

المحاضرة الثامنة: القيم التنظيمية

مقدمة:

تمثل المنظومة القيمية أهم المكونات الأساسية لطبيعة السلوك الحياتي للإنسان في أي مجتمع من المجتمعات منذ القدم وحتى هذا العصر، فهي الوسيلة الملائمة لقيام الروابط المتعددة بين الناس، كما أنها المحرك للحياة الإنسانية، فتأرجح الحياة بين القيم الايجابية والسلبية، فادا تغلبت الأولى استمرت حياة الأمم والشعوب بتطور وعطاء، وان حدث العكس كانت الأناية والركود، والزهد في العمل والتخلف وعدم الاستقرار. حيث شكلت القيم على مر العصور المرجع والمحور الذي ينظم سلوك الأفراد والمجتمع والدولة على حد سواء، كما أنها العامل المهم الذي يسهم في تماسك المجتمع والمحافظة على هويته واستقراره.

اولا/ مفهوم القيم ومرتكزات القيم التنظيمية:

تعتبر دراسة القيم داخل التنظيم من بين الموضوعات التي نالت حظا وافرا من قبل دراسات السلوك التنظيمي، نظرا لتأثيرها الكبير الذي تحدثه سواء على المستوى الفردي الجماعي وحتى التنظيمي، وتعتبر المنظمة المكان المناسب لظهور هذه القيم وتفاعلها ومن ثمة تحديد استراتيجية الإدارة العليا فيما يخص القيم التي يعتمدها مديروها من جهة والتعرف على قيم الأفراد الذين ينتمون إلى هذه المنظمة من جهة أخرى.

من الناحية اللغوية هي ثمن الشيء بالتقويم وتفسر من الناحية الذاتية على انها الصفة التي تجعل الشيء مرغوبا فيه عند شخص أو طائفة ، ومن الناحية الموضوعية فيطلق لفظ قيمة على ما يتميز به شيء ما حتى يجعله مستحقا للتقدير كثيرا أو قليلا ويطلق لفظ في علم الأخلاق على ما يدل على لفظ الخير .

وفي علم النفس هي تفضيل شخص أو مجموعة لموضوعات معينة وفقا لشخصياتهم للحكم على شيء ما وهي بذلك مقاييس اجتماعية تقرها الحضارة التي ينتمي إليها الفرد. (ابن منظور ، ١٩٥٥ ، ص: ١٩٣)

واصطلاحا يمكن تعريف القيم بأنها المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بماضيها ، كذلك يمكن أن تعرف على أنها اعتقاد ضمني أو صريح تعبر عما يعتقد فرد أو جماعة معينة بأنه المسلك المفضل ويؤثر في اختيارهم لطرق وأساليب وغايات التصرف فهي بذلك تعبر عن المعاني التي يعطيها الفرد أهمية كبرى أو تقدير كبيرا في حياته وسلوكه من المغامرة و العدل و الشجاعة و غيرها من الصفات المهمة . (العميان ، ٢٠١٠ ، ص ص : ١٠٨، ١٠٧)

كما تعرف أيضا على أنها مجموعة من الأحكام والقوانين والمقاييس المعبرة عن وجهة نظر الفرد والمتصلة بواقعه الاجتماعي والتي يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع من حوله في المجتمع لتشكل في مجموعها نظاما للقيم يمارس الفرد

من خلاله سلوكه لتكون معيارا للحكم على أفعال وتصرفات الفرد داخل المجتمع الذي ينتمي إليه. (رانيا عبد المولى ، ٢٠١٣ ، ص: ٣٥٤)

ويكتسب الانسان القيم منذ طفولته المبكرة خلال عملية التطبع الاجتماعي ويبدأ ذلك في الاسرة التي يمتص منها تمثيلات الثقافة ولكنه يوسع مداها خلال حياته المستقبلية ويتضمن هذا عمليات عديدة تخضع لتأثيرات الخبرة المستمرة في مرحلة الرشد وعلى اية حال توجد ثلاث اطارات رئيسية هي الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه والتفاعل مع اشخاص اخرين لديهم نفس الاتجاه وخبرات التنشئة الاسرية المبكرة حيث تنشأ القيم وتستقر في الاعماق اي ان القيم تنشأ نتيجة التأثير الاجتماعي في الفرد فهي تكتسب نتيجة التفاعل الاجتماعي في الماضي وتميل الى الاستمرار فتتجمع في اطار مناسب بواسطة الاتجاهات الحالية للفرد بمعنى انها تنشأ نتيجة التعلم فهي تجمع خبرات الفرد السابقة وقد يؤدي التعلم بدوره الى اعادة تشكيل تلك الحالات اي انها تنشأ نتيجة لعملية تعلم وفي نفس الوقت تهيئ للتعلم اخر وبعبارة اخرى ان الفرد يتعلم القيم من خلال اعادة تكوين المجال السيكولوجي ، وهذه العملية ديناميكية طالما ان القيم معرضة للتغير خلال اكتساب معلومات جديدة وهكذا تصير تصير القيم ذات تأثير موجه لتصرفات الفرد ونشاطاته المستقبلية (حلمي ، ٢٠٠٠ ، ص: ١٥٤). وتتمثل أهمية القيم فيما يلي:

- تؤثر تأثيرا كبيرا في تحديد ملامح شخصية الفرد وتحدد اتجاهاته إزاء مشكلات الحياة والعالم الذي يعيش فيه ، وتعمل على حفظ نشاطه موحدا ومتسقاً بعيدا عن الاضطرابات والتناقض.
- هي دعامة أساسية يقوم عليها المجتمع ، بل ان المجتمع الذي يملك نظاما قيميا راسخا ومتينا يمتلك مقومات التطور ، بحيث يستطيع مواجهة التحديات وكل ما يطرأ عليه من تغير علمي وتكنولوجي ، فالقيم وجدت مع الانسان منذ بدء الخليقة .
- تعمل على ربط اجزاء الثقافة بعضها ببعض فتربط العناصر المتعددة و النظم التي تبدو انها تعمل على اعطاء هذه النظم اساسا عقليا يستقر في ذهن اعضاء المجتمع المنتمين الى هذه الثقافة او تلك.
- تستخدم القيم كمعايير وموازن يقاس بها العمل ويقوم بمقتضاها تنظيم القيم في الفرد الواحد لتكون ما يسمى بنسق القيم ، ومن هذا النسق يتكون مفهوم الذات وتقدير الشخص لنفسه واحترامه لها ، وكذلك تقدير الفرد للجماعة التي ينتمي اليها واحترامه لها .
- تعتبر بمثابة الدفة الموجهة لحياة الفرد نحو الافضل ، وتطلعه الى التغيير الثقافي الهادف والعميق وملاحقته للزمن والتغيير الثقافي حوله . (اسماء خليل ، ٢٠١٢ ، ص: ٤)

كما تمثل القيم لدى الفرد سواء كانت دينية او اقتصادية او اجتماعية او سياسية الاساس لاي تصرف او سلوك فردي او تنظيمي، فللقوم مجموعة من الخصائص منها ما يلي :

- القيم ليست هدفا في حد ذاتها ، انما تستخدم كمعيار للمفاضلة بين عدة خيارات ، فالشخص يكافح من اجل تحقيق الاشياء التي تتفق مع قيمه .
- للقيم من القوة والتأثير على الفرد و الجماعة ما يوصلها الى درجة الالتزام واي خروج عليها قد يعتبر انحرافا سلوكيا ، لكن الانسان ينمو ويتغير كما هو الحال بالنسبة لبيئته ، هذه القدرة على التطور تعني ضرورة المراجعة المستمرة من قبل الانسان لقيمه ومدى ملائمتها لظروف واحوال بيئته الخارجية ، واحداث اي تغيير قد يراه حتميا لايجاد نوع من التوافق بين مقاصده واهداف الجماعات الاخرى الرسمية او غير الرسمية والتي هو في حالة تفاعل مستمر معها .
- على الرغم مما تتصف به القيم من الرسوخ والتواصل ، الا ان ذلك يبقى ضمن اطار من النسبية بمعنى ان البعد القيمي للإنسان ليس جامدا في جميع مكوناته خاصة وان الاجيال الجديدة التي تلتحق سويا بالاجهزة الادارية تحمل معها قيمها الجديدة التي قد لا تتفق مع قيم من سبقهم بالعمل ، لذا لابد لقيادة هذه الأجهزة من تفهم هذه القيم والتفاعل معها ايجابيا إذا ما رغبت في استثمار هذه الطاقات البشرية بما يخدم ويحقق اهداف المنظمة . (عبد الله ، ٢٠٠٣ ، ص: ١٠١)
- القيم ذاتية وشخصية : حيث ترتبط القيم بشخصية الفرد وذاته ارتباطا وثيقا وتظهر على شكل صور مختلفة من التفضيلات والاهتمامات والاختيارات والحاجات والاحكام مما يجعلها قضية ذاتية شخصية يختلف الناس حول اهميتها وتمثلها باختلاف ذواتهم وشخصياتهم فهي بذلك تؤثر وتتأثر بذاتية الفرد واهتماماته وميوله ورغباته وتاملاته وطبيعته وذوقه فتفاوت الناس واختلافهم في الحكم على الاشياء انما جاء نتيجة لاختلاف بنائهم الشخصي ولعقداؤهم حولها ، فغرس التصورات والمعتقدات هو منبع اصدار الاحكام على الاشياء واكسابها قيمتها .
- القيم نسبية : تعني نسبية القيم انما تختلف باختلاف الزمان والمكان والانسان فتقديرها وبيان اهميتها وجدواها تختلف من انسان الى اخر ومن مكان الى مكان اخر ومن زمان الى زمان .
- القيم تجريدية : للقيم معاني مجردة تنسم بالموضوعية والاستقلالية تتضح معانيها الحقيقية في السلوك الذي تمثله والواقع الذي تعيشه ، فالعدل من حيث هو قيمة يحمل معنى ذهنيا مجردا غير محسوس لكنه يتخذ قيمته من الواقع الذي تمتزج فيه القيمة المجردة بعالم الاشياء ، ولان القيمة تلتبس بالزمان والمكان لذا يمكن القول انه لا مجال لفهمها الا في السلوك الذي يعيشه الانسان .
- القيم متدرجة : ومعنى تدرج القيم انما تنتظم في سلم قيمي متغير ومتفاعل حيث تترتب القيم عند الفرد ترتيبا هرميا تحيمن فيه بعض القيم على بعضها الاخر . (محمد شحاده ، ٢٠١٣ ، ص: ٥٥)
- ارتباط القيم بثقافة الفرد وسعة افقه من خلال كل ما يكتسبه من مجتمعه من معتقدات وقيم وافكار وأنماط سلوكية ولغة وفن وعلم واستعدادات واهتمامات حيث تمثل بذلك وحدة متكاملة من المعلومات فالثقافة

عملية تراكمية معقدة فهي ليست محصلة جيل واحد ولكنها محصلة اجيال مضت عبر السنين لها أبعادها

التاريخية والعقائدية التي تربطها بعضها ببعض. (هشام محمد ، ٢٠١٠ ، ص:١٧٥)

كما تصنف القيم حسب مجموعة من المعايير، وهي كالتالي:

١/ القيم حسب المحتوى: فقد صنفها سبنجر في كتابه (انماط الرجال) الى ستة انواع هي: قيم نظرية وتعبر عن اهتمام الفرد الزائد وميله لاكتشاف الحقائق والمعارف ، من اجل تحقيقها ، وقيم اقتصادية تعبر عن الاهتمامات العملية ذات الفائدة والنفع و الثروة والعمل ، وقيم جمالية تعبر عن اهتمام الفرد وميله الى كل ما هو جميل من حيث الشكل والانسجام ، وقيم سياسية تهتم بالسلطة والقوة والسيطرة والعمل السياسي وقيم اجتماعية تعبر عن اهتمام الافراد بحب الناس والتضحية من اجلهم ، وقيم دينية تعبر عن اهتمام الفرد بالمسائل الدينية وميله الى معرفة ما وراء الطبيعة .

٢/ القيم حسب المعتقد: حاول روكيش (rokeach) تصنيف القيم حسب مقصدها الى قيم وسيلية والتي ينظر اليها الافراد والجماعات على انها وسائل لغايات ابعده ، كالقيم الاخلاقية والكفاءة ، والقيم الغائية وهي الاهداف التي تضعها الجماعات والافراد لنفسها كالقيم الشخصية والاجتماعية .

٣/ القيم حسب شدتها: وهي قيم الزامية تكون ملزمة للجميع لذا من الضروري تنفيذها من قبل الفرد والالتزام بها قولاً وعملاً ، كالقيم الدينية وقيم الأمانة والصدق والكرم ، والمجتمع يشجع أفرادها على التمسك بها وقيم مثالية يشعر فيها الفرد بصعوبة تحقيقها بصورة كاملة مثل مقابلة الإساءة بالإحسان .

٤/ القيم حسب ديمومتها: كالقيم التي تدوم زمنا طويلا وتمتد جذورها في اعماق التاريخ ويعتقد بانها ترتبط بالقيم الروحية ، بمعنى انها تستند الى عالم الغيب لا عالم المشاهدة ، كقيم الالتزام الديني بالصلاة وطمأنينة النفس واعتبار الحياة الدنيا معبر وممر لحياة اخرى في عالم اخر .

٥/ حسب تاريخها: وتقسم الى قيم تقليدية (اصلية) وتوجد لدى الشباب ذوي الشخصيات الموجهة نحو الاخرين والشخصيات التقليدية ، كقيم النخوة و الأصالة والكرم ، وقيم منبثقة وعصرية توجد لدى الشباب ذوي الشخصيات الموجهة نحو الذات ، كقيم الالتزام بالوقت وتطوير الذات .

٦/ القيم حسب وظائفها: كالقيم الاقتصادية ، والسياسية ، والدينية ، بمعنى ربط كل قيمة بنظام اجتماعي معين ، كما فعل دوركايم. (ماجد محمد ، ٢٠١٢ ، ص:٢٥٤)

تعريف القيم التنظيمية :

تعرف القيم التنظيمية بأنها: "عبارة عن ثقافة تتجسد في الطبيعة المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية وتمثل هذه القيم في تحقيق الأهداف والاستقرار والنمو والاستقلالية والسلطة والتعاون". (السكرانة،

٢٠٠٩، ص ٩٨) ويعرفها كاثي آنز على أنها: "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى لها المنظمة أي تحقيق أهداف المنظمة. (محمد الطاهر بويابة، ٢٠٠٤، ص ٩٧).

ويعرفها مقدم عبد الحفيظ بأنها: "الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاؤها ويعايشونها ويعبرون عنها". (مقدم، ١٩٩٤، ص ٥٩).

وتؤدي القيم دوراً هاماً في تشكيل سلوكيات الأفراد، فهي بمثابة الصورة المرجعية التي يعمل الفرد على التوافق معها، أي أنها تعمل على ضبط سلوك الإنسان وتصرفاته وتوجيهها لتكون متوافقة ومنسجمة.

إذ إن أي تصحيح لسلوك الإنسان إذا ما أريد له أن يكون دائماً ويستند إلى قناعة ذاتية الفرد فإنه لا يتم بمعزل عن تصحيح وإعادة ترتيب نسق القيم بالشكل الذي يوجه الإنسان إلى إتباع السلوكيات المرغوبة ويمكن القول أن أهمية القيم تكمن في الآتي:

- ✓ قيم الفرد تؤثر على إدراكه للمواقف والمشاكل التي يواجهها.
 - ✓ تؤدي القيم دوراً مؤثراً في علاقات الفرد مع الآخرين وفي طريقة تعامله معهم.
 - ✓ تؤثر القيم في نوعية وشكل القرارات المتخذة حيث أنها تعد المرجع والأساس الذي يبنى عليه الفرد قراراته.
 - ✓ توفر القيم العديد من المبادئ والأخلاقيات التي يمكن الاحتكام إليها في مختلف السلوك الفردي.
 - ✓ إن التزام جماعة بقيم معينة يزيد من تماسكها ويسهل عملية التعامل والتواصل معها.
 - ✓ تؤدي القيم دوراً مهماً في تحديد مستوى الانجاز المتوقع من الفرد وبالتالي تحدد مستوى الدافعية للعمل.
- هذا ويضيف آخرون أن أهمية القيم تنبع من الوظائف الكبرى التي تقوم بها وأهمها:

- ✓ إن القيم أدوات للضبط والرقابة الفردية والاجتماعية والتنظيمية وغيرها وبالتالي فهي تشكل منطلقاً للتواب والعقاب وتحقيق العدالة العامة وتدعيم المسؤولية الفردية والعامة.
 - ✓ إن القيم أدوات للاستقرار والاستمرارية الفردية والجماعية بشكل يحقق التوازن والانتظام في السلوك ضمن قنوات معروفة ومقبولة.
 - ✓ إن وجود القيم يعطي حافزاً للإنسان من أجل إشباع حاجاته وتحقيق ذاته حيث أن القيم هي التي تعطي للأشياء وزنها وأهميتها وتشكل دافعاً حيويًا للسلوك الإنساني. (زناتي، ٢٠٠٨، ص: ١٤٧)
- وبالرغم من تعدد القيم وتنوعها، واختلاف المعاني المقدمة لتفسير مضمونها، إلا أن الباحثين والعلماء أوردوا عدداً من السمات والخصائص التي تميز القيم عن غيرها ومن أبرز تلك الخصائص ما أورده عبد الكافي ومن هذه الخصائص ما يلي:

- ✓ **ذاتية القيم:** أي أنها تتعلق بالطبيعة الإنسانية والاجتماعية للفرد، فالقيم تتضمن معاني كثيرة مثل الاهتمام والاعتقاد والرغبة وكل تلك المعاني تعبر عن عناصر شخصية ذاتية.
- ✓ **نسبية القيم:** أي أنها تختلف باختلاف الزمان والمكان فهي تختلف من شخص لآخر ومن ثقافة لأخرى، كما أنها قد تختلف وتتباين عبر الزمن في المجتمع الواحد أو لدى الشخص الواحد.
- ✓ تترتب القيم فيما بينها ترتيبا هرميا فتهيمن بعض القيم على غيرها أو تخضع لها.
- ✓ **تتصف القيم بالديناميكية:** أي القابلية للتغير الاجتماعي وقد يكون التغير سريعا كما في الدول الصناعية المتقدمة التي تعتبر الرغبة في التغيير قيمة هامة اجتماعيا، وقد يكون بطيئا كما في المجتمعات المتخلفة.
- القيم ظاهرة اجتماعية تؤدي إلى تحقيق وظائف معينة في المجتمع. (عبد الكافي، ٢٠٠٥، ص ص ٢٢-٢٧)
- هذا ويرى آخرون بأن أهم ما يميز خصائص القيم ما يلي:

- ✓ **أنها مكتسبة:** يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية حيث تتفاعل تلك العوامل مع تكوين الفرد لذاته حيث يصبح الأفراد يهتمون ببعض القيم ويفضلونها عن غيرها.
- ✓ **مرنة:** تتميز القيم بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة كل التطورات والتغيرات التي يعيشها الانسان.
- ✓ **تلقائية:** هي ليست من صنع الفرد أو بضعة أفراد، ولكنها من صنع المجتمع وعقله الجمعي.
- ✓ تشكل نواة الثقافة التنظيمية وتؤثر على كفاءة الأفراد في المنظمة وتحدد سلوك المنظمات واتجاهاتها.
- ✓ تقف وراء السلوك الإرادي لأفراد المنظمة بحيث تعمل كموجة لهم في أدائهم لوظائفهم. (جمال الدين، ٢٠٠٢، ص ١٧)

كما تتعدد مصادر القيم لدى الفرد حيث تختلف حسب الوسط الاجتماعي وحسب الحقبة الزمنية التي يعيشها فهي نتاج اجتماعي يتعلمها الفرد ويكتسبها تدريجيا عن طريق التفاعل الاجتماعي ويمكن إيجاز أبرز مصادر القيم في التالي:

- ✓ **الدين:** حيث يعتبر الدين المصدر الرئيسي لكثير من القيم، ولقد كانت جميع الديانات السماوية تمثل مصدرا ثريا للقيم لكافة الأمم على اختلاف الأزمنة والعصور ومن الأمثلة التي تتصل بالقيم في العمل في الدين الإسلامي الحديث الشريف الذي يحث على إتقان العمل إذ جاء في الحديث الشريف: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه" وكذلك حث الرسول على عدم الغش بقوله: "من غشنا فليس منا" وقوله عليه الصلاة والسلام: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته: ولكون الرسالة المحمدية هي آخر الرسالات السماوية وكون الدين الإسلامي أكمل الأديان وأتمها فقد أصبحت مصادر التشريع الاسلامي أهم مصادر القيم الدينية والدينيوية التي تكفل بإذن الله تعالى الصلاح والفلاح للبشرية كافة في كل زمان ومكان. (مصطفى، ٢٠٠٠، ص ١١٩).

✓ **الأسرة:** يكتسب الفرد قيمه بشكل رئيسي من قبل أسرته خاصة الوالدين فهما يمثلان القدوة له، سواء كانت قدوة حسنة أو سيئة، فالأسرة تعد المصدر الأول في تكوين قيم الفرد واتجاهاته وعاداته الاجتماعية، ولعل أصدق دليل على ما تقوم به الأسرة من دور حيوي ومهم في تشكيل قيم أطفالها، قول الرسول عليه الصلاة والسلام الذي لا ينطق عن الهوى: "كل مولود يولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه". (عوض، ٢٠٠٨، ص ٧٦).

✓ **المجتمع:** تمثل البيئة الاجتماعية مصدر عوامل عديدة للفرد سواء عن طريق الأصدقاء أو زملاء العمل أو المدراء أو عن طريق الجماعات التي ينتمي إليها الفرد سواء كانت جماعات رسمية أو غير رسمية في المنظمات. ولهذا أولت المنظمات الحديثة الاهتمام بالعاملين وقيمتهم وعلاقاتهم الخاصة عندما تريد إقامة مشاريع، فعليها أن ترصد التغيرات في المجتمعات لتتمكن من التكيف معها.

✓ **المؤسسات التعليمية والتدريبية:** يعتبر التعليم الركيزة الأساسية في إحداث التغيير في حياة الأفراد وتغيير بعض المفاهيم والمعتقدات وتكوين قيم جديدة لديهم، فالتعليم هو حجر الزاوية في أي تطوير ولقد كان اهتمام اليابانيين بالتعليم أحد أهم أسباب قدراتهم المتميزة اليوم، حيث كان التعليم منطلقا لبناء الأفراد ومن ثم بناء أفضل المنظمات والاقتصاد الياباني. (مصطفى، ٢٠٠٠، ص ١٢١).

ويرى الباحث أن مؤسسات التعليم على اختلاف مستوياتها تؤدي دورا حيويا في تشكيل قيم الأفراد يساعدها في ذلك اتصالها بالفرد منذ مراحل العمرية المبكرة، وبالتالي سهولة إكسابه قيم جديدة، كون الفرد في هذه المراحل يكون قابلا لاكتساب القيم دون تمحيص أو معارضة.

كما أن الدورات التدريبية التي تعقدتها المؤسسات التدريبية يكون هدفها إكساب الأفراد الجدد مفاهيم ومهارات ومعارف جديدة سواء نظرية أو تطبيقية.

✓ **الإعلام:** تستطيع وسائل الاعلام والاتصال المختلفة أن تقوم بدور أساسي في التبشير بالقيم الجيدة مع تحولات الحياة الاجتماعية والقيم الحضارية فتدعم القيم التي تخدم التطور وتحارب القيم التي تعوقه، كما تلعب دورا هاما في تطوير أنماط السلوك الاجتماعي بما يتلاءم مع ظروف الحياة عن طريق أساليب مباشرة أو غير مباشرة لتحقيق أغراضها. (الزومان، ٢٠٠١، ص ١٣).

إن عملية استيقاظ القيم من مصادرها وتبنيها لتصبح سلوكا تمر بثلاث مستويات هي:

- **المستوى العقلي المعرفي:** ويتمثل هذا المستوى في اختبار القيم ومعرفة مزاياها والافتناع بها وبأهميتها بالنسبة للتنظيم.
- **المستوى الوجداني النفسي:** ويتضمن تقدير القيم والاعتزاز بها والدفاع عنها ويتكون هذا المستوى من شقين الأول ويتمثل في الشعور بالسعادة لاختبار هذه القيم والثاني يتمثل في إعلان التمسك بها.

• **المستوى السلوكي الإدراكي:** ويهتم هذا المستوى في ترجمة القيم كـمعتقد وقناعة إلى ممارسة وسلوك وفعل يتماشى مع مفهوم القيم. (العريبي، ٢٠٠٦، ص ٢٢١).

✓ معيقات (القيم التنظيمية)

١- **المعوقات الشخصية:** وهي التي تتعلق بالفرد من حيث تكوين شخصيته الأم الذي يفرض عليه الانحراف لا شعورياً. فقد يتعرض الفرد منذ طفولته إلى أنواع من التربية الأسرية أو الدينية أو الاجتماعية مما يدفع به إلى اللجوء لاستخدام وسائل دفاعية لحماية ذاته. (محمد حسن محمد حمادات: ٢٠٠٨، ص٣١٦)
ومن ثم فإن القيم التي يحملها الأفراد من خلال تنشئتهم الاجتماعية أو الدينية والتي تشكل جزءاً من ثقافتهم وتساهم في بناء شخصيتهم، إذ يتم تحويلها تلقائياً لبيئات أعمالهم، لاشك أن لها انعكاسات على اتجاهاتهم نحو المنظمة والعمل، وبالتالي إما أن تكون سبباً في زيادة و تنمية إبداعهم أو تكون عائقاً نحو ذلك.

٢- **المعوقات التنظيمية:** وهي المعلومات الناتجة عن التنظيم الذي يعمل فيه الفرد كالقوانين والأنظمة المؤسسية. فالسياسات والأهداف والهيكل التنظيمي وفلسفة الإداريين ونمط السلطة ونمط القيادة ونظم الإتصال المستخدمة وغيرها قد تعمل كعوائق في طريق الإبداع. (محمد حسن محمد حمادات: ٢٠٠٨، ص٣١٧)
يتضح من خلال ذلك، أن التنظيم الرسمي داخل بيئة العمل من قوانين ولوائح تنظيمية قد تقف عائقاً في وجه الأشخاص (العمال) المبدعين، إذ أن تغيير أساليب العمل خارج الإطار القانوني وتفكير العامل في خلق أساليب أخرى جديدة قد تؤدي بذلك العامل إلى الخوف من العقوبة أو اللوم بدعوى خرقه للقيم التنظيمية المتعلقة بقانون أو نظام العمل، وهذا مما ينعكس على تثبيط وعرقلة الإبداع. وغالبا ما يكون ذلك بسبب النظرة الضيقة لدى المشرفين والمدبرين والخوف من الفشل، ما يجعلهم متمسكين بقيم التقليد وعدم الرغبة في الحداثة.

٣- **المعوقات الاجتماعية:** وتتضمن العقائد السائدة والعادات والتقاليد وإيديولوجية المجتمع وجهاز الحكم وسياسة التعلم والتصنيع ونظرة المجتمع نحو التصنيع وتحمل المخاطرة ونظرة المجتمع نحو التجارة وسعر الفائدة ونظام السوق وغير ذلك. (محمد حسن محمد حمادات: ٢٠٠٨، ص٣١٧)
ومما لا شك فيه أن الكثير من العادات السائدة في المجتمع وخاصة المجتمعات العربية وأخص بالذكر مجتمعا الجزائري - كون هذه الدراسة تهتم بالمنظمات المحلية - تقف عائقا في وجه الأفراد (العمال) المبدعين، إذ أن أفكارهم تلقى ردود أفعال غير لائقة مما ينعكس سلباً على أدائهم ويعرقل من مستوى إبداعهم.

خاتمة:

لعل المتمعن في موضوع القيم التنظيمية يلحظ - وبدون شك - أن لهذه الأخيرة (القيم) أثر كبير على مستوى الأفراد والمنظمة وخاصة إذا ما تم ربطها بالعملية الإبداعية كإحدى الأهداف الرئيسية التي تسعى المنظمات اليوم إلى

تحقيقها. إذ أن القيم السائدة في بيئة العمل تمثل أهم أنماط تفكير العامل وسلوكه كما تشكل جوهر تصرفاته واتجاهاته مما ينعكس على قدراته الإبداعية والإبتكارية لديه.

قائمة المراجع:

- ابن منظور، جمال الدين محمد، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ١٩٨٤ .
- العميان، محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل، عمان، الاردن، ٢٠١٠ .
- ديف فرانسيس، مايك وودكوك، القيم التنظيمية، ترجمة جيهان عبد الرحمان، معهد الادارة العامة الرياض، ١٩٩٥
- رانيا عبد المولى، الدراسة بجامعة اليرموك وتأثيرها على تنمية القيم لدى المتعلمين، المجلد ١٤، العدد ١، ٢٠١٣ .
- اسماء خليل عبد الله، النسق القيمي لطلبة المرحلة الثانوية الموهوبين في الاردن، المؤتمر العلمي العربي التاسع، الامارات، ٢٠١٢ .
- محمد شحادة ابو السل، محمد على ابو العناز، بناء مقياس القيم المفضلة في شخصية طلبة الجامعات الاردنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، المجلد ١١، العدد ٢٠١٣، ٢٠١٣ .
- عبد الله عبد الغني الطحيم، السلوك التنظيمي، المفاهيم-النظرية-التطبيقات، ط٤، جدة، السعودية، ٢٠٠٣ .
- هشام محمد نور هجوم، سيكولوجية الادارة، دار الهلال، بيروت، لبنان، ٢٠١٠ .
- حلمي المليحي، علم النفس المعاصر، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط٨، ٢٠٠٠ .
- بلال خلف السكارنة، اخلاقيات العمل، الطبعة ١، دار المسيرة، عمان، الاردن، ٢٠٠٩ .
- زناطي محمد ربيع، السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في المنظمات، ٢٠٠٨ .
- عبد الكافي اسماعيل عبد الفتاح، موسوعة القيم والاخلاق الاسلامية، مركز الاسكندرية، مصر، ٢٠٠٥
- جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي والتطوير الاداري، دار هومة، الجزائر، ٢٠٠٢ .
- مصطفى احمد، السيد ادارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة، ٢٠٠٠
- عوض عامر، السلوك التنظيمي الاداري، الطبعة ١، دار اسامة، عمان، الاردن، ٢٠٠٨ .
- العريمي فايل محمد، القيم العشرة اعادة احياء القيم والاتجاهات الايجابية، كجزء من عملية اختراع الحكومة المنظمة العربية للتنمية الادارية، ٢٠٠٦ .
- مقدم عبد الحفيظ، علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك، دراسة امريقية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد ١٦، الكويت، ١٩٩٤
- الرومان ماضي محمد، اثر القيم التنظيمية في الاجهزة الحكومية المركزية على اتجاهات المديرين نحو التغيير التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠١ .
- محمد الطاهر بوياية، دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، اشراف الدكتور لوكيا الهاشمي، جامعة منتوري، قسنطينة، ٢٠٠٤ .

- محمد حسن محمد حمادات: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة ١، ٢٠٠٨.
- بديسي فهيمة وآخرون: تنمية الإبداع و دوره في الرفع من أداء المنظمات، ورقة بحث مقدمة للملتقى الدولي حول: الإبداع والتغير التنظيمي في المنظمة الحديثة -دراسة و تجارب وطنية و دولية- المنظم من طرف جامعة سعد دحلب (البلدية) كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير يومي ١٨ و ١٩ ماي ٢٠١١.
- نعور بوبكر و عسول محمد الأمين: الإبداع والإبتكار، ورقة بحثية في مقياس الاقتصاد الحديث، مدرسة الدكتوراه، ٢٠٠٧.
- حاتم علي حسن رضا: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٤٢٤هـ.