

الاختلاف القيمي بين الجماعات المهنية

مصطفى عوفي / جامعة باتنة
اسمهان بلوم / جامعة مسيلة

الكلمات المفتاحية: القيم، الاختلاف القيمي، الجماعة المهنية، الثقافة التنظيمية، مجموعات العمل، التنشئة الاجتماعية.

تمهيد:

يهدف هذه المقال في سياقاته المعرفية ومحدداته المنهجية إلى تضمين الاتساق القيمي كمطلب ضروري وكإرهاب كافي لتصميم تصور موضوعي عن المحكات التنظيمية التي تنيط في ضوء دحض آليات الاختلاف القيمي إلى تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفاعلية، وقد قفينا هذا المقال بخلاصة استدمجت أهم المرجعيات التي تهل من مصادرها وتلتزم بمناهجها الثقافة التنظيمية القوية كترسيمة تنظيمية تثمين النجاعة والعقلانية للسلوك التنظيمي.

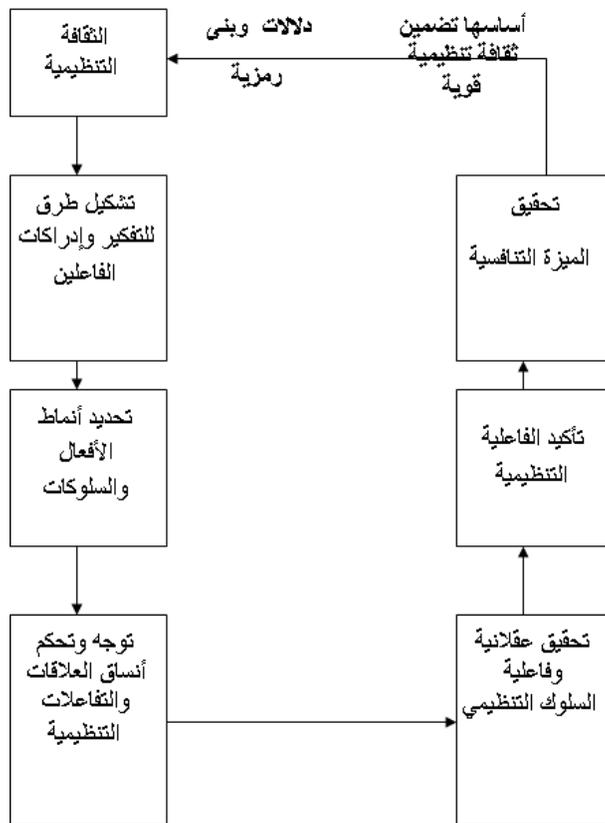
أولاً: الثقافة التنظيمية والنسق القيمي:

تعزز المدلولات المفاهيمية للثقافة التنظيمية، مجموعة القيم والرموز والمثل العليا والمعتقدات والافتراضات الموجهة والمشكلة للإدراك، وطرق التفكير المحددة والموجهة لأنماط السلوك وأنساق التفاعلات، في سياق بنائي منمط بالعلائق الوظيفية المتضامنة التي تعمل على ترصين تعزيز وهيكله البناء التنظيمي، وهذا في سياق المنظور الوظيفي الذي استخدمته المنطلقات الثقافية التنظيمية، كقاعدة ركنية لتحقيق الوظائف التالية:⁽¹⁾

- تحديد هوية المؤسسة وأعلامها لجميع الأعضاء حيث يساهم في خلق العادات والقيم وإدراك الأفراد لهذه المعاني التي تساعد على تنمية الشعور بالهدف.
 - ترويج استقرار النظام من خلال تشجيع الثقافة على التكامل والتعاون بين أعضاء التنظيم.
 - توحيد السلوك في ضوء تهيئة إطار مرجعي للعاملين يساعدهم على فهم اتجاهات وأنشطة المؤسسة ويرشدهم للسلوك المناسب في المواقف المختلفة.
- إن تدعيم وتقوية هذه المنطلقات الوظيفية للثقافة التنظيمية، كقوالب بنائية كفيلة بزيادة الفاعلية التنظيمية، الترابط الاجتماعي، جماعية العمل وفاعلية نظام الاتصال والاتفاق فيما يتعلق بالقيم والمبادئ التي تهيكل الفاعلية الأدائية، الرضا الوظيفي فالاستقرار المهني وتدحض في طياتها المنهجية والتنظيمية "على آليات الانعزالية والكراهية بين الأفراد والشعور بالاكتمال واللامبالاة" (2).
- لهذا فإن تضمين الثقافة التنظيمية بطريقة فاعلة وقوية يجعلها تهيكل، كمنطلقات نوعية أساسية، التركيز على رغبة الأفراد وقدراتهم على الابتكار والتجديد واستعدادهم لتحمل المخاطر، فضلا عن وجود هياكل إدارية تدعم مرونة اتخاذ القرارات "خلق وتدعيم تحمل المسؤولية" (3) وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تصبغ الثقافة التنظيمية بصبغة مرونة تتماشى وتتلاءم مع التحولات المستمرة التي تتعامل مع قيم م نسجمة ومتجانسة مع الواقع المجتمعي بكل تجلياته "قيم تقوم على التفكير العقلاني البعيد عن الغيبات وكذلك متطلبات العمل والقواعد التي تحكمه وتنظمه في عصر تسيطر عليه روح المنافسة والرغبة في تحقيق التقدم والنجاح مع توفير أكبر قدر من

الحرية الشعبية وترسيخ مبادئ الديمقراطية، طالما أن الثقافة التنظيمية تبقى في سياق يؤكد بأن السياسات الفاعلة هي نتاج للتكفل الفعلي بالثقافة التنظيمية- القاعدة الركنية (المشكلة-المحددة- الموجهة) لكل طرق التفكير، وأنماط السلوك وأنساق التفاعلات التنظيمية والتي تضع الفئات الفاعلة ضمن أولوية الأولويات لتحقيق النجاح التنظيمي والشكل التالي يوضح ذلك:

شكل رقم -1-

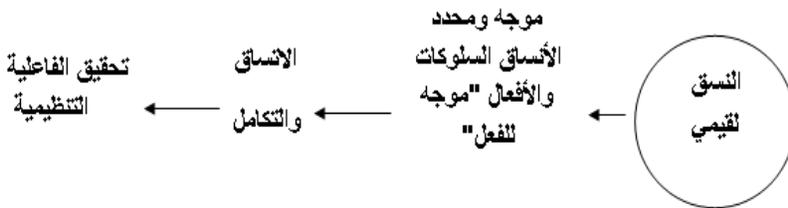


ثانيا: النسق القيمي التنظيمي: " نحو رؤية لتحقيق قيم الاتساق ودحض قيم الاختلاف "

قولب الاهتمام بتضمين الثقافة التنظيمية ميز الرؤى والمراحل التنظيرية التي اختلفت م نطلقاتها فاتفقت مقاصدها حول تامين النسق القيمي (*) كترسيمة منهجية وتنظيمية تكفل توجيه انساق السلوكات والأفعال، وفق منطق يتخذ من التكامل والترابط البنائي إطارا كليا لاتساق الثقافة التنظيمية التي تدعم الفاعلية فالاستمرارية في الحيز الاقتصادي . وهذا ما قننته التحليلات البارسونزية والتي هيكلت تأثير النسق القيمي على البناء التنظيمي" فالقيم هي النماذج المعيارية معرفة في ألفاظ عامة، نموذج التوجيه المرغوب فيه للنسق ككل مستقلا عن التخصيص لموقف أو وظيفة متميزة داخل للنسق" (4)

واتساقا مع هذا الطرح عززت تحليلات كولي (أهمية القيم في النظم الاجتماعية في ثنايا تأكيدها لآليات التكامل بين الأفراد والجماعات والبناء النظامي "فأينما نجد نسقا حتى القيم فإن هناك دائما تنظيما عقليا أو اجتماعيا يتناسب بطريقة ما مع النسق القيمي" (5)

شكل رقم (2) (يوضح العلاقة بين النسق القيمي والبناء التنظيمي)



إن وضع المدلولات المفاهيمية المتعلقة بالنسق القيمي التنظيمي، داخل مدارج تفكيرية تأخذ من العلاقة بين النسق القيمي والبناء التنظيمي المنوال المحدد للفاعلية، يجعل من اتساق النسق الأساس المحافظ على هوية المنظمة وتحقيق أهدافها في ثنائي تبني الفرض القائل بأن الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي يتوقفان على مدى تكامل قيم وحاجات الأعضاء مع قيم وحاجات المنظمة⁽⁷⁾

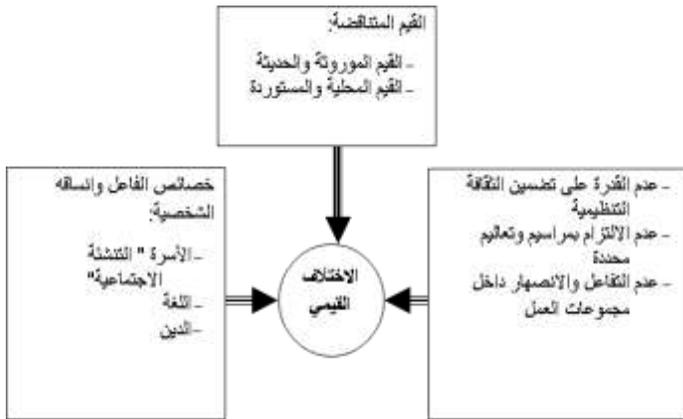
طالما أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة وتعبّر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك الفاعل الذي يترسخ وتتأكد معالمه في ثناجي تضمين مفهوم الاتساق القيمي داخل الواقع التنظيمي. والذي يركز بدوره على إيجاد التوجه نحو الثبات والاستقرار البيئي، ليكون لدى المنظمة ثقافة مدعمة بمجموعة أساليب تحقق التعاون والتكامل بين أعضائها وتدحض الاختلاف القيمي الذي يؤكد على وجود مظاهر سلبية آلياتها الصراع، النزاعات أو الانسحاب والتي من شأنها التأثير على مدى تكامل الواقع التنظيمي وتحقيق أهدافه.

فالاختلاف القيمي نتيجة لوجود اختلالات وفجوات داخل البنية التنظيمية تحول دون تحقيق أهداف النسق، لتتحول معالم الاتساق إلى معالم وقوالب للاختلاف والتناقض. وتتغير أدوار النسق من موجه ومحدد لأنساق السلوكيات والأفعال وفق م نطق يؤكد الاتساق، إلى محدد سلوكي يتخذ من الغموض والتناقض القيمي المنطق الكامن خلف طائفة من المظاهر السلبية التي تهيكّل الجانب التسييري (اللامبالاة، التسيب، التغيب، التمارض، البيروقراطية، انخفاض الرضا الوظيفي، ضغوطات العمل، سوء العلاقات الانسانية...)

ليتموضع الاتساق القيمي كمنوال تنظيمي يقتضي الامر التعامل مع مجموعة من المفاهيم كأعمدة أساسية لترسيم وبناء حدود قيم واضحة وإرساء مرتكزاتها بما يلي:

- 1 - أن تكون مقنعة ومختارة من عدة بدائل حتى يتم تبنيها والالتزام بها من قبل العاملين على كافة المستويات.
 - 2 - أن تكون متناسقة فكريا وسلوكيا مع قيم الأفراد العاملين بالمنظمة.
 - 3 - أن تكون محدودة العدد وواضحة الهدف، يمكن إدراكها وتحديد ما تتضمنه من سلوك.
 - 4 - أن تكون عملية، ثابتة في كل الأحوال والمواقف حتى يسهل تحويلها إلى واقع لأن القيم التي يستحيل ترجمتها هي قيم مثالية.
 - 5 - أن تكون مدونة حتى تصيح واضحة بالقدر الكافي وملزمة للعاملين
 - 6 - أن تعزز الاداء الذي يحقق أهداف المنظمة وأهداف العاملين⁽⁸⁾
- ثالثا: محكات الاختلاف القيمي:**

حظي البحث عن أسباب الاختلاف القيمي داخل البنية التنظيمية باهتمام العديد من رواد الدراسات السوسيوتنظيمية الذين تصب مقاصدهم في قالب واحد، هيكل منطلقاتهم رغم اختلاف المحكات والآليات المثمنة للنسق الفكري المكرس لاختلاف القيم التنظيمية بين الجماعات المهنية، والمتضمن لتلك العلاقات المتبادلة والتفاعلات التي توجد بين العناصر التي تديم النسق، فالمنطق الكامن وراء فهم الاختلاف القيمي يؤ دي إلى فهم ديناميات التفاعل داخل النسق، في ضوء معرفة أهم المحكات ودورها في تشكيله وهندسته(*)



الشكل رقم (4) يوضح أهم المحركات المعرسة للاختلاف القيمي



يوضح الشكل رقم (3): الفرق بين الاتساق القيمي والاختلاف القيمي

-عدم القدرة على تضمين الثقافة التنظيمية:

تقن الجوانب الثلاث "المعنوي، السلوكي، المادي" القوالب البنائية الأساسية لتجسيد الإطار المثمن لطبيعة الثقافة التنظيمية "قوية، ضعيفة" كأداة تصورية، تكفل في خضم النظرة المتكاملة للنظام إلى خلق الانسجام بين عناصرها المختلفة وتأكيد معالم التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة كآلية لترسيخ، ومن ثم ترصين حبكة أركان الاتساق القيمي ودحض آليات الاختلاف القيمي التي تهيك المنطق الكامن وراء ضعف وعدم تضمين الثقافة التنظيمية وبالتالي

عدم اهتمام الواقع التنظيمي بالثقافة التنظيمية كمنوال تنظيمي كفيل بنتمين الفاعلية المنشودة. ما يجعل من ضعف الثقافة التنظيمية محك فاعل لتأكيد وترسيخ معالم الاختلاف القيمي، خاصة وأن الثقافة الضعيفة لا تحظى بالثقة والقبول الواسع، وتفتقر إلى التمسك المشترك بالقيم والمعتقدات ومن هنا تجد الجماعات المهنية صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة أهدافها وقيمها⁽⁹⁾ كما أن صعوبة التفاعل والانصهار داخل مجموعات العمل وعدم الالتزام بمراسيم وتعاليم محددة، مؤشرات كفيلة بتأكيد معالم الاختلاف القيمي.

* عدم الالتزام بمراسيم وتعاليم محددة:

يمثل الالتزام بمراسيم وتعاليم محددة، سلوكيات رسمية ينتج عنها تعلم الأفراد للقواعد والأعراف والقيم التي تشكل ثقافة المنظمة كبناء محوري كفيل بتدعيم درجة الالتزام والانضباط من خلال:

- إرساء رسالة المنظمة وتدعيم القيم التي يمكن ملاحظتها والعمل بها.
- توضيح قيمة المنظمة بالنسبة للفرد وتوصيل تلك القيمة للأعضاء.
- أن تكون الثقافة قادرة على قيادة المنظمة إلى النجاح في الاجل الطويل

(10)

لكن ضعف الثقافة التنظيمية يجعلها غير قادرة على تأكيد م عالم الالتزام والانضباط بين الجماعات المهنية داخل البنية التنظيمية للأنساق القيمية، التي تبلورها آليات الاختلاف بدل من الاتساق وتحل قيم اللامبالاة والتهاون وعدم الانضباط والاستقامة الأخلاقية، حيث تزداد حدة انتشارها بزيادة ضعف واضمحلال الثقافة التنظيمية. رغم أن الكثير من الدراسات والأبحاث السوسيوتنظيمية أشادت بأهمية الالتزام بالقيم كهندسية كبرى تثمن وتكرس التعاون، العدل، التسامح والاستقامة الأخلاقية فينكر في هذا الشأن

"Finegam" " أنه من الصعب تخيل وجود أفراد يودون أن تكون معاملتهم خالية من هذه القيم" (11).

وفي نفس السياق يضيف "Somers" " إن القيم التنظيمية التي تسعى إلى رقي المبادئ الأخلاقية في التنظيم تحصد أسمى الفوائد الهامة وتحقق أقل الأخطاء في العمل وأعلى درجات الالتزام الوظيفي" (12) لهذا فإن تأكيد معالم الاتساق أو الاختلاف القيمي مرتبط بدرجة الالتزام أو غيابه بين الجماعات المهنية.

* عدم التفاعل والانصهار داخل مجموعات العمل:

فن إدراج تسيير الموارد البشرية كجزء من الإستراتيجية التنظيمية، التخلص من قوالب الأنماط الكلاسيكية التي هيكلته كنسق تخصصي استشاري يدحض في طياته أهمية ومهام النسق التي تحمل لواء إثبات هوية المنظمة وخدمة إستراتيجيتها، وذلك لتحرير وتفصيل، فتنمية آليات الميزة التنافسية التي لن تهض إلا على مدارج أساسها تأكيد معالم التوحد والانصهار داخل مجموعات العمل، من خلال تعريف أعضاء المنظمة الجدد بالقيم والمعايير السائدة المرشدة للسلوك الوظيفي والقرارات داخل البنية التنظيمية بصورة مباشرة ومعلنة، وذلك تجنباً لاكتساب الفئات الفاعلة لقيم غير مقبولة لا تتسق مع القيم المعلن عنها، فعدم إعطاء الواقع التنظيمي أهمية لمحددات التكيف، الاندماج والانصهار داخل مجموعات العمل ينجر عنه قولبة الاختلاف القيمي نظراً لعدم وضوح معالم البنية التنظيمية.

2- خصائص الفاعل وأنساقه الشخصية:

بعيدا عن الرؤية العامة التي تنظر للشخصية على أساس أنها صفات وجدانية مكتسبة أو موروثية، ثمنت الدراسة الرؤية والمنحى السوسيو تنظيمي في إطار التركيز على الجانب الاجتماعي للشخصية الذي لا يشير فقط إلى

سمات فيزيقية بل يقنن أيضا أهمية العادات والاتجاهات والقيم وأنماط التفاعل مع الآخرين على أساس أنها تنظيم فريد ومتميز للأفكار، المعتقدات والقيم⁽¹³⁾ بحيث يتجسد في مراكز وادوار يشغلها الفاعل أثناء تفاعله مع نفسه أو مع الآخرين، لهذا لا يمكن تجاهل القيم الفردية وأنساقه الشخصية كمحركات لها وزنها في تأكيد معالم الاختلاف القيمي داخل الواقع التنظيمي، وهذا بالنظر للقيم على أنها مقولات سيكولوجية وكنعاصر في الشخصية يتم غرسها وفق المرتكزات التالية:

1.2. التنشئة الاجتماعية: أشادت بعض التحليلات والمدلولات المفاهيمية

بأن القيم هي وظيفة لعملية التنشئة الاجتماعية داخل الجماعات الإنسانية، فالأسرة تعتبر المصدر الأساس في تكوين القيم لدى الأشخاص وخصوصا في المراحل " السنية الأولى " التي تترسخ فيها كل قيم ومعاني : الاحترام التقدير، الحب، والعطف وفي هذا السياق يرى "انتوني روينز" " أن نجاح الأب والأم في الأسرة التقليدية له الدور الأكبر في برمجة الجزء الأكبر من قيمنا الأصلية"⁽¹⁴⁾

ففضل النسق الأسري كجماعة أولية في تشكيل شخصية سوية متكاملة وفق سلم قيمي أخلاقي ديني بالدرجة الأولى، يجعل إمكانية التوافق والالتزام بمعايير وقيم البنية التنظيمية من أصعب الأمور. فكيف لفاعل نشأ في وسط يعزز الانتهازية، التسلطية أو عدم الثقة، بأن يلتزم بمعايير اللامركزية والتفويض؟ وكيف لفاعل اعتنق اللامبالاة والإهمال بأن يثمن آليات الالتزام والانضباط؟

2.2. اللغة: تعكس اللغة شخصية الفاعل، ثقافة مجتمعه وفاعلية العملية

الانضالية داخل التنظيمات التي ينتمي إليها، على أساس أن فاعلية الاتصال

تتوقف على وحدة ومفهومية اللغة من طرف جميع الجماعات المهنية مما يساعد على تنقل وتبليغ الأفكار والقيم بشكل صحيح. ومن جهة أخرى تفنن الازدواجية في اللغة أهم عائق أمام فاعلية النسق الاتصالي والتسييري.

إذ أن تواجد لغتين داخل الواقع التنظيمي (عربية، فرنسية) يكشف الستار عن تواجد ثقافتين تعكس الأولى ثقافة وشخصية المجتمع الجزائري، بينما تؤكد الثانية على ثقافة مجتمعية فرنسية . فأغلبية الفئات الممارسة للسلطة تجعل من اللغة الفرنسية أداة محورية لكل ممارساته الإدارية وفي المقابل يتعامل السواد الأعظم للفئات العمالية البسيطة باللغة العربية، فأكثريتها أمية أو تعلمت بالعربية ليخلق هذا الوضع مشاكل عدة داخل البنية التنظيمية ليكون الاختلاف القيمي هو سيد الموقف، في خضم آليات تؤكدتها القطيعة بين القمة والقاعدة وصعوبة إقامة علاقات اجتماعية ومهنية والأهم صعوبة فهم وتطبيق القرارات الإدارية.

3.2. الدين: يمثل العامل الديني القلب الأساس الذي يناط به في ضوء الثلاثية "قيم، مثل عليا، أخلاق فاضلة" تنشئة الفئات الفاعلة على قيم الصبر، الصدق، الإخلاص، والعدل والحكمة . في خضم هذه التحليلات، أقرت المدلولات المفاهيمية السوسولوجية أن الدين هو "أداة ثقافية عن طريقها يستطيع الإنسان أن يكيف نفسه لتجربته مع بيئته الكلية، التي تشمل نفسه وأقرانه من البشر والعالم الطبيعي المحيط به والذي يشعر بأنه يتسامى بكل هذا" (15)

لكن السؤال الذي يطرح نفسه في ثنايا هذه السياقات التحليلية هو كيف يعمل العامل الديني على ترسيخ معالم الاتساق القيمي وفي مواضع أخرى تأكيد آليات الاختلاف القيمي بين الجماعات المهنية؟

- إن تأكيد المنظور الوظيفي المنمط بالعلائق المتكافئة، تثمن الوظيفة الأساسية للنسق الديني في تعزيز وتدعيم آليات التكامل والتماسك بين مختلف الفئات الفاعلة، لهذا ترنو بعض التنظيمات إلى تفعيل محددات النظام والمحافظة عليه في ضوء الارتكاز على الضبط الديني والأخلاقي، بتحقيق فئات قيادية تحتكم للجانب الديني والأخلاقي ليكون لها قدرة التأثر "على التنظيم والسيطرة على عادات بعض أعضائها بحيث تتماشى مع المثل المعبأة والمحددة في المجتمع" (16)

لهذا يعد العامل الديني كمحرك أساسي لتنشيط قوالب الاتساق والتماتل القيمي داخل الواقع التنظيمي.

وبالمقابل قد يعتمد العامل الديني إلى ترسيخ آليات تعارض السلوك مع معظم أعضاء الجماعة، فالأفراد يختلفون من حيث طاقاتهم الدينية فقلة منهم يتميزون باستعدادات دينية، فقد يفترق ممارسو السلطة لمثل هذه الحثيات، الأمر الذي يجعل ممارساتهم بعيدة عن كل طابع أخلاقي ووازع ديني. ليحدد هذا الموقف تناقض قضية اختلاف قيمي بين الفئات المسيرة والفئات المحتكمة للجوانب الدينية.

3- القيم المتناقضة: تشكل القيم المتناقضة في جوهرها اهتداء واع لتأكيد

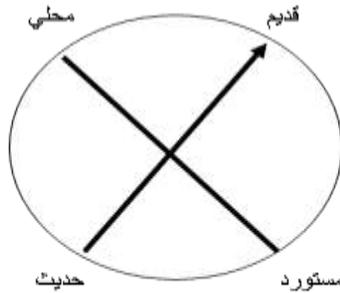
الاختلاف القيمي وترسيخ مظاهره وهذا ما توضحه التصنيفات التالية:

* القيم الموروثة والحديثة:

تمثل القيم التقليدية أو الموروثة كل الدلالات الرمزية التي لمترسخة عبر الأزمنة التاريخية للواقع المجتمعاتي، أما القيم الحديثة فتثمن التطورات العلمية والتكنولوجية بكل آلياتها في النظم السياسية الاقتصادية وحتى الاجتماعية.

*القيم المحلية والمستوردة:

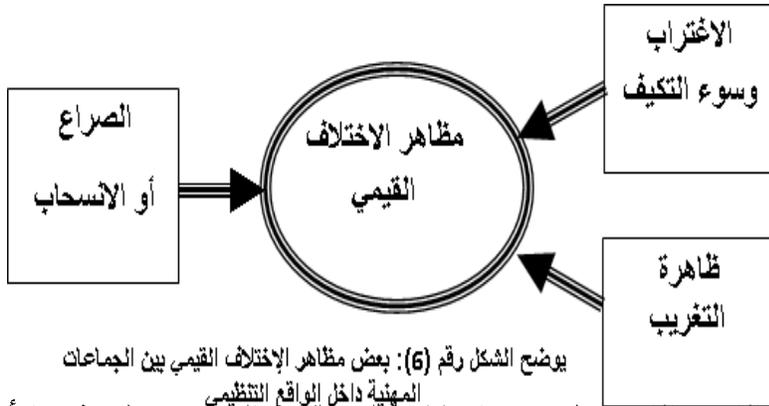
إن القيم المستوردة هي تلك القيم التي نشأت وتطورت في أوساط أجنبية وتم نقلها إلى مجتمعاتنا، دون إمعان النظر في الاختلاف أو التباين الحضاري والثقافي، خاصة أن التحضر هو عملية ثقافية بدرجة الأولى، وتتمثل هذه القيم المستوردة في أنماط الإدارة، التنظيم، التسيير، النقل التكنولوجي... إلخ



يوضح الشكل رقم (5): تناقض القيم المتضادة داخل التنظيم (المصدر: 17)

إن تواجد هذه التصنيفات داخل واقع تنظيمي واحد كفيلة بترسيخ معالم الاختلاف القيمي، خاصة إذا كانت البنية التنظيمية غير قادرة على: حصر العوامل الثقافية والقيمية المؤثرة داخل الواقع التنظيمي. وتصنيفها لمعرفة الايجابي منها لتدعيمه والسلبى لتعديله وتكييفه مع متطلبات أو حيثيات الوسط التنظيمي. والتعرف على الجذور الثقافية لطرق التسيير المستوردة، لمعرفة القيمة التي تتماشى مع واقعنا وتبديلها بما يوافق بيئتنا الثقافية

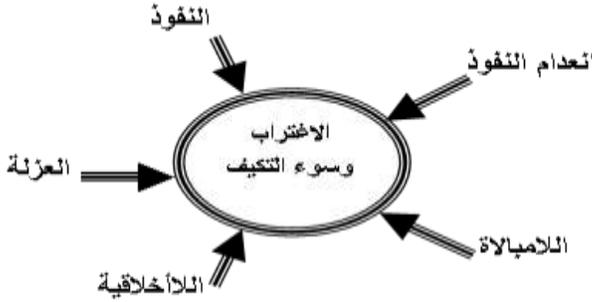
رابعاً: مظاهر الاختلاف القيمي بين الجماعات المهنية "الفئات المسيرة، والعمالية":



يوضح الشكل رقم (6): بعض مظاهر الاختلاف القيمي بين الجماعات المهنية داخل الواقع التنظيمي كرس الذبوع الذي حظي به اختلاف المنطلقات السوسيوتنظيمية والأطر

النظرية، تباين مظاهر الاختلاف القيمي بين الجماعات المهنية وتنوع محدداته التنظيمية، باعتبارها كأداة توضيحية لها وظيفة سوسيلوجية تقدم إرهابات مبدئية تتنبأ بظهور أو اضمحلال مظاهر دون أخرى، بالنظر لظاهر الاختلاف القيمي بين الجماعات المهنية كمعضلة تنظيمية، ترسخت فتأكدت معالمها في خضم السياقات التنظيمية والفردية، لتتموقع في إطار هذه الهيكلية السلبية انزلاقات عدة، تعبر عنها مظاهر متباينة بتباين المنطلقات التنظيمية. الاغتراب وسوء التكيف، عدم الرضا الوظيفي، الضغوطات النفسية، الصراعات والنزاعات بين الفئات المسيرة والفئات العمالية، الانسحاب... إلخ

1- الاغتراب وسوء التكيف (*): تشير المدلولات المفاهيمية للرواد السلوكيين أن ظاهرة الاغتراب لا تنفك عن كونها ظاهرة سلوكية ناتجة عن تفاعل العديد من الأبعاد المرتبطة بالوظيفة أو التنظيم " (18)، وهذا ما تهيكله معطيات الشكل التالي:



بوضوح الشكل رقم (7): يؤكد الأبعاد المحددة لظاهرة الاغتراب

إن سوء التكيف وعدم القدرة على التأقلم مع المعطيات التنظيمية والقيمية كفيل بتكريس معالم الاغتراب، فسيادة مثلاً القيم المستوردة على المحلية داخل البنية التنظيمية فيما يتعلق بالأنماط التسييرية، الأساليب التكن ولوجية والفنية، كفيلة بالتأثير على ظاهرة الانتماء كظاهرة سلوكية لدى العاملين بالمنظمة، وعدم القدرة على التكيف مع هذه الأنماط القمية الجديدة التي اكدت معالم الاختلاف القيمي (قيم مستوردة في مقابل المحلية) جعلها تدحض في طياتها كل آليات الانتماء والتماسك الاجتماعي لتغدو ظاهرة الاغتراب المحك التنظيمي الأكثر ترسيخاً داخل الواقع التنظيمي. من جهة أخرى تعد ظاهرة سوء التكيف كمرحلة مبدئية تقدم إرهابات كافية تنبؤ بمرحلة نهائية حتمية تقرها وتهيكها سوء العلاقات الإنسانية بين الجماعات المهنية، خاصة بين الفئات المسيرة والعمالة التنفيذية، فسيادة قيم مثل التسلطية، عدم الثقة، اللاأخلاقية، المركزية المفرطة تثمن وتائر تنظيمية كافية لتعزيز سوء العلاقات بين الطرفين.

كشفت بعض التحليلات المتعلقة بالواقع التنظيمي الجزائري، أن قيم التسلطية التي اكتسبها الفاعل من خلال التنشئة الاجتماعية امتد تأثيرها حتى داخل الحياة الرسمية، لتبرز في خصائص المسيرين وفي انساقهم الشخصية كآلية للتعامل، فذووا المناصب الوظيفية العالية في الجزائر يستعملون نفوذهم بشكل قوي مما يبرز النقص الكبير في تفويض السلطات والمسؤوليات الإدارية، مما يحط من معنويات العمال في العمل، فالمدبر الجزائري لم يهيا على عملية التفويض وتدريب المرؤوسين على تحمل المسؤولية لأنه نشأ وتربى في جو تسلطي" (20)

من جهة أخرى تأكد معالم قيم عدم الثقة المتبادلة بين ممارسي السلطة والفئات العمالية، على عدم التكيف وسوء العلاقات المهنية بين الطرفين، وفي خضم هذه السياقات هيكلت بعض المحاولات التنظيمية أهم المحددات الكفيلة بتأكيد عدم الثقة بين الجماعات المهنية في البنية التنظيمية الجزائرية انعدام العدالة بين السلطة والكفاءة وبين التسيير والعمل.

عجز البيروقراطية عن تأكيد قدراتها للتخطيط مما جعلها تلجأ إلى الجهوية، الرشوة، إلغاء القيم.

غياب مؤسسات حقيقية للرقابة مما أدى إلى نشأة آليات وعادات للتسلط الانفرادي للقرارات الإدارية.

احتكار النفوذ وتواطؤ المصالح، مما يشجع على التجاوزات وساهم في تجريد التسيير من الصدق والشرف وغيرها من القيم الأخلاقية. (21)

2- ظاهرة الصراع أو الانسحاب:

يعتبر "مشال كروزيه" من أبرز المنظرين السوسيولوجيين الذين ثمنوا أهمية دراسة مؤشر الصراع داخل البناء التنظيمي في ضوء تحليله لظاهرة البيروقراطية وعلاقات السلطة، فأوضح في ثنايا هذه المنطلقات أن السلطة

هي مصدر لكل الصراعات، طالما أن سعي الفاعلين لتحقيق حريتهم داخل المنظمة يدفعهم دائما للوصول إلى صراع من أجل السلطة "التي تبنى على أساس مقدرة الفاعل على التحكم في مناطق الشك أي المناطق غير المحددة في الإطار الرسمي داخل النسق" (22)

يعرف الصراع (*) في ضوء مفهوم التنافس، على أساس أن التنافس عبوة عن جهود تبادلية مضادة تهدف إلى الحصول على أهداف نادرة . وعندما تشتد عملية التنافس وتتحول جهود الاطراف المشتركة فيها عن التنافس، من أجل الحصول على الأهداف النادرة، إلى إحداث ضرر بالآخر فإن هذا النوع من التفاعل يصبح حينئذ صراع (23)

فالصراع من أبرز المشاكل السلوكية في ضوء تنوع وتباين أشكاله داخل البنية التنظيمية ومن أشدها تموقعا وتجسيدا، تلك التي تحدث بين ممارس السلطة واتباعه عبر مختلف المستويات السلطوية التنظيمية . ويعتبر

الاختلاف القيمي من أهم المحددات المقبولة لظاهرة الصراع بين الفئات المسيرة والفئات التنفيذية، طالما أن الصراع هو "حالة تفاعلية تظهر في عدم الاتفاق أو الاختلاف أو عدم الانسجام داخل الأفراد أو الجماعات أو بينهم" (24)

فموقف التفاعل الذي تتعارض في ضوءه الأهداف، المشاعر، المدركات أو السلوكيات، يكون المنطق الكامن خلف بروز أسباب نشأة الصراع، فوعي الفئات الفاعلة بالأنساق القيمية التي تتبناها الفئات المسيرة من تسلطية مطلقة، أنانية وانتهازية، مركزية مفرطة، قيم لا أخلاقية، كفيلة بتأكيد مظاهر

الصراع من أجل تغيير الأوضاع باستبدال الفئات المسيرة بفئات أخرى . من جهة ثانية قد يؤدي تهمين القيم المستوردة "خاصة التغيير أو التطوير في الخصائص التكنولوجية، إلى شعور العاملين بأن هذا يتعارض مع مصالحهم ومكاسبهم. الأمر الذي ينعكس في صورة محركات دافعة للسلوك (الصراع).

لهذا فإن عقلانية النسق السلطوي يقتضي تبني استراتيجيات فاعلة بمواجهة الصراع والتحكم في وتائرته، والتي تحدد المنطق الكامن للولوج لمختلف الميكانيزمات والآليات التي يحتكم إليها ممارس السلطة فعن دراسة أجراها "بيرك" على اربعة وسبعين مديرا حول الطرق التي يتعاملون بها مع الصراع، وجد أن تلك الطرق تتراوح بين الانسحاب (أقلها فاعلية) ، التهذئة (كحل وسط)، المواجهة وهي الاكثر فاعلية (26) و يتكرس أحد هذه الأبعاد في ضوء القدرات التي يحتكم إليها القائد وبالمقابل يجسد ضعف القدرات لدى ممارس السلطة إلى تأكيد العجز عن مواجهة الصراع التنظيمي(*) .

خاتمة:

إن تامين معالم الاتساق القيمي داخل الواقع التنظيمي ونخص آليات الاختلاف القيمي كقوالب بنائية ترنو لتأكيد معالم الفاعلية والميزة التنافسية، أمر يبقى رهين ممارسات عقلانية رشيدة تأخذ في سياق استراتيجياتها تضمين الاهتمام بالمحكات التنظيمية والفردية في قالب منمط بالعلائق البنائية، الوظيفية والمتضامنة لتأكيد محددات التكافل والتكامل كإرهاصات كافية لتعزيز الفاعلية الادائية، الاستقرار المهني الإيجابي والالتزام الوظيفي.

الهوامش والمراجع:

- 1- Wagner-John R, Hollenbek- management Organisation (USR, Prentic 1992, P 697)
- 2 - Jacques- Orsoni- J.P.Heler. management stratégique (librairie vuibert, paris 1994; p180)
- 3 - مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006 ، ص (107)

(*) سوف تتحو الدراسة البحثية منحنى يركز على الموجهات السوسيولوجية في تحديد المدلول المفاهيمي للنسق القيمي لهذا تشير بعض الأدبيات التحليلية أن توماس وزنانيكي يعتبران أول من استخدم لفظة قيم في كتابهما الفلاح البولندي في أوروبا وأمريكا، هذا فضلا عن استخدام علماء الاجتماع الآخرون ألفاظ مغايرة مثل : الطرائق الشعبية أو

العرف، أو التصور الجمعي للإشارة إلى الجوانب الثقافية التي لها صفة ال تقييم والتي يتطلبها أي مجتمع ويتمثل لها أعضاؤه (محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2004، ص89)

4 - نفس المرجع، ص112

5 - نفس المرجع، ص89

7 - مقدم عبد الحفيظ، علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات

والسلوك، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 16، الكويت 1994، ص. 145

8 - النعمي أحمد مصطفى، أثر القيم الثقافية في فعالية عمليات التدريب في الأجهزة

الأمنية بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الأمنية بالمنطقة الشرقية رسالة ماجستير غير منشورة الرياض، أكاديمية ناخب العربية للعلوم

الأمنية، 1998، ص25

(*) لا يمكن الوقوف من الناحية التحليلية على كل المحكات المعززة للاختلاف

القيمي، لهذا نحت الدراسة منحى منهجي يؤكد محكات دون أخرى تتسق مع النظرة الترابطية بين الفئات الفاعلة والواقع التنظيمي.

9 - مصطفى محمود أبو بكر: مرجع سابق، ص86

10 - نفس المرجع، ص85

11 - Finegan john E, the impact of person and organizational commitment, journal of occupational and organizational psychology. : 2000, p156

12- Somers, Mark john, Ethical codes of conduct and organizational context : a study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organizational values, journal of Business Ethics:2001, p193.

13 - علي عبد الرزاق حلبي، محمد أحمد بيومي، سامية محمد جابر وإسماعيل علي

سعد، علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص. 291.

14 - روبينز أنتوني، قدرات غير محدودة، ترجمة مكتبة جدير الرياض، 2000 ،

(ص461)

15 - علي عبد الرزاق حلبي، محمد أحمد محمد بيومي، سامية محمد جابر

وإسماعيل علي سعد: 2001، مرجع سابق، ص249

16 - نفس المرجع، ص254

- 17 - غيات بوفلحة, تناقص القيم داخل التنظيم , أعمال الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير, جامعة الجزائر, 1992: ص213
- (*) تشير الدراسات إلى أن النظرة التقليدية كانت تتعامل مع الاغتراب على أنه شكلا من إشكال الخلل في الكيان الإنساني نتيجة البعد عن الله والتجرد من المبادئ الروحية أنظر (مصطفى محمد أبو بكر, مرجع سابق, ص399.
- 18 - نفس المرجع , ص399
- 19 - نفس المرجع, ص399
- 20 - عبد الحفيظ مقدم, الثقافة والتسيير, أعمال الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير, جامعة الجزائر, 1992, ص24
- 21 - عبد القادر بليمان , التسيير والرهان الديمقراطي في الجزائر , أعمال الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير , جامعة الجزائر, 1992, ص153.
- 22 - Michel Crozier, Le Phénomène bureaucratique, Paris, Le Seuil, 1963, p225
- (*) أوضحت أدبيات التراث السوسيولوجي بأن الصراع على امتلاك القوة لم يكن وليد عصر معين أو مجتمع بذاته وإنما قام منذ قامت الجماعة البشرية الأولية فأينما وجد تجمع بشري نجد أن هناك حاكما ومحكوما فالصراع على تولي الحكم هو في جوهره صراع من اجل القوة.
- 23 - طريف شوقي, السلوك القيادي وفعالية الإدارة, دار غريب الإسكندرية, بدون سنة نشر بدون سنة, ص 276
- 24 - مصطفى محمود أبو بكر, مرجع سابق, ص393
- 25 - إسماعيل علي سعد , نظرية القوة في علم الاجتماع السياسي, دار المعرفة الجامعية, الإسكندرية, بدون سنة نشر, ص35.
- 26 - طريف شوقي, مرجع سابق, ص276
- (*) يشير الانسحاب إلى إستراتيجية سلوكية يتخذها أطراف الصراع فقد يكون نهائي بالتوقف عن ممارسة العمل أو التخلي عن المركز الوظيفي أو تغيير المؤسسة, وقد يكون مؤقت يتجلى في مظاهر سلوكية سلبية مثل التغيب التمارض.