

المناعة التنظيمية وقدرتها في تحقيق جودة حياة العمل

*Organizational immunity and its ability to achieve quality of work life*ميرواح عبد الوهاب²

abdelouahab.mirouh@gmail.com

مهري إيمان¹

i.mahri@univ-skikda.dz

تاريخ النشر: 2025/09/15

Received: 31/01/2025

تاريخ الاستلام: 2025/01/31

published: 15/09/2025

ملخص المقال:

تعتبر المناعة التنظيمية مجموعة متكاملة من العمليات والأنشطة والسياسات التي تعتمد عليها المنظمة بهدف حماية نفسها من مختلف الأخطار والتهديدات، وتعزيز قدرة المنظمة على التنبؤ بالمشكلات والتعامل معها بفعالية لتحقيق جودة حياة عمل أفضل والارتقاء بمستوى رضا العاملين وتحفيزهم مما ينعكس إيجابيا على تحقيق أهداف المنظمة واستقرارها. ولأجل هذا القدر من الأهمية التي يحظى بها موضوع المناعة التنظيمية وجودة حياة العمل، تهدف هذه الدراسة لمعرفة قدرة المناعة التنظيمية على تحقيق جودة حياة العمل.

كلمات مفتاحية: المناعة، المناعة التنظيمية، الجودة، جودة حياة العمل.

Abstract:

Organizational immunity is an integrated set of processes, activities and policies adopted by the organization with the aim of protecting itself from various risks and threats, and enhancing the organization's ability to predict problems and deal with them effectively to achieve a better quality of work life and raise the level of employee satisfaction and motivation, which is positively reflected in achieving the organization's goals and stability.

For this degree of importance that the topic of organizational immunity and quality of work life enjoys, this study aims to know the ability of organizational immunity to achieve quality of work life.

Keywords: Immunity; organizational immunity; quality; quality of work life.

(1) مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة قسنطينة 2، جامعة 20 أوت سكيكدة 1955 (الجزائر).

(2) مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة قسنطينة 2، جامعة 20 أوت سكيكدة 1955 (الجزائر).

مقدمة:

مع تطور العلم والتقدم التكنولوجي السريع وما يصاحبه من تغييرات وتطورات في ميادين العمل ، برزت الكثير من المشكلات التنظيمية والتسييرية في أماكن العمل و خلقت العديد من الصراعات والتوترات بين العمال فيما بينهم وبين العمال وأصحاب العمل ، هذا ما جعل الباحثين والمفكرين الاهتمام ببيئة العمل فهي العامل الأساسي لاستقطاب وجذب الكثير من المواهب ، فالعمل في بيئة تنظيمية فعالة ومشجعة له انعكاسات وأثار إيجابية على الطرفين والاهتمام بالعامل واحاطته بمناخ تنظيمي ملائم يسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتحفيزهم ماديا ومعنويا ، وترقيته وتدريبه ينعش رغبته في العمل ، فالعامل قد تكون له رؤية مستقبلية تغير مستقبل المنظمة .

فمن هنا برزت أهمية المناعة التنظيمية كمنظومة ديناميكية من السياسات والإجراءات التي تمكن المنظمة من التكيف مع تلك المتغيرات والتصدي للمخاطر، وحماية قيمها الأساسية. مما يجعلها تساهم في توفير بيئة مستقرة ومحمية مما تخلق جودة حياة عمل أفضل تمكن العاملين بالعمل بفعالية وراحة نفسية، وتحقيق الرفاهية وشعور الفرد بالفرد بالرضا الذي يعكس الطريقة التي يحقق بها ويلبي احتياجاته الضرورية كما تعزز من ولائهم وانتمائهم للمنظمة.

وبناء على ما تقدم ولأهمية الموضوع واكتشافه يمكن من خلال هذا المقال أن نطرح التساؤل التالي:

كيف تساهم المناعة التنظيمية في تحقيق جودة حياة العمل؟

أهداف الدراسة:

تكمّن أهداف الدراسة فيما يلي:

-التعرف على أهمية المناعة التنظيمية في تعزيز استقرار المنظمة وحمايتها من التهديدات الداخلية والخارجية.

-التعرف على قدرة المناعة التنظيمية في تحقيق حياة مهنية صحية ومستدامة.

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة في:

فهم العلاقة الوثيقة بين المناعة التنظيمية وجودة حياة العمل بما أنه موضوع حديث ومعاصر، مع التركيز على تقديم رؤى وأدوات عملية تعزز من نجاح المنظمات في تحقيق بيئة عمل مستقرة ومريحة للعاملين.

المناعة التنظيمية

1.2 مفهوم المناعة التنظيمية:

المناعة التنظيمية تعرف بأنها نظام متكامل من العمليات التنظيمية التي تنفذها مختلف أجزاء ووظائف المنظمة بهدف التطوير المستمر. تتطلب هذه العمليات إجراء تغييرات في اختيارات المنظمة ومخرجاتها، حيث تعمل بشكل دائم على تعديلها وتقويتها

لتتوافق مع التغيرات والتطورات البيئية المتسارعة، مما يمكن المنظمة من التكيف بفعالية مع البيئات المضطربة (عبودي، 2019، ص 85)

وتعرف المنة التنظيمية بأنها تُعد من الأنظمة الذكية التي تمتلكها المنظمة، وتتكون من مجموعة متشابكة من العمليات المصممة لحماية المنظمة من التهديدات البيئية والمخاطر المحتملة. وتتميز هذه المنظومة بسمات رئيسية، أبرزها التكيف مع المتغيرات، الاستقلالية في اتخاذ القرارات، والقوة في مواجهة التحديات. (الثابت، 2020، ص 311)

بمعنى أن المنة التنظيمية تشير إلى مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف التصدي للمشكلات والأزمات والتحديات الداخلية والخارجية. تهدف هذه المنة إلى الحفاظ على استقرار المنظمة، وضمان استمراريته، وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات البيئية المختلفة بفعالية ومرونة.

2.2 أهداف المنة التنظيمية:

المنة التنظيمية هي مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها مختلف أقسام ووظائف المنظمة بهدف حمايتها من التهديدات الخارجية والحفاظ على استقرارها. وتعمل هذه الإجراءات بمثابة جهاز مناعي، حيث تقوم بتحديد مصادر التهديد بدقة والتعامل معها بفعالية للقضاء عليها. وتتجسد هذه المنة إما بشكل طبيعي، من خلال آليات داخلية تساهم في حماية المنظمة، أو بشكل مكتسب عبر الاستفادة من الخبرات الخارجية، مثل التعاون مع منظمات أخرى في نفس القطاع، أو إقامة تحالفات استراتيجية وشراكات، أو الحصول على الاستشارات والتدريب لتعزيز قدرتها على مواجهة التحديات. (أبو شقفة، 2022)

وتتجلى أهداف المنة التنظيمية بما يأتي: (أبو برهم، 2022، ص 6)

*تهدف المنة التنظيمية إلى حماية الكيان الإداري في المنظمة من مختلف العوامل الخارجية التي قد تؤدي إلى حدوث أزمات. ويتم تحقيق هذه الحماية من خلال إنشاء أنظمة أساسية وفرعية وبديلة، بالإضافة إلى اعتماد أنظمة حماية متعددة ومزدوجة لضمان تعزيز المرونة والاستعداد لمواجهة التحديات المحتملة.

* تركز المنة التنظيمية على حماية الكيان الإداري من العوامل الداخلية التي قد تؤدي إلى أزمات، ولا سيما تلك المرتبطة بضعف التنسيق بين مستويات وأقسام النظام الداخلي للمنظمة.

* تعمل كخط دفاع ضد أخطاء المدراء أو سوء الإدارة الناتج عنهم

من خلال المنة التنظيمية، تستطيع المنظمة الحفاظ على قيمها الجوهرية وضمان استمراريته، بالإضافة إلى قدرتها على الحد من المخاطر والآفات سواء كانت داخلية أو خارجية. كما تساهم المنة التنظيمية في التصدي للتهديدات المختلفة، مما يعزز قدرة المنظمة على التنافس بكفاءة مع المنظمات الأخرى.

3.2 أبعاد المنة التنظيمية:

1.3.2 التعلم التنظيمي:

هي العملية التي يتم من خلالها تنفيذ التغيير المخطط داخل المنظمة وإعدادها للتكيف بسرعة وفعالية مع التغيرات البيئية المحيطة. ويتم ذلك من خلال مجموعة من الإجراءات، أبرزها تمكين الأفراد، والاستفادة من التجارب والخبرات السابقة لمواجهة تحديات المستقبل، إضافةً إلى إدارة المعرفة والتكنولوجيا بفعالية لتعزيز التعلم وتحسين الأداء. كما يعتمد هذا النهج على ثقافة

تنظيمية قائمة على رؤية مشتركة بين أعضاء المنظمة، تدعم وتشجع العمل الجماعي والتعلم المستمر والتطوير الدائم، مما يمنح المنظمة ميزة سرعة التعلم ويمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. (السكرانه، 2014).

بمعنى التعلم التنظيمي هو عملية مستمرة يتم من خلالها اكتساب وتطوير المعارف والمهارات داخل المنظمة، ويهدف إلى تحسين أداء الأفراد والفرق داخل المنظمة من خلال التعلم الجماعي والتفاعل بين الأعضاء، مما يعزز القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية والتحديات المختلفة، والتعلم التنظيمي يتضمن توظيف المعرفة الجديدة وتحويلها إلى ممارسات استراتيجية تدعم التحسين المستمر والابتكار داخل المنظمة.

التعلم التنظيمي تكمن أهميته في أنه يساعد المنظمة على مواجهة التغيرات البيئية والاقتصادية والسياسية وغيرها، كما يحسن من خبرات العاملين وإدراك ذواتهم وتشجيعهم على الإبداع الذي يساهم في تطوير المنظمة وتحقيق أهدافها ويجعل لها القدرة على التنافس والاستمرار وتحقيق التميز التنظيمي.

2.3.2 الذاكرة التنظيمية:

"تمثل كل من مخزون التجارب والخبرات والدروس المستفادة، بالإضافة إلى الحالات والنماذج الفنية والإدارية الناجحة، جانباً أساسياً في تطوير الأداء. كما تشمل التعلم من السلبيات والتجارب غير الناجحة بهدف تجنبها مستقبلاً، مع التركيز على تعزيز التجارب والخبرات الناجحة للاستفادة منها وتطويرها بشكل مستمر". (سميرة وفاطمة الزهراء، 2021، ص 194-195)

الذاكرة التنظيمية تُعد جزءاً أساسياً من المنظمة، حيث تمثل المستودع الذي يتم فيه تخزين وحفظ جميع المعارف والمعلومات والبيانات، بالإضافة إلى الوثائق والتقارير الداخلية المتعلقة بأنشطة المؤسسة.

الذاكرة التنظيمية تُعد عملية جوهرية في المنظمة، حيث تعمل على توليد المعرفة وخلق القيمة، مما يساهم في تكوين هوية المنظمة وتعزيزها. بالإضافة إلى ذلك، تساعد الذاكرة التنظيمية في تقليل الأخطاء والمشاكل، ودعم معالجة الأزمات والحد من تأثيرها على المنظمة.

والذاكرة التنظيمية تهدف إلى تلبية احتياجات المنظمة من المعلومات المختلفة، حيث تُعد بمثابة مستودع يُخزن فيه المعرفة الضمنية والصريحة، الرسمية وغير الرسمية. كما تتيح استرجاع هذه المعرفة عند الحاجة، مما يدعم العمليات التنظيمية ويعزز قدرتها على اتخاذ القرارات بفعالية. (عيد، 2023، ص 3)

3.3.2 الحمض النووي التنظيمي:

الحمض النووي للمنظمة يعكس هيكلها الداخلي وديناميكيتها، حيث يتألف من الأدوار والعلاقات التي تشكل الحركة الديناميكية للمنظمة، سواء على المستوى الداخلي بين أفرادها وأقسامها، أو على المستوى الخارجي مع الأطراف ذات الصلة. (فارس والسقا والفقعاوي، 2018، ص 360)

ويمثل الحمض النووي للمنظمة مجموعة من الخصائص الفريدة التي تميزها عن غيرها، مما يمنح كل منظمة بصمتها الخاصة التي تعكس هويتها المميزة. لذلك، يمكن اعتباره بمثابة بطاقة تعريف تُظهر سمات المنظمة وتحدد طبيعتها الفريدة.

الحمض النووي التنظيمي يمثل وسيلة أساسية لتخزين المعلومات المتراكمة والموروثة منذ نشأة المنظمة، مما يتيح استدعاء تلك المعلومات عند مواجهة المشكلات. توفر هذه المعلومات وصفاً دقيقاً للمنظمة، مما يمكن المديرين والمستشارين وأصحاب القرار من وضع تصورات وحلول بديلة لإنعاش المنظمة والتغلب على الأزمات. (سعد وإبراهيم، 2022، ص 13)

بالإضافة إلى ذلك يساعد الحمض النووي التنظيمي في تحديد نقاط القوة والضعف داخل المنظمة، مما يساهم في معالجة الأخطاء الوظيفية من خلال فهم سماتها التي تؤثر على سلوكيات الأفراد. كما يتيح التعرف على التعليمات الوراثية اللازمة لتنفيذ الوظائف المتنوعة في المؤسسة. (الحيلة وعرقاوي والهايل، 2021، ص 207) ويعزز الحمض النووي التنظيمي فهم شخصية المؤسسة، حيث يوفر فكرة واضحة عن تاريخها، وطبيعة تنفيذ الأعمال بها، وأنماط العمل الموروثة التي تحدد طريقة أداء الأنشطة والوظائف داخلها (أل مرعي وبن ظفرة، 2022، ص 536)

4.2 وظائف المناعة التنظيمية:

هي قدرة المنظمة على التكيف مع الأزمات والتعامل مع مسبباتها بفعالية، من خلال اتخاذ تدابير وقائية تمنع حدوثها أو تقلل من تأثيرها. كما تشمل هذه القدرة مقاومة الأزمات الخارجية عبر بناء جدار دفاعي يحمي المنظمة من التعرض للخسائر، ويحد من آثارها المحتملة، مما يعزز استقرارها واستمراريتها في بيئة عمل متغيرة. (أبو شقفة، 2022)

هذا يعني أن الجهاز المناعي التنظيمي يؤدي مهام ووظائف أساسية ومهمة، يمكن تلخيصها في:

• الإدراك المناعي التنظيمي:

يشير الإدراك المناعي التنظيمي إلى عملية مستمرة ومتكررة لرصد المخاطر المحتملة التي تواجه المنظمة، يتمثل ذلك في تحديد العوامل السلبية الخارجية والعوامل الضارة الداخلية، بالإضافة إلى عوامل الهرم التنظيمي الداخلي. يُعد هذا الإدراك بمثابة وظيفة ديناميكية ومنهجية تهدف إلى التنبؤ بالمخاطر ومواجهتها بشكل فعال. (الحسنات، 2020، ص 30)

• الدفاع المناعي التنظيمي:

تمثل وظيفة الدفاع المناعي التنظيمي قدرة المنظمة على مواجهة أو التخلص من العوامل السلبية، سواء كانت داخلية أو خارجية. يتحقق ذلك من خلال التركيز على التدريب، والتطوير، والتنمية المستمرة، مما يعزز من قدرة المنظمة على التصدي للمخاطر الحالية والمحتملة. كما تُمكن هذه الوظيفة المنظمة من التجديد الدائم، اختيار أفضل البدائل المتاحة، التحرك بسرعة لحماية مصالحها، وتحقيق التوازن المطلوب في مواجهة التحديات. (عيد، 2021، ص 5)

بمعنى أن الدفاع المناعي التنظيمي يشمل:

- يمنح المنظمة القدرة على مواجهة التحديات من خلال استراتيجيات المقاومة والتكيف.
- يشمل تنفيذ برامج التدريب والتطوير المستمر لضمان جاهزية الموظفين للتعامل مع الأزمات.
- يساعد في تعزيز قدرة المنظمة على الابتكار والتجديد، مما يضمن استمرارها في بيئة تنافسية متغيرة.

• ذاكرة المناعة التنظيمية:

تشير ذاكرة المناعة التنظيمية إلى أرشيف المنظمة الذي يحتوي على المعلومات والمعرفة المخزنة المتعلقة بالطرق والاستراتيجيات التي تم اتباعها في التعامل مع الحالات الطارئة في الماضي. تتيح هذه الذاكرة للمنظمة استرجاع تلك الخبرات والاستفادة منها في اختيار الاستراتيجية الأنسب للتعامل مع التحديات أو المواقف الطارئة الحالية. (حسن، 2020، ص 336)

• الاستقرار المناعي التنظيمي:

يمثل الاستقرار المناعي التنظيمي قدرة المنظمة على ضبط نفسها داخلياً من خلال التنسيق بين التناقضات الداخلية ومعالجة عوامل عدم الانسجام. يعتمد الجهاز المناعي التنظيمي على شبكة تحكم معقدة وفعالة لتحقيق استقرار نسبي في المنظمة. تتمثل

هذه الوظيفة في القضاء على السلوكيات الضارة وغير المناسبة سواء داخل الشركة أو خارجها، بما يضمن الحفاظ على الأنشطة والتوازن والتنسيق داخل المنظمة. (حسن، 2022، ص10)

• التحكم والرقابة:

تعتمد المنظمة على مراقبة نظام مناعتها التنظيمية باستمرار نظراً لحجم الضرر المحتمل في حال غياب هذه الرقابة، بالإضافة إلى التأثيرات الناتجة عن التغيرات السريعة والمفاجئة في بيئة العمل الداخلية والخارجية. تتمثل أدوار الرقابة في تطوير آليات تتيح للمنظمة متابعة أدائها بشكل مستمر، مما يضمن استجابتها السريعة والفعالة لمواجهة أي تغييرات أو تهديدات محتملة. (متولي، البنوي، 2020، ص17)

وبناءً على ذلك، فإن وظيفة الرقابة والتحكم تُعد واحدة من الوظائف الإدارية الحيوية التي تساهم في التحقق من الأخطاء، واكتشافها، والعمل على تصحيحها. كما تساعد في تحديد استراتيجيات التغيير المناسبة، مما يُمكن المنظمة من اتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة أي تهديد أو خطر محتمل بفعالية.

• وظيفة تحليل المناعة التنظيمية:

تتمحور هذه الوظيفة حول جمع وعرض وتقييم البيانات والمعلومات التي تُستمد من المستشعرات التي تمتلكها المنظمة. تهدف هذه المستشعرات إلى مراقبة التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، مما يساعد في توفير معلومات دقيقة لدعم اتخاذ القرارات. تُسهم هذه المعلومات في تحديد طبيعة التهديدات التي تواجهها المنظمة، سواء كانت ناجمة عن جهات داخلية أو خارجية. (أبو شقفة، 2022، ص44)

أي بمعنى:

- تتعلق بعملية جمع وتحليل البيانات حول التهديدات المحتملة والتغيرات البيئية.

- تساعد في توفير المعلومات اللازمة لدعم عملية اتخاذ القرار بشكل استباقي.

- تمكن المنظمة من تحديد أفضل الاستراتيجيات لمواجهة التحديات المستقبلية.

وظائف المناعة التنظيمية مترابطة بشكل وثيق، حيث تُكمل كل وظيفة الأخرى. وبالتالي، فإن حدوث أي خلل في إحدى

الوظائف سيؤدي إلى تأثير سلبي على باقي الوظائف، مما قد يعوق تحقيق أهداف المنظمة.

جودة حياة العمل

1.3 مفهوم جودة حياة العمل:

تشير جودة حياة العمل إلى مجموعة من العمليات المتكاملة والمستمرة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين. ويسهم ذلك بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، بالإضافة إلى تعزيز رضا العاملين والمتعاملين معها. (الشميمري، 2022)

ويؤكد عبد الرحمان بأن جودة حياة العمل تعد من المفاهيم المتعددة الأبعاد والتي تشمل تحسين بيئة العمل وتوفير ظروف العمل المعنوية وعدالة نظام الأجور والمكافآت والمشاركة في اتخاذ القرارات، فضلاً عن جماعات وفرق العمل والذي بدوره يؤدي إلى تحسين الوضع التنافسي للمنظمة. (عبد العالي، 2019، ص52)

بمعنى أن جودة حياة العمل تُعرف بأنها مجموعة من الإجراءات والممارسات التي تتبعها المنظمة لتهيئة بيئة عمل ملائمة ومريحة، تلبي احتياجات الموظفين المادية والنفسية. وهذا يساهم في تعزيز شعورهم بالأمان الوظيفي والرضا، مما يحفزهم على تقديم أداء متميز بكفاءة عالية.

2.3 أهداف جودة حياة العمل:

حسب Kulkarni 2013 فجودة حياة العمل تؤدي إلى تحقيق ما يلي:

*الأهداف الفردية: تؤدي جودة حياة العمل إلى تحقيق أهداف الفرد الشخصية مثل إشباع حاجاته ورغباته وزيادة مستوى رضاه الوظيفي.

*الأهداف التنظيمية: حيث تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال فعالية الفرد، وتتمثل في:

- إعداد الفرد للتدريب لمواكبة التغيرات السريعة في العمل والمنظمة لمواجهة الحاضر والمستقبل
- نقل المعرفة والمهارات للموظفين ذوي الخبرة الذين يحتاجون إلى أداء أفضل للوظيفة
- إعداد الفرد للقيام بمهام أعلى في المستوى الوظيفي.
- مساعدة الفرد على العمل بصورة أكثر فعالية في أماكن عملهم عن طريق المفاهيم والمعلومات والتقنيات وتطوير المهارات الحديثة التي يحتاجونها في مجال عملهم.
- بناء خط ثان من العاملين الأكفاء في المنظمة وإعدادهم لشغل مناصب أعلى وأكثر مسؤولية، لضمان العمل المرن والفعال في الإدارات.
- التأكد من الناتج الاقتصادي من خلال الجودة المطلوبة. الأهداف المهنية التي تحافظ على مستوى مناسب لاحتياجات المنظمة.

*الأهداف المهنية: التي تحافظ على مستوى مناسب لاحتياجات المنظمة.

*الأهداف الاجتماعية: فهي مسؤولية أخلاقية واجتماعية تضمنها المنظمة لمواجهة الاحتياجات والتحديات السريعة المتلاحقة. (زهير ، حورية ، 2023، ص ص 253-254)

تهدف جودة حياة العمل إلى توفير بيئة عمل مميزة وظروف متطورة تساهم في بناء قوة عمل مرنة تتمتع بالولاء، الدافعية، الالتزام، والرضا الوظيفي. كما تساهم في تحسين الصحة النفسية والجسدية للعاملين، ورفع معنوياتهم، وتعزيز قدرتهم على حل المشكلات، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل تكاليف المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، تركز جودة حياة العمل على تلبية احتياجات العاملين وتحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية.

3.3 أبعاد جودة حياة العمل:

الرضا الوظيفي: هو شعور إيجابي ينتاب الموظف تجاه عمله نتيجة تحقيق التوافق بين توقعاته واحتياجاته الشخصية وبين ما يقدمه له العمل من مزايا وظروف. يعكس هذا المفهوم مدى رضا الفرد عن بيئة العمل، الأدوار التي يؤديها، العلاقات المهنية،

ومستوى التقدير الذي يحصل عليه. يُعتبر الرضا الوظيفي عاملاً أساسياً في تحسين أداء الموظفين، تعزيز ولائهم، وزيادة إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجابياً على نجاح المنظمة.

المشاركة الوظيفية: تعني منح الموظفين حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم، حيث يقومون بالتخطيط والتنسيق ومراقبة الأنشطة المرتبطة بالعمل بأنفسهم. كما تتضمن توفير فرص متنوعة للأفراد للمشاركة الفعالة في بيئة العمل، إضافةً إلى منحهم صلاحية الوصول إلى المعلومات اللازمة، مما يعزز الشعور بالمسؤولية والتمكين الوظيفي. (الذبحاوي وعبد الكريم وسعيد، 2022)

جماعات العمل: جماعة العمل هي مجموعة من الأفراد الذين يجتمعون لتحقيق أهداف مشتركة ضمن إطار تنظيمي معين. يتميز أفراد جماعة العمل بالتفاعل والتعاون فيما بينهم، حيث يتبادلون الآراء والخبرات وينسقون الجهود لتحقيق الأهداف المحددة. تلعب جماعة العمل دوراً حيوياً في تعزيز الروح الجماعية، دعم اتخاذ القرارات، وزيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى توفير بيئة مشجعة للإبداع وحل المشكلات

ظروف العمل المادية: تشير إلى البيئة الملموسة التي يؤدي فيها العاملون مهامهم، وتشمل جميع العناصر المادية التي تؤثر على راحتهم وأدائهم. وتتضمن هذه الظروف جودة مكان العمل، الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، النظافة، توفير المعدات والأدوات المناسبة، وأيضاً وسائل السلامة والأمان. تلعب الظروف المادية دوراً كبيراً في تعزيز الإنتاجية، تقليل الإجهاد، وتحسين رضا العاملين. برامج التدريب: هي مجموعة من الأنشطة والخطط المنظمة التي تهدف إلى تطوير معارف ومهارات العاملين، وتحسين أدائهم بما يتماشى مع أهداف المؤسسة واحتياجاتها.

العدالة بين الأفراد العاملين: تعني تطبيق مجموعة من الإجراءات التي يتبناها مدير المنظمة لضمان التوزيع العادل للمهام والمسؤوليات والواجبات بين جميع الموظفين. ويهدف ذلك إلى تحقيق التوازن والإنصاف في بيئة العمل، مما يعزز الشعور بالمساواة ويجحفز الأفراد على الأداء بكفاءة وفعالية.

الأجور والمكافآت: الأجور تُعتبر وسيلة لإشباع احتياجات الأفراد، كما أنها تمثل مجموعة من العوامل التي تحفز العاملين في وحدة الإنتاج للعمل بكل طاقاتهم لتحقيق الأهداف المحددة. لذلك، فإن وجود الأنظمة المناسبة يعزز الرضا عن العمل وعن المنظمة ككل، مما يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي. كما أن للأجور والرواتب دوراً كبيراً في تحديد أداء الموظفين وتوجيهه، وبالتالي توجيه دافعيتهم نحو أهداف معينة. العلاقة بين الأجور والدافعية هي علاقة قوية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الإنتاج والنتائج التي يمكن تحقيقها في المنظمة (جواد وعباس، 2024)

فرص الترقى والتقدم الوظيفي: تعني توفير مسارات واضحة للنمو المهني داخل المنظمة، حيث يُمنح الموظفون الفرص لتطوير مهاراتهم واكتساب خبرات جديدة تؤهلهم للارتقاء إلى مناصب أعلى. ويشمل ذلك التدريب المستمر، والتقييم العادل للأداء، وتقديم الحوافز التي تشجع على التميز والإبداع، مما يساهم في تعزيز رضا الموظفين وزيادة ولائهم للمنظمة.

المناعة التنظيمية وجودة حياة العمل

المناعة التنظيمية وقدرتها على تحقيق جودة حياة العمل: في ظل التغيرات المتسارعة والتحديات المتزايدة في بيئة الأعمال، تحتاج المنظمات إلى تبني آليات فعالة تضمن استقرارها واستمراريتها تُعد المناعة التنظيمية عنصراً أساسياً في حماية المنظمة من المخاطر الداخلية والخارجية، من خلال استراتيجيات استباقية تُمكنها من التكيف مع المتغيرات وتعزيز كفاءتها التشغيلية. تُعد المناعة

التنظيمية أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تحقيق جودة حياة العمل، حيث تضمن بيئة عمل مستقرة ومتوازنة تمكن الموظفين من الشعور بالأمان والرضا. ويمكن توضيح ذلك من خلال النقاط التالية:

- تقوم المناعة التنظيمية بتعزيز الشعور بالأمان الوظيفي من خلال قدرتها على التنبؤ بالمخاطر واتخاذ الإجراءات الوقائية التي تؤدي إلى الاستقرار التنظيمي مما يقلل التوتر ويعزز جودة حياة العمل.

- المناعة التنظيمية تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية من خلال سياسات مناعية تنظيمية فعالة مثل الرقابة، التحكم وتحليل المخاطر ويتم تقليل الضغوط التنظيمية على الموظفين.

- توفر المناعة التنظيمية بيئة عمل تحفز التعلم والتطوير المستمر للموظفين، مما يزيد من شعورهم بالقيمة والإشباع المهني.

- تعمل المناعة التنظيمية على توفير فرص تدريب وتطوير مستمر، مما يساهم في رفع كفاءة الموظفين.

- تساهم آليات الرقابة الفعالة في الحد من التحيز وتعزيز بيئة عمل قائمة على العدالة والمساواة.

- تؤدي الشفافية الإدارية إلى بناء ثقة الموظفين في المنظمة، مما يحسن جودة حياتهم العملية.

إذا تعمل المناعة التنظيمية على حماية القيم الأساسية للمنظمة وخلق بيئة مستقرة وصحية تساهم في تعزيز جودة حياة العمل. من خلال التصدي للمخاطر، تعزيز الاستقرار، وتحقيق التوازن، مما يعزز رضا الموظفين وولائهم وزيادة إنتاجيتهم، الذي ينعكس إيجابياً على الأداء التنظيمي العام.

ولتعزيز المناعة التنظيمية وتحقيق جودة حياة العمل، يجب على المنظمات التركيز على خلق بيئة مستقرة، داعمة، وآمنة. تحقيق هذا الهدف يتطلب التخطيط الجيد، إشراك الموظفين، واعتماد سياسات مرنة وديناميكية تُوازن بين احتياجات المنظمة وأفرادها.

خاتمة:

تمثل المناعة التنظيمية ركيزة أساسية لاستقرار المنظمات وقدرتها على مواجهة التحديات الداخلية والخارجية. من خلال نظام مناعي تنظيمي متكامل، تتمكن المنظمات من التصدي للأزمات، معالجة الانحرافات، وتحقيق التوازن المطلوب لاستدامة أدائها. هذه القدرات تعزز بيئة عمل آمنة وداعمة تساهم بشكل كبير في تحسين جودة حياة العمل للعاملين.

عندما تتكامل المناعة التنظيمية مع استراتيجيات جودة حياة العمل، تصبح المنظمة أكثر قدرة على تلبية احتياجات موظفيها، سواء المهنية أو الشخصية. وهذا التكامل لا يُعزز فقط رضا العاملين وسعادتهم، بل ينعكس أيضاً في زيادة الإنتاجية، تحسين الأداء، وترسيخ الولاء المؤسسي.

في النهاية، يمكن القول إن الاستثمار في المناعة التنظيمية وتحقيق جودة حياة العمل هو استثمار في مستقبل المنظمة، حيث يخلق بيئة صحية ومستدامة قادرة على الصمود أمام التحديات وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

الاقتراحات والتوصيات:

- التركيز على بناء ثقافة تنظيمية إيجابية.
- تطبيق أنظمة رقابة فعالة لرصد المشكلات الداخلية والخارجية في وقت مبكر ومعالجتها بسرعة.
- تطوير آليات ديناميكية لمراقبة الأداء وضمان الاستقرار التنظيمي.

- تعزيز القيم المشتركة داخل المنظمة، مثل التعاون، العدالة، والشفافية، لدعم جودة حياة العمل.
- تشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التنظيمية.
- تقديم برامج لدعم الموظفين في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاتهم الشخصية، مثل العمل المرن والإجازات المدفوعة.
- استخدام التكنولوجيا لدعم المناعة التنظيمية وجودة حياة العمل.
- تطوير قنوات اتصال شفافة وفعالة بين الإدارة والموظفين، مما يساهم في تقليل الفجوات والمشاكل التنظيمية.
- ولتفعيل المناعة التنظيمية في المؤسسات بشكل علمي يمكن اقتراح إجراءات تنظيمية مرحلية واضحة كالتالي :
- المرحلة الأولى : التشخيص والتحليل من خلال بناء قاعدة معرفية شاملة عن المؤسسة ، لتحديد مدى جاهزيتها لبناء المناعة عن طريق تقييم بيئة المؤسسة ومعرفة نقاط القوة والضعف وتحديد مدى تقبل الموظفين من التغيير .
- المرحلة الثانية : بناء القدرات التنظيمية التي تهدف إلى تعزيز البيئة الداخلية للمؤسسة من خلال تطوير المهارات والهياكل لتشكيل فريق المناعة التنظيمية .
- المرحلة الثالثة : إدماج المناعة التنظيمية في هيكل المنظمة ، بمعنى تحويل المنظمة من إطار مفاهيمي إلى مكون استراتيجي دائم في المؤسسة ينعكس على الثقافة والأنظمة وصناعة القرار .
- المرحلة الرابعة : مرحلة التقييم والتحسين المستمر : من خلال تطوير خطط الطوارئ ووضع نظام لإدارة المخاطر ، مراجعة مستمرة لكل عملية ، وتحديثها بشكل دوري حسب الضرورة .
- فالتقييم والتحسين المستمر سيساعد المؤسسات على البقاء مرنة، قادرة على التكيف بسرعة مع التغييرات المستمرة مما يجعل المناعة التنظيمية جزء لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة.

قائمة المراجع:

- أبو برهم محمد إبراهيم أحمد. (2022). المناعة التنظيمية ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية في المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية فلسطين . مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد 6 العدد 7. ص 1 - 28.
- أبو شقفة، عوني نبيل. (2022). أثر القيادة الرنانة في تعزيز المناعة التنظيمية دراسة ميدانية في المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين رسالة ماجستير في أصول التربية والإدارة التربوية. كلية العلوم التربوية. جامعة القدس. غزة.
- الثابت، أحمد سمير نايف نعمان. (2020). تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي. مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع. العدد 53. ص 308 - 328.
- الحسنات، يسرى زعل سليمان. (2020). راس المال الاجتماعي التنظيمي ودوره في تحقيق المناعة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. رسالة ماجستير من معهد التنمية المستدامة. كلية الدراسات العليا. جامعة القدس. فلسطين.
- ال مرعي، رعد إبراهيم وبن ظفيرة، فايز بن عوض. (2022). مكونات الحمض النووي التنظيمي وانعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية. المجلة العلمية لدراسات التجارية والبيئية. مجلد 13. العدد 3. ص 528 - 574.

- حسن، فاضل عباس. (2021). المناعة التنظيمية المكتسبة وتأثيرها في تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة. مجلة Journal of Economics and Administrative Sciences. المجلد 27. العدد 125. ص ص 327-350.
- حسن، فاطمة محمد مهدي. (2022). نظم المناعة التنظيمية وقدرتها التأثيرية على تحسين جودة القرارات التنظيمية الاستثنائية أثناء جائحة كوفيد 19 وما بعد الجائحة والرجوع الى الوضع الطبيعي الجديد. مجلة العلمية لدراسات والبحوث المالية والإدارية. المجلد 14. العدد 2. ص ص 1-30.
- الحيلة، أمال عبد المجيد وعرقاوي، سامر محمد، والهايل، وسيم إسماعيل. (2021). مدى توافر مكونات الحمض النووي التنظيمي وأثرها في تحقيق الأداء العالي لدى العاملين في قطاع التعليم التقني الفلسطيني. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث. المجلد 8 العدد 3. ص ص 201-227.
- الذجاوي، عامر عبد الكريم وعبد كرم، سناء وسعيد، زهراء محمد حسين. (2022). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الهيبة التنظيمية. مجلة اداب الكوفة. العدد 52. ص ص 604-634.
- جواد، نبأ عبد الرضا وعباس، سامي أحمد. (2024). البعد الفردي وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. العدد 75 ص ص 57-70.
- زهير، بضياف وحورية، بن حمزة. (2023). جودة حياة العمل كمدخل لتعزيز العمل اللائق. مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية. المجلد 6 العدد 1. ص ص 248-262.
- السكارنة، بلال خلف. (2014). التعلم التنظيمي ودوره في تحقيق التحسين المستمر في منظمات الأعمال. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. ص ص 121-150.
- سعد، بهاء الدين مسعد وإبراهيم، شيماء مهدي. (2022). الجينات التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي. مجلة البحوث المالية والتجارية. المجلد 23. العدد 4. ص ص 1-65.
- سميرة، قوسي وفاطمة الزهراء، عنان. (2021). تأثير خصائص عمال المعرفة على تطوير الذاكرة التنظيمية للمؤسسة. مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة. المجلد 8. العدد 2. ص ص 187-211.
- الشميمري، هدى صالح. (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة العلمية لكلية التربية -جامعة أسبوط. المجلد 38 العدد 4. ص ص 152-168.
- عبد العالي، نشوان محمد. (2019). جودة حياة العمل وأثرها على الأداء المنظمي. مجلة تنمية الرافدين. المجلد 38. العدد 121. ص ص 50-69.
- عبودي، صفاء ادريس. (2019). التجديد الاستراتيجي مدخلا لتعزيز المناعة التنظيمية. مجلة المثني. المجلد 9. العدد 2. ص ص 81-98.
- عيد، أيمن عادل. (2021). دور النضج المؤسسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال الفكري وتحقيق المناعة التنظيمية. المجلة العلمية لدراسات والبحوث المالية والإدارية. المجلد 12. العدد 2. ص ص 1-44.
- عيد، أيمن عادل. (2023). دور الذاكرة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ التنظيمي السام وبين المرونة الإستراتيجية. مجلة البحوث الإدارية. المجلد 41. العدد 2. ص ص 1-35.
- فارس، محمد جودت والسقا، منيب عبد الله والفقعاوي، هاني فؤاد. (2018). أثر مكونات الحمض النووي التنظيمي DAN على إدارة الأزمات. مجلة جامعة الأزهر. المجلد 20. عدد خاص (B). ص ص 351-383.
- متولي، شريف سعيد والبنوي، مها محمد. (2020). قياس أثر نظم المناعة التنظيمية على العلاقة بين ادراك الشائعات التنظيمية والأداء التكيفي. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية. المجلد 57. العدد 1. ص ص 1-40.

References:

- Abū Burhum Muḥammad Ibrāhīm Aḥmad. (2022). al-manā'ah altnzymytwdwrhā fī taḥqīq al-riyādah al-Istirāṭijīyah fī al-Madāris al-thānawīyah bālmḥāfzāt al-janūbīyah Filastīn. Majallat al-'Ulūm al-Tarbawīyah wa-al-nafsiyah. al-mujallad 6 al-'adad 7. § § 1 – 28.
- Abū Shaqfah, 'Awnī Nabīl. (2022). Athar al-Qiyādah alrnānh fī ta'zīz al-manā'ah al-tanzīmīyah dirāsah maydānīyah fī al-Madāris al-thānawīyah bālmḥāfzāt al-janūbīyah li-Filastīn Risālat mājystr fī uṣūl al-Tarbiyah wa-al-idārah al-Tarbawīyah. Kullīyat al-'Ulūm al-Tarbawīyah. jām'tālqds. Ghazzah.
- al-Thābit, Aḥmad Samīr Nāyif Nu'mān. (2020). ta'zīz al-manā'ah al-tanzīmīyah almktsbh fī zill altshārk al-ma'rifi. Majallat al-Funūn wa-al-adab wa-'ulūm al-Insānīyāt wa-al-ijtimā'. al-'adad 53. § § 308-328.
- al-Ḥasanāt, Year Za'l Sulaymān. (2020). Rās al-māl al-ijtimā'ī al-tanzīmī wa-dawruhu fī taḥqīq al-manā'ah al-tanzīmīyah ladā al-'āmilīn fī al-munazzamāt ghayr al-ḥukūmīyah bi-Qitā' Ghazzah. Risālat mājistīr min Ma'had al-tanmiyah al-mustadāmah. Kullīyat al-Dirāsāt al-'Ulyā. jām'tālqds. Filastīn.
- Al Mar'ī, Raghd Ibrāhīm wa-Bin zfrh, Fāyiz ibn 'Awad. (2022). Mukawwināt alḥmd al-Nawawī al-tanzīmī wa-in'ikāsātuḥu fī ta'zīz al-sum'ah al-tanzīmīyah. al-Majallah al-'Ilmiyah li-Dirāsāt al-Tijārīyah wa-al-bī'iyah. mujallad 13. al-'adad 3. § § 528-574.
- Ḥasan, Fāḍil 'Abbās. (2021). al-manā'ah al-tanzīmīyah almktsbh wa-ta'thīruhā fī taṭbīq Istirāṭijīyāt Idārat al-Ma'rifah. mjlJournal of Economics and Administrative Sciences. almjld27. al-'adad 125. § § 327-350.
- Ḥasan, Fāṭimah Muḥammad Mahdī. (2022). nazm al-manā'ah al-tanzīmīyah wa-qudratiḥā alt'thyryh 'alā Taḥsīn Jawdah al-qarārāt al-tanzīmīyah alāstthnā'yt'thnā' jā'hh kwfyd 19wmāb'd aljā'hh wālrijw' ilā al-waḍ' al-ṭabī'ī al-jadīd. Majallat al-'Ilmiyah li-Dirāsāt wa-al-Buḥūth al-mālīyah wa-al-idāriyah. almjld14. al'dd2. § § 1-30.
- al-Ḥilah, Amāl 'Abd al-Majīd w'rqāwy, sāmrhmmd, wālhābyl, wsym'smā'yl. (2021). Madā twāfr Mukawwināt alḥmd al-Nawawī al-tanzīmī wa-atharuhā fī taḥqīq al-adā' al-'Ālī ladā al-'āmilīn fī Qitā' al-Ta'līm al-tiqanī al-Filastīnī. Majallat Jāmi'at Filastīn al-Tiqniyah lil-Abḥāth. al-mujallad 8 al-'adad 3. § § 201-227.
- al-Dhabḥawī, 'Āmir 'Abd al-Karīm wa-'Abd Karīm, snā'ws'yd, Zahrā' Muḥammad Ḥusayn. (2022). Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah wa-dawruhā fī taḥqīq al-Haybah al-tanzīmīyah. Majallat adāb al-Kūfah. al-'adad 52. § § 604-634.
- Jawād, Naba' 'Abd al-Ridā wa-'Abbās, Sāmī Aḥmad. (2024). al-Bu'd al-fardī wa-ta'thīruhā fī Jawdah al-ḥayāh al-wazīfiyah. Majallat Kullīyat Baghdād lil-'Ulūm al-iqtisādīyah al-Jāmi'ah. al-'adad 75§ § 57-70.
- Zuhayr, bdyāf wḥwryh, ibn Ḥamzah. (2023). Jawdah ḥayāt al-'amal ka-madkhal li-ta'zīz al-'amal al-lā'iq. Majallat al-shāmil lil-'Ulūm al-Tarbawīyah wa-al-Ijtimā'īyah. al-mujallad 6 al-'adad 1. § § 248-262.
- Alskārnḥ, Bilāl Khalaf. (2014). al-ta'allum al-tanzīmī wa-dawruhu fī taḥqīq al-taḥsīn al-Mustamirr fī munazzamāt al-A'māl. Majallat Kullīyat Baghdād lil-'Ulūm al-iqtisādīyah al-Jāmi'ah. § § 121-150.
- Sa'd, Bahā' al-Dīn Mus'ad wa-Ibrāhīm, shymā'mhdy. (2022). al-jīnāt al-tanzīmīyah kmtghyr wasīt fī al-'alāqah bayna al-Qiyādah al-Istirāṭijīyah wa-al-tamayyuz al-mu'assasī. Majallat al-Buḥūth al-mālīyah wa-al-tijārīyah. al-mujallad 23. al-'adad 4. § § 1 – 65.
- Samīrah, Qawsī wa-Fāṭimah al-Zahrā', 'Inān. (2021). Ta'thīr Khaṣā'is 'Ummāl al-Ma'rifah 'alā taṭwīr al-dhākīrah al-tanzīmīyah lil-mu'assasah. Majallat Dirāsāt wa-abḥāth iqtisādīyah fī al-ṭāqāt al-mutajaddidah. al-mujallad 8. al-'adad 2. § § 187 – 211.



- Alshmyry, Hudá Šālih. (2022). Jawdah ḥayāt al-‘amal wa-‘alāqatuhā bālāstghrāq al-wazīfī wa-al-sulūk al-ibdā’ī ladā a‘dā’ Hay’at al-tadrīs bi-al-jāmi‘āt al-Sa‘ūdīyah. Majallat al-‘Ilmiyah li-Kullīyat al-Tarbiyah – Jāmi‘at Asyūt. al-mujallad 38 al-‘adad 4. § § 152-168.
- ‘Abd al-‘Ālī, Nashwān Muḥammad. (2019). Jawdah ḥayāt al-‘amal wa-atharuhā ‘alā al-adā’ almnzmy. Majallat Tanmiyat al-Rāfīdayn. al-mujallad 38. al-‘adad 121. § 50-69.
- ‘Abbūdī, Šafā’ Idrīs. (2019). al-tajdīd al-istirātījī mdkhilā li-ta‘zīz al-manā‘ah al-tanzīmīyah. Majallat al-Muthannā. al-mujallad 9. al-‘dd2. § § 81-98.
- ‘Īd, Ayman ‘Ādil. (2021). Dawr al-nuḍj al-mu’assasī kmtghyr wasīt fī al-‘alāqah bayna Ra’s al-māl al-fikrī wa-tahqīq al-manā‘ah al-tanzīmīyah. al-Majallah al-‘Ilmiyah li-Dirāsāt wa-al-Buḥūth al-mālīyah wa-al-idārīyah. al-mujallad 12. al-‘adad 2. § § 1 – 44.
- ‘Īd, Ayman ‘Ādil. (2023). Dawr al-dhākīrah al-tanzīmīyah kmtghyr wasīt fī al-‘alāqah bayna al-munākh al-tanzīmī al-sām wa-bayna almrwnh al-Istirātījīyah. Majallat albhwth. al-Idārīyah al-mujallad 41. al-‘dd2. § § 1-35.
- Fāris, Muḥammad Sadāt wālsqā, Munīb ‘Abd Allāh wālfq‘āwy, hānyf’ād. (2018). Athar Mukawwināt alḥmd al-Nawawī al-tanzīmī DAN ‘alā Idarat al-azamāt. Majallat Jāmi‘at al-Azhar. al-Mujallad 20. ‘adad khāṣṣ (B). § § 351-383.
- Mutawallī, Sharīf Sa‘īd wālbwny, mhāmḥmd. (2020). Qiyās Athar naẓm al-manā‘ah al-tanzīmīyah ‘alā al-‘alāqah bayna idrāk al-shā’i‘āt al-tanzīmīyah wa-al-adā’ altkyfy. Majallat Jāmi‘at al-Iskandarīyah lil-‘Ulūm al-Idārīyah. al-Mujallad 57. al-‘dd1. § § 1-40.