

خطة البحث

مقدمة

المبحث الأول : مفهوم وخصائص القيم التنظيمية

المطلب الأول : مفهوم القيم التنظيمية

المطلب الثاني : خصائص القيم التنظيمية

المبحث الثاني : تطور واهمية القيم التنظيمية

المطلب الأول : تطور القيم التنظيمية

المطلب الثاني : أهمية القيم التنظيمية :

خاتمة

مقدمة

قبل أن نتكلم عن القيم التنظيمية كان لابد أن نتكلم عن القيم بصفة عامة ، التي تعتبر كمدخل للقيم التنظيمية ، لذلك فإن وضعها في إطارها الإجتماعي أولاً قبل وضعها في إطارها التنظيمي منشأته أن يسهل العلاقة بينهما ، وعلى إعتبار أن القيم هي نتاج نفسي إجتماعي فهي تشكل الإطار المرجعي للسلوك الإنساني ، سواء في المجتمع أو في التنظيم ، وإذا كانت القيم في تعددها وتنوعها هي الصفات التي يتبناها الأفراد والمجتمع ، ويجسدونها في ممارساتهم فإنها بالفعل قادرة على إعطاء صورة عن المجتمعات ، إن القيم جزء لا يتجزء من الثقافة هذه الأخيرة لذلك فإن دراستها قد تقضي إلى فهم وتفسير العديد من الظواهر الإجتماعية والتنظيمية ، وتعتبر القيم التنظيمية متغير هام في أي مؤسسة بما تحمله من أهمية في ترشيد وعقلنة السلوك التنظيمي ، لهذا فقد تكلمنا في هذا الفصل عن القيم بصفة عامة ثم القيم التنظيمية بصفة خاصة

المبحث الاول : مفهوم وخصائص القيم التنظيمية

المطلب الاول : مفهوم القيم التنظيمية

تعرف القيم بأنها«: اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم..الخ[1]»، و القيم التنظيمية ترتبط بالقيم الأخرى (الدينية، السياسية، الاجتماعية..الخ)، إذ تستمد منها بعض الخصائص، وهي بذلك لا تختلف عن تلك القيم سواء في طبيعتها أو وظيفتها، إلا أنها ترتبط مباشرة بالسلوك داخل التنظيم، وتختلف القيم التنظيمية عن القيم المهنية، فالأخيرة تسود بين أفراد المهنة الواحدة على اختلاف منظماتهم، أما القيم التنظيمية فتسود بين أفراد المنظمة الواحدة على اختلاف وظائفهم و مستوياتهم، وبذلك تكون قيم المنظمات الإنتاجية غير قيم المنظمات الخدمية، وقيم المنظمات الحكومية غير قيم المنظمات الخاصة و المختلطة .

وتعكس القيم التنظيمية الخصائص الداخلية للمنظمة فهي التي تحدد الخطوط العريضة لتوجيه السلوك ووضع القرارات، فقد عرفها محمود سلمان العميان بأنها: «اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم: المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين.

المطلب الثاني : خصائص القيم التنظيمية

يتضح من خلال تعريف القيم و القيم التنظيمية، أنها واحدة من حيث طبيعتها و وظيفتها مهما كان نوعها(اجتماعية، اقتصادية، تنظيمية..الخ)،

وبالتالي تشترك معها في بعض الخصائص، لذا حاولت الباحثة عرض أهم خصائص القيم مع تكييف بعضها بحيث يتلاءم مع نوع القيم المراد دراستها و هي القيم التنظيمية، إذ تتميز بأنها:

نسبية: أي تختلف من فرد لآخر حسب حاجاته ورغباته و ظروفه، كذلك تختلف من منظمة إلى منظمة ومن زمن إلى آخر و من ثقافة إلى أخرى.

1/صعبة الدراسة دراسة علمية بسبب تعقيدها.

2/تأخذ شكل الهرم في ترتيبها، وذلك لهيمنة بعض القيم على غيرها .

3/تؤثر القيم في الاتجاهات و الآراء و الأنماط السلوكية بين الأفراد داخل التنظيم .

4/معروفة و مرغوبة لدى أغلبية أفراد المنظمة لأنها تشبع حاجاتهم .

5/القيم ملزمة و أمره لأنها تعاقب و تثيب

6/لقيم ذات طبيعة ذاتية اجتماعية .

7/تختلف القيم باختلاف الأدوار و المراكز الوظيفية، كما تختلف باختلاف الجنس و العمر

المبحث الثاني : تطور واهمية القيم التنظيمية

المطلب الاول :تطور القيم التنظيمية

إن دراسة القيم التنظيمية تتطلب تتبع مراحل تطورها وفقا لمراحل تطور الفكر الإداري و الذي مر بعدة مراحل رئيسية هي:

1/المرحلة العقلانية:

من القيم التي سادت التفكير الإداري في هذه المرحلة هي أن الإنسان ينبغي أن يعامل على أنه شبيه بالآلة، و يمكن تحفيزه بواسطة المكاسب المادية و من رواد هذه المرحلة "ماكس فيبر و فريدريك تايلور"، اللذان وجدا أن كفاءة العمال تزداد عندما يكون عملهم منظما ومخططا بعناية، كما أدى أسلوب التدريب والمراقبة إلى تحسين الأداء و رفع الإنتاج. إلا أن القيم المادية التي أفرزتها هذه المرحلة قد تغيرت إلى قيم معنوية، وهذا ما ستبينه المرحلة التالية:

2/المرحلة العاطفية

: لقد تبنى المديرون في هذه المرحلة وجهة نظر أكثر تعقيدا بشأن الكائن البشري، مدركين أن الأحاسيس وقوة الإرادة تلعب دورا مهما في التأثير على الانتاجية
، كما أن زيادة الروابط و العلاقات الاجتماعية بين الأفراد له نتائج الايجابية في بيئة العمل، و بالتالي فقد أفرزت هذه المرحلة قيم جديدة تهتم بالمورد البشري وتركز على مبدأ العلاقات الإنسانية، ولقد ظهرت هذه القيم اثر تجارب هاوثورن الشهيرة التي قام بها التون مايو وزملائه، وبهذا فقد رفضت مدرسة العلاقات الإنسانية قبول افتراضات مدرسة الإدارة الميكانيكية.

1 :محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان :دار وائل، 2002، ص . 312

: 2محمد الطاهر بوياية: مرجع سابق،صص66-67

3/مرحلة المواجهة:

إن هذه المرحلة من تطور القيم التنظيمية لم تبتكر من طرف الإدارة بل ظهرت كاستجابة لقوة الاتحادات المهنية]، ففي الخمسينيات كان هناك نقص كبير في المنتجات و الأيدي العاملة، واكتسبت الاتحادات المهنية القوة، ذلك أن المنظمات الكبيرة كان من الممكن أن تتوقف بسبب الخسارة الناجمة عن الفوضى و التعطيل الذي يحدثه عدد قليل من العمال المهمين، فالقيم المتأصلة في الحياة الزراعية قبل عصر الصناعة مثل: الاجتهاد في العمل، استغلال الفرص، الأجر المنصف مقابل العمل، أصبحت موضع سخرية، وكثيرا ما توصلت الإدارة إلى أن المواجهة وجها لوجه هو اسوا خير موجود

4/مرحلة الإجماع في الرأي:

ظهرت مرحلة جديدة من تطور القيم التنظيمية قائمة على أساس الحرية في العمل ففي عام 1960 نشر "دوقلاس ماكجريجور douglas macgregor" كتابه: "الجانب الإنساني للمؤسسة the human side of enterprise"، وكان لهذا الكتاب تأثيرا كبيرا على الفكر الإداري، فقد أوضح ماكجريجور أهمية أنظمة القيم التنظيمية، وذلك من خلال تقسيمه لها إلى مجموعتين متضادتين هما: نظرية X و نظرية Y فالمدبرون المصنفون وفق نظرية X يحكمون على العمال بأنهم مخادعون وكسالى ولا يحبون العمل، أما المدبرون المصنفون وفق نظرية Y يحكمون على العمال بأنهم ايجابيون وجديرون بالثقة و محبوبون للعمال، وحاول الكثير من المدبرين تطوير أسلوب نظرية Y لكنهم لم ينجحوا، فقد عبر أحد مديري المراتب العليا عن هذا الموقف بقوله: "لقد حاولنا أن نثق بالناس غير أننا لم نأخذ الأمر بجدية إطلاقا، لذلك فإننا قللنا من تصرفاتنا المبنية على فرضيات نظرية X، واحللنا بذلك أسلوب مشاركة ضعيف، وهو الذي اثبت بأنه كارثة بكل الاعتبارات

5/مرحلة الإدارة بالأهداف:

كانت الاستجابة للوضع السابق تمثل ظهور عصر جديد من القيم التنظيمية وهو ما يسمى بـ: "الإدارة بالأهداف". فقد تميزت هذه المرحلة بـ: تركيز على المشاركة بين الإدارة و العاملين فيما يتعلق بالعمليات التنظيمية من: اتخاذ قرار، وتخطيط و اتصال و إشراف.. الخ، وكان الهدف هو التوفيق بين حاجات المنظمة وحاجات الفرد، وعلى الرغم من أن المبدأ كان سليما، فقد وجد المدبرون أن الإدارة بالأهداف ملائمة فقط للبيئات الثابتة نسبيا مع أنها أدت بعد ذلك إلى ظهور البيروقراطية بمعناها السيئ المتمثل في الإجراءات الطويلة و المعقدة

6/مرحلة التطوير التنظيمي:

برزت في هذه المرحلة مجموعة جديدة من القيم التنظيمية تتمثل في تحليل الأفكار و المعلومات الإدارية، واستخدام منهجية البحث العلمي في وضع الخطط المستقبلية، وبالتالي ظهرت قيم جديدة مثل: الاهتمام بالعلاقات الإنسانية الجوانب النفسية، دراسة ضغوط العمل والإجهاد.. الخ .

17 المرحلة الواقعية :

تمثل هذه المرحلة من تطور القيم التنظيمية مزيجا مؤلفا من المراحل السابقة، إذ ظهرت مجموعة من الأفكار و التي كانت سائدة من قبل مثل: لا شيء مجانا، العمل الجاد يقود إلى النجاح، استغلال الفرص، المسؤولية الذاتية.

2

المطلب الثاني : أهمية القيم التنظيمية

تؤكد مراحل تطور القيم التنظيمية أنها تحتل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة في السلوك التنظيمي و أحد الجوانب الهامة في دراسته، فالقيم تتمتع بأهمية كبيرة في حياة الأفراد والجماعات و المنظمات، ويمكن توضيح هذه الأهمية فيما يلي:

- تعتبر القيم قوة محرّكة ومنظمة للسلوك .
- تعتبر كمحدد للأهداف و السياسات، حيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة و منسجمة مع القيم .
- تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات مما يؤثر بشكل واضح على السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد
- اعتبار القيم بمثابة المعيار الثقافي الذي يمكن من عقد مقارنات بين الممارسات السلوكية، كما يمكن من المفاضلة بين الأشياء و المواقف المختلفة .
- إيجاد نوع من التقارب و التفاعل بين المراكز و الأدوار و بين الرؤساء و المرؤوسين مما يزيد فرص الثقة و المشاركة .
- تنمية و عي الموظفين والتزامهم ، وتعزيز انتماءهم مما يؤثر ايجابيا على أدائهم .
- تعتبر القيم العامل الأساسي لتوحد وتماسك الثقافة العامة(الرئيسية) داخل التنظيم
- تكوين إطار مرجعي للاستعانة به و استخدامه عند ممارسة نشاطات المنظمة .

2 :جابر نصر الدين: محاضرات في علم النفس الاجتماعي، جامعة بسكرة، قسم علم النفس، 2005 ، ص ص120- .

-تسهم القيم في استقرار المنظمة.

-تمنح العاملين بالمنظمة شعورا بالهوية الخاصة.

كما تلعب القيم دورا أساسيا في تحديد السلوك المرغوب بإتباعه، حيث يلقن العاملون القيم التي يرغب التنظيم بها، و التي تسهم في تحقيق أهدافه، ومن المفيد في هذا المجال

أن نورد مثلا عمليا لأحد أشهر الشركات و أنجحها في و.م وهي شركة-hewlet " packard للمعدات الالكترونية عالية التقنية، وقد جاء في كتيب صادر عنها يحدد القيم في الشركة بأنها مجموعة من المعتقدات الراسخة و التي تحكم وتوجه السلوك لتحقيق الأهداف المرغوب بها، وهذه القيم هي :

♣ التأكيد على الإنجاز و العطاء .

♣ الثقة بالعاملين واحترامهم .

♣ النزاهة في تقديم الخدمة .

♣ التأكيد على تحقيق الأهداف من خلال عمل الفريق .

♣ تشجيع المرونة و الإبداع .

- كما تتمثل الأهداف الرئيسية التي تسيّر عمل الشركة فيما يلي :

♣ تحقيق الأرباح .

♣ الاهتمام بالعملاء .

♣ الاهتمام بتحقيق مصالح الموظفين .

♣ الاهتمام بنمو الشركة .

♣ الاهتمام بالإدارة .

♣ تنمية الشعور بالمواطنة .

♣ الاهتمام بالموظفين واعتبارهم استثمارا رئيسيا.

يتضح مما سبق أن القيم التي يؤمن بها أفراد التنظيم تؤثر في سلوكهم تأثيرا ايجابيا أو سلبيا، مما يوجه سلوكهم نحو أو ضد تحقيق أهداف التنظيم، ولكي تحقق المنظمة النتائج المطلوبة يجب أن تعمل على تلقين أفرادها قيما ايجابية تسهم في تحقيق أهدافها مثل: الأمانة، الكفاءة، التعاون.. الخ³

³ :موسى اللوزي: مرجع سابق، ص . 234

: 2ديف فرانسيس ومايك وود كوك: مرجع سابق، ص ص 27-28

خاتمة

نستخلص من هذا الفصل أن القيم التنظيمية هي عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أفراد التنظيم الواحد على اختلاف مستوياتهم، ومن أهم مميزات أنها توجه السلوك وتحدد الأهداف، كذلك فإن القيم التنظيمية مرت في تطورها بسبع مراحل رئيسية تضمنت كل مرحلة مجموعة من القيم و التي كان لها دور في تحقيق النجاح

قائمة المراجع

- دار وائل، : عمان السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، : محمود سلمان العميان: 1
. 312، ص 2002،
- 66- 67. مرجع سابق، ص ص: محمد الطاهر بوياية: 2
محاضرات في علم النفس الاجتماعي، جامعة بسكرة، قسم علم : جابر نصر الدين: 1
. 120 ص ص، 2005 النفس،
121
- . 234 مرجع سابق، ص: موسى اللوزي: 1
27- 28 مرجع سابق، ص ص : ديف فرانسيس ومايك وود كوك: 2