار طريقة غير اقتصادية ومكلفة من حيث الجهد والوقت، لذا سيجري استعمال طريقة إحصائية ناجحة ومعتمدة بشكل واسع وهي طريقة التجزئة النصفية لإيجاد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية والأسئلة الزوجية وتصحيح هذا المعامل بمعادلة ارتباط (Spearman-Brown) استناداً إلى (أبو النيل، 1985: 188).

لقد كان معامل ثبات المقياس هو (82.5%) وهو معامل مشجع على ثبات المقياس فيما لو أعيد أعمامه على عينة أخرى بوقت آخر.

4. اتساق المقياس: جرى استعمال معامل (ألفا - كرونباخ) (Alpha - Cronbach) وذلك لقياس مدى اتفاق وترابط فقرات المقياس، والتي ينبغي ان تزيد عن (60%) وقد حقق المقياس معامل اتساق بلغ (88%) وهذا يوشر قبولاً عالياً ويعكس اتفاقاً وترابطاً بين عبارات فقرات المقياس استناداً إلى (Sekaran)⁽⁷⁾.

رابعاً: الصيغة النهائية لتوزيع فقرات المقياس استناداً الى ابعاده الرئيسية والفرعية في ادناه الصيغة التي استقرت عليها فقرات المقياس موزعة بحسب الابعاد الرئيسية والفرعية لمتغيراته.

جدول (6)

الصيغة النهائية للمقياس

ت	المتغيرات الرئيسية	الابعاد الفرعية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
1	النظام المناعي المركزي	مجلس ادارة الشركة	9	1
2	النظام المناعي المتخصص (الالتزام) وانظمة ادارة المخاطر	انظمة الالتزام	5	10
		انظمة ادارة المخاطر	5	15
3	النظام المناعي للأطراف او(نظام المناعة	العلاقات والتعويضات	4	20
		تعزيز دور كبار المستشارين والقانونيين	7	24

(6) جرى عرض المقياس على خبراء في اختصاصات مختلفة وكما مبين في الملحق (1). اذ جرى الاخذ بالآراء التي حققت اتفاقاً لأغلب اراء السادة المحكمين من حيث اعادة الصياغة والهدف واضافة فقرات جديدة.

(7) Cronbach L., (1984) Essentials of Psychological Testing, NY, Harper &Row's: p: 120.

				المحيط	
34	31	4	وظيفة الادراك المناعي	وظائف نظام المناعة التنظيمية	4
38	35	4	وظيفة الدفاع المناعي		
42	39	4	وظيفية ذاكرة المناعة التنظيمية		
46	43	4	وظيفية الاستقرار		
54	47	8	وظيفة الرقابة		

المبحث الرابع الاستنتاجات والنوصيات

يقدم هذا المبحث عرضاً لما توصل اليه الجهد الفكري والبنائي لنظام المناعة التنظيمية وعلى وفق مطلبين وكما يأتي:

المطلب الاول

الاستنتاجات

- من خلال ما جرى الاطلاع عليه من جهد فكري مثل الدراسات السابقة لنظام المناعة التنظيمية يمكن التوصل الى ما يأتي:
1. ان نظام المناعة التنظيمية هو جهد غير مقصود ينشأ ذاتياً وبسبب شتى متمثلاً بكل الاساليب والجهود التي تحول من دون دخول التهديدات الداخلية والخارجية في المنظمات.
 2. ان نظام المناعة التنظيمية هو ناتج نظرية الانتاج الذاتي للأنظمة وان النظام يحمل في مكوناته الداخلية آليات وعمليات تساعده في انتاج واعادة انتاج نفسه، كما انه ينشط ويحمل تبعاً لطبيعة التهديدات الداخلية والخارجية.
 3. تشكل الخلية الحية في العلوم البيولوجية نموذجاً حياً لهذا النظام، لأنها تشكل اول نظام انتاج ذاتي، فهي نظام مغلق بصورة عملية ويحتوي على منظومته الخاصة وتركيبته المحددة، وهذه الخصوصية منحته القدرة على المضاعفة التركيبية في بيئته، كذلك الحال بالنسبة لنظام المناعة التنظيمية يحمل في مكوناته الداخلية آليات وعمليات تساعده في انتاج واعادة انتاج نفسه كما انه ينتشر بحسب رقعة التهديد حيثما واين وكيف.
 4. يتمتع النظام باستقلالية وتعني الحكم الذاتي للنظام في تحديد قوانينه لوظائفه الخاصة. كما انه نظام مستقل عن بيئته كونه نظام مغلق تنظيمياً وهو مكيف ذاتياً لتزويد نفسه بمدخلاته التي يحتاجها، ولا تعتمد على علاقات مصممة مع محيطها مسبقاً، لذلك هو نظام يعتمد ذات الموارد الموجودة في المنظمة ولا يستوجب استحداثات واموال وبنى تحتية جديدة.
 5. انه نظام يعتمد الخبرة والمعرفة الماضية في مواجهة التحديات وتوليد المعرفة الجديدة اللازمة للاقتران الهيكلي (Structural Coupling) اذ ان الانظمة لا تعمل بمعزل عن بيئتها، لذلك فان نظام المناعة التنظيمية وان كان داخلياً الا انه يمتلك قدرات الرد على التهديدات الخارجية فضلاً عن الداخلية وذلك بفعل تعلمها التنظيمي طوال مدة حياة المنظمة.
 6. يمكن قياس وجود النظام بعيداً عن العشوائية فيما لو جرى التوجه المقصود لبنائه من دون اية استحداثات جديدة في البنية الهيكلية للمؤسسة او المنظمة فهو يتواجد بصيغة اقسام وظيفية قائمة على اساس وظائف المنظمة واجهزة وبرامج وقوانين وانظمة واشخاص وفرق عمل وشبكات علاقات اجتماعية تنظيمية تعمل اساساً في المنظمة.
 7. ان خاصية الانغلاق لا تعني الانعزال عن انظمة المنظمة البتة فالنظام مترامن مع أنشطة ونظم المنظمة الاخرى من دون اي تباطؤ او تأخير فنظام المناعة ان لم يتطور بتطور نسيج المنظمة سوف يصاب بما يسمى بالتجمد المناعي لذا فهو نظام مترامن مع أنشطة المنظمة بهدف خلق حالة التوازن والاستقرار للمنظمة.
 8. مازالت الدراسات والابحاث شحيحة جداً في التعرض للنظام فكراً وفلسفة واليات، لاسيما على صعيد البيئة العربية عامة، وان هناك بوادر التنظير ظهرت لأول مرة في الصين من خلال دراستين لطلبة الماجستير⁽⁸⁾ اكدت كثرة العقبان التي تواجه النظام فكراً وفلسفة وبناء.
 9. ان الية المقياس التي جرى التوصل اليها تتألف من (34) فقرة لقياس وجود مكونات النظام واقسامه واهليته للعمل على اساس علمية منطقية سليمة بعيدة عن العشوائية، و(30) فقرة بإمكانها ان تتحقق من طبيعة عمل وظائف النظام على وفق وظائفه الخمسة التي جرت الاشارة اليها.
 10. تميزت هذه الدراسة بمحاولتها لبناء مقياس يشمل مكونات النظام ووظائفه (المادية والحسية) على عكس ما جرى في محاولة اولية في الصين من التوصل لقياسه عن طريق قائمة الفحص، اذ ان قائمة الفحص ان تمكنت من قياس

(8) سونغ تشي تشيغ، 2006، دراسة العلاقة التطورية لأنظمة المؤسسة وانظمة مناعة المنظمة، رسالة ماجستير، جامعة تشينغهاوا، بكين، 2005، الدراسة التمهيديّة لمناعة المنظمة، رسالة ماجستير، جامعة تشينغهاوا، بكين .

مكونات النظام المادية فإنها سوف تخفق في قياس السلوكيات الحسية الخارجية والداخلية الضارة فضلا عن مؤشرات وصفية كثير جرت تغطيتها في المقياس.

المطلب الثاني

التوصيات

فيما يأتي اهم التوصيات التي يمكن ان يخرج بها البحث:

1. ان تتوجه المراكز البحثية والاكاديميات والجامعات الى توجيه طلبة الدراسات العليا لإغناء الاطر الفكرية والتطبيقية للنظام.
2. لا بد من ترسيخ النظام في ثقافة المنظمة ولفت الانتباه اليه وتحويل العمل به من الصيغ التطوعية العشوائية الى عمل ممنهج منطقي يشكل ضمانة لحماية المنظمة.
3. اتمتة العمل في منظمات الاعمال وربط الاقسام والشعب والوحدات بقاعدة بيانات المنظمة لكونها تشكل جزء مهم من قدرة الدفاع المناعي.
4. بناء ذاكرة المنظمة على ان تشكل الذاكرة المناعية جزء مهما منها لتفادي الحالات المتشابهة والتميز بين الاخطار الدخيلة على المنظمة.
5. يستند عمل النظام المناعي على الجانب المؤسسي للمنظمة لذا لا بد من التأسيس لمنظمة مؤسسية تراكمية ذات ثقافة بناء وليس هدم. اذ كلما استقر البناء المؤسسي للمنظمة كلما ارتفعت قدرة النظام على الدفاع الذاتي الفاعل والسريع وربما المبكر.
6. الانتقال من الجهد غير المقصود الى الجهد المقصود في بناء نظام مناعة قائم على مرتكزات فكرية وعلمية.
7. تشجيع الجانب التنبؤي لدى اعضاء مجلس الادارة وروساء الاقسام والمستشارين والعاملين بوصفهم حلقات مناعية يواجهون البيئة الخارجية والداخلية لتمكينهم من الرد المناعي الفوري.
8. ان يتوجه المهتمين بأنظمة الانذار المبكر وادارة الازمات وادارة التغيير الى اجراء دراسات معمقة حول نظام المناعة التنظيمية مع هذه المتغيرات لما لها من تباطؤ وثيق.
9. التشديد على ضرورة بناء شبكات راس المال الاجتماعي التنظيمي الايجابي الداعم لما له من دور في حيوية الرد الامني والذاتي لكون المناعة التنظيمية ذات انتشارية تستفيد من شبكات العلاقات.
10. التوجه لتقليص البناء العمودي والعمل بمنطق المنظمات الشبكية لكون البيروقراطية تبطن عمل مناعة المنظمة وتحدد حركتها.
11. ضرورة جمع مجهودات النظام الادراكية والدفاعية تحت رؤية موحدة للأخطار التي تواجه المنظمة وتوحيد الجهود نحو درنها، من اجل ان يشعر العاملين بوجود النظام ودوره والانتقال به من حالته الاعباطية الى الحالة الواقعية.
12. ان الباحث لا يدعي الكمال في بناء هذا المقياس بقدر ما انه يشكل إسهامه اولية لترسيخ مفهوم ومكونات نظام المناعة التنظيمية ولا بد من اخضاع المقياس الى اختبارات عديدة للتحقق من صدقه وثباته وفي المجالات ذات الصلة، وعلى سبيل المثال ادارة التغيير وادارة الازمات وانظمة الانذار المبكر ونظم الجودة ونظرية الانتاج الذاتي والمداخل الاجتماعية للتعلم التنظيمي وغيرها من الموضوعات ذات العلاقة بفاعلية نظام المناعة التنظيمية.

المصادر:

1. أبو النيل، محمود السيد، 1985، علم النفس الاجتماعي/4، دراسات عربية وعالمية، الجزء الاول بيروت، دار النهضة العربية.
2. الساعدي، مؤيد يوسف نعمة، 2006، التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية وتأثيرهما في استراتيجيات ادارة الموارد البشرية، اطروحة دكتوراه (غ م) جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.
3. القرشي، احسان شريف، 2007: الطرائق المعلمية والطرائق اللامعلمية في الاختبارات الاحصائية، مطبعة الديواني، بغداد، ط/1.
4. شقير، فائق، والشريف، عليان، والحلبي، رياض، 2000، مقدمة في الإحصاء، الطبعة 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
1. P . L & Luckmann T ., (1967) : The Social Construction Of Reality . New York , Doubleday Anchor .,
2. Kahin & Charles Nesson, (1997), Privacy regulation is an example. See report Gellman, Conflict and Overlap in Privacy Regulation: National, International and Private, in borders in cyberspace: information policy and the global information infrastructure,255.
3. A . , (1990) : The Forces of Reason ; An Introduction to Habermas Theory of Communicative Action . Sidney , Allen & Unwin .

4. Cronbach L., (1984) Essentials of Psychological Testing, NY, Harper & Row's: p: 120.
5. J & Bratton J., (2003): Human Resource Management. 3/e, Great Britain, Balgrave Macmillan.
6. n K., (2006), Conference BD., The Roll Of U.S. Corporate Boards In Enterprise Risk Management, 10.
7. Durkheim E., (1938): The Rules Of Sociological Method. New York. Free Press.
8. Donald C. (2012), Getting (Too) Comfortable: In House Lawyers, Enterprise Risk, and the Financial Crisis, WIS. L. REV. 495,515.
9. Donald C. (2006), Internal Controls After Sarbanes Oxley: Revisiting Corporate Law's "Duty of Care As Responsibility for Systems," 31 J. Corp. L. 949, 958.
10. DeGeus, Arie P., (1998): Planning as Learning, Harvard Business Review March – April.
11. Del. Ch. (1996). The Federal Sentencing Guidelines for Organizations also underscore the importance of compliance systems. U.S. Sentencing Guidelines Manual § 8 (2011).
12. Douglas Mary., (1987): How Institutions Think. London: Rutledge.
13. Franklin R. Balotti et al., Equity Ownership and the Duty of Care: Convergence, Revolution, or Evolution?, 55 BUS. LAW. 661, 665 (2000).
14. Hoobler J. M & Johnson N. B., (2004): An Analysis Of Current Human Resource Management Publications, Personnel Review, Vol. 33, No. 6, PP. 665 – 676.
15. Heiderick & Struggles, 2011 Board Of Directors Survey 15–16; Heiderick & Struggles, 2010 Board Of Survey 11 (2010).
16. Korn F., (2011), The Korn/Ferry Market Cap 100: New Directors and New Directions At Americas Most Valuable Public Companies 14–15.
17. Magalhaes R., (1984): Organization Development In Latin Countries: Fact or Fiction, Leadership and Organization Development Journal 5, (5), PP. 17 – 21.
18. Matteo T., (2007), Conference BD., Emerging Governance Practices In Enterprise Risk Management (outlining elements of ERM).
19. Kristin N. Johnson, (2011), Addressing Gaps in the Dodd–Frank Act: Directors' Risk Management Oversight Obligations, 45 U. Mich. J.L. Reform 55, 59.
20. King W. R., (2000): Playing An Integral Role In Knowledge Management, LSM, Vol. 17, Issue. 4.
21. Katsz D & Kahn R. L., (1966): The Social Psychology Of Organization. New York, Wiley.
22. Luhmann N., (1986): The Autopoiesis Of Social Systems, In Socioeyberetic Paradoxes: Observation, Control and Evolution of Self-steering Systems. London, Edited By F.G.V.D. Zouwen.
23. Maturana H & Varela F. J., (1980): Autopoisis and Cognition. London, Reidl.
24. Michael C. Jensen & William H. M., (1976), Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, 3 J. Fin. Econ. 305.
25. Norman V & Christine T., (2005). What Happened in Delaware Corporate Law and Governance from 1992–2004? A Retrospective on Some Key Developments, 153 U. PA. L. REV. 1399, 1405.
26. Norman V., (2004), Separate and Continuing for Independent Directors: An Idea Whose Time Has Not Come As a General Practice, 59 BUS. LAW. 1413, 1416–17.
27. Omari S S., (2009), Taking the Blue Pill: The Imponderable Impact of Executive Compensation Reform, 62 S.M.U. L. REV. 299, 311–12.
28. Parsons T & Smelser N. J., (1956): Structure and Process In Modern Society, New York Free Press.
29. Solomon V. Armstrong, (2010), quoting another case and citing del. ode ann tit. 8, § 141(a) 47A.2d1098,1111(Del.Ch.1999).
30. Stephen M. Bainbridge, (2009), Caremark and Enterprise Risk Management, 34 J. CORP. L. 967, 969.
31. Song H T., (2006), Study of the relationship of enterprise systems and evolutionary systems resistance organization, master degree, Tsinghua University, Beijing.
32. Simmons S & Dinnage H., (2008), Innkeepers, supra note 5, at 118. In (Omari S S., (2009), Taking the Blue Pill: The Imponderable Impact of Executive Compensation Reform, 62 S.M.U. L. REV. 299, 311–12).
33. Teubner G., (1989): How the Law Thinks: Towards A Constructive Epistemology of Law. Law and Society Review, 23, PP. 727 - 757.

34. Von Krogh G & Ross J . , (1995) : Organizational Epistemology . Basingstoke , UK : Macmillan .
35. Wang, Cao, Wu, Guo, Lv, (2010), Concepts of Organizational Immunity, School of Economics and Management, Tsinghua University, Beijing, 10084.
36. Xu bo,2005, The preliminary study of immunity, the master degree, Tsinghua University, Beijing.

(1) الملحق

قائمة بأسماء وعناوين السادة الخبراء الذين حكموا المقياس

ت	اللقب العلمي	الشهادة	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	استاذ	دكتور	خليل الشماع	ادارة اعمال	عمان/ الاردن
2	استاذ	دكتور	غسان قاسم داود اللامي	ادارة انتاج	جامعة بغداد
3	استاذ	دكتور	مسلم علاوي شبلي	ادارة انتاج	جامعة البصرة
4	استاذ	دكتور	نعمة عباس الخفاجي	ادارة استراتيجية	الجامعة التقنية الوسطى
5	استاذ	دكتور	صلاح عبد القادر النعمي	ادارة استراتيجية	وزارة التعليم العالي
6	استاذ	دكتور	عادل هادي حسين البغدادي	سلوك تنظيمي	جامعة بابل
7	استاذ	دكتور	عبد الرضا فرج البدر اوي	سلوك تنظيمي	جامعة البصرة
8	استاذ	دكتور	علي حسون فندي	ادارة عامة	جامعة بغداد
9	استاذ	دكتور	صلاح الدين عواد الكبيسي	سلوك تنظيمي	جامعة بغداد
10	استاذ	دكتور	احسان دهش جلاب	نظرية منظمة	جامعة القادسية
11	استاذ	دكتور	علي كريم عبد الخفاجي	موارد بشرية	جامعة كربلاء
12	استاذ	دكتور	اكرم محسن الياسري	سلوك تنظيمي	جامعة كربلاء
13	ام	دكتور	نعمة شلبية علي الكعبي	تسويق	جامعة بغداد
14	ام	دكتور	نداء صالح مهدي الشاهين	ادارة انتاج	الجامعة التقنية الوسطى