

دور التحصين التنظيمي في احتواء المخاطر التقنية: دراسة لآراء عينة من العاملين في معمل ألبان زاخو*

سلطان أحمد خليف النوفل

الكلية التقنية الإدارية، الجامعة التقنية الشمالية، العراق
Sultan1962ahmed@ntu.edu.iq

نضال علي سليمان البرواري

الكلية التقنية الإدارية، الجامعة التقنية الشمالية، العراق
nidhal.ali@ntu.edu.iq

محمود علي حميد الطائي

رئيس مدرّبين فنيين، رئاسة الجامعة، الجامعة التقنية الشمالية، العراق
maio35@live.aul.edu.ib

المستخلص

سعت الدراسة الحالية إلى تحديد دور التحصين التنظيمي عبر مؤشرات (تعزيز البنية الذاتية للعاملين، عقلنة الخطاب الثقافي، محو الرقابة السلبية، قبول الآخرين والاعتراف بهم) في احتواء المخاطر التقنية وقد تحددت مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي هل تشكل الآثار السلبية لمخاطر تقنية ما ومحددات للمنظمة المبحوثة وبما يدفعها لاعتماد عملية التحصين التنظيمي؟ كما تبنت فرضية مفادها تتأثر الأبعاد المعبرة عن احتواء المخاطر التقنية (البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد التقني) بمستوى التحصين التنظيمي السائد في المنظمة المبحوثة. واعتمدت قائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات إذا تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من (30) فرداً في مختلف المستويات التنظيمية في معمل ألبان زاخو، واستعان الباحثون بمجموعة من الأدوات الإحصائية (التكرارات، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، الانحدار) لوصف وتحليل الظاهرة قيد الدراسة فضلاً عن اختبار فرضية الدراسة وخلصت الدراسة إلى جملة استنتاجات أبرزها وجود توجه إيجابي لدى المبحوثين بشأن مؤشرات التحصين التنظيمي عبر الإجابات عن العبارات المعبرة عنهما

* معمل ألبان زاخو يضم عدد من الأقسام تأسس سنة (2010) ويقدم منتجاته إلى شرائح مختلفة وأهم منتجاته تتمثل (قشطه، ألبان، كريم، لبن بعبوات مختلفة) ويبلغ حجم الملاك الفعلي له (85) موزعين على مختلف الأقسام.

وبما يسهل من عملية احتواء المخاطر التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة فضلاً عن وجود علاقات ارتباط وتأثير بين متغيري الدراسة (التحصين التنظيمي، والمخاطر التقنية) وتقدمت الدراسة بعدة توصيات أبرزها ضرورة الالتزام بالتحصين التنظيمي أحد المرتكزات الأساسية الواجب على المنظمة المبحوثة اعتمادها لكونها تؤمن الحماية لها من أية مخاطر تقنية.

الكلمات المفتاحية: التحصين التنظيمي، الاحتواء، المخاطر التقنية.

The Role of Organizational Immunization in Containing Technical Risks: A study of the Opinions of a Sample of workers in the Zakho Dairy Factory

Sultan Ahmed Khlef Alnofal

Administrative Technical College, Northern Technical University, Iraq
Sultan1962ahmed@ntu.edu.iq

Nidhal Ali Suliman Albarwari

Administrative Technical College, Northern Technical University, Iraq
nidhal.ali@ntu.edu.iq

Mahmoud Ali Hamid Altaie

Senior Chief Technical Trainer, University Presidency, Northern Technical University, Iraq
maio35@live.aul.edu.ib

Abstract

The current study sought to determine the role of organizational fortification through its indicators (strengthening the self-structure of employees, rationalizing cultural discourse, erasing negative control, accepting and recognizing others) in containing technical risks. The problem of the study was defined in the following question: Do the negative effects constitute technical risks and determinants of the organization under study? In order to adopt the process of organizational fortification, it also adopted a hypothesis that the dimensions expressing the containment of technical

risks (the economic dimension, the social dimension, the technical dimension) are affected by the level of organizational fortification prevailing in the organization under investigation. The survey list was adopted as a main tool for collecting data if it was distributed to a random sample consisting of (30) individuals in various Organizational levels in Zakho dairy factory.

The researchers used a set of statistical tools (frequencies, arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, regression) to describe and analyze the phenomenon under study, as well as to test the hypothesis of the study. The study concluded with a number of conclusions, the most notable of which is the presence of a positive trend among the respondents regarding indicators of organizational fortification through answers to expressive statements. This facilitates the process of containing technical risks at the level of the researched organization, In addition to the existence of correlations and influence between the two variables of the study (organizational fortification and technical risks), the study presented several recommendations, the most prominent of which is the necessity of adhering to organizational fortification, which is considered one of the basic foundations that the organization under study must adopt because it ensures its inviolability from any technical risks

Keywords: Organizational Fortification, Containment, Technical Multiplicity.

المقدمة

تشكل المخاطر التقنية أحد التحديات التي تواجه العاملين في ميدان العمل وعلى النحو الذي وضع الإدارات أمام إشكالية تجلت في كيفية إعداد الآليات الهادفة إلى تأمين الحصانة التنظيمية دون التأثير السلبي بالإفرازات السلبية الناجمة عن التقنية ذات الطبيعة السُمومية مما يعني أن عملية التحصين أمر ضروري ولازم في حياة المنظمات بغية الحفاظ على حدودها وتأمين دورة حياتها ومن ثم السعي لإقرار صحتها بعيداً عن كل ما يعيقها وفي ذلك إشارة إلى الآثار السلبية الناجمة عن الاستخدام السي لها، صحيح أن الأتمتة والذكاء الصناعي

وغيرها من التقنيات تمثل قوى قائمة في ميدان العمل، إلا أن المسألة الشائكة تتجلى في كيفية استخدامها بشكل نظيف يعكس أهميتها ويبعد حالات الارتياح عنها، وهذا ما تطلب من الباحثون إسعاف ذاتهم بإجراء مراجعة لمجموعة من الدراسات السابقة دراسة (Alwan, Talib, 2016) والتي أشارت إلى ثلاثة أنواع.

أولاً: مراجعة الدراسات السابقة

دراسة (2016, Alwan and Talib):

أشارت هذه الدراسة إلى ثلاثة أنواع من العوامل الضارة والتي تؤثر سلباً على الحصانة التنظيمية والتي تمثلت بالعوامل الخارجي والتي يمكن في المنظمة من خلال دورات البيئة والعوامل الداخلية والتي تمثلت في الصراعات التنظيمية لكافة أشكالها والعوامل الاجتماعية تواجدها الشبكية التنظيمية عبر الأرستقراطية التنظيمية والبيروقراطية التنظيمية ومن الجدير ملاحظة أن هذه العوامل والممارسات تعمل على تقوية نظام المناعة في المؤسسات الأكاديمية وتعزيز في قدراتها على الاستمرارية وتكون حيوية ودينامية في حركتها وتمثل حقائق يجب الكفاح من أجلها للحفاظ على المكانة مع التغيرات والتطورات وبما يزيد في الكفاءة والفاعلية الداخلية ويؤمن استمرارية الدعم للبحث العلمي المنافسة.

وتأتي دراسة (Gilley ,et ,2009) لتؤكد على أن نظام المناعة التنظيمية له عدة وظائف أهمها أنه نظام يدافع عن وضع التسليح التنظيمي الداخلي للمنظمة ويوجه المنظمة نحو التحسين المستمر والتطوير بينما نجده يقاوم حالات التغلغل على المنظمة من قبل من يحاول الدخول ويمكن القول أن هناك قواسم مشتركة بين أجهزة المناعة التنظيمية والمناعة في الكائن الحي ورغم اختلاف وتنوع الآراء في تحديد مكونات كل من المناعة الفطرية والمناعة المكتسبة إلا أن ما ينسب إلى المناعة الفطرية هو ما تقوم من ردود أفعال طبيعية في حالة لأي حدث أو تهديد خارجي من ردود أفعال طبيعية في حالة التعرف لأي حدث أو تهديد خارجي طارئ على سبيل المثال هي القوانين والتشريعات التنظيمية وما يسعى بالجينات التنظيمية والتي تعوقها خصائص وراثية أساسية وهي مستمدة من الجهاز المناعي المتمثلة بالموارد البشرية والمالية لهذا الجهاز والتي تتفاعل مع قوى البيئة الخارجية وفي السياق ذاته أشارت دراسة (Mohey, 2021) أهمية الاعتماد على المناعة التنظيمية المتمركزة حول التغير مع الإشارة إلى أن هذا النوع من المناعة يرتبط إلى حد كبير بالثقافات التنظيمية المتمثلة بالبيئة الداخلية والتقليدية العميقة التي ويحافظ عليها أعضاء المنظمة من أجل حماية القيم الشخصية والتنظيمية المختلفة .

1. مشكلة الدراسة

وهذا ما أسهم في إعطاء تصور لدى الباحثون بأن هناك حاجة لمثل هذه الدراسة لأن عملية تأمين التحصين التنظيمي لا يأخذ مداه إلا عبر احتواء مخاطر التقنية لكونه التقنية لها طبيعتها المزدوجة أي لها طبيعتها المزدوجة أي لها نغمتها عند حسن الاستخدام مثلما طعننها عند الإساءة في التوظيف.

إن السمية التي تنفثها التقنية في ميدان العمل عند استخدامها بشكل غير صحيح أثار اهتمام الإدارات والمنظرين مما دفعهم بشكل وآخر إلى إبداء آرائهم وعرض طروحاتهم وبما يبعد هذه السمية ويجنب الموارد البشرية آثارها السلبية إلا إن ذلك يستلزم استحضار عملية التحصين التنظيمي بمداهها الفاعل وبما يؤثر محاذير ودلالات الاستخدام الأفضل لها بشكل يؤمن الإفادة منها عليه وجد الباحثين من ذلك مدخلاً لإثارة مشكلة الدراسة الحالية عبر التساؤل الآتي:

هل تشكل الآثار السلبية للتقنية مخاطر معيقة للمنظمات وبما يدفعها خطوات لإقرار عملية الاحتواء لها عبر أبعاد التحصين التنظيمي المتوافرة لديها؟

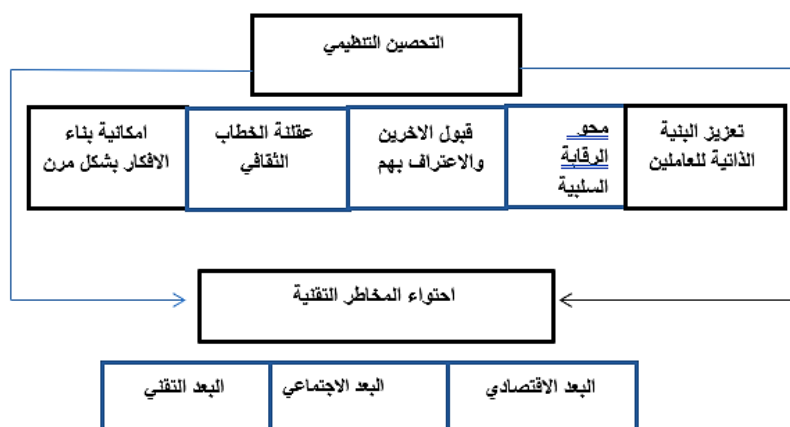
2. أهداف الدراسة

تحددت أهداف الدراسة الحالية بالآتي:

- عرض إطار نظري لمتغيري الموضوع قيد الدراسة (التحصين التنظيمي، واحتواء مخاطر التقنية) في ظل الإفادة من جهود الباحثين والمنظرين في هذا المجال.
- تقديم وصف وتشخيص لمؤشرات التحصين التنظيمي وأبعاد احتواء مخاطر التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة.
- تأشير مستوى الارتباط والأثر بين التحصين التنظيمي وبين مخاطر التقنية عبر المؤشرات والأبعاد الدالة عليهما على مستوى المنظمة عينة الدراسة.

3. مخطط الدراسة

تبنت الدراسة الحالية مخطط فرضي يؤثر أهداف الدراسة مثلما يفصح عن مضمونها وكما موضح أدناه:



الشكل (1): المخطط الفرضي للدراسة (المصدر: إعداد الباحثون)

4. فرضية الدراسة

نظراً لقلّة الدراسات التي تناولت الدور الذي يتركه التحصين التنظيمي في احتواء المخاطر التقنية فضلاً عن تركيز الدراسات السابقة على جوانب أخرى عليه عمد الباحثون إلى بناء الفرض الأساس لدراستهم الحالية ليصبح من المتوقع أن يؤثر مستوى التحصين التنظيمي في المنظمة المبحوثة على مستوى المخاطر التقنية عبر أبعادها (الاقتصادية، والاجتماعية، التقنية).

5. تصميم الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في تحليل بيانات الظاهرة قيد الدراسة علماً أن عينة الدراسة بلغت (30) فرداً وأن حجم المجتمع بلغ (100) فرداً وتم اختيارها على نحو عشوائي علماً أن مقاييس الدراسة وخصائصها جاءت في إطار الاستفادة من طروحات الباحثين في هذا المجال وعلى نحو يؤمن الاستفادة منها وبالتالي يمهد السبيل لإعداد أداة جمع البيانات والتي تمثلت بقائمة الاستقصاء غطت جزئيين خصص الأول لأبعاد التحصين التنظيمي قيد الدراسة عبر العبارات المفسرة لها فتعزيز البنية الذاتية للعاملين مثلته العبارات (x1, x2, x3, x4) على حين نجد أن بعد الرقابة السلبية فسرتة العبارات (x5, x6, x7, x8) وبالمقابل فإن بعد قبول الآخرين والاعتراف بهم تحدد بالعبارات (x9, x10, x11, x12) ويظهر مؤشر عقلنة الخطاب الثقافي عبر العبارات (x17, x18, x19, x20) وفي ما يخص الجزء الثاني فقد تمثل ب(احتواء مخاطر التقنية) عبر أبعادها البعد الاقتصادي الذي وقع ضمن العبارات (x21, x22, x23, x24) أما البعد الاجتماعي للتقنية فقد

انحصر بالعبارات (x25,x26,x27,x28) ويأتي البعد الفني ليتم التعبير عنها بالعبارات (x29,x30,x31,32) وقد خضعت الاستبانة لاختبار الصدق وذلك من خلال توزيعها على مجموعة من الخبراء وتمت الاستفادة من ملاحظاتهم وإجراء التعديلات كما قام الباحثين بإجراء اختبار الثبات للاستبانة عبر توزيعها على (15) فرداً من المبحوثين وبعد مضي أكثر من شهر على التوزيع الأول تمت إعادة توزيع الاستبانة على ذات العينة وقد حصلنا على إجابات مماثلة بنسبة (70%) مما يشجع على إجراء الدراسة.

ثانياً: الإطار النظري

1. التحصين التنظيمي (المفهوم والأهمية):

تتطلب عملية الإحاطة بمفهوم التحصين التنظيمي، الانطلاق من الدالتين اللغوية والاصطلاحية، ففيما يخص الدلالة اللغوية يشير معجم الوجيز إلى أن التحصين مأخوذ من الفعل حصن يحصن حصناً وحصن الشيء جعله منيعاً ومصدره حصانة وهي المناعة والوقاية (المعجم الوجيز، 1900، 156) أما بشأن الدلالة الاصطلاحية فإنها تؤثر وجهات نظر متعددة وقد يكون ذلك مرده التنوع في التعريفات التي عالجتة إذ أكدت طروحات (wang & wag , 2010,50-55)

على أن مفهوم التحصين يشير إلى وجود الدفاعات التي تمنع الخصم من التوغل أو اختراق المواضع الدفاعية، كما وصف (ارجوتي وميرون، 2011، 1137-1123) التحصين نواة الحرمة التي تعكس حالة من التميز والامتياز إلى درجة عدم التجاوز وتأمين ضمانات تجسد الخصوصية وقد يدور هذا المصطلح في مجموعة الضوابط القانونية التي تؤمن حالة من التفرد في المعاملة والتعامل سواء على مستوى (الفرد، المنظمة، المجتمع) وجسد هذا الاتجاه (قاموس روير) بأن القانون الحديث يعطي لكلمة حصانة معنى (الإعفاء من القواعد العامة في مادة القضاء والمالية (أبو عامر، 2001، 204) كما يظهر التحصين في المجال البيولوجي ليجسد قدرة الجسم على مقاومة مواد معينة ضارة بحيث يبرز دور الجهاز المناعي في قدرته على تدمير الكائنات الدخيلة كما يبرز التحصين في المجال الشرعي ليؤشر قدرة الذات على مجابهة المغريات المادية والجسدية بحيث تظهر الذات بعيدة عن الانحرافات وخلاصة القول Hن الحصانة تجسد فكرة وجود قواعد مانعة تحد من الاختصاص القضائي ومصدرها احكام الدستور أو أحكام القانون الدولي أو قوانين خاصة. ولكي نكون أقرب إلى ما نحن بصده فقد ارتأينا التعرض إلى المفهوم الإجرائي للتحصين التنظيمي والذي يمثل حالة المفاعلة بين عملية تعزيز البنية الذاتية للعاملين في المنظمة وبين الحرية في بناء الافكار وعلى نحو يجسد عقلانية الخطاب الثقافي تلافياً لأية آثار سلبية للرقابة ودعماً لحالات الاعتراف بالآخرين من الموارد البشرية.

أما عن أهمية التحصين التنظيمي فهي تتضح من خلال الإفادة من أفكار (بروان هي، 1997، 178-175) والتي أكدت على أهمية تأمين الرؤية الثابتة للحدود المنظمة وعلى نحو يقر صورتها (لها تارل، 2015، 35-10) الفعلية وبعدها شبح التحديات البيئية عنها بحيث تظهر المنظمة بأنها الأقوى حدوداً والأكثر أسراراً مما يوفر دلالات للقول بأن التحصين يوفر مناعة للمنظمة بحيث يقيها أية تهديدات فضلاً عن أنه يمثل المحرك الفعلي للقدرات الدينامية بقصد التفاعل مع التغيرات البيئية وعلى نحو يؤمن الاستجابة المتعلمة ويلتزم ذلك أن التحصين التنظيمي يضع المنظمة أمام حالة من التحدي تتمثل في أنها حية وقوية وقائمة وبين أن تكون مخترقة وأسرارها وأسوارها غير محمية أي أن التحصين التنظيمي يعكس قوة المنظمة قياساً بغيرها مما يدفعنا إلى القول بأن كثافة التحصين التنظيمي تعكس قدرة المنظمة ومن ثم امتلاكها وزناً يفوق الأعباء التي تواجهها أي أن عملية التحصين التنظيمي تمثل الأساس الفعلي لكافة التعاملات إلى درجة أنها تكشف الفعلي عن حركات المنافسين وبيان مستوى التأثير المباشر وغير المباشر في الحدود المنظمة وهنا إشارة فعلية إلى أن التحصين التنظيمي ليس كغيره من أنواع التحصين الأخرى مما يفسر لنا وجود فواصل بين هذه التصنيفات إلا أن المحصلة النهائية تتحدد في أن التحصين الذاتي يمثل النواحي الحية مثلما أنه يفند المزاعم التي تدعي أن أصناف التحصين متماثلة، لذا نقول أن الفرد المحصن في ميدان العمل يشكل نقطة الولوج نحو التحصين التنظيمي وبما يجعل من هذا الفرد قوة الحفاظ على أسرار وأسوار المنظمة وصولاً إلى المجتمع بأكمله، عليه يتضح لنا أن التحصين التنظيمي يمثل حالة مفروضة وأمر واجب الأخذ به لأن المنظمة بدون حصانة أشبه بالمزرعة بلا سياج مما يوفر دلالات فعلية لأهمية التحصين التنظيمي، إذ أن غيابه من وجهة نظر الباحثين يعني:

- تجلى إمكانات الخرق المنظمي ومن كافة الاتجاهات.
- بروز حالات التجاوز على شخصية التنظيم.
- إمكانية اقتناص المواقع المهمة دون رادع.
- سهولة التناول على كل ما هو جديد ويحظى بالعناية والرعاية والاهتمام.
- كشف أسرار المنظمة والتوغل في الأعماق دون أية مبررات مقنعة.
- عدم انتظام حركة العوامل الداخلية في المنظمة.
- نشوء نتوءات تنظيمية هنا وهناك تحت إطار التحالفات المؤذية أو أي ذريعة سلبية.
- حصول التضارب بين تأثيرات العوامل الخارجية وبين تأثيرات العوامل الداخلية وبما يجلى درجة من الضبابية.

- ظهور محاولات القفز وحتى محاولات التسلق العلي أو تحت أغطية متنوعة على حدود المنظمة.
- سيادة حالات الجدل العميق بين كافة المستويات التنظيمية وبما يتيح فرصة لانتشار الشائعات وبروز أوجه الثروة الضارة.
- إتاحة الفرصة لبعض الأطراف لممارسة لعبتها في الأنطقة المنظمة عبر سلسلة من التكتيكات والاستراتيجيات.
- إقرار مسألة مهمة في ميدان العمل وهي أن ما هو معقول اليوم قد يكون غير معقول في المستقبل وما هو غير معقول اليوم قد يكون معقول في المستقبل.

2. مؤشرات التحصين التنظيمي:

تحدد هذه المؤشرات على وفق توجهات الدراسة الحالية بالآتي:

أ. تعزيز البنية الذاتية للعاملين:

تمثل قوة البنية الذاتية للعاملين في المنظمات الأساس الفعال لديمومتها ومن ثم القدرة على التواصل مع البيئة وبما يجسد إمكانياتها في الأخذ والعطاء وبغض النظر عن طبيعة العوامل المفسرة لهذه القوة سواء أكانت مادية أو معنوية وما إلى ذلك فإنها تشكل العامل الفصل في قرار عوامل الحياة في المنظمة وبالتالي إمكانية الخروج بنتائج وعملية كهذه تدفع الأفراد نحو إقرار المشاركة في ميدان العمل إلى حد التقاسم المعلوماتي وتأمين ذلك يتطلب استحضار مجموعة من المهارات (التنبؤ بالمستقبل، التفكير الأخلاقي، التفكير المبدع، التفكير الانعكاسي) وتنبع أهمية التفكير من خلال كون العاملين ينظرون إلى قادتهم من أجل الحصول على الأجوبة الصحيحة (Harne,T.& Doherty,2003,128).

ب. عقلنة الخطاب الثقافي:

إن وقوع الخطاب الثقافي في حيز العقلنة يعني خضوعه للمرشدات السلوكية ذات الطابع الفعلي بعيداً عن التوترات وبما يعكس درجة من التمعن والتأني وبالتالي إعطاء إشارات فعلية تؤكد أن وضع ضوابط عقلية لكل ما يقع ضمن دالة النسيج الثقافي يعني الاحتكام إلى كل ما ينظم التفكير ويؤكد حالات التدبر في كل ما يخص أنشطة المنظمة وفي هذا الصدد يقول (هيوم، 2004، 40) إن كل مواد التفكير مستمدة من الحواس الخارجية أو الباطنية وما يخضع للذهن أو الإدارة إنما هو خلطها وتركيبها وبلغة فلسفية (جميع أفكارنا أو إدراكاتنا هي نسج انطباعاتنا أو إدراكاتنا الأكثر حياة).

ت. محو الرقابة السلبية:

إن الابتعاد عن الرقابة السلبية في ميدان العمل يعني الانصراف إلى اللامسة الإنسانية وتجنب الظنية وسوء الفهم للعاملين وبالتالي توافر الرؤية الثاقبة لدى الإدارة تجاه كل عضو من أعضاء التنظيم بحيث تنتفي فكرة الإجراءات القديمة التي تقود إلى ولادة إجراءات حادة جديدة وبالتالي تكون هناك حلقة مخيفة في المجال الإداري، إذا إن حدة وصرامة الرقابة وبمدلولها السلبي يعني بروز حالات الرفض والمقاطعة وحتى الاستياء. وفي هذا الصدد أشار (العنزي، 1990) إلى أن ردود الأفعال السلبية للرقابة تتجلى في ضعف استجابة العاملين، واتباع سياسة التقليل وبروز التشكي وظهور معالم الكراهية.

ث. قبول الآخرين والاعتراف بهم:

تشكل عملية الاعتراف بالآخرين سواء في إطار الذات أم ما يتعلق بالمجهودات أحد المؤشرات الدالة على إعطاء العاملين زخماً يمكنهم من الدفاع عن منظماتهم وبالتالي تشكيل قوة احتياطية داعمة لكل ما تعترضه أو ما يسئ إليها إذا أن مقدار القوة الناجمة عن الجهد الجمعي تمثل إضافة كمية ونوعية للمنظمة ليست على مستوى محدد بقدر ما ينصرف الحال إلى جميع المستويات وأن عملية الاعتراف تعني إمكانية استثمار العقول وهذا ما جاء مع ما أكدته (نهرو) بقوله (لا أرى طريقاً أكثر فاعلية لمحاربة الفقر غير طريقة استثمار العقول والقدرات المتميزة) (العنزي، 2014، 1936).

3. احتواء مخاطر التقنية (المفهوم والأبعاد):

ما زال وميض التقنية قائماً في الحيز المنظمي وحتى البيئي الأمر الذي جعل منه نقطة مناقشة وعامل مراجعة لكل مامن شأنه صحيح أن التقنية لها معطيات إيجابية على شتى المستويات إلا أن ذلك لا يعني غياب التبعات والمخاطر السلبية لها فالسرعة خاطفة وخدمة العامل البشري ميسرة إلا أن حالات التدمير لها قائمة وبالذات عند الإساءة في توظيفها، الأمر الذي وضع صناعاتها وحتى المروجين لها تحت دالة الإنذار وحتى الحذر والتحذير فهم سرعان ما يشعرون بإمكانه إلحاق الأذى بالغير وعلى نحو يمجدهم عطاءاتهم بالنسبة لهم إلا أنهم بذات الوقت قد يواجهون نقداً لاذعاً وعلى نحو يضعهم أمام حالة من التردد بشأن هذا المخلوق الصناعي (النوفل، 2023، 17-19)، مما نجم عنه أمر يستلزم الحوار وحتى الجدل عن مستوى التنظير لأن مكامن الخطر التقني لا يمكن إغفالها أو تجاهلها فمشروعات الجينوم البشري تمثل داء ينذر البشرية جمعاء بضرورة التحوط والاحتياط ومع ذلك فهناك من يعده ضريباً من ضروب التقدم العلمي لذا باتت الحاجة

قائمة إلى أهمية التشخيص الدقيق لكل ما يقع ضمن نطاق التقنية وبما يؤثر إسهاماتها الإيجابية ويحدد نوع ومستوى المخاطر التي تبيدها فقط تهدد العقول مثلما تصل بالفرد إلى حالة الإدمان التقني وتعكس نوع من التجسس غير المعلن كما أنها قد تتلاعب بالخارطة الوراثية وقد يقودها الحال إلى مضغ البشرية ورفض اللمة الإنسانية وفي ذلك مخاطر وتحديات لا يمكن إغفالها أو إسدال الستار عليها لأنها مؤذية ضمن نطاق الإساءة والسوء ولكي نكون أكثر تفاعلاً مع هذا الموضوع (المخاطر التقنية) فقد اهتمدى الباحثين إلى القول بأن شعاع التقنية المتناثر ترافقه مساوى تجعله خصماً عنيداً يجب مسيرته بحذر وقنص شروره بقصد إلى الحد الذي يعكس حالة من التكيف بين هذين المخلوقين، صحيح إن كل مخلوق له سماته ونقاط قوته وحتى ضعفة إلا أن مسألة التفاعل النظيف بينهما أصبحت ضرورة ملحة وقائمة فنقل صورة جميلة عن طريق (البلوتوث) لا يعادل سمية التقنية ضد الإنسانية كما أن حالات التواصل الاجتماعي بين جموع البشرية لا تفسر جميعها في إطار المودة والتفاهم والانسجام بقدر ما تدخل أحياناً في تحقيق مآرب قد لا تقع في دائرة الحسبان، الأمر الذي يدفع الإدارات صانعة القرارات أن تفكر جلياً وتحدد الأسباب والمسببات وتنزع فتيل الأزمات وتركز على استراتيجية التكيف لا بقصد المسيرة الآنية بقدر ما يشير الحال إلى تأمين حالة من التعاقد الوجداني بين هذين المخلوقين بناءهما وصولاً إلى صيرورتهما ومكانن سرهما لذا نقول أن من لا تثيره مخاطر التقنية في ميدان العمل وحتى خارجه يتعذر عليه وضع خارطة لكيفية التعامل معها وبروح إيجابية بعيداً عن الرهانات الشكلية فدع مخاطرها تنتهي وإلى الأبد واجعل عطاءاتها خدمة للبشرية مدى الحياة (النوفل وشريف، 2021، 25-30).

وبناءً على ما تقدم يتضح لنا أن عملية احتواء المخاطر التقنية أصبحت ضرورة لازمة في عصر التغيرات التقنية وهذا ما سيتم تأشيرته في العبارات اللاحقة وتتطلب عملية احتواء المخاطر التقنية تم اعتماد الأبعاد المدرجة أدناه وعلى النحو الآتي:

أ. البعد الاقتصادي:

تتجلى عملية احتواء المخاطر التقنية عبر هذا البعد بتوظيف العاملون للتقنية في الفعاليات الاقتصادية وبما يساهم في تحقيق الوفورات علماً أن ذلك يتم في إطار التبادل المعلوماتي الذي تؤمنه التقنية لصالح العمل مع الأخذ بنظر الاعتبار التكاليف المرتبة على عملية توظيف التقنية وعدها أسبقية فاعلة عند التعامل معها لأن التقنية عند استخدامها بشكل صحيح فهي أشبه بالوصفة السحرية للنجاح في الأداء

وفي هذا الصدد يقول (Schultz) (إذا أخفقنا في أداءنا فهذا يؤشر اتباعنا لاستراتيجية خاطئة أو أننا لا نستحق أن نكون في بيئة الأعمال (العنزي، 2014، 469).

ب. البعد الاجتماعي:

تتحدد إسهامات هذا البعد في مجال احتواء المخاطر التقنية من خلال وجود برامج لزيارة المتضررين من الاستخدام غير الصحيح للتقنية فضلاً عن إقامة المسابقات التقنية بين العاملين وعلى النحو الذي يسهم في تقديم الهدايا للمتميزين والذين يبذلون جهوداً فعالة في مجال التعاون الاجتماعي وعلى نحو يؤمن الإقناع المنطقي لهم بأهمية التقنية وهذا يتطلب جملة أمور حدد (جرينبرج وبارون، 2004، 576) باستخدام الحقائق والجدال المنطقي للإقناع بأن النتائج المرغوبة تتحقق.

ت. البعد التقني:

تنحصر إسهامات هذا البعد في ميدان احتواء المخاطر التقنية عبر تجسيد اللزمة الإنسانية وإعطاء التعلم الإلكتروني الأولوية في مجال العمل مع استحضار فكرة الاستفادة من التجارب التقنية للآخرين ومراعاة الخصوصية وكل ذلك يتم عن طريق تخصيص بند في الميزانية لمثل هذه الإسهامات وبمنحى إيجابي بحيث يؤمن إمكانية المنظمات في اختراق المجالات التي تبرز إلى حيز التقنية وحالات التقليد الناجح والحصول على المعرفة (كليج، 2002، 274).

4. التحصين التنظيمي وأثره في احتواء المخاطر التقنية (رؤية تحليلية):

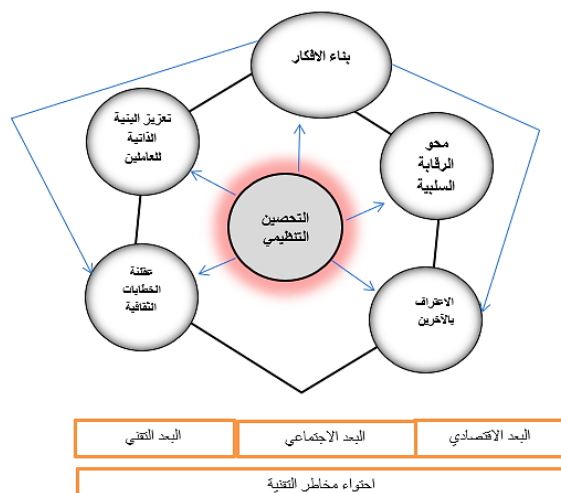
كانت وما زالت حالات التفكير بشأن التحصين التنظيمي قائمة من قبل الإدارات وبما يجعله في مصاف الأولويات كونه يعكس مستوى الدفاعات مثلما يؤشر مكامن القوة لدى المنظمات من عدمه مما انبثق عن ذلك ولادة توجهات متعددة الصيغ والأساليب لدى القيادات لتأشير الكيفية الواجب اعتمادها لإقرار حالات النضوج الفكري بشأن التعامل النظيف مع التقنية التي كانت الخطر القائم في ميدان التعاملات إلى حد أنها مهددة العملية التحصين، وما دام الأمر على وفق هذه الرؤية فقد أضحت معالم التشخيص لكافة مخاطر التقنية قائمة وفي إطار فكرة مفادها (سموم التقنية داء لا يمكن تجاهله) الأمر الذي استلزم تقوية البنية التحتية للمنظمات والتركيز على عملية بناء الأفكار وبما يجسد عقلنة الخطاب الثقافي لدى العاملين بحيث تتجلى عملية احتضان المورد البشري ورفض أوجه الرقابة السلبية الأمر الذي ينبثق عنه ولادة قدرات دينامية سواء تعلقت بعمليات الاستشعار وصولاً إلى انتهاز الفرص عبر منحنيات التعليم،

مما يعني أن قدرات التعليم لدى المنظمات تمثل الضابط الفعال لتوجيه مسارات الرقابة بوجهها الصحيح وبما يؤكد العقلانية ويرفض السلبية فما قيمة الأفكار عند تحجيمها وما جدوى الرقابة بقصد التصيد للأخطاء وما فعالية الخطاب الثقافي عند افتقاره للرشد، إذ أن حالات التحسس وحتى الحدس تبقى مقيدة ما لم تتاح الفرصة لإطلاق الأفكار وإمكانية بناءها وعلى النحو الذي يؤمن الفرصة لتقويض مخاطر التقنية والأكثر ينظم مساراتها عبر توظيفها للأغراض الإيجابية فما قيمتها وهي توجه شررها للبشرية إذا أن الطاقة الأساسية توحيد جهود هذين المخلوقين على كافة المستويات ليست لتسيير حالات طارئة بقدر ما أن الأمر يسهم في وضع مرتكزات أساسية لضمان التعامل الاستراتيجي مع الفيض التقني، صحيح أن التقنية اخترقت كافة ميادين الحياة إلا أن ذلك لا يعني جعلها القائد للمورد البشري بقدر ما نجعل منها أداة فعالة لخدمته وعلى وفق السياقات الصحيحة. فأبرز الأفكار المطروحة من قبل العاملين والإدارات يؤشر حالات لا حصر لها وقد يضع حركية مؤشرات التحصين التنظيمي ضمن دالة التصويب الصحيح ويجلى حالة الدفاع القوي التي تمثل الهدف الاستراتيجي الأسمى إذا أن المتفحص لجوهرية العملية الإدارية يجد أنها تدور ضمن نطاق التحصين التنظيمي إلى حد أنها تفقد قوة تأثيرها بغيابه أي أن عملية التحصين التنظيمي لا تتحدد بمستوى معين ولا تنحصر بزاوية معينة بقدر ما أنها تؤكد عامل الدفاع لدى المنظمات وطبيعة التسليح الذي تملكه مع الأخذ بنظر الاعتبار درجة التنافس بين المنظمات، وهذا يعني أن معامل التحصين يدخل ضمن معادلة القوة لأي منظمة صحيح أن المنظمات أحيانا قد لا تعبر أهمية لهذا الجانب إلا أن حقيقة الأمر تعكس غير ذلك ويكاد أن يستمد فعله من جدوى التحصين وعلى هذا الأساس تكون المنظمات فقيرة بغياب عملية التحصين إلى الحد الذي يجعل منها هدفاً يسهل اختراقه من قبل المنافسين لذا عمدت الإدارات أن تستحضر كل ما لديها من قدرات لصالح توجهاتها الاستراتيجية بعيداً عن شبح التهديدات الأمر الذي حدى بصناع القرار ومتخذيه أن يوظفوا كل ما لديهم لإقرار معامل التحصين العالي في منظماتهم، وهنا تأكيد بان الأفكار تبقى تدور في حدود أذهان مالكيها دون تفعيلها مع غيرها من القدرات وبما يرجح ميزان القوى لديها قياساً بغيرها فالتقنية تدخل في مكونات هذا الميزان شريطة الإفادة الإيجابية منها وفي إطار تسخيرها لتحريك غيرها من العوامل بحيث ان معامل التحصين يعكس مستوى معامل الدفاع ويعزز من فعله على مستوى المنظمات مع الأخذ بنظر الاعتبار نوعية التحديات بحيث أن التفكير يتمحور في أن تكون محمية ومصانة وبما يؤمن قبولها ويؤشر إمكانية توزيعها (نشرها) على شتى المستويات، لذا يبدو للباحثون أنه من الغرابة أن نهمل عملية التحصين كأسبقية ضمن الأفعال الاستراتيجية والانسياق وراء الجزئيات لأن التحصين التنظيمي كل متكامل يغطي

المنظمة ويؤشر حدودها مثلما أنه يفصح عن نوعية الأفعال وحتى ردود الأفعال التي تظهر من هذا الطرف أو ذاك بفعل التقنية أو غيرها من العوامل، الأمر الذي يجعل المنظمات في حالة من إعادة التفكير، فهل الإقبال على التقنية بشغف والاستسلام لها حد الرضوخ والانقياد دون وازع أم أن الحال يستلزم التقاط صور متنوعة عنها وتحليلها وبيان المدى الانعكاسي لها في الواقع، إذ اننا لا نبغي التقنية كموجه سلوكنا بقدر ما اننا نريد أن نجعل منها خادماً نظيفاً لنا وعلى وفق هذا المنظور تتدافع الأفكار وتتوافد الطروحات وبما يضع المنظمات أمام رهانات بين أن تحسن استخدامها أو أن تكون أسيراً لها الأمر الذي وضع القيادات على محور التساؤلات وإثارة الجدل بشأن هذا المخلوق الصناعي فهل نطلق العنان له أم أننا نمد يد التحكم به وفق أسس إنسانية قويمه تجعل من التقنية مطلباً قائماً وضرورة لديمومة الحياة واستمرارية نجاح المنظمات دون وجود حالات الارتياب منها وإثارة التهم ضدها وهذا يستلزم إيجاد سبل فعالة في كيفية التعامل معها عبر:

1. إشاعة التربية التقنية ونشر المعرفة حولها مقترناً ذلك بالتنوير التقني.
2. اعتماد أخلاقيات التقنية التي ترجح إيجابياتها وتفصح عن إسهاماتها ضمن منظور أخلاقي.
3. إقرار فكرة التدريب التقني وبروح تفاؤلية دون التقيد بفترات زمنية محددة.
4. التعاقد مع صناع التقنية في إطار الاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم وبمنظور مستقبلي يضع التقنية في المقدمات الاستراتيجية.
5. التفاعل الجاد ضمن إطار التصحيح لكل ما يلزم التقنية من إخفاقات بقصد رصد الانحرافات والسعي لإيجاد المعالجات.

وبناءً على ما تقدم يمكننا عرض الشكل الآتي:



الشكل (2): التحسين التنظيمي واحتواء المخاطر التقنية

يتضح لنا من الشكل (2) أن مؤشرات التحسين التنظيمي تضع ثقلها تجاه المخاطر التقنية وبما يجعل منها مدخلاً لاحتواء تلك المخاطر عبر الأبعاد (الاقتصادية، والاجتماعية، والتقنية) أي أن حركة تلك المؤشرات على نحو صحيح وتداؤبي يجعلها الأكثر إسهاماً في مواجهة واحتواء المخاطر التقنية، فالانطلاقة من الجوانب الاجتماعية نحو ضبط الجوانب الاقتصادية وبالتالي تأمين الفعل تجاه الجوانب الفنية إلا أن المسألة المثيرة للجدل تتمثل في أي المؤشرات أكثر فعلاً في احتواء المخاطر التقنية فهل نبنى الذات أم نؤسس ثقافات وبنين البناء والتأسيس مشتركات بحيث تتبلور فكره مفادها أن بناء الذات يستند على الثقافة ويجعل منها سبيلاً لقبول الآخرين ومحو آثار الرقابة السلبية.

ثالثاً: الدراسة الميدانية

1. تحليل البيانات:

كشفت معطيات الجدول (1) بشأن العبارات الفرعية المعبرة عن مؤشر تعزيز البنية الذاتية للعاملين والتنمية (x1,x2,x3,x4) وجود اتفاق بين المبحوثين بشأن تلك العبارات ممثلة بالنسب (67%، 57%، 44%، 36%) على التوالي وبوسط حسابي (3.5) وانحراف معياري (0.874) مما يوفر دلالة للقول بأن التعليم الذاتي يتسم بالإيجابية فضلاً عن ضعف معالم التبعية السلبية ووجود حالة من الطموح بقصد الارتقاء العلمي ذاتياً.

أما عن مؤشر إلغاء محو الرقابة السلبية والذي أشرته العبارات (x5,x6,x7,x8) فقد تبين أن اتفاقات المبحوثين حول فقرات تمحورت في النسب (53%, 44%, 50%, 37%) وبوسط حسابي (3.3) وانحراف معياري (0.768) مما يوفر دلالات عدة منها رفض إدارة المنظمة أي محاولات سلبية في مجال الرقابة وعلى نحو يؤمنها بشكل صحيح فضلاً عن التركيز على كل ما هو ذاتي مع محاولة الاسترشاد بالمدونة الأخلاقية. ويكاد أن يؤشر ذلك حالة من ضرورة إعطاء هذا المؤشر أهمية أكثر بحيث تسود حالات التفاعل وتقر عملية الاعتراف على نحو مشجع. أما عن عقلنة الخطاب الثقافي والذي فسرتة العبارات (x13,x14,x15,x16) والتي حملت نسب الاتفاق (20%, 30%, 34%, 50%) وبوسط حسابي (3.0) وانحراف معياري (0.869) مما يؤشر لنا أن مخاطبة العاملين في إطار الدبلوماسية على نحو مقبول وبما يتيح طرح الأفكار دون تردد مع وجود درجة من التفاهم بين العاملين بحيث تسود فكرة الثقافة المتجانسة، ويأتي مؤشر الحرية في طرح وبناء الأفكار لدى المبحوثين والذي فسرتة العبارات (x17,x18,x19,x20) عبر النسب (33%, 27%, 50%, 33%) وبوسط حسابي (3.1) وانحراف معياري (0.902) مما يؤشر لنا أن هناك درجة من القبول بأن طرح الأفكار المتعلقة بالعمل فضلاً عن احتواء الأفكار الهادفة للتطوير وبما انعكس إيجابياً على عملية الاستمطار الفكري لدى المبحوثين وخلاصة وجود توجه إيجابي بخصوص المؤشرات المترجمة لعملية التحسين التنظيمي على مستوى المنظمة المبحوثة.

أما عن احتواء مخاطر التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة:

كشفت معطيات الجدول (1) بشأن احتواء مخاطر التقنية وجود ثلاثة أبعاد مجسدة لعملية الاحتواء تمثلت بالبعد الاقتصادي الذي فسرتة العبارات (x21,x22,x23,x24) والذي حمل نسب الاتفاق 47%, (40%, 36%, 50%) وبوسط حسابي (3.2) وانحراف معياري (1.0012) مما يفسر لنا أن المعدل العام لإجابات المبحوثين بشأن العبارات المشار إليها أعلاه كان قريباً من المقبول سواء تعلق الأمر بتوظيف التقنية في الفعاليات الاقتصادية أو دعم اللوفرات الاقتصادية وفي إطار التبادل المعلوماتي مع الأخذ بنظر الاعتبار التكاليف المرتبة على استخدام التقنية أما عن البعد الاجتماعي كأحد أبعاد المترجمة لعملية احتواء التقنية فقد تبين أن هناك توجهاً مقبولاً لدى إدارة المنظمة المبحوثة عبرت عنه إجابات المبحوثين بشأن العبارات المترجمة لهذا البعد والتي حملت نسب اتفاق (27%, 30%, 37%, 27%) وبوسط حسابي (2.8) وانحراف معياري (0.990) مما يوفر مدخلاً للقول بأن إدارة المنظمة المبحوثة لديها توجه أقل من المقبول بشأن استحضار العبارات المعبرة عن البعد الاجتماعي في احتواء مخاطر التقنية والتي تحددت بوجود برامج لزيارة المصابين بحوادث تقنية وتقديم الهدايا للمتميزين تقنياً فضلاً عن إجراء مسابقات تقنية مع استحضار التعاون التقني وعده الأساس في التعامل مع التقنية، أما عن البعد الفني كأحد الأبعاد المساهمة في احتواء مخاطر التقنية فقد

جاءت إجابات المبحوثين على وفق نسب اتفاق (33%, 40%, 40%, 36%) وبوسط حسابي (3.1) وانحراف معياري (0.918) ليؤشر لنا أن إدارة المنظمة المبحوثة على وفق إمكانياتها لديها توجه نحو توظيف الجوانب الفنية لاحتواء مخاطر التقنية.

الجدول (1): التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشرات التحصين التنظيمي وأبعاد عملية احتواء المخاطر التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة

Sd1	avg	مج	ت%	لا أتفق بشدة	ت%	لا أتفق	ت%	محايد	ت%	أتفق	ت%	أتفق بشدة	الأسئلة	المتغيرات	التحصين المنظمي (متغير مستقل)
0.8747	3.5	30	0%	0	20%	6	17%	5	33%	10	30%	9	X1	تعزيز البنية الذاتية للعاملين	
		30	3%	1	33%	10	20%	6	27%	8	17%	5	X2		
		30	0%	0	13%	4	30%	9	47%	14	10%	3	X3		
		30	3%	1	10%	3	20%	6	57%	17	10%	3	X4		
0.7688	3.3	30	0%	0	17%	5	47%	14	27%	8	10%	3	X5	محو الرقابة السلبية	
		30	0%	0	20%	6	30%	9	37%	11	13%	4	X6		
		30	10%	3	0%	0	47%	14	37%	11	7%	2	X7		
		30	3%	1	10%	3	33%	10	43%	13	10%	3	X8		
0.7764	3.1	30	10%	3	17%	5	43%	13	27%	8	3%	1	X9	قبول الآخرين والاعتراف بهم	
		30	0%	0	13%	4	30%	9	43%	13	13%	4	X10		
		30	10%	3	13%	4	53%	16	17%	5	7%	2	X11		
		30	7%	2	10%	3	43%	13	37%	11	3%	1	X12		
0.8697	3.0	30	3%	1	27%	8	20%	6	37%	11	13%	4	X13	عقلنة الخطاب الثقافي	
		30	10%	3	20%	6	37%	11	27%	8	7%	2	X14		
		30	13%	4	17%	5	40%	12	27%	8	3%	1	X15		
		30	10%	3	3%	1	67%	20	13%	4	7%	2	X16		
0.9027	3.1	30	13%	4	13%	4	40%	12	23%	7	10%	3	X17	إمكانية بناء الأفكار بشكل مرن	
		30	10%	3	10%	3	30%	9	43%	13	7%	2	X18		
		30	3%	1	20%	6	50%	15	20%	6	7%	2	X19		
		30	10%	3	7%	2	50%	15	13%	4	20%	6	X20		
1.0012	3.2	30	10%	3	13%	4	30%	9	30%	9	17%	5	X21	البعد الاقتصادي	
		30	7%	2	7%	2	33%	10	33%	10	20%	6	X22		
		30	20%	6	3%	1	40%	12	23%	7	13%	4	X23		
		30	20%	5	8%	3	32%	10	28%	8	12%	4	X24		
0.9906	2.8	30	20%	6	27%	8	27%	8	20%	6	7%	2	X25	البعد الاجتماعي	
		30	13%	4	20%	6	30%	9	30%	9	7%	2	X26		
		30	13%	4	30%	9	27%	8	23%	7	7%	2	X27		
		30	10%	3	23%	7	40%	12	17%	5	10%	3	X28		
0.9187	3.1	30	17%	5	10%	3	38%	11	33%	10	3%	1	X29	البعد الفني	
		30	7%	2	10%	3	43%	13	27%	8	13%	4	X30		
		30	10%	3	17%	5	33%	10	23%	7	17%	5	X31		
		30	7%	2	13%	4	47%	14	13%	4	20%	6	X32		
0.8879	8%	960	8%	81	16%	142	37%	348	29%	279	11%	105	مجموع الإجابات		

رابعاً: نتائج اختبار الفرض إحصائياً

1. علاقات الارتباط بين التحصين التنظيمي وبين احتواء مخاطر التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة: أشرت معطيات الجدول (2) وجود علاقة ارتباط على المستوى الكلي بين التحصين التنظيمي كمتغير مستقل وبين احتواء المخاطر التقنية كمتغير معتمد عند مستوى معنوية (0.05) مما يفسر لنا أن التحصين التنظيمي يلعب دوراً فعالاً في احتواء مخاطر التقنية أي أن قوة البنية الذاتية للعاملين لبعضهم عبر ما يتم عرضه من الأفكار يسهم في تقويض آثار الرقابة السلبية وبالتالي عقلنة الخطاب الثقافي لديهم وهذا كان سائداً في ميدان الدراسة.

الجدول (2): علاقات الارتباط بين المتغير الرئيس المستقل التحصين التنظيمي وبين المتغير المعتمد مخاطر التقنية للبحث (المصدر: إعداد الباحثين باعتماد المخرجات البرمجية الإحصائية لنظام SPSS)

المتغير الرئيسي المستقل التحصين التنظيمي (y)						المتغير المعتمد
std	Average	Av.corr	pearson	Kendall,s	Spearman	
6988	3.2	**54	66**	**42	**53	الارتباط الكلي

عند مستوى أهمية = 0.05

2. تأثير التحصين التنظيمي في احتواء مخاطر التقنية على مستوى المنظمة المبحوثة:

أظهرت معطيات الجدول (3) وجود علاقة تأثيرية بين التحصين التنظيمي كمتغير مستقل وبين احتواء مخاطر التقنية كمتغير معتمد على مستوى المنظمة المبحوثة فقد تبين من قيم درجة التأثير (Beta) (0.66) الأمر الذي يفسر لنا أن تغير وحده من التحصين التنظيمي يترتب عليه زيادة مقدارها (0.66) من المتغير المعتمد (احتواء مخاطر التقنية) كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (1.069) مقارنة بالجدولة (0.897) ويدعم ذلك قيمة معامل التحديد (0.44) كما بلغت قيمة (f) المحسوبة (23.509) قياساً بالجدولة (8.543) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (1,28) الأمر الذي يفسر لنا أن التحصين التنظيمي يؤثر في عملية احتواء مخاطر التقنية في المنظمة المبحوثة بحيث أن ارتفاع مدى ومستوى التحصين يترتب عليه إمكانية احتواء مخاطر التقنية والقدرة على امتصاصها بقوة البنية الذاتية والاعتراف بالآخرين وعقلنة الخطاب الثقافي في المنظمة مقترنا ذلك بالحرية في مجال طرح الأفكار والغاء الرقابة السلبية مما يوفر منطلقاً جديداً للمنظمة بشأن احتواء المخاطر المحدقة بها ولما كانت تلك المخاطر قائمة على وفق توجهات البحث الحالي فقد تبين من خلال معطيات الدراسة الميدانية أن

عملية احتواء مخاطر التقنية ترتبط مثلما تتأثر طردياً بالتحسين المنظمي فارتفاع مستوى التحسين في المنظمة يعني ارتفاع مستوى احتواء مخاطر التقنية لذا باتت الحاجة قائمة إلى إقرار عملية التحسين وعدها هدفاً ومطلباً قائماً في المنظمات لضمان ديمومتها واستمرارية فعلها.

الجدول (3): تأثير التحسين التنظيمي في احتواء المخاطر التقنية

النموذج	المعاملات غير القياسية		المعاملات القياسية	T المحسوبة	T الجدولية	F المحسوبة	R	R2	Df1	Df2	مستوى الدلالة المعنوية
	قيمة B	الخطأ المعياري	قيمة Beta								
المتغير المستقل الثابت	0.557	0.521	0.663	1.069	0.897	23.509	*0.66	0.44	1	28	0.293
المتغير المعتمد	0.772	0.159	--	4.849	-	-	-	-	-	-	a000

المتغير المعتمد: مخاطر التقنية، مستوى الأهمية = 0.05

قيمة الجدولية = 29,28,1 = 0.897 T

قيمة الجدولية = 29,28,1 = 18.543 F

DF= 1, 28, 29

Sample=30

خامساً: مناقشة نتائج الدراسة

- وجود توجهات متباينة من قبل المبحوثين بشأن العبارات المعبرة عن مؤشرات التحسين التنظيمي ومرد هذا التباين ناجم عن اختلاف مدركاتهم فضلاً عن وجود التفاوت بشأن فهمهم لهذه العبارات إذ أن البعض ليس لديه رؤية عن عقلنة الخطاب الثقافي كمفهوم وأهمية وآخرين قد لا يتمكنوا من تحديد ماهية بناء الأفكار مما انعكس على واقع الإجابات وكذلك الحال لبقية المؤشرات.
- هناك توجهات لدى المبحوثين بغياب تلك المخاطر إلى حد عدم أخذها بنظر الاعتبار وهذا ناجم عن محدودية الاستخدام لها من قبل فئة من المبحوثين فضلاً عن أن طبيعة العمل الكتابي _ طباعة دراسة، الرد على الطلب، الخ... لا تعكس مستوى المخاطر في بعض الحالات مما لا يحمل المبحوثين يشعرون بهذه المخاطر.

- تساهم عملية التحصين التنظيمي في الحد من مخاطر التقنية مما يعني أن أبعاد التحصين تمارس دوراً فعالاً في مجال تحجيم مخاطر التقنية عند توظيف بشكل فعال على مستوى المنظمة المبحوثة.

التوصيات

- ضرورة إعطاء الأولوية لمؤشر تقوية البنية الذاتية للعاملين في المنظمة المبحوثة مدعماً ببناء الأفكار وعقلنة الخطاب الثقافي وبما يسم في تخفيف حدة الرقابة السلبية مقترناً بعملية قبول الآخرين والاعتراف بقدراتهم وبما يرجح دورهم في ميدان العمل مما يعني تعزيز مؤشرات التحصين التنظيمي على كافة المستويات وبما يخلق تصورات ورؤى إيجابية.
- العمل على خلق ثقافة تقنية بين الأوساط التنظيمية بحيث تمكن هذه الأوساط من تشخيص الإيجابيات وتأثير السلبيات الملازمة لعملية استخدام التقنية.
- جعل مؤشرات التحصين التنظيمي على مستوى المنظمة المبحوثة هي الميكانيزم الضابط للمخاطر التقنية بحيث أن كل مؤشر يمارس تأثيره الإيجابي في الحد التقليل من أية مخاطر عبر الوعي وحالات التنوير التقني.

حدود الدراسة

إن هذه الدراسة تحمل جانبين نظري وميداني بشأن موضوع لم يحظ بالأهمية ممثلاً ب (دور التحصين التنظيمي في احتواء المخاطر التقنية) وقد تم تطبيقه في معمل البان زاخو الذي لم يشهد دراسة مماثلة، مما وضع الباحثون أمام مسألة الفعلي لكل ما له صلة بالموضوع علماً أن ذلك لم يكن يسيراً بقدر ما واجهت مثلما اعترض الباحثون ظروف علمية ممثلة بمحدودية الدراسات والبحوث فضلاً عن صعوبة تنقل الباحثون وبما يؤمن فرصة الحصول على ما يبغونه لخدمة الدراسة الحالية.

المصادر

1. المعجم الوجيز، 1900.
2. العنزي، سعد علي، 1990، العوامل السلوكية المؤثرة في الموازنات دراسة تطبيقية في عينة من المنشأة الصناعية مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

3. العنزي، سعد علي، 2014، قراءات في إبداعات الأعمال التميز الإداري والتفوق التنظيمي، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
4. أبو عامر، علاء، 2001، الوظيفة الدبلوماسية نشأتها. مؤسساتها قواعدها، قوانينها، دار الشروق، الأردن.
5. ارجوتي وميرون، 2011، التعليم التنظيمي من الخبرة إلى المعرفة، مجلة علم التنظيم، المجلد (5) العدد (22).
6. بها تارال، 2015، نظام المناعة التنظيمي وإدارة التغيير في الشركات الصناعية وغير الصناعية النيبالية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تريبهوفان.
7. جرينج، جيرالد وبا رون، روبرت، 2004، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بسيوني، دار المريخ، السعودية.
8. سيمونز، اواس، 2013، نظام المناعة في الشركات: الحوكمة من الداخل إلى الخارج، مجلة جامعة الينوي للقانون 1131.
9. كليج، ستيوارت، 2002، المنظمات الحديثة دراسات في منظمات عالم ما بعد الحداثة، ترجمة حمزة سر الختم ومحسن ابراهيم الدسوقي، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، السعودية.
10. هيوم، ديفيد، 2004. مبحث في الهندسة البشرية، ترجمة موسى وهبة، دار الفارابي، بيروت، 39-40.
11. Wang, cao, Wu, Gua, Lv, 2010, Coulepts of Organizational immunity school of Economics and Management, Tsinghua University, Beijing, 10084.
12. Xu bo, 2005, the preliminary study of Immunity the moster degree, Tsinghua University, Beijing.
13. Alwan, B. M., & Talib, A. F. (2016). Measuring the effectiveness of organizational immune system functions: An analytical exploratory study in Iraqi Airways. Iraqi Journal of Administrative Sciences, 12(47), 41-63.
14. <https://www.iasj.net/iasj/download/97c7266161b67acc>

-
15. Gilley, A., Godek, M., & Gilley, J. W. (2009). The university immune system: Overcoming resistance to change. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 2(3), 1-6.
 16. <https://doi.org/10.19030/cier.v2i3.1079>.
 17. Motley, B. (2021). Higher Education's Immunity to Change: Understanding How Leaders Make Meaning of Their Student Success Landscape (Doctoral dissertation, Antioch University).
 18. <https://aura.antioch.edu/etds/622>.