

تطور النسق القيمي للمنظمة و رهانات البناء الاجتماعي

The evolution of the value system of the organization and the stakes in the social structure

د. الأمين بلخير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة- الجزائر

Dr.BELKHIR ELAMINE,D. In the sociology of the enterprise, Mohamed Boudiaf University of M'sila, Algeria

ملخص: تلنف المنظمة بما تحويه من مستويات تنظيمية مختلفة حول أنساق من القيم، فالمنظمة تستند إلى نسق من القيم قبل قيامها على مجموعة من الأدوات العلمية والبرامج، فحاجة المنظمة للاهتمام بالقيم وعناصرها الفرعية داخل كيانها التنظيمي أصبح أكثر إلحاحا من أجل تفعيل كل الطاقات المكونة لها.

وعلى الرغم من المساهمات الكبرى التي قدمها التنظيم العلمي للعمل، بتوظيفه للعقلنة في العملية الإنتاجية، إلا أن التغيرات التي طرأت على البناء الاجتماعي فرضت أشكالا جديدة للقيادة والإدارة، برزت معها القوة الدافعة التي تميز النسق القيمي وكيفية التفاف المستويات التنظيمية حوله.

هذه الورقة البحثية عبارة عن دراسة نظرية، تبحث عن المراحل التي واكبت تطور النسق القيمي للمنظمة وفق السياق السوسولوجي ورهانات البناء الاجتماعي، وكيفية بروز الأشكال الجديدة للقيادة والإدارة، في عرض تحليلي عن الطرق المثلى لقيادة الأفراد في المؤسسة بنجاحة وفعالية.

الكلمات المفتاحية: القيم الدافعة، النسق القيمي، السياق السوسولوجي، البناء الاجتماعي، الأشكال الجديدة للإدارة.

Abstract: The organization, with its different organizational levels, is wrapped around a set of values; the organization is based on a set of values before its establishment on a set of scientific tools and programs, the organization's need to pay attention to values and their sub-components within its organizational entity has become more urgent in order to activate all the constituent energies. In spite of the major contributions made by the scientific organization of work, by employing rationalization in the production process, the changes that have occurred in the social structure have imposed new forms of leadership and

management, with it emerged the driving force that characterizes the value system and how the organizational levels revolve around it.

This research paper is a theoretical study, looking for the stages that accompanied the development of the value system of the organization according to the sociological context and the stakes of the social structure, and how the new forms of leadership and management emerged, in an analytical presentation on the best ways to lead individuals in the organization efficiently and effectively.

Key words: Driving values, Value system, Sociological context, Social construction, New forms of management.

مقدمة:

يعتبر المجتمع الإنساني بمثابة بناء معياري، يمثل له الأفراد، ويتميز بالقوة والتأثير، هذا البناء المعياري يحتوي على صور الحياة الاجتماعية، ولا يعني هذا أن البناء المعياري أمراً مجرداً من التصورات الجافة، بل إنه في الحقيقة ينطوي على عوامل محرّكة، وتشكل القيم البناء المعياري داخل المجتمع فهي تسمو عن حقيقة الأفراد وتفرض عليهم الخضوع إليها، فإذا نظرنا إلى المجتمع نظرة تحليلية فإننا نجدته يتكون من العديد من النظم الاجتماعية، كالنظام الاقتصادي والسياسي والديني والأسري، ويتجدد هذا البناء المعياري ويتغير في فترات التغيرات والتوترات الاجتماعية، وتنشأ معايير وقيم جديدة، تعكس بدورها أنواعاً جديدة من العلاقات وأنماط السلوك.

كما أن المنظمة بما تحتويه من مستويات تنظيمية مختلفة تلتف حول أنساق من القيم، فهي تستند إلى نسق من القيم قبل قيامها على مجموعة من الأدوات العلمية والبرامج، فلا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى. لقد كان الهدف من التنظيم العلمي للعمل هو الانتقال من الطرق الأمبريقية إلى الطرق العلمية المعدة والمدروسة مسبقاً، من أجل تحقيق الرفاهية للجميع سواء للعمال أو لرب العمل، فهذه الرفاهية مرتبطة بتحسين الأداء الإنتاجي لكل عنصر في العمل، وانطلاقاً من هذا كله تم وضع مجموعة من الافتراضات اعتبرت أسس التنظيم العلمي للعمل التي ميزت المرحلة الثانية من تطور العمل الصناعي على وجه الخصوص، لكن مع تطور سياق البناء التنظيمي تأكد للممارسين أن كفاءة المنظمة في مواجهة مشاكلها مع المحيط الخارجي أو المحيط الداخلي، لا يتوقف على حداثة تكنولوجيتها وعلى دقة بنيتها التنظيمية أو على حسن اختيارها لاستراتيجيتها، بل يتوقف على قدرة هذا التنظيم الاجتماعي على إنتاج نسقه القيمي الذي يؤهله لخلق الاندماج والانسجام، وتعبئة الموارد البشرية التي يتوفر عليها من أجل حل المشاكل التي تواجهه، إن هذا الانتقال إلى الاهتمام بالنسق الثقافي ليس فقط استبدالاً لتقنية تسييرية بأخرى، بل إن العملية أعمق من ذلك، تتمثل بالاعتراف العلمي بأهمية ودور النسق الاجتماعي بما يتضمنه من علاقات اجتماعية وما ينتج من قيم ومعايير وأنماط للسلوك في حياة المنظمة.

من خلال هذا الطرح سيتم في هذه الدراسة، إبراز القوة الدافعة التي تميز القيم وكيفية التفاف المستويات التنظيمية حول أنساق من القيم، كما سيتم الإشارة إلى تطور النسق القيمي للمنظمة بصفة متلازمة وفق السياق السوسولوجي المتسارع للبيئة الخارجية ورهانات البناء الاجتماعي.

وللإحاطة بكل الجوانب المتعلقة بالموضوع، نتعرض إلى المساهمات الكبرى التي قدمها التنظيم العلمي للعمل بتوظيفه للعقلنة في العملية الإنتاجية، والتغيرات التي طرأت على البناء الاجتماعي الذي فرض أشكالاً جديدة للقيادة والإدارة.

لتكامل هذه الدراسة بتقديم لأهم النتائج المحصلة في عرض تحليلي للأشكال الجديدة للقيادة والإدارة، التي تبحث عن الطرق المثلى لقيادة الأفراد في المؤسسة بنجاحة وفعالية.

من خلال هذا التقديم يمكن أن نطرح التساؤل التالي: ما هي المراحل التي واكبت تطور النسق القيمي للمنظمة وفق السياق السوسولوجي ورهانات البناء الاجتماعي، وكيف مهدت هذه السيرورة التاريخية لبروز الأشكال الجديدة للقيادة والإدارة؟

I. المنظور السوسولوجي للقيم:

1. مفهوم القيم:

عندما نتطرق إلى القيم من خلال تراث العلوم الاجتماعية نجد اتساعاً كبيراً لهذا المفهوم، حيث فسرت تفسيرات عديدة، فقد كانت النظرة إليها مترددة بين الاتساع والتشديد والتضييق والانتشار، وقد أشار و" ليامز" إلى ذلك بقوله: " مفهوم واسع و شامل له ميزة الجذب والانتباه لإمكانية وجود عناصر قيمية في كل أنواع السلوك الفطرية أو التلقائية " (البيومي، 2004، ص 107)

أما المختصين في علم الاجتماع فقد تطرقوا لمفهوم القيمة، على أنها حقائق أساسية ضمن البناء الاجتماعي، فمن وجهة النظر السوسولوجية تمثل عناصر مشتقة من التفاعل الاجتماعي، مما أكسبها أهمية واضحة ضمن النظرية والبحث السوسولوجي، و من العلماء الذين تطرقوا إلى تعريف القيمة نجد كل من كلاهون وبارسونز، فالأول يرى بأنها: "تصور واضح أو مضمّر يميز به الفرد أو الجماعة، ويحدد المرغوب فيه بحيث يسمح لنا بالاختيار بين الأساليب المتغيرة للسلوك والوسائل والأهداف الخاصة بالفعل"، أما "بارسونز" ومن خلال كتابه "النسق الاجتماعي القيمي" فإنه يرى بأنها: "عناصر مشتقة من النسق الرمزي المشترك، وتعتبر معياراً أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف، فكأن القيم هنا تمثل معايير عامة وأساسية يشارك فيها أعضاء المجتمع وتساهم في تحقيق التكامل وتنظيم أنشطة الأعضاء" (داود، 2010، ص 59).

ويرى "رانتب عاشور" بأنها: "مجموعة الأفكار والاهتمامات التي يكونها الفرد من خلال تجاربه المتنوعة والعلمية في المجتمع، آخذة صفة معيارية لتصرفاته ولها صفة إيجابية وشرعية للحكم على سلوكياته في المجتمع".

ويرى "توماس" و "زنانيكي" بأنها: "أشياء تحمل معنى لأعضاء جماعة ما، بحيث يصبح هذا المعنى موضوعيا ودافعا يوجه نشاط هؤلاء" (رتيمي، 2009، ص 258).

2. مصادر القيم:

تنقسم القيم الاجتماعية حسب الباحثين والمتخصصين إلى قسمين على أساس المنبع وعلى أساس الإلزام، فحسب مصدرها تنقسم إلى قيم دينية وأخلاقية وقانونية أما من حيث إلزامها فتقسم إلى قيم إلزامية و تفضيلية ومثالية (عدمان، 2007، ص 770).

طرحت عدة وجهات نظر حول مصادر القيم، فهناك من يرى أن الفرد هو مصدر القيمة، وهناك من يرى أن متوسط الأغلبية من الأفراد هو مصدرها، وقد رفض "دوركاييم" الرأي الأول والثاني وطرح رأيا ثالثا، هو أن المجتمع هو مصدر القيم، وأكد أن هذا الطرح يقدم تقديرا موضوعيا لأن التقدير أصبح جمعيا (البيومي، 2004، ص 20).

ومنه فإن الإنسان لا يستطيع العيش منفردا بل يعيش في جماعة، ولكل جماعة نظام اجتماعي يضيف أنماطا من السلوك ووجهات نظر في الثقافة، و منه يضيف الإنسان على نفسه بعض الافتراضات والاعتقادات، وكذلك بعض أنماط السلوك والعلاقات من أجل خلق طريقة خاصة به، و توجيه سلوكه طبقا لهذه الافتراضات التي تختلف من ثقافة لأخرى، وتنتقل من جيل لآخر، فهي التي تنظم الدوافع والوظائف الإنسانية للسلوك طبقا للاعتقادات الخاصة بكل جماعة، وتعمل الثقافة من خلال النظم الاجتماعية داخل النسق الاجتماعي ككل على توجيه السلوك الاجتماعي من خلال التفاعل بين أعضائه.

3. المدلول المعرفي للنسق القيمي:

أ. النسق القيمي:

إن الحديث عن القيم عموما يدفعنا إلى إثارة مسألة الارتباط بين هذه القيم، وهي أن المستويات التنظيمية المختلفة تلتف حول أنساق من القيم، فالمنظمة تستند إلى نسق من القيم قبل قيامها على مجموعة من الأدوات العلمية والبرامج. "انبثقت فكرة نسق القيم من تصور مؤداه أنه لا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى، فهناك مدرج أو نسق هرمي تنتظم به القيم مرتبة حسب أهميتها بالنسبة للفرد أو الجماعة" (خليفة، 1992، ص 61).

وكمدخل لتحديد مفهوم النسق يرى "كوتون" (Cotton.W) أنه "ما دام الناس يضعون الأشياء والأفكار والأفعال طبقا لمقاييس المرغوب والمسموح، ويتركون أفعالا أخرى في مقابلها، طبقا

للمرفض والمستهجن، فإن النتيجة هي أنهم يستجيبون لنسق قيمي" (الفيفي، 2006، ص 24)، ومن بين الأوائل الذين أشاروا إلى هذا المفهوم "ماكس فيبر" حيث بين أن "نسق القيم يلعب دوراً محورياً في النظام الاجتماعي الذي لا يوجد فيه نسق اجتماعي شامل ومتناسك، بدليل وجود تباين قيم بين فرد وآخر، وبين فرد في ساحة التفاعل الاجتماعي وبين فعل وسلوك رجل الدولة" (البياتي، 2005، ص 116).

هذا الرأي يفصح على أن للنسق القيمي دور مهم في النظام الاجتماعي، وأن هذا النسق متباين بين أفراد هذا النظام بحسب مركزه الاجتماعي، في نفس سياق ارتباط نسق القيم بالمجتمع والجماعة نجد "عبد الرزاق جلبي" يؤكد على أن نسق القيم "يشير إلى القيم التي يتبناها المشاركون في النسق الاجتماعي كموجهات سلوكهم، وهذه القيم هي المسؤولة عن التوازن والوحدة، كما إنها تحقق التماسك وتمنح الفعل الاجتماعي شكلاً وتعطيه معنى" (جلبي، 2005، ص 187)، وهذا التعريف هو امتداد لرؤية الاتجاه البنائي الوظيفي، القائم على التوازن والتساند والتكامل، وضمن هذه التشكيلة تظهر القيم في نسقها كموجهات أساسية للسلوك مسؤولة عن الوحدة والتماسك، كما يؤكد المعنى السابق "محمد أحمد بيومي" الذي يجلي مواطن تشكل النسق القيمي الاجتماعي، حيث يختلف بدوره في النظام الاجتماعي حيث يعرف نسق القيم على أنه "المعايير والبادئ التي يتمسك بها المجتمع أو أغلب أعضائه" (البيومي، 2006، ص 78).

ويقصد بها أيضاً مجموعة قيم الفرد أو المجتمع مرتبة وفقاً لأولوياتها، وهو إطار على هيئة سلم تدرج مكوناتها تبعاً لأهميتها (سيد عبد اله، 2001، ص 372)، وهذا يعني أنه لا توجد قيمة منعزلة بل كل القيم مرتبطة ومنتظمة ومرتبطة لتشكل في مجملها نسقاً قيمياً أو كما تسمى كذلك بمصفوفة القيم أو منظومة القيم لدى الفرد أو المجتمع.

ب. وظائف النسق القيمي:

القيم كمعايير لتوجيه السلوك:

- تقودنا إلى اتجاهات محددة فيما يتعلق بالقضايا الاجتماعية؛
- تقودنا إلى تفضيل إيديولوجية سياسية أو دينية معينة؛
- تحدد الطريقة التي نقدم بها أنفسنا للآخرين أو نقبل بها الآخرين؛
- تعتبر معايير للحكم والتقييم؛
- تستعمل من أجل إجراء المقارنة بين الأفراد؛
- تستعمل كمعايير من أجل الإقناع والتأثير على الآخرين، فنعرف أن القيم تستحق أن تؤثر أو تتأثر بها، وعن طريق قيم الشخص نحكم على سلوكاته واعتقاداته واتجاهاته؛

- القيم تخبرنا كيف نبرر أفعالنا غير المقبولة (العزة، 2006، ص 148).

القيم كمخطط لحل الصراعات واتخاذ القرارات: في أي موقف من المواقف يستثار هرم قيمي وليس قيمة واحدة، وهنا يدخل الفرد في صراع من أجل اختيار القيمة المناسبة من بين مجموع القيم لديه، كما أن هذا الاختيار يخضع أيضاً لظروف داخلية وخارجية خاصة به، وعلى هذا الأساس فقط يكون التفضيل بين القيم عملية ذات خصوصية فردية وتقييم المجتمع، فيعمل خلال ذلك الفرد على القبول بقيمة وطرح أخرى، لتصبح القيم مخطط لحل الصراع وقاعدة لاتخاذ القرار.

الوظيفة الدافعية للقيم: القيم باعثة لطاقات العمل ودافعة للنشاط، ومتى تكونت القيم المرغوب فيها لدى المرء، فإنه ينطلق إلى العمل الذي يحققه وتكون بمثابة المرجع أو المعيار الذي نقيم به هذا العمل لنرى مدى تحقيقه لها (الشافعي، 1971، ص 371)، فمثلاً القيم الأدائية تعمل على بلورة أنماط من السلوك تستخدم كوسيلة لتحقيق غاية أو أهداف مرغوبة، أي أن القيم الوصلية توصلنا إلى قيم نهائية لتحقيق الغاية المقصودة، ولهذا فإن القيم تمثل قوة دافعة للعمل ما إن تشبع بها العامل، وينتج عنها احترام الوقت والأداء المتقن والإخلاص فيه.

والأهم من كل ذلك التوافق النفسي والاجتماعي مع جماعة العمل وكذا البيئة الداخلية للمؤسسة، والابتعاد بصورة أو بأخرى عن ظاهرتي الاعتبار وعدم التوافق التنظيمي.

II. تطور البنية الاجتماعية للمؤسسة:

1. نشوء وتطور المؤسسة:

حتى نستطيع أن نفهم ونحلل الظاهرة السوسولوجية التي تختزنها المؤسسة، علينا أولاً وقبل كل شيء أن نفهم كيف نشأت وتطورت هذه المؤسسة، حتى أصبحت بنية اجتماعية جديدة مستقلة بذاتها عن التنظيمات الاجتماعية الكلاسيكية كالقبيلة أو العائلة، ولها مميزاتها الخاصة بها، فنشوء وتطور هذه المؤسسة الحديثة مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالثورة الصناعية وتطور العمل الصناعي وأشكاله التنظيمية، فبذلك تعتبر العلامة المميزة للمجتمع الصناعي الحديث كما حدده "ريمون آرون" والذي عرفه بها بحيث يقول: "أن المجتمع الصناعي هو الذي تقوم فيه عمليات الإنتاج في مؤسسات أقيمت لهذا الغرض مثل شركة رينو (Renault) وسيتروين (Citroën)" (أرون، 1983، ص 75) فنلاحظ من هذا التعريف أن هناك مجموعة من الخصائص أصبحت تميز المؤسسة وهي (أرون، 1983، ص 75-76):

- أن المؤسسة الاقتصادية أصبح لها كيانات مستقلة ومنفصلاً كلياً عن العائلة؛

- أن المؤسسة الاقتصادية أصبحت تستعمل وتطبق تقسيم العمل بشكل مبتكر وجديد؛

-إن المؤسسة الاقتصادية الصناعية أضحت تقتضي أن يكون هناك تراكم لرأس المال وأن يعمل كل فرد على تجديد وجمع رأس مال كبير في كل دورة اقتصادية؛

-كما أن المؤسسة الاقتصادية الصناعية من أجل أن تحقق تراكم لرأس المال أصبح من المفروض عليها أن تدخل في منطقها التسييري، الحساب العقلاني بالربط بين الوسائل والأهداف أي اختيار الوسائل الأقل تكلفة للأهداف المسطرة؛

-أن المؤسسة الصناعية أصبحت تقتضي حشد عدد كبير من اليد العاملة، مما يمهّد ل طرح إشكالية تسيير العلاقات في المجال الإنتاجي؛

يتبين لنا من هذه الخصائص التي ذكرناها بأن المؤسسة الصناعية أصبحت تشكل نظاما اجتماعيا جديدا يختلف من حيث الشكل والأهداف عن التنظيمات الاجتماعية التي كانت قائمة قبل الثورة الصناعية التي عرفتها أوروبا في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر ميلادي، وليس هذا فحسب بل أدت إلى الفصل الكلي والنهائي للجانب الاقتصادي على النسيج الاجتماعي في مرحلة أولى، ثم أصبحت فيما بعد هي نفسها منتجة ل بناء اجتماعي له هويته الخاصة ومن هنا أصبحت موضوعا للملاحظة السوسولوجية.

2. تطور تنظيم العمل (Jaques et Perrin, 1986, N°1) :

ارتبط تطور العمل الصناعي بالتغير في طبيعة التكنولوجيا المستعملة والأهداف التي تقف وراء ذلك، فالتغيير في طبيعة الآلات المستعملة يؤدي إلى ظهور مهن جديدة أو تخصصات جديدة في العمل الصناعي، ففي المرحلة الأولى من ظهور العمل الصناعي كان تنظيم العمل بالمفهوم الحديث غائبا، إذ أن العملية الإنتاجية للعامل المهني تتوقف في الأساس على مهارة وإرادة هذا الأخير في تحقيق المستوى الإنتاجي المرغوب، فكان هو المسؤول الأول والأخير عن العمل الذي يقوم به، من حيث طريقة تنفيذ العملية الإنتاجية وفق المنهجية التي تعلم بها مهنته ومن حيث ريثم العملية الإنتاجية، فرب العمل في هذه الحالة كان تابعا لإرادة المهني، فهذا الأخير لم تكن أمامه إلا طريقة واحدة من أجل حث العامل على الرفع من الوتيرة الإنتاجية وهي التحفيز المادي، أي ربط أجرة العامل بعدد القطع المنتجة والعامل الذي يريد أن يرفع أجرته ليس بالرفع من الإنتاجية وإنما بمضاعفة سعر أو ثمن القطعة المنتجة أو زيادة تسعيرة ساعة العمل، فكان الصراع في كل المرحلة يدور بين رب العمل والعامل حول هذه النقطة، فأرباب العمل لم يتفطنوا لطبيعة الخلل الموجود على أنه مشكل تنظيمي، ففريدريك تايلور (F.W.Taylor) هو أول من تقطن إلى هذه القضية، ورأى أن تراجع معدلات الإنتاج بسبب تماطل وتكاسل العمال المهنيين لا يرجع لتقاعس رؤساء فرق ورشات الإنتاج للقيام بواجبهم الانضباطي، بل يرجع لغياب تنظيم علمي للعمل يجعل العامل تابع وخاضع له، أي تنظيم ينزع كل مبادرة للعامل.

في الحقيقة إن "تايلور" كرّس كل جهده وخبرته المهنية والعملية للإجابة على الأسئلة النظرية التالية:

-ما هي الطريقة المثلى أي الناجعة والفاعلة التي يستطيع بها العامل أن يتعامل بها مع الآلة؟

-ما هي الطريقة التقنية الناجعة التي يستطيع العامل أن ينفذ بها عمله؟

-كيف نستطيع أن نحقق السرعة المطلوبة في تنفيذ العامل لدوره الإنتاجي؟

فلاحظ من هذه الإشكالية التي انطلق منها "تابلور" في بحثه على تنظيم جديد للعمل تحكمه الدوافع التالية:

-مكافحة التذير، والتذير المقصود هنا هو ذلك التذير الخفي الذي يصعب قياسه والمتمثل في العمل الإنساني، الناتج عن التكاثر والتماثل والتعاضد في أداء الدور الإنتاجي بالسرعة المطلوبة.

-السعي وراء تحقيق النجاعة لأنه كان الاعتقاد في المرحلة الأولى من ظهور العمل الصناعي أي المرحلة المهنية، أن تحقيق النجاعة والكفاءة الإنتاجية يتطلب البحث عن الرجل الجيد أو الماهر في العمل سواء لتنفيذ العملية الإنتاجية أو لقيادتها.

3. مبادئ التنظيم العلمي للعمل (Schied, 1990, PP 85-86) :

وضع "تابلور" مجموعة من الافتراضات العلمية قبل إجراء دراسته في شركة بتلهام لصناعة الحديد، وذلك عندما لاحظ وجود عمال ممتازين لهم معدلات إنتاجية كبيرة وآخرون إنتاجية أقل بكثير من زملائهم، وانطلاقاً من هذا كله وضع تابلور المبادئ الأساسية للتنظيم العلمي للعمل والمتمثلة فيما يلي (أبو النيل، 1985، ص 39-41):

-إن الدراسة العلمية للعمل لا بد أن تكون من مهام فرقة علمية متخصصة داخل المصنع، وليس من اختصاص عمال الإنتاج أنفسهم لأن عملية دراسة العمل يتطلب الوقت والجهد الكبيرين، وعليه لا بد من استحداث داخل كل ورشة إنتاج هيئة خاصة تقوم بدراسة وتحديد:

■ العمليات التنفيذية للعمل الأكثر اقتصادية من حيث ربح وقت تنفيذ العمليات الإنتاجية.

■ تحديد كمية العمل التي يجب على كل عامل أن ينتجها.

■ تحديد كذلك الزيادة الأجرية المقابلة لكل زيادة في الإنتاجية.

-اختيار العمال وتوظيفهم لا بد أن يكون حسب مؤهلاتهم البدنية والنفسية والذهنية، وتدريبهم على المهام التي سيقومون بها.

-لا بد من إقامة التعاون بين المسيرين أو الإدارة والعمال لأن الإدارة عليها مسؤولية العمل، والعمال عليهم العمل.

-وضع الأدوات المناسبة للعمل التي بدورها معدة ومدروسة مسبقا من طرف مختصين في التنظيم.

III. البناء الاجتماعي كمحدد للنسق القيمي:

1. النسق القيمي في المنظمة:

لقد ميز كل من " كاتر و كاهن " بين مجموعتين من القيم في المنظمات، وهي القيم الأخلاقية والقيم النفعية (البراغماتية)، وما تجدر الإشارة إليه هو عدم وجود فصل بين هذين النوعين من القيم، فقد نجد في المنظمة الواحدة كل من القيم الأخلاقية والبراغماتية وخاصة في المؤسسة الاقتصادية، إلا أن الغالب هو سيطرة نسق واحد من القيم وذلك حسب نوع المنظمة، ومجمل العلاقات السائدة بين الأفراد وجماعات العمل مما يؤثر على الجو الذي يسود في المنظمة، والتي تتخذ على أساسه أنماط السلوك المقننة والمتعارف عليها(قدور، 2009، ص 43).

ويمكن تلخيص القيم داخل التنظيم في أربعة أنساق من القيم في صورة زوجين متناقضين (القيم الموروثة مقابل القيم الحديثة، والقيم المحلية مقابل القيم المستوردة) وهذا التناقض القيمي له انعكاسات داخل التنظيم نوجزها في ثلاث مراحل حسب درجة التناقض وقوة الانعكاس (حاروش، 2011، ص 186):

المرحلة الأولى: صعوبة التكيف مما يؤدي بالإدارة إلى تسيير التناقضات بين القيم داخل التنظيم.

المرحلة الثانية: الفشل في التكيف من خلال ثلاث صور وهي:

-سوء العلاقات الإنسانية والتعارض بين قيم العمال وقيم الإطارات؛

-انخفاض الرضا المهني وذلك من خلال ظهور اللامبالاة وانخفاض الدافع إلى الإنجاز؛

-الإجهاد الذهني والبدني والضغط النفسية.

المرحلة الثالثة: المواجهة ولها ثلاثة أنماط أو مظاهر وهي:

-الانسحاب و ترك مكان العمل؛

-الصراع و مواجهة المواقف بالعنف؛

-تخريب وسائل العمل.

فقيم المؤسسة لا تتم فقط في خطتها بل كذلك في جميع الجوانب الأخرى مثل السياسات، الاستراتيجيات والتكنولوجيات والتقنيات التسييرية والهياكل التنظيمية والعلاقات الرسمية

والسلوكيات الفردية والجماعية، كل هذه تعكس بشكل أو بآخر القيم المرجعية للمؤسسة ومن هذا المنطلق يمكن فهم المؤسسة وكل ما يتعلق بها (بن عيسى، 2011، ص 81).

2. النسق القيمي العقلاني:

من خلال ما قدمه **تايلور** من إشكاليات وافتراضات واستخلاص نتائج التجربة وتعميمها، نستنتج أننا أصبحنا أمام تفكير علمي جديد يقوم على الملاحظة والتسجيل وترتيب الحوادث ثم تحليلها، من أجل الخروج بالقانون لتعميمه فهذا النسق يمثل مجهودا كبيرا أساسه عقلنة العمل الصناعي.

إن المساهمة الكبرى التي قدمها "**تايلور**" للعمل الصناعي وللمؤسسة الصناعية الحديثة، هو الوصول إلى قناعة بأنه لا يمكن أن يكون تنمية اقتصادية وصناعية بدون عقلنة للعملية الإنتاجية عن طريق تنظيم علمي للعمل، وبذلك أصبح هذا التنظيم العلمي عملية تاريخية ولازمة لكل حركة تنموية، فلا يمكن إقامة أي نشاط اقتصادي إنتاجي دون التفكير في الطريقة والمناهج التنظيمية اللازمة له، انطلاقا من مبادئ التنظيم العلمي للعمل التي وضعها تايلور، لكن الحدة والصرامة التي أصبحت تطبق بها هذه المبادئ جعلت منها تعرف صعوبات كبيرة أدى ذلك في نهاية المطاف إلى النتيجتين التاليتين وهما:

- رفض ومعارضة شديدة للإفراط في الاستعمال الفطيع لتقسيم العمل وتجزئته.

- رفض كل شكل من أشكال العقلنة المقترحة من طرف المهندسين والمختصين التقنيين في تنظيم العمل، لأن هؤلاء المهندسون تجاهلوا كليا حاجات الإنسان ودوافعه، فهذا الرفض والاحتجاج هو في الحقيقة رفض لإطار فكري أو توجه علمي لم يستطع أن يدمج في خطابه العلمي العوامل الإنسانية التي كان يرى بأنها مشوشة وغير علمية ولا يمكن الاعتياء بها، وهنا بدأ هذا الإطار العلمي الذي كان يشكل مرجعية لكل عملية تنظيمية يعرف التراجع، وظهور إطار علمي آخر لم يكن له أي حظوة أو نفوذ في مجال التنظيم، هذا الإطار العلمي له افتراضات أساسية مخالفة تماما للإطار العلمية المرجعية التي ينطلق منها المهندسون، الذين تجاهلوا إنسانية الإنسان وجعلوا منها رقما غير مؤثر في المعادلة التنظيمية.

3. النسق القيمي والمدرجات الإنسانية:

انطلق المتخصصون النفسانيون في تصورهم التنظيمي من حاجات الإنسان ورغباته، فهذا التحول في تصور العملية التنظيمية ومبادئها هو في الحقيقة انتقال من تخصص علمي إلى تخصص آخر، أي من المهندسين إلى علماء النفس الصناعي، فالمقاربة النفسية أصبحت لها حقلها النظري الخاص بها ومصطلحاتها الخاصة، وارتكازاتها الإيستمولوجية والنظرية المتعلقة بها في تناولها لقضايا التنظيم ومشاكل العملية الإنتاجية، فعوض مصطلحات تقسيم العمل ودراسة الحركة والزمن والطرق التقنية لتنفيذ العمل، أصبح خطابا جديدا يروج ويتبنى أشكالا ومناهج تنظيمية جديدة للعمل تقوم على تلبية حاجات الفرد في العمل، وهذا ما يعتبر تحولاً تاريخياً في

النسق القيمي داخل المنظمة، هذا التوجه كان يعمل على إدخال إصلاحات على التنظيم التaylorي يؤدي في النهاية إلى انفتاح وانسراح نفسية الفرد على العمل في المجال الإنتاجي، ويترجم ذلك حسب زعمهم إلى سلوكات أكثر تعاونية وأكثر إنتاجية، فظهرت نظريات الحاجات "لماسلو" (Maslow)، رغم أن نظرية الحاجات لماسلو تخلصت من التصور التقني لتنظيم العمل الذي جاء به تايلور إلا أنها لم تستطيع أن تتخلص من التصور الميكانيكي في ربطها ما بين المسبب والنتيجة.

كما يقول "فيليب بيرنو" (Ph. Bernoux) في انتقاده لنظرية ماسلو، عندما ترجع هذه النظرية كل المطالب التي يعبر عنها الأفراد داخل المؤسسة إلى عامل الحاجة فقط، فإنها تجاهلت عناصر أخرى في تحريك وتوجيه السلوك الإنساني مثل العقلنة الاقتصادية، والاستراتيجية الفردية ومجموعات العمل (Bernoux, 1985, P 80).

4. النسق القيمي والقيادة الموقفية:

إن إسهامات ماسلو فتحت الطريق لتصورات نظرية أخرى في مجال تنظيم العمل وخاصة نظرية "دوقلاس ماك قريغور" (Do. Mac Gregor)، فهذا الأخير في محاولته لوضع نظرية حول الإدارة العملية والقيادة (La direction)، أي البحث عن الطريقة الصحيحة والمثلى لقيادة الأفراد في المؤسسة بنجاحة وفعالية، قام بإجراء دراسة ميدانية قارن فيها بين برامج التكوين الذي تلقاه المسيررون لبعض الشركات الأمريكية الكبرى، ومدى تأثير هذا البرنامج التكويني عليهم في عملية تسيير العمال داخل المجال الإنتاجي، فتوصل في نهاية الدراسة إلى أن هذا البرنامج الذي تعلمه هؤلاء المسيررون في المدارس العليا للتسيير، ليس له أي تأثير على سلوكياتهم القيادية بحيث أن المسيررين الجدد بمجرد التحاقهم بالمؤسسات التي يعملون فيها، يغيرون من سلوكياتهم وعفلياتهم ليس وفق ما تعلموه في المدارس العليا بل وفق سياسة الإدارة المطبقة في الميدان، وهذه السياسة مبنية في واقع الأمر على افتراضات معينة حول الطبيعة البشرية والسلوكات المترتبة عنها، والتي لخصها في مبادئ عامة أطلق عليها بنظرية (X) وهي:

- أن الأشخاص لهم كره طبيعي للعمل؛

- بسبب هذا الكره الطبيعي للعمل، يجب على الإدارة في هذه الحالة أن تجبر وتراقب وتهدد بالعقوبة؛

- إن الفرد العادي يفضل أن يكون مقادا Dirigé ويرغب في تجنب المسؤولية، وطموحاته ضعيفة وكل ما يرغب فيه هو تحقيق الأمن في العمل أو الأمن في المحافظة على العمل؛

فهذه القيم والمبادئ هي التي توجه السلوك القيادي للمسيررين الجدد، لأنها سياسة عامة متبعة من طرف الإدارة وليس ما تعلموه في مدارسهم، وهنا كما نلاحظ أن مضمون البرنامج التكويني ليس

هو الذي له تأثير بل القناعات الشخصية للمكونين والمسيرين داخل المؤسسة، فالمسيرين الجدد ليس لهم إلا اتباعها حتى يحافظوا على مناصبهم القيادية في المؤسسة.

ولكن "ماك قريفور" وضع مبادئ جديدة مناقضة تماما لنظرية (X) وأطلق عليها نظرية (Y) وتقوم على المبادئ التالية:

-أن العمل يكون مصدرا لرضا العمال؛

-ولهذا يجب تأسيس نمطا تسييريا يقوم على الإدارة بالأهداف؛

-الأفراد لهم القدرة على الخلق والإبداع؛

-إن القدرات والإمكانات الحقيقية للأفراد ليست كلها مستغلة؛

نلاحظ أن نظرية (X) و (Y) جعلت من القيادة داخل المؤسسة موقفية أي تتغير حسب القناعات الشخصية للقائد.

5. النسق القيمي والمتطلبات القيادية:

أرادت مدرسة العلاقات الإنسانية على اختلاف نظرياتها أن تضع أشكالا جديدة للقيادة والإدارة، تقوم في الأساس على إيجاد الصيغة المثلى التي تضمن من جهة الشرعية للقواعد العقلانية وتعترف من جهة ثانية بإنسانية الإنسان في العمل، فالمبادئ العامة التي جاءت بها هذه المدرسة غيرت نوعا ما من صفة القائد الجيد التي كانت تحبزه التايلورية، والذي لا بد أن يعمل على تطبيق القوانين والقواعد التنظيمية المعدة بكل دقة وصرامة، فالقائد الجيد بالنسبة لها هو الذي يستطيع:

-الحفاظ على مبادئ التنظيم العلمي.

-يسمح لإنسانية الفرد في العمل أن تعبر عن نفسها، بواسطة خلق فرص الاتصال التي يبقى حسبها على أنه غير رسمي.

أي أصبح من مهام القائد الجديد أن يعترف بالحاجات الفردية للعامل، بشرط أنها لا تخل بالضوابط الأساسية والعقلانية، فالقائد عليه أن يتصرف بعاطفة ومودة في علاقته مع عماله لكن مع التطبيق التام للقواعد الأساسية أو ما يسمى بالنمط الأبوي للقيادة الذي يتميز بالخصائص التالية:

-التحفيز يقوم على أساس المكافأة ثم العقوبة، وليس على أساس التخويف والتهديد بالعقوبة كما هو الحال في التايلورية.

-السماح للعمال باتخاذ قرارات العمل البسيطة، والتي ليس لها تأثير على السير الحسن للعمل ولا على المنتج.

-كما أن الاتصال الصاعد من الأسفل إلى الأعلى ممكن، لكن بشرط أن يتم تصفيته قبل أن يصل إلى القمة.

-السماح بتكوين مجموعات عمل غير رسمية، بشرط أن لا تكون لها اتجاهات عدائية إزاء تحقيق أهداف التنظيم.

خاتمة:

إن التحول المستمر في تصور العملية التنظيمية ومبادئها، هو في الحقيقة انتقال من تخصص علمي إلى تخصص آخر أي من المهندسين إلى علماء النفس الصناعي وعلماء الاجتماع، فالمقاربات النفسية والسوسولوجية أصبح لها حقلها النظري الخاص بها، ومصطلحاتها الخاصة وارتكازاتها الإستيمولوجية والنظرية المتعلقة بها في تناولها لقضايا التنظيم ومشاكل العملية الإنتاجية، فعوض اعتمادها على مصطلحات تقسيم العمل ودراسة الحركة والزمن والطرق التقنية لتنفيذ العمل، أصبح يساير العملية الإنتاجية خطاب جديد يروج ويتبنى أشكالاً ومناهجاً تنظيمية حديثة للعمل، تقوم على تلبية حاجات الفرد في العمل، وتحليل عميق للعلاقات الارتباطية في المؤسسة، تعكس بشكل أو بآخر القيم المرجعية التي تتبناها، وهذا ما يعتبر تحولاً تاريخياً في النسق القيمي داخل التنظيمات المعاصرة، يفرض على مسيرتها أن يفهموا أبعادها وعناصرها الفرعية لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمة، ونجاح أي مؤسسة منوط باستيعاب وتبني ملامحة سوسولوجية من أجل مواكبة تطور البنية الاجتماعية للمؤسسة الحديثة، واستخلاص النسق القيمي الملائم والدافع نحو التغيير الإيجابي.

نتائج الدراسة: خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، نوجز أهمها في:

-تعبير القيم عن الأفكار والاهتمامات التي يكونها الفرد من خلال تجاربه المتنوعة في المجتمع، وهي مرتبطة ومنظمة ومرتبطة لتشكل في مجملها نسقاً قيمياً أو منظومة القيم لدى الفرد أو المجتمع؛

-تمثل القيم قوة دافعة للعمل عند تشبع العمال بها، كما تدعم التوافق النفسي والاجتماعي للفرد مع جماعة العمل، والابتعاد عن ظاهرتي الاغتراب وعدم التوافق التنظيمي؛

-تلتف المستويات التنظيمية حول أنساق من القيم، فالمنظمة تستند إلى نسق من القيم قبل قيامها على مجموعة من الأدوات العلمية والبرامج؛

-لا تتم قيم المؤسسة في خطتها فقط، بل في جميع الجوانب مثل: السياسات، الاستراتيجيات والتكنولوجيات والتقنيات التسييرية والهياكل التنظيمية والعلاقات الرسمية والسلوكيات الفردية والجماعية؛

-يتطور النسق القيمي للمنظمة بصفة متلازمة وفق السياق السوسولوجي المتسارع للبيئة الخارجية ورهانات البناء الاجتماعي؛

-إن المساهمة الكبرى التي قدمها التنظيم العلمي للعمل هو الوصول إلى قناعة بأنه لا يمكن أن يكون تنمية اقتصادية وصناعية بدون عقلنة للعملية الإنتاجية؛
-فرضت السيرورة التاريخية وتغيرات البناء الاجتماعي، أشكالاً جديدة للقيادة والإدارة تبحث عن الطريقة الصحيحة والمثلى لقيادة الأفراد في المؤسسة بنجاحة وفعالية؛
-الأشكال الجديدة للإدارة تقوم في الأساس على إيجاد الصيغة المثلى التي تضمن الشرعية للقواعد العقلانية من جهة، وتعترف بإنسانية الإنسان في العمل من جهة ثانية.
توصيات الدراسة:

-توجيه الاهتمام بالنسق القيمي للمنظمة الذي يتمظهر في العلاقات السائدة بين الأفراد وجماعات العمل، من أجل استيعاب مستجدات البيئة التنظيمية ورهانات البناء الاجتماعي.
-لتحقيق النجاحة في المؤسسة الحديثة، يجب أن تعمل القيادة الإدارية على توظيف النسق القيمي في توجيه السلوك، واستعماله كمخطط لحل الصراعات واتخاذ القرارات.
-ضرورة الاهتمام بالنسق القيمي التنظيمي كموجه للسلوك في المنظمة، وهو القاسم المشترك بين أعضائها حيث يقوم بوظيفة الاندماج والضبط والوقاية التي هي أساس البناء التنظيمي القائم.
قائمة المراجع:

1. أبو النيل محمد السيد(1985). علم النفس الصناعي. دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع. مصر.
2. بن عيسى محمد المهدي(2011). علم الاجتماع التنظيم - من سوسولوجيا العمل إلى سوسولوجيا المؤسسة (ط1). مطبعة إمبابلاست. الجزائر.
3. البياتي خضر ياس(2008). النظرية الاجتماعية - جذورها التاريخية وروادها. دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع. القاهرة.
4. البيومي محمد أحمد(2004). علم اجتماع القيم. دار المعارف الجامعية. مصر.
5. البيومي محمد أحمد(2006). القيم وموجهات السلوك الاجتماعي. دار المعارف الجامعية. الإسكندرية.
6. جلبي بد الرزاق(2005). الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية.
7. حاروش نور الدين(2011). إدارة الموارد البشرية (ط 1). دار الأمة للطباعة والنشر و التوزيع. الجزائر.
8. خليفة محمد عبد اللطيف(1992). ارتقاء القيم - سلسلة عالم المعرفة (العدد 160) المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. الكويت.

9. داود معمر (2010). مدخل إلى علم الاجتماع (ط1). دار الطليطلة. الجزائر.
10. رتيمي فضيل (2009). المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقانة - دراسة نظرية (ط1). دار بن مرابط. الجزائر.
11. ريمون آرون (1983). المجتمع الصناعي. ترجمة و تحقيق: فكتور باسيل. دار عويدات للنشر والطباعة. لبنان.
12. الشافعي محمد ابراهيم (1971). الاشترابية العربية كفسفة للتربية (ط1). مكتبة النهضة المصرية. القاهرة.
13. عبد اله سيد معتز (2001). علم النفس الاجتماعي. دار غريب للطباعة والنشر. القاهرة.
14. عدمان رقية (2007). المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية- أطروحة دكتوراه. قسم علم الاجتماع. جامعة الجزائر.
15. العزة حسني سعيد (2006). دليل المرشد التربوي (ط1). مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. الأردن.
16. الفيافي عبد الله (2006). في نقد القيم- مقاربات تخطيطية لمنهاج علمي جديد، الانتشار العربي للنشر. لبنان.
17. قدور عثمان (2009). القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي. دار النشر جامعة منتوري قسنطينة. الجزائر.
18. Bernoux Philippe (1985). La sociologie de l'organisation. ed- du seuil. Paris.
19. Jaques Jean et Perrin Jaque (1986). Science technologie et modes d'organisation du travail - in revue sociologie du travail (n°1). Paris.
20. Schied Jean Claude (1990). Les grand auteurs en organisation. ed- dunod. Bordas. Paris.