

القيم والتنمية التنظيمية

د بشلاغم يحيى

جامعة تلمسان

ملخص

يعتبر التناول الثقافي للمنظمات عاملا أساسيا في فهم السلوك التنظيمي نظرا لما له من تأثير على فعاليتها. إن التعرف على طبيعة القيم السائدة لدى العمال يشكل قانونا تنظيميا جديدا يتمثل في حصر قيمهم المشتركة بهدف توجيهها نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

مقدمة:

كثيرا ما تركز الدراسات التقليدية حول موضوع دوافع العمل على مجموعة من العوامل ذات الصلة المباشرة بالأداء في العمل مثل طبيعة التنظيم وطبيعة الإشراف ونظام الأجور والتحفيز وغيرها من الدوافع المادية، غير أن هذه العوامل بالرغم من أهميتها البالغة قد لا تشكل لوحدها مصدرا كافيا لتحفيز العمال. إذ بالرغم من توفرها في كثير من الأحيان بشكل جيد على مستوى مختلف التنظيمات فإن مستوى الدافعية للعمل والإنجاز يبقى منخفضا، وعلى العكس من ذلك فقد تقل تلك العوامل في تنظيمات أخرى إلا أن مستويات الفعالية وتحقيق الأهداف المسطرة تكون مرتفعة لديهم، ولعل ما ذهب إليه يات- Wyatt-(محسود السيد أبو النيل، 1985) يعزز هذا الرأي حيث يرى بأن أي نظام للدفع مهما كان حجمه لن يجدي في إثارة دوافع العمال إلا إذا كانت الواجبات التي يقومون بها في وظيفتهم لها أفضلية عندهم وحبوبها. كثيرا ما تهمل نظرية الدوافع الأثر البارز لعامل تأثير القيم الثقافية على اتجاهات العمال مما يدفع بنا إلى ضرورة الاهتمام بمثل هذه المواضيع ودراستها دراسة علمية في حدود مجتمعاتنا المحلية بحكم خصوصياتها واختلافها على غيرها من المجتمعات؛ فبالرغم من وجود قيم عالمية وعمامة يمكن أن تتقاسمها مختلف الشعوب والثقافات إلا أنه تبقى بعض القيم خاصة بكل ثقافة أو مجتمع.

إن التناول الثقافي للمنظمات يمثل قانونا تنظيميا جديدا يتمثل في حصر القيم المشتركة لأعضاء المنظمة بشكل يؤثر مباشرة على فعاليتها، وبذلك تصبح للثقافة التنظيمية داخل المنظمة

دورا في تعبئة الطاقات وتوجيهها نحو بعض الأهداف الهامة وتوجيه سلوكيات الأفراد داخلها نحو معايير الفعل.

إن مثل هذا الاتجاه في الدراسات والبحوث يزداد أهمية نظرا لكون القيم تعتبر محددات أساسية للسلوك التنظيمي؛ فالسلوك الإنساني عامة يخضع لمجموعة من القيم التي تؤثر عليه وتحدد اتجاهه وهي التي تحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه، كما تحدد الصواب من الخطأ، والناقع من الضار، وهي بذلك تعتبر قوة موجبة للسلوك نحو تحقيق أهداف محددة، وإن الفهم الجيد لطبيعة تلك القيم وكيفية تأثيرها على السلوك يمكن المنظمة من توجيه تلك القوة الموجودة لدى الفرد نحو تحقيق الأهداف التي تسعى إليها من خلال دمج الحاجات الخاصة للأفراد والجماعات في نفس اتجاه أهداف المنظمة في إطار إستراتيجية مناسبة لتسيير مواردها البشرية.

1- معنى القيم:

يعتبر مصطلح القيمة من المصطلحات العلمية في دراسة الفلسفة والاقتصاد والفن وعلم الاجتماع وعلم النفس والانتروبولوجيا، حيث أن القيم تشير في معناها العام إلى الأفكار الإعتقادية المتعلقة بفائدة كل شيء في المجتمع.

يرى عبد الرزاق جبلي بأن القيم هي: « محكات ينهض عليها الاختيار والحكم والتفضيل بل هي الأسس التي يقوم عليها صنع القرارات الخاصة بأنماط السلوك في مختلف مجالات الحياة » (عبد الرزاق جبلي، 1984:132).

يرى روبين وليامز-R.williams-أن: « القيم بما يتبناها الأشخاص ويفصحون عنها في تعبيراتهم وأنماط سلوكهم واختياراتهم بين البدائل تمثل معايير أو مستويات يتم في ضوءها تقييم الأشياء والموضوعات، وحين تتحول إلى معايير للتقويم يصبح من اليسير دراستها علميا. » (علي عبد الرزاق جبلي، 1984:127)

كما تشير القيم إلى أي شيء يعبر عن مصلحة أو اهتمام لدى الإنسان، ويشار إليها على أنها الأحكام التي يصدرها الفرد على العالم الإنساني والاجتماعي والمادي الذي يحيط به.

2- خصائص القيم:

يبرز معنى القيم أكثر من خلال تحديد أهم الخصائص التي تتميز بها والتي يمكن تحديدها

فيما يلي:

- 1-القيم هي معتقدات مصدرها الثقافة والتفاعل الاجتماعي بين الأفراد والخبرات الحياتية للفرد.
- 2-القيم تتميز بثلاثة جوانب أساسية هي: الجانب المعرفي من خلال معرفة ما هو مرغوب ومفضل،

والجانب العاطفي نظرا لأن الفرد يستشعر مشاعر معينة نحو الموضوع من خلال موافقته على ما يتسق مع القيمة وعدم موافقته على ما يخالفها ، أما الجانب السلوكي فهو يفسح عن نفسه من خلال تحفيز الفرد على أداء سلوك معين حينما يتم استثارته.

3- القيم يعبر عنها من خلال التفضيل والاختيار بين البدائل المتاحة، فنظرا لكونها موجبات للسلوك فإنه يتم في ضوءها الاختيار والتفضيل بين البدائل؛ أي تفضيل نمط سلوكي معين على نمط آخر. وهذا يمكن اعتبار القيم محكات يتم بناء عليها الاختيار والحكم والتفضيل إلى درجة يمكن اعتبارها بأنها الأسس التي يقوم عليها صنع القرارات الخاصة بأنماط السلوك في مختلف مجالات الحياة.

4- أن القيم تتسم بالاستمرار النسبي وتخضع للتغير، فالقيم إذا دامت دواما مطلقا لا تتغير الاجتماعي والشخصي ولو كانت دائمة التغير لتعذر استمرار الشخصية الإنسانية والأنماط الثقافية والبناءات الاجتماعية.

5- أن القيم تنتظم على ضوء أهميتها في شكل هرم أو تدرج أو نسق قيمي، فهي ترتب لدى الإنسان حسب درجة أهميتها لديه قياسا بالقيم الأخرى.

يجب الإشارة في هذا المجال إلى أن القيم لا تعني الإنسان العامل فقط أي الجانب الفردي فحسب؛ بل تعني أيضا الجماعات والتنظيمات المختلفة، وهي تعد من العوامل المهمة في عملية التوافق؛ أي توافق الإنسان مع جميع المؤسسات والتنظيمات التي يعيش وسطها كالأ أسرة والمؤسسة التي يعمل بها والمجتمع بمختلف مؤسساته، فكلما كانت قيم الفرد منسجمة مع قيم تلك المؤسسات والتنظيمات كلما إعتبر ذلك مؤشرا على تكيف الفرد مع محيطه.

من خلال ما سبق يمكن أن نستخلص بأن القيم هي تلك الأحكام التي تنظم السلوك الإنساني وتوجهه نحو وسائل وغايات محددة في مواقف معينة، وبالتالي فهي موجودة وحاضرة وملازمة للإنسان في جميع أنواع نشاطاته الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية وغيرها.

3- أنساق القيم ووظائفها الرئيسية:

تشكل القيم نسقا خاصا متماسكا لدى كل فرد بحيث تترتب ترتيبا تنازليا حسب درجة الأهمية قياسا بالقيم الأخرى، والقيم لها درجة من الثقافة والشخصية وهي خاضعة للتغير والتأثر بقدر ما يشهد المجتمع والثقافة من تغيرات.

إن القيم في شكلها النسقي هي عبارة عن مستويات توجه الأنشطة الإنسانية وهي بذلك مخططات عامة تساعد على التقليل من حدة الصراعات والتوترات التي يتعرض لها الإنسان في المواقف

الاجتماعية المختلفة كما أنها تعتبر متبعا لصنع القرارات زيادة على أنها تكشف عن الحاجات الإنسانية وتعبّر عنها.

نظرا لذلك فإن القيم كمحددات للسلوك تدفع الإنسان إلى:

- اتخاذ مواقف خاصة من مختلف المسائل.
- تفضيل وتبني سياسة معينة أو إيديولوجية معينة عن غيرها.
- تشكل الدافع وراء التصرفات المختلفة بالصفة التي نفضلها والتي نود الظهور بها أمام الآخرين.
- تشكل الدافع وراء التأثير على الغير ومحاولة إقناعهم بها والدفاع عنها.
- تعتبر مصدرا تبرير لأنماط السلوك المختلفة بهدف زيادة درجة قبولها.

تؤدي المواقف الاجتماعية التي يواجهها الإنسان عادة في حياته اليومية إلى استثارة عدد من القيم داخل نسق القيمة مما يؤدي إلى تشكيل صراع بين أكثر من نمط سلوكي، وبالتالي تصبح إحدى وظائف نسق القيمة الأساسية تتمثل في المساهمة في خفض حدّة الصراع والتوتر ومساعدة الفرد على اتخاذ القرار من خلال الاختيار بين البدائل.

4- نسبية القيم:

بالرغم من وجود اختلاف في تفسير نسبية الثقافة، فممن يرى بعالمها وممن يرى بنسبيتها المطلقة. إلا أن الأرجح يدل على أنه على الأقل هناك قاسم مشترك بين كل الثقافات يشير إلى عالميتها. إن الاتجاه الذي ينكر النسبية المطلقة للثقافة يؤكد على أن هناك قيما مشتركة موجودة في كل الثقافات وهي عامة وكلية الوجود مثلها في ذلك مثل وجود الجنس البشري في حد ذاته والتشابه البيولوجي بين كل المخلوقات البشرية من جهة، وعلى أساس أن الوجود الإنساني وجود اجتماعي دائما وأبدا من جهة أخرى.

إن ما يزيد من تأكيد عالمية القيم هو شبه الإجماع بين كل المجتمعات على الأهداف العامة للحياة مثل المحافظة على النوع البشري وحب البقاء والاجتماع والترابط والمعايشة مع الغير وكذلك قيمة المبادنة والأخذ والعطاء وغيرها من القيم.

على الرغم من ذلك يمكننا التأكيد على أن هناك تشابها نوعيا في القيم بين مختلف الثقافات والمجتمعات وفي نفس الوقت هناك اختلافات متفاوتة الدرجة بينها.

1.4- النسبية المكانية للقيم:

إن اختلاف الثقافات والمعايير من مجتمع لآخر يقودنا إلى التأكيد على وجود الاختلاف بين المرغوب فيه والمرغوب عنه من ثقافة لأخرى ومن مكان لآخر، وبالتالي اختلاف القيم الخاصة بكل مجتمع تبعا

لذلك، فما يراه مجتمع ما صوابا قد يراه الآخر خطأ، وما يراه مجتمع ما عاديا وسويا يعتبره الآخر شذوذا وانحرافا؛ فالقيم تختلف من مكان لآخر وهي ليست واحدة وعامة في جميع المجتمعات بل هي نسبية وتختلف باختلاف المجتمعات ونماذجها الثقافية والدينية والاجتماعية...

كما تختلف القيم باختلاف المجتمعات فقد تختلف داخل المجتمع الواحد باختلاف أقاليمه وثقافته الفرعية وباختلاف الطبقات الاجتماعية والجماعات المهنية.

إن قيم مجتمع ما لا يمكن اعتبارها قيما صالحة وإيجابية من خلال مقارنتها مع قيم مجتمع آخر بل بالنسبة إلى الثقافة الخاصة التي تنبثق منها، فلكل مجتمع كل ثقافي خاص به قد يكون فريدا من نوعه، كما قد يتعدى الأمر ذلك إلى تفرع ثقافة المجتمعات الكبرى إلى عدد من الثقافات المحلية أو الإقليمية تعرف بالثقافات الفرعية.

2.4- النسبة الزمنية للقيم:

كما تتغير القيم من مكان لآخر، ومن مجتمع لآخر فهي تتغير من زمان لآخر باعتبار أن القيم ظاهرة ديناميكية متطورة، فتطورها يخضع للمناسبات الاجتماعية كما يخضع لظروف الوسط الثقافي الذي توجد فيه، فالقيم التي كانت سائدة في مجتمعاتنا سابقا ليست هي نفسها الموجودة الآن نظرا للتغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي طرأت على المجتمع.

إن القيم لا تدوم على حال بل تخضع للتغير الذي يطرأ على المجتمع، وفي ذلك يقول ابن خلدون: «إن أحوال العالم والأمم وعوائدهم ونحلهم لا تدوم على وتيرة واحدة، ومناهج مستقرة، إنما هو اختلاف على الأيام والأزمنة وانتقال من حال إلى حال، وكما يكون ذلك بين الأشخاص والأوقات والأمصار، وكذلك يقع في الآفاق والأقطار والأزمنة والدول، سنة الله التي خلق في عباده.» (فوزية دياب، 1980:63).

إن خاصية النسبية المكانية والزمنية للقيم يدفعنا إلى التأكيد على عدم النظر إليها بشكل مطلق، بل يجب النظر إليها في حدود الوسط الذي نشأت فيه والوقت الذي تسود فيه وذلك من خلال إرجاعها إلى زمن معين وظرف معين وثقافة معينة.

5- التنمية التنظيمية والقيم:

تعتبر التنمية التنظيمية تلك العملية المقصودة التي تقوم بها المنظمة من خلال تعبئة الطاقات والجهود المادية والمعنوية في محاولة لتغيير الوضع الحالي إلى وضع أفضل، على أن يتم تحقيق ذلك الهدف من خلال وضع خطة متكاملة ومفصلة نابعة من الفلسفة العامة والثقافة التي يرتضيها ويتبناها المجتمع التي هي جزء منه.

إن التنمية بهذا الشكل هي عملية متكاملة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وثقافيا، فبالرغم من أن برامج التنمية التنظيمية يتم تحضيرها من طرف الجهات الرسمية للمنظمة إلا أنها تركز في حقيقة الأمر على كلا الجانبين، الرسمي وغير الرسمي أو الشكلي واللاشكلي للمنظمة، حيث أن إستراتيجية التدخل داخل المنظمة زيادة على اعتمادها على الإطار الرسمي إلا أنها تتم أيضا عبر النظام غير الرسمي الذي يتمثل في المشاعروودود الأفعال غير الرسمية، معايير وقيم الجماعة وغيرها من الجوانب الأخرى التي تشكل ثقافة المنظمة؛ فالجانب غير الرسمي للمنظمة له أثر بالغ الأهمية في تحقيق التنمية ولا يقل أهمية عن الجوانب الرسمية من أهداف وتكنولوجيا وهياكل وسياسات وإجراءات وموارد مالية وغيرها،

وهذا ما أشار إليه (فرانش و بال French & Bell، 1984) بجبل الجليد التنظيمي (انظر الشكل رقم 1 الخاص بجبل الجليد التنظيمي)، فجانبه الظاهر يمثل الجانب الرسمي للمنظمة في حين فإن الجانب الخفي من جبل الجليد يتمثل في كل الجوانب غير الرسمية للمنظمة من معتقدات، مدركات، اتجاهات، قيم، تفاعلات غير رسمية، معايير الجماعة... فسياسة التنمية لا تبني إلا اعتمادا على الجوانب الرسمية لوحدها ما لم يقترن ذلك بالاعتماد على الجوانب غير الرسمية المتمثلة في الخلفيات التي يحملها أفراد تلك المنظمة باعتبارهم يمثلون المحرك الفعلي للجوانب الرسمية.

الجوانب العلنية

الرسمية للمنظمة

-الأهداف التنظيمية

-التكنولوجيا

-الهياكل

-السياسات والإجراءات

-المنتجات

-المواد الأولية

-الموارد المالية...

الجوانب الخفية غير الرسمية للمنظمة

-المعتقدات والافتراضات

-المدركات

-الاتجاهات

-القيم

-التفاعلات غير الرسمية

-معايير الجماعة...

شكل رقم 1 يمثل جبل الجليد التنظيمي.

يجمع الدارسون في العلوم الاجتماعية والاقتصادية على أن تحقيق التنمية البشرية المستدامة لا يتم إلا من خلال الاهتمام بالجانب الاقتصادي فقط، بل أن ذلك يتحقق من خلال المدخل الثقافي الذي يركز على الأسس الفكرية والنفسية والسلوكية. فالقيم الثقافية هي القوى الدافعة لتحريك عجلة التنمية (عبد السلام عشير، 2006)

بما أن الجوانب الخفية لها دور في تنمية المنظمة وجب الالتفات إليها والاهتمام بها عند وضع أي سياسة للتنمية التنظيمية وذلك من خلال:

- الاهتمام بالجماعات الصغيرة داخل المنظمة ومعاينة اتجاهاتها وقيمتها.
- الاعتراف بالفروق الفردية وبخصائص وحاجات الأفراد في العمل.
- العدالة في المعاملة وفي سياسات المستخدمين.
- الإحساس بالهوية مع الولاء للمنظمة.

إن المنظمة التي تسعى إلى تحقيق درجة الفعالية علمها أن تعمل على تحقيق فرص العمل والتنمية والتطور لأفرادها حتى تتكون لديهم قيم الانتماء إليها والذي يترجم (الانتماء) إلى العمل البناء والاجتهاد في بذل أقصى الجهود لتحقيق الأهداف المسطرة، وعلى العكس من ذلك فإن المنظمة التي تسعى إلى كبح المبادرات وتمارس أنواع التفريق والتمييز غير الموضوعي بين أفرادها فإنها تنهي لدى هؤلاء سياسة النفاق والخداع وتتحول قيمهم إلى قيم سلبية مخربة كاللامبالاة.

ولعل السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الإطار هو كيف يمكن تحديد العلاقة بين التنمية كعملية ونشاط وبين القيم؟ وما هي طبيعة التأثير بينهما؟

إن الإجابة على هذا التساؤل تقودنا إلى التأكيد على أن القيم في حد ذاتها هي عبارة عن إفران لنشاط اقتصادي، اجتماعي، ثقافي معين، وإن استقرار تلك الظروف والأحوال لفترة زمنية معينة يؤدي بالضرورة إلى تبلور واستقرار القيم التي أفرزتها تلك الظروف والأحوال؛ فتتحول إلى دوافع ذاتية للسلوك وأحكام تقويمية معينة، وهذا الشكل تستمر العلاقة بين التنمية كعملية ونشاط وخبرة معاشة وبين القيم كأحكام معينة على ذلك النشاط وتلك الخبرة، فتتحول تلك العملية إلى علاقة

ديناميكية تقوم على التأثير والتأثر، فالقيم كمفاهيم تقويمية ومعايير مجالها الأساسي هو السلوك والأفعال وليس التعبير اللفظي أو الشعارات.

6- دور القيم الدينية في تحقيق الفعالية:

يعتبر الدين أحد أهم المصادر التي يستمد منها الإنسان قيمه وذلك لما له من تأثير في النفوس ولكونه ينص صراحة في كثير من النصوص على العمل كقيمة ممجدة وكوسيلة لنيل الشرف الدنيوي والأخروي.

حينما تهتز القيم الدينية وسط المجتمع وفي نفوس الأفراد فإن ذلك ينعكس بصفة مباشرة على الأداء والسلوك التنظيمي لدى كل من العمال والمشرفين والمسيرين على حد سواء، ويظهر ذلك في شكل بعض السلوكيات والتصرفات غير البناءة كاللامبالاة والإهمال في العمل، وانعدام الضمير المهني وعدم الانضباط والنغش والرشوة وعدم إتقان العمل والمحسوبية وتقديم الغرض الخاص على الغرض العام والمصلحة العامة وغيرها من التصرفات السلبية غير المدعومة للعمل والفعالية. يرى ماكس فيبر - Max Weber - في كتابه (الأخلاقيات البروتستانتية والروح الرأسمالية) بأن مستوى التطور والازدهار الذي بلغه النظام الرأسمالي جاء بناء على تأكيد الإصلاحات البروتستانتية على أن العمل الجدي المؤدى كواجب يحمل أحسن الجزاء، فهذا الإصلاح أكد على أخلاقيات تمجد العمل وتستنكر تضييع الوقت الذي اعتبرته إثما يعاقب عليه الإنسان (مصطفى عشوي، 1992). تعد تعاليم الدين الإسلامي من أهم المحددات السلوكية للأفراد فهي تسطر نظاماً شاملاً للحياة يساهم في تكوين الشخصية السوية الصالحة في مختلف مجالات الحياة وذلك من خلال غرس القيم الإيجابية للعمل والبناء والاعتماد على النفس عبر مختلف مراحل التنشئة الاجتماعية التي يخضع لها الأفراد.

إن الدين الإسلامي يؤكد كثيراً على مفهوم العمل وهو يربط بين العمل والإيمان ويؤكد على أن العمل هو المعيار الأساسي للثواب والعقاب، كما يؤكد على ضرورة إتقان العمل واحترام الوقت.

الخاتمة:

إن الانتماء والولاء للمنظمة ومن خلاله للمجتمع وللوطن لا يتحقق من خلال المفاهيم المجردة والشعارات، فالفرد حينما يشعر بأن المنظمة والمجتمع والوطن الذي يعيش في إطاره يدافع عنه ويحقق له فرص العدالة بين جميع أفرادها والحد الأدنى من الرعاية والاهتمام تترسخ لديه نتيجة لذلك قيم الولاء والانتماء والتوحد، فيتم ترجمة ذلك من خلال سلوكيات إيجابية وبناءة، وعلى العكس من ذلك إذا لم يشعر ذلك الفرد بتلك القيمة وذلك الاحترام، ولم تتح له فرص تحقيق الذات والعدل وعمول بالإهمال والاحتقار والتهميش، فإن مشاركته في التنمية تكون سلبية بل قد يصبح فردا مغربا وعدوانيا.

إن المجتمع الذي تتباين بين أفرادها الأفكار والقيم والتوجهات لحد التضاد فإن التمزق والتخلف هو النتيجة الحتمية التي سوف ينتهي إليها، ولذلك فإن وجود الإطار المرجعي الذي يحتكم إليه كل أفراد المجتمع في الاختيار وصنع القرار وفي وضع السياسة يعتبر أمرا حتميا وضروريا لاستمرار ذلك المجتمع وتطويره، فالمجتمع يبقى دائما في حاجة إلى معايير وأحكام تقويمية موضوعية تتماشى مع طبيعة هويته وانتماؤه العقائدي حتى لا يقع في الاختلاف الذي يصل إلى حد الصراع الذي يؤدي بالبعض من الأفراد والجماعات إلى السلوك السلبي الذي يعود بالضرر والاضطراب على المجتمع ككل.

من خلال ما تم استعراضه يمكننا التأكيد على أن التعرف على الخلفيات الكامنة وراء سلوكيات العمال يعتبر عملية بالغة الأهمية؛ باعتبار أنها تمكن من استغلال تلك الخلفيات خاصة المدعمة منها للعمل في عملية رسم وتحقيق الأهداف المسطرة للتنظيم ورفع مردوده وكفاءته، وفي نفس الوقت تجنب الخلفيات السلبية غير المدعمة للعمل وذلك من خلال تحديد إستراتيجية موضوعية وهادفة لسياسات المستخدمين مبنية على أساس دراسة علمية للإطار البشري داخل المنظمات وتتمين حاجات الأفراد المكونة لها والعمل على إمكانية إشباعها عن طريق تحديد إطار رسمي لذلك يساعد الأفراد على إبراز طاقاتهم وإمكاناتهم والاقتراب من أعلى درجات الفعالية في العمل، مما يؤدي إلى تحسين مردود تلك المنظمات والرفع من أدائها.

غير أن دراسة القيم بوصفها مستويات للتوجيه ومحددات أساسية للسلوك لا يمكن القيام بها نظريا بل ينبغي حسمها ميدانيا من خلال إجراء دراسات وبحوث ميدانية ومحاولة الإجابة على بعض التساؤلات مثل:

ما هي القيم التي تميز العمال الأكثر فعالية في العمل عن غيرهم؟ ما هي طبيعة النسق القيمي

لدى العمال ؟ هل يختلف هذا النسق باختلاف درجة الفعالية في العمل ؟ ما موقع ومكانة القيمة الدينية داخل ذلك النسق ؟ هل تختلف طبيعة القيم لدى العمال باختلاف طبيعة ومكان العمل ؟ (حضر / ريف، شمال / جنوب...) هل تختلف أنساق القيمة باختلاف الجنس ؟ ... تلك بعض التساؤلات التي ينبغي البحث عن إجابات لها من خلال إجراء بحوث ودراسات ميدانية محلية تستجيب لطبيعة الإطار البشري لمنطقتنا العربية والإسلامية في محاولة لفهم طبيعة ذلك الفرد الذي يعتبر محور أي سياسة أو إستراتيجية تنموية أيا كانت طبيعتها ومستواها.

الهوامش

- 1- كامل علي متولي عمران(1998) السلوك الإنساني في منظمات الأعمال والخدمات، القاهرة: دار الثقافة العربية.
- 2- محمود السيد أبو النيل(1985) علم النفس الاجتماعي، سلسلة علم النفس، الجزء الأول، بيروت: دار النهضة العربية.
- 3 - مصطفى عشوي(1992) أسس علم النفس الصناعي التنظيمي: المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 4 - سعيد حوى (بدون سنة) الإسلام ، الجزء الأول، القاهرة: مكتبة وهبة.
- 5- عاطف محمد عبيد، علي شريف(1988)مذكرات في نظريات التنظيم والإدارة: الدار الجامعية .
- 6- عبد الرزاق جبلي(1984) دراسات في المجتمع والثقافة، القاهرة: دار النهضة العربية .
- 7- عبد السلام عشي(2006) اللغة والثقافة والتنمية رهانات المغرب الحديث، فاس، المغرب: منشورات كلية الآداب ظهر المهرارز.
- 8-عبد الحفيظ مقدم(1993) الثقافة والتسيير، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر 28-30 نوفمبر 1992، الجزائر : ديوان المطبوعات الجزائرية.
- 9- عطية محمود هنا(1986) دراسات حضارية مقارنة في القيم، في لويس كامل مليكة ، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، المجلد الأول: الهيئة المصرية للكتاب.
- 10- فتحي مصطفى الزيات(1986) العلاقات بين النسق القيمي ووجهة الضبط ودافعية الإنجاز، بحوث المؤتمر السادس لعلم النفس، الجزء الثاني: الجمعية المصرية للدراسات النفسية.
- 11 - فوزية دياب(1980) القيم والعادات الاجتماعية: دار النهضة العربية.