

## المحاضرة السادسة :

### السلوك الفردي في منظمات الاعمال

#### الفصل الرابع : القيم والاتجاهات .

#### الجزء الأول : القيم .

#### أولا مفهوم القيم : المقدمة

- مفهوم يوضح للفرد او الجماعه ماهو مرغوب , ويؤثر على اختيار الأهداف والأساليب وردود الأفعال .
- ينظر للقيم ايضاً على انها معايير تحدد توجهيات الفرد وتصرفاته , وهي ليست حالة مثاليه ولكنها حالة مفضلة .
- يرى البعض ان القيم ليست شيئاً مطلقاً انما هي عرضة للتاثر بالاطار الثقافي , وهي تختلف من مجتمع لآخر .
- هناك تباين في مفهوم القيم بين العلوم المختلفة .

#### يقصد بالقيم من المنظور الإداري :

مرشد او دليل للسلوك يتم من خلاله تفضيل سلوك على اخر .

معايير تحدد توجهيات الفرد وتصرفاته وتقييم سلوكياته وسلوكيات الاخرين .

- تساهم في تحديد درجة توافق الفرد مع الجماعة والاطار البيئي المحيط .
- ان القيم ليست هي الأفعال او التصرفات ولكنها تتحدد من خلال التصرفات او الأفعال
- القيم تختلف عن الاتجاهات في انها اكثر رسوخاً واكل احتمالية للتغيير .
- لا بد من التفريق بين قيم العمل وقيم الفرد الشخصية , اذ يقصد بقيم العمل قيم المنظمة , اما القيم الشخصية فهي قيم ترتبط بالفرد العامل نفسه , مع التأكيد هنا على ضرورة التوازن مابين قيم العمل وقيم الفرد .

#### ثانياً : أهمية القيم .

- تلعب القيم دوراً هاماً في تشكيل سلوكيات الافراد , فهي بمثابة الصورة المرجعية التي يعمل الفرد على التوافق معها , وعليه فأن أهمية دراسة القيم تنبع من الاتي :

1 قيم الفرد تؤثر على ادراكه للمواقف والمشاكل التي يواجهها .

- 2 تؤثر القيم الشخصية على الطريقة التي يتعامل بها الفرد مع الآخرين , فالعلاقات الشخصية تتأثر بشكل كبير بالقيم .
- 3 تسهم القيم الى درجة كبيرة في تشكيل اخلاقيات العمل حيث تحدد ماهو مقبول وماهو مرفوض في السلوكيات .
- 4 تؤثر القيم في نوعية وشكل القرارات المتخذة حيث انها تعد المرجع والاساس الذي يبني الفرد عليه قراراته .
- 5 تلعب القيم دوراً هاماً في تحديد مستوى الإنجاز المتوقع من الفرد وبالتالي تحدد مستوى الدافعية للعمل
- 6 ان التزام جماعة العمل بقيم معينة يزيد من تماسكها ويسهل من عملية التعامل معها .
- 7 هناك علاقة وثيقة بين القيم والاتجاهات حيث يتفرع عن القيم عدة اتجاهات ( مثال : قيمة واحده مثل الإنجاز يتفرع عنها اتجاه للتعاون او اتجاه للتنافس ) من جهة أخرى فإن القيم هي تحدد اتجاهات الافراد فيما يتعلق بكافة اشكال التصرفات .

### ثالثاً : مصادر القيم .

- 1 المصدر الاجتماعي : يعتبر الفرد جزء من المجتمع الذي نشأ فيه , وعلى ذلك فالقيم تتشكل وفقاً لطبيعة المجتمع .
- 2 المصدر الديني : يمثل الجانب الديني اساساً لكثير من القيم الإنسانية , فالدين الإسلامي يعد مصدراً خصباً و ثرياً للكثير من القيم بكافة أنواعها سواء كانت قيماً مادية او اجتماعية او سياسية والنظرية .
- 3 الخبرة : تستمد القيم أهميتها او ثقلها من الخبرات وممارسات الافراد , فالحرية تمثل قيمة كبيرة للفرد الذي يتعرض للحبس , مقارنة بالفرد الطليق .
- 4 منظمات الاعمال او جماعات العمل : تعد المنظمة او جماعة العمل بقيمتها وثقافتها الخاصة مصدراً هاماً من مصادر القيم , فالفرد الذي يعمل في منظمة او مع جماعة عمل يكون نمطاً سلوكياً ينسجم مع قيم العمل داخل المنظمة او جماعة .
- 5 الاسرة : تعتبر اللبنة الأولى في بناء قيم الفرد , فالشخص ينمو في اطار اسرى يتعلم منه معايير حاكمة للتصرفات توضح له ماهوا لخطأ والصواب وماهو مرفوض وماهو المقبول الى غير ذلك من الأمور التي تمثل حجر الأساس في بناء قيم الفرد .

### رابعاً : أنواع تقسيمات / تصنيفات القيم .

- 1 تصنيف سبرانجر للقيم spranger
- 2 تصنيف روكيتش للقيم rokrach
- 3 تصنيف كلوكهن للقيم kluchon

### تصنيف سبرانجر :

توصلت الدراسة التي قام بها على ان هناك ستة أنماط للقيم . تتمثل في :

1 النمط الاقتصادي

2 النمط الاجتماعي

3 النمط الديني

4 النمط النظري

5 النمط الساسي

6 النمط الجمالي .

رابعاً القيم واخلاقيات العمل :

وهناك مجموعة من العوامل التي تؤدي الى تردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل منها :

1 سيطرة العشائرية والقرابه والولاءات العائلية والحزبية على العلاقات الاجتماعية والتنظيمية .

2 وجود التمييز في المعاملة بين الموظفين .

3 تعقيد الإجراءات وكثرة القوانين والأنظمة والتعليمات المرتبطة بإنجاز المعاملات .

4 عدم توفر القدوة الحسنة للموظفين داخل العمل وخارجه .

5 تردي الأحوال الاقتصادية في المجتمع ولدى الموظفين .

6 ضعف الهياكل التنظيمية وضعف القيادات الإدارية بما في ذلك ضعف الرقابة والإجراءات التأديبية الرادعة .

7 ضعف برامج التدريب والتأهل المتعلقة بأخلاق العمل .

تلخيص : سميه صالح