

## المحاضرة السادسة – القيم

### محتويات المحاضرة :

- مفهوم القيم
- خصائص القيم وأهميتها
- أهم مصادر تكوين القيم
- تغيير القيم ، وكيفية قياسها .
- القيم وأخلاقيات العمل

### أولاً : مفهوم القيم

من الصعوبة بمكان القول ان هناك تعريفاً موحداً ومقبولاً لمفهوم القيم وذلك لارتباطها بالأفراد الذين يختلفون في أمور كثيرة : كالإدراك والشخصية والاتجاهات والقيم ... إلخ وهناك من يدمج بين مفهوم القيم والاتجاهات ولا يفرق بينهما .  
د. علي السلمي : يردى انه ليس هناك أي فائدة عملية من الفصل والتمييز بين المفهومين لأنهما كلها وجهات نظر شخصية يكونها الإنسان بناء على تقييمه للأمور .  
وهناك وجهة نظر أخرى تقوم على الربط بين مفهوم القيم ومفهوم الاتجاهات وان ظهور القيم ناتج عن عملية التفاعل بين الإتجاهات .  
ويرى ايزنيك : ان ترسيخ الاتجاهات وتفاعلها يؤدي الى تحولها الى قيم ويتم ذلك وفق الميكانيكية :

اراء معتاده ← اتجاهات ← قيم

فالاراء عندما تتعرض للتفاعل والتناسق تتحول الى اتجاهات والتي بدورها تتعرض للتفاعل وانتقاء وتعميم تتحول الى قيم .. وهكذا

اما العالم Bokeach : فإنه يرى بضرورة وجود فروق جوهرية بين القيم والاتجاهات : يمكن اجمالها فيما يلي ( ٥ فروق )

- ١- القيم تمثل معيارا للسلوك ، والاتجاهات ليست كذلك
- ٢- ان القيم لا ترتبط بهدف ، بينما الاتجاهات ترتبط بهدف او موقف
- ٣- القيم يمكن تحديدها ، الاتجاهات لا يمكن تحديدها لكثرتها
- ٤- ان القيم لها تأثير كبير في شخصية الفرد والاتجاهات تأثيرها اقل
- ٥- تمتاز القيم بثبات نسبي اكبر ، بينما الاتجاهات نسبه ثباتها اقل

تعريف القيم : هناك عدة تعريفات نذكر منها

ان القيم هي : المعتقدات التي يعتقد اصحابها بقيمتها ويلتزمون بضاميتها

كما تعرف بأنها : اعتقاد ضماني او صريح تعبر عما يعتقد فرد او جماعه معينه بأنه المسلك المفضل ويؤثر في اختيارهم لطرق واساليب وغايات التصرف

وتعرف القيم بأنها : المعاني التي يعطيها الفرد اهميه كبرى او تقديرا كبيرا في حياته وسلوكه من المغامرة والعدل والشجاعة وغيرها من الصفات

### ثانيا : خصائص القيم

توجد عدة خصائص تتميز بها القيم اهمها

- ١- انها انسانيه لا يمكن قياسها كالموجودات
- ٢- انها صعبة الدراسه دراسه علميه بسبب تعقيدها
- ٣- انها نسبيه اي تختلف من شخص لآخر وفقا لرغباته وحاجاته
- ٤- تترتب فيما بينها ترتيبا هرميا فتهيمن بعض القيم على غيرها
- ٥- تؤثر القيم في الاتجاهات والاراء والانماط السلوكيه بين الافراد
- ٦- مألوفه ومعروفه ومرغوبه اجتماعيا لانها تشبع حاجات الناس
- ٧- انا ملزمه وامره لانها تعاقب وتثيب كما انا تحرم وتقرض

### ثالثا : اهمية القيم

تعتبر القيم احد الجوانب المهمه في دراسة السلوك التنظيمي :

- ١- ان القيم تشكل اساسا لفهم الاتجاهات والدوافع
- ٢- انها تؤثر على ادراكاتنا
- ٣- انها القوة محركه ومنظمه للسلوك
- ٤- تعد القيم معيارا عند اجراء المقارنات بين عدد من البدائل السلوكيه
- ٥- تعد القيم عامل موحد للثقافه العامه
- ٦- تعتبر القيم محدد للاهداف والسياسات لتأتي متوافقه ومنسجمه
- ٧- انها تبرز الاختلافات الحضاريه بين المجتمعات المتنوعه

### وبناء على ما سبق يمكن القول :

ان قيم المجتمعات تتنوع من حيث الاخلاص والامانه واحترام الوقت والجديه وطاعة اوامر المسؤولين وبالتالي فإنه من ضروري معرفه وفهم القيم السائد في اي مجتمع وذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الافراد وفي مجال السلوك تلعب القيم دورا مهما في :

خلق وتكوين الاتجاهات الفرد حيث تعتبر القيم هي المعايير التي يلجأ اليها الفرد في تقييمه للأشياء ويرى ماك موري ( McMurry ) : ان القيم تقوم بدور تحديد ما يعتقده الفرد صحيحا واخلاقيا كما تعمل القيم كمعايير يستخدمها الفرد من ارشاده في سلوكه كذلك تلعب القيم دورا في تحديد نوعيه الافراد الذي يمكن ان يتوافق الفرد معهم

### وخلصه القول :

ان هناك مجموعه من القيم يجب على الافراد العاملين الاتصاف بها :

**قيم اجتماعيه :** تشمل الولاء والامانه والاخلاق والشعتر بالمسؤوليه تجاه الاخرين

**قيم تنظيميه :** وتشمل الولاء والانتماء والكفاءه والفعاليه

**قيم مهنيه :** وتتعلق بالمهاره والتعاون

**قيم شخصيه :** مثل الخدمه والمسانده

### رابعا : تكون القيم

تعتبر قيم الافراد متصله بشكل قوي ومنسجمه مع طبيعته البيولوجيه والنفسيه والاجتماعيه وقيم الموجوده هي مزيج من دافعين :

**الاول :** غريزي **الثاني :** مكتسب ، وقيم الافراد متصله بحاجاتهم واشباع هذه الحاجات ويؤكد ( مندل وجوردان ) على ان قوة القيمه لدى الانسان ومدى تعرضها للتغيير يتصلان بعلاقه الفرد : بعائلته وثقافته الموروثة ويوجد عدد من القواعد تشرح هذه العلاقات وهي ٨ قواعد :

- ١- ان القيم باقيه وبشكل خاص في حاله تناقضها تاريخا و اسريا وجماعيا وثقافيا .
- ٢- عندما يكون الفرد متصلا عاطفيا بموضوع ما فانه سيكون من الصعب اقناعه بتغيير قيمه .
- ٣- الافراد الذين يعيشون في منطقه معينه وخلال فتره زمنيه تكن قيمتهم متشابهة .
- ٤- الاختلاف في القيم يعود الى اختلاف الفئه الاجتماعيه والروابط العرقيه .
- ٥- يسعى الفرد الى تحقيق الانسجام والتناسق ما بين قيمه وقيم الجماعه التي ينتمي اليها .
- ٦- تكون القيم متشابهة الى حد كبير عندما تكون عناصر البيئه الاجتماعيه اكثر انسجام .
- ٧- قد تتعارض القيم مع السلوك عندما يتصل الوضع بالاخلاق .
- ٨- تتغير القيم الشخصيه نتيجته لتجارب عاطفيه مهمه .

### خامسا : تصنيف القيم classification of values

قسم ' جوردن البورت ، فيليب فرنون ' القيم ٦ انواع اساسيه كما يلي :

- ١- **القيم الاقتصاديه :** ويقصد بها النفعيه والنظرة الشخصيه الماديه فالعلاقه هنا هدفها المصلحه والحصول على الماده .
- ٢- **القيم الاساسيه :** واساس هذه القيم هو القوة فالقيم السياسيه تعكس شخصية الفرد الذي يسعى الى السيطرة والتحكم في الامور .
- ٣- **القيم الاجتماعيه :** ويقصد بها التفاعل الاجتماعي والتودد للاخرين والمقدرة على اقامة علاقات اجتماعيه مع مختلف الافراد ومشاركة الاخرين في مشاعرهم ومسئولياتهم ومناسباتهم .

- ٤- **القيم الدينية** : وهي الرفع القيم واعلاها وتعكس ايمان الفرد بديانه معينه ، وذلك بتطبيق نك الديانه باتباع اومرها وتجنب نواهيها .
- ٥- **القيم الفكرية ( النظرية )** : وتشير هذه القيم الى القدرة على التحليل والاستفسار والرغبة في معرفه الاسرار والسعي لاكتشاف الحقيقه .
- ٦- **القيم الجماليه** : وتعني الحس والتذوق الجمالي واقدرة على التعامل مع الاخرين بأسلوب معقول ومقبول .

### سادسا : مصادر القيم Sources of values

- القيم الموجوده لدى الافراد لم تأت من الافراغ وانما لها مصادر اساسيه وتتمثل بالتالي في :
- ١- **التعاليم الدينية** : يمثل الدين المصدر الرئيسي لقيم كثيره ومن الامثله على القيم التي تتصل بالعمل في الدين الاسلامي والاحاديث الشريفة كثيره والتي تحث على اتقان العمل وعلى عدم الغش وعدم خيانه الامانه ..... الخ .
  - ٢- **التنشئه الاجتماعيه** : يكتسب الفرد قيمه بشكل رئيسي من قبل افراد العائله فالافراد يكتسبون قيمهم خلال تعايشهم بين افراد الاسره وخلال المراحل الدارسه المختلفه ومن خلال اتصالهم بأفراد المجتمع الذي يعيشون فيه .
  - ٣- **الخبرة السابقه** : تعتبر خبرة الشخص مهمه وتظهر في الازان والقيم التي يعطيها للاشياء مثل السجين الذي لم يذق طعم الحريه يفترض انه يقدر قيمه الحريه لانه عانى من كبت واهدار لحريته والشخص الامي الذي لم يتعلم يعطي قيمه كبيره للتعليم بسبب حرمانه منه .
  - ٤- **الجماعه التي ينتمي اليها الفرد** : فالفرد قد يتغير من قيمه بسبب تأثير ضغوط الجماعه عليه فنجد احيانا اشخاصا نشأوا نشأة دينيه ونتيجة لدخولهم في جماعه غير دينيه فان قيمهم الدينيه سوف تتغير حيث تصبح قيمهم متناسقه مع القيم الجماعه الجديده والعكس صحيح .

### سابعا : تغيير القيم

- تحدد القيم السلوك الايجابي او السبلي لذلك لا بد للمنظمت من الاهتمام بطبيعه القيم الموجوده لدى الافراد العاملين والتعرف عليها حتى لا يكون هناك تعارض ما بين الافراد انفسهم من جهة وبين الافراد والمنظمه من جهة اخرى . والمنظمات تعمل جاهده ايجاد قيم ايجابيه مشتركه بين مختلف العاملين فكما كان هناك توافق وانسجام بين قيم الافراد فان هذا من شأنه ان يؤدي الى النجاح في تحقيق اهداف المنظمه والعكس صحيح .
- ويعتبر التطوير التنظيمي احد الاسس التي يتم من خلالها تغيير القيم السلبيه للافراد التي تعرقل عمل المنظمه وتعمل على خلق الصراعات الى القيم الايجابيه من شأنها توفير جو من الثقة والاطمئنان بين الافراد وتعمل على تشجيع التعاون بينهم.
  - اما بشأن مقارنه : القيم بالاتجاهات : من حيث التغيير : فنجد ان القيم تمتاز بثبات نسبي بشكل اكبر من الاتجاهات فالقيم لا تتغير بالسرعه التي تتغير بها الاتجاهات ويرجع ذلك الى ان القيم : عبارة عن قناعات راسخه في اغلب الاحيان .

### ثامنا : مقاييس القيم

يوجد مقاييسان للقيم هما:

- ١- **اختبار دراسه القيم**
  - اعده الباحثان ( جوردن البورت ، فيليب فرنون ) ويقيس ٦ انماط من القيم وهي : النمط النظري ، النمط السياسي ، واخيرا النمط الديني .
  - اختبار القيم يهدف الى بيان الى اي مدى يميل الشخص الى قيمه او اكثر من هذه القيم فالافراد مختلفون في درجه انجذابهم الى احدى هذه القيم .
  - قد نجد شخص يركز على الجانب الديني واخر يركز على الجانب السياسي والثالث يركز على اكثر من قيمه ..... الخ .

### ٢- مقياس الفارق :

- اعده العالم ( برنس ) ويتألف المقياس من ٦٤ زوجا من العبارات تدور حول الاشياء قد يرى الفرد ان من الواجب عملها او الشعور بها او من غير الواجب عملها او الشعور بها . ويتألف كل زوج من الأزواج الاربع وستين من عبارتين:

- تمثل قيمه اصلية ( تقليديه )
- تمثل قيمه منبثقه ( عصريه )
- ويقوم المستجيب باختيار ٦٣ عبارته تمثل كل منها قيمه من بين ١٢٨ عبارته

وفيما يلي امثله على عبارات القياس :

| قيم منبثقه ( عصريه )                                | قيم اصلية ( تقليديه )  |
|---|--|
| ينبغي ان اعلم الاشياء التي يعملها الناس.            | - ينبغي ان اعلم الاشياء الخارجه عن المألوف .                             |
| ينبغي ان استمتع بمسرات الحياه اكثر من ابي .         | - ينبغي ان احرز مركزا اعلى مما احزره ابي .                               |
| ينبغي ان اشعر ان السعاده اهم في الحياه بالنسبه لي . | - ينبغي ان اشعر ان تحمل الالم والمعاناه امر مهم بالنسبه لي في المستقبل . |

ويضم المقياس فروعاً اربع هي :

١. اخلاقيات النجاح في العمل ( قيمه اصلية ) ويقابلها قيمه الاستمتاع بالصحه والاصدقاء ( قيمه منبثقه او عصريه ) .
  ٢. الاهتمام بالمستقبل ( قيمه اصلية ) مقابل الاستمتاع بالحاضره .
  ٣. استقلال الذات ( قيمه اصلية ) مقابل مساييره الاخرين ز
  ٤. التمسك بالخلق والدين ( اصلية ) مقابل النسبيه في ذلك .
- وهكذا فإن القيم تعتبر محددا مهما للادراك وتشير الدراسات الى ان القيم تمثل جانبا محوريا واساسيا من الشخصيه .

#### تاسعا : القيم والانماط السلوكيه

- تشكل غالبيه الجماعات مجموعه من القواعد او الانماط السلوكيه التي تحكم بها سلوك اعضائها وتمثل الاطارات المرشده لما هو مقبول وما هو غير مقبول وتعتمد القواعد او الانماط السلوكيه على القيم .
- فقيم المجتمع تؤثر بشكل كبير في اظهار مجموعه القواعد وتشكيلها بطريقه متوافقه ومنسجمه مع تلك القيم .
- ويمكن تقسيم القواعد السلوكيه الى قواعد عامه او شعبيه وقواعد راسخه او حضاريه ومحظورات او محرمات وتوجد علاقته وثيقه بين القيم والقواعد والانماط السلوكيه .
- وخلصه القول : ان هذي القواعد او الانماط السلوكيه تعتبر مرشده للسلوك ونتاجه عن الاتفاق في العمل الاجتماعى .
- ويشير هذا الاتفاق الى مشاعر الجماعه تجاه ما هو مرغوب فيه او العكس .

#### عاشرا : القيم واخلاقيات العمل

- توجد علاقته وطيبه بين دراسه القيم السائد في المنظمه واخلاقيات العمل فيها وهناك بعض القيم التي يفضل وجودا لدى الافراد العاملين مثل : قيم اجتماعيه وقيم تنظيميه وقيم مهنيه وقيم شخصيه .
- والغالبية من المنظمات ترغب بأن يتوفر للعاملين فيها حد اعلى من القيم المتعلقه بأخلاقيات العمل لكن الوصول الى الوضع الامثل غايه صعبه المنال او الادراك .
- وهناك مجموعه من العوامل التي تؤدي الى تردي القيم المتعلقه باخلاقيات العمل داخل المنظمات نذكر منها

(٧ عوامل هي ) :

- ١- سيطره العشائريه والقرابه والولاءات والحزبيه على العلاقات الاجتماعيات والتنظيميه .
- ٢- وجود التمييز في معاملته الموظفين .
- ٣- تعقد الاجراءات وكثرة القوانين والانظمه والتعليمات المرتبطه بانجاز المعاملات .
- ٤- عدم توفر القدوه الحسنه للموظفين داخل العمل وخارجته .
- ٥- تردي الاحوال الاقتصاديه في المجتمع ولدى الموظفين .

٦- ضعف الهياكل العظميه وضعف القيادات الاداريه بما في ذلك ضعف الرقابه والاجراءات التأديبيه الرداعه.

٧- ضعف برامج التدريب والتأهيل المتعلقة بأخلاقيات العمل .

**بعد دراسته موضوع القيم يمكن ان نستخلص النقاط التاليه :**

- ان دراسه القيم تبدو امرا مهما في جميع ميادين الحياه الاقتصاديه والسياسيه والاجتماعيه ....الخ
- ان جميع التعريفات للقيم تشير الى انها اداة لدفع الفرد الى اتباع سلوك معين يعتمد على مدى الاعتقاد بما هو متبع بالمجتمع كالعلاقات والاتجاهات والعادات ....الخ
- القيم ليست صفات طبيعيه او غيبيه ، بل هي ظواهر اجتماعيه لا تتصف بالثبات الدائم .
- تلعب القيم دورا اساسيا في النظم الاجتماعيه من حيث وضع القوانين والانظمه التي يجب ان يتعرف بها المجتمع .
- القيم النسبيه ولا يمكن ان تفهم الا في المجال السلوكي وفي الاطار الثقافي الذي يعيش فيه الفرد .
- ان الانسان في الواقع هو الذي يحمل القيم ويخلعها على الاشياء
- للدين دور فعال في بناء القيم لدى الافراد .