

توقيت العمل للمؤسسة الجزائرية بين مبادئ البنية التنظيمية واحتياجات الفرد العامل
(دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط)

The timing of the work of the Algerian institution Between the principles of organizational structure and the needs of the working individual
(Field study at the Algerian Telecom Corporation in Laghouat)

الطالبة : عويسي خيرة

جامعة عمارتليجي الاغواط - الجزائر

مخبر استراتيجيات الوقاية ومكافحة المخدرات في الجزائر

أ.د. الميلود بكاي

جامعة زيان عاشور الجلفة - الجزائر

مخبر استراتيجيات الوقاية ومكافحة المخدرات في الجزائر

د. العربي حزان

جامعة عمارتليجي الاغواط - الجزائر

البريد الالكتروني: aoussi20152015@gmail.com

ملخص:

يعتبر موضوع توقيت العمل للمؤسسة الجزائرية في ظل ما لاحت به شوائب العولمة من اهم المواضيع الواجب النظر فيها خصوصا مع التطور الذي شهده المجال التنظيمي و مدى قدرة المؤسسة على احتواء مفوضيها و مراعاة ظروفهم و احتياجاتهم و قدراتهم الجسمية و العقلية و النفسية و حتى الاجتماعية و تدعيم طاقات الابداع لديهم ، باعتبار انه قيمة من قيم ثقافة المؤسسة .

الكلمات المفتاحية: توقيت العمل ، احتياجات العامل ، البنية التنظيمية

Abstract:

The timing of the work of the Algerian institution is considered In the light of globalisation is one of the Most important topics to be considered Especially with the développement witnessed by the regulatory Field And the extent to which the organisation Can contain its workers and take into account their circumstances, needs, and physical, mental, psychological and even social capabilities And to strengthen their creativity, , As a value of the values of the culture of the institution,

مقدمة :

تعتبر ادارة الوقت من المواضيع الأساسية في ميادين ادارة الاعمال ، ففي الماضي لم تحظى ادارة الوقت بالاهتمام اللازم حيث كانت النظرة اليها تنحصر في انها مجرد وظيفة روتينية تختص بأمر ذات اهمية قليلة لا تأثير لها على الكفاءة و لا على الانتاجية ولكن في الوقت الحالي اصبح هذا الموضوع ذو استراتيجيه استحوذت على اهتمام الكثير من المختصين في ميادين ادارة الاعمال وذلك لأهمية عنصر الوقت والذي يعد العنصر الأساسي في العمل متساويا مع العنصر البشري ، لذلك فقد تغيرت النظرة الى هذا الموضوع (ادارة الوقت) (<http://fgmra15fl.blogspot.com>)، حيث ان المفهوم المعاصر للإدارة يعني حسن استثمار الوقت وإدارته بفعالية وذلك لمواجهة الواجبات والمتطلبات الحياتية ما بين حق الله، وحق النفس، وحق المجتمع (Schein E. , 1989)، ومن خلال هذه الدراسة سنحاول التطرق الى اهمية ادارة توقيت العمل للمؤسسة الجزائرية متخذين في ذلك مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط كنموذجاً للدراسة ، لمعرفة مدى تأقلم ما تطرحه البنية الثقافية للمؤسسة محل الدراسة من نظام توقيت للعمل ومدى تلاؤم هذا الأخير مع القدرات و الاحتياجات المختلفة للعامل بالمؤسسة

اولا: الاشكالية:

يعتبر موضوع ادارة الوقت من اهم الموضوعات الحديثة لعلم الادارة ، لذلك فان الافكار و الاعتقادات الغير صحيحة التي تجول المحيط بالمؤسسة و الفهم الخاطئ لثقافة المنظمة التي تعتبر هي الأخرى مصدرا لكل التعليمات و القوانين بالمؤسسة سواء الرسمية منها او غير الرسمية ستؤثر حتما في مستوى الانتاجية لدى العاملين من جهة ، ومن جهة اخرى تسبب لهم الكثير من المتاعب كالإرهاق و نقص الولاء و الدافعية و الحضور في اوقات لا يكون فيها عمل بعدم اختيار الوقت المناسب للعمل و غياب العلاقات الاجتماعية و الانسانية و التواصل و البطء في اتخاذ القرارات و الجمود في تحديد الأهداف و تضييع الوقت ، على غرار المشاكل التي تهدد كيان المؤسسة بشكل عام ، و باعتبار تعدد المشاكل الادارية فان مشكلة حسن استهلاك الوقت و تدويره تعتبر من اهم الأمور التي تواجه المؤسسات و الافراد على حد سواء ، ولذلك يجب الاهتمام أكثر بهذه المشكلة الادارية و التي تسبب في العديد من المشاكل الأخرى ودراستها وفقا للمبادئ العلمية و التشخيص الدقيق و التخطيط و الرقابة و المزيد من التنظيم و الانضباط و من هنا وجب علينا طرح الاشكال التالي:

- هل يمكن اعتبار ان الطريقة التي يتم بها استغلال الوقت ناتجة عن تلك المبادئ السوسيوثقافية للبنية التنظيمية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط ؟
- و الى اي مدى يمكن القول ان ما يفرضه النموذج الثقافي من استراتيجيات لاستغلال الوقت يتماشى و الاحتياجات المختلفة للفرد العامل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط ؟

ثانيا: فرضيات الدراسة :

- ان طريقة برمجة اوقات العمل بالمؤسسة اتصالات الجزائر لا تتناسب مع قدرات و احتياجات العاملين بالمؤسسة
- ثالثا: تحديد المفاهيم :**
- **تعريف المنظمة: LOGANISATION** : من اهم التعاريف التي تبين معنى المنظمة تعريف مارش و سيمون : (المنظمة هي نظام من السلوك الاجتماعي المتداخل لعدد من الافراد الذين يحصلون على انفراد او ضمن مجموعات على متغيرات و حوافز من قبل المنظمة لقاء اسهامهم فيها) (السلي، 1980).
 - **التعريف الاجرائي للمنظمة** : يمكن القول بانها كيان اجتماعي يضم عدة فاعلين في اطار تنظيم رسمي و هدف مشترك يسعون لتحقيقه في اطار مجموعة من العلاقات و الممارسات الاجتماعية داخل هذا الحقل او المجال التنظيمي و الذي يتميز بالقواعد المحكمة و المتفق عليها .
 - **تعريف العامل** : و هو الشخص الذي يقوم بالعمل و يأخذ اجرا ماديا و معنويا على ما يقوم به في المنشأة و المشروع الاقتصادي نظير خدماته المهنية في المشروع او المنشأة الاقتصادية (مصطفى، 2002).
 - **التعريف الاجرائي للعامل** : و هو شخص ينتمي الى كينونة اجتماعية تربط بينه و بينها مهام رسمية و يحتل بها مكانة الفاعل الاجتماعي في اطار علاقات انتاج داخل البنية التنظيمية و المهنية
 - **تعريف استراتيجيات ادارة الوقت** : هي مجموعة القرارات الذاتية و الفردية (على المستوى النوعي) التي يتخذها الفرد في كيفية تحقيقه لأهدافه بشكل امثل و التي تميز عامل عن اخر من حيث فعاليتها و كفاءته المهنية (محمد، 1998).
 - **التعريف الاجرائي لاستراتيجيات ادارة توقيت العمل** : يمكن ان نقول بانها حسن استهلاك مورد الوقت من حيث برمجته بما يتوافق و الاجتياحات الاجتماعية و النفسية و الصحية للفرد العامل بها من جهة ، و من جهة اخرى تكييفه مع متطلبات العصر و منافسة السوق الخارجية و تحليله من خلال ابراز اهم الاوقات التي تكون فيها نسبة العطاء الوظيفي و الانتاجية كبيرة و استغلالها بطريقة صحيحة ، و الابتعاد عن الاوقات العقيمة من الناحية الانتاجية و المتسببة في هدر الطاقة و الجهد بدون انتاجية ، او ربما يكون فيها مستوى العطاء الفكري و العضلي ضعيفا .
 - **مفهوم ثقافة المنظمة**

حيث عرف كيمرت لوبين ثقافة المنظمة : (بانها مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها افراد المنظمة) (حريم، 2003).

و في تعريف اخر : هي مزيج من القيم والاعتقادات والافتراضات والمعاني والتوقعات التي يشترك بها افراد منظمة او وحدة معينة ، ويستخدمونها في توجيه سلوكياتهم و حل مشكلاتهم (مجدى، 2007).

رابعا: أهداف الدراسة :

أ - أهداف نظرية:

✓ زيادة الاهتمام بكيفية استثمار الوقت من قبل الشركات والمؤسسات ، باعتباره موردا اساسيا لتنفيذ الخطط والسياسات والاسراتيجيات ، و اظهار كل المهام والنشاطات المختلفة والمعلقة بذلك من حيث واقع ادارة الوقت والنشاطات التي يقومون بها اثناء ساعات العمل الرسمي اليومي .

✓ ابراز اهم النقاط التي تتبعها المؤسسة الجزائرية في التسيير التنظيمي و ما هي اوقات العمل المنتجة في المؤسسة الجزائرية.

ب- أهداف عملية:

✓ عرض و لو بصورة موجزة لظاهرة التعامل مع الوقت بطرح سوسيولوجي و التطرق لها من مختلف جوانبها .

✓ كذلك نهدف من خلال هذه الدراسة الى معرفة توقيت مؤسسة اتصالات الجزائر و مدى توافقه مع تطلعات و احتياجات العاملين بالمؤسسة .

خامسا : الدراسات السابقة :

● الدراسة الاولى : اجراها حقي عام 1995 و هي دراسة مشار اليها في اودينا 2003 بعنوان ادارة الوقت و علاقته بالدافعية والانجاز و التحصيل الدراسي لدى طلاب كلية الاقتصاد المنزلي حيث بينت النتائج تفوق طلاب السنة الثانية على طلاب السنة الاولى الذين درسوا مادة اقتصاد منزلي ، بينما لم تظهر في الدراسة علاقة بين ادارة الوقت و معظم ابعاد دافعية الانجاز ، و هي (المثابرة ، قلق التحصيل ، المنافسة ، التحكم في البيئة ، احترام الذات و توجيهه نحو المستقبل) (السيوف، 2014).

● الدراسة الثانية: دراسة الصوري (2008) : بعنوان واقع ادارة الوقت لدى مدراء مدارس الثانوية في محافظة غزة ، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف الى واقع ادارة الوقت لدى مديري و مديرات مدارس التعليم العام بمحافظة غزة من خلال معرفة طبيعة الاعمال و المهام التي يقضي بها مديرو و مديرات المدارس وقت الدوام المدرسي و قد بينت الدراسة ان واقع ادارة الوقت كان بين مرتفع و متوسط لجميع ابعاد الدراسة و احتلت الاعمال و المهام الادارية جل وقت مديري و مديرات المدارس (شبير، 2010)

● الدراسة الثالثة : و هي دراسة اردنية لعبير فوزي تحت عنوان : ادارة الوقت و اثرها على مستوى اداء العاملين ، و هي دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الاردن حيث هدفت هذه الدراسة الى تحديد اثر ادارة الوقت على مستوى اداء العاملين في شركات الاتصالات الخلوية ، حيث كشفت هذه الدراسة ان هناك اثرا مرتفعا لعناصر ادارة الوقت (تخطيط الوقت ، تنظيم الوقت ، توجيه الوقت ، الرقابة على الوقت) على رفع مستوى اداء العاملين ، كما اوضحت النتائج كذلك ان تخصيص زمن محدد لعمل تخطيط الوقت يعد من اهم عوامل حسن ادارة الوقت ، اما فيما يخص مستوى اداء العاملين فقد اوضحت كذلك نتائج الدراسة ان مستوى اداء الموظف يتأثر بشكل مباشر بالإدارة الناجحة للوقت (الخطيب، 2009)

● موقع البحث من الدراسات السابقة :

ان بحثنا هذا يسلط الضوء العلاقة القوية بين ادارة توقيت العمل و ما تفرضه البنية التنظيمية من ثقافة باعتبار ان ادارة توقيت العمل له علاقة وطيدة بالنموذج الثقافي العام للبنية التنظيمية ، و بالتالي فان موقع بحثنا من كل هذه الدراسات هو الربط بين جميع المتغيرات التي تناولتها هذه الدراسات (ادارة الوقت ، الثقافة التنظيمية ، التغيير التنظيمي ، اضافة الى اهم عنصر وهو الاحتياجات المختلفة للفرد العامل في ظل ثقافة تنظيمية معينة و في ظل ادارة توقيت معين ، و في ظل التغيرات الكبيرة التي يشهدها العامل في المجال التنظيمي من جهة اخرى بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط كنموذج للمؤسسة الجزائرية ، هذه ما يميز دراستنا عن كل هذه الدراسات باختصار

سادسا : الأطار المنهجي و التقني للدراسة :

1- المنهج المستخدم في الدراسة :

أ- المنهج الوصفي التحليلي : و هو الأسلوب الذي يتبعه الباحث و الأطار الذي يرسمه لبلوغ اهدافه من اجل التحليل و التفسير بشكل علمي و منظم من اجل الوصول الى اغراض محددة لوضعية اجتماعية او مشكلة انسانية على وجه العموم ، حيث يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع و يتم التعبير عنها كمييا او كيفيا (جابر، 2001) ، و ذلك من خلال الرجوع الى وصف جميع مؤشرات الثقافة التنظيمية او النموذج الثقافي العام للمؤسسة من خلال ملاحظة مدى التزام الموظفين و عدم خروجهم عن هذا النمط الثقافي و مدى انضباطهم بقيم التابعة لتلك الثقافة كقيمة الوقت و مدى انتاجية هذا الوقت او عقمه

ب- منهج دراسة حالة :

حيث ان دراسة الحالة تزود الباحث بالبيانات الكمية و الكيفية عن عوامل عديدة تتعلق بفرد او مؤسسة او عدد قليل من الافراد ، و تتطلب دراسة الحالة العناية بالتفصيل و التخطيط و التنفيذ عناية تامة ، و قد يشترك في دراسة الحالة فريق من

تخصصات ، ولا تهدف دراسة الحالة الى الوصول الى تعميمات و انما تفيد في نتائجها في فهم الواقع بالتفصيل و من ثمة فهم الحالات المماثلة (جاير، 2001) ، حيث ان اتباع منهج دراسة حالة بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية الأغواط استطعت من خلاله ان اكون جداول رقمية و احصائية لبعض المتغيرات التي تسمح بذلك اكيد باعتبار ان المعلومات الاحصائية هي معلومات انسانية في حد ذاتها عندما يتعلق بالأمور الانسانية و الاجتماعية ، لذلك اعتبرها تقنية لجمع اكبر قدر ممكن من البيانات الميدانية و في نفس الوقت منهج لدراسة الجماعات و المنظمات و الخبرات الانسانية و الاجتماعية التي تشكل الواقع الاجتماعي

ج- المنهج المقارن:

و هو عبارة عن اسلوب المقابلة و المقايسة بين الاحداث و الواهر المختلفة و موازنة بعضها ببعضها الاخر ، حيث انه يهدف الى الكشف عما بينهما من علاقات ووجوه شبه او اختلاف و تباين (www.almaaref.org). حيث اننا استخدمنا هذا المنهج بغية مقارنة كيفية استغلال الوقت بالنسبة لموظفي الدوام الواحد وموظفي الدوامين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط من ناحية استيعاب الموظفين و العمال لهذه الطريقة في توقيت العمل من جهة ، ومن جهة اخرى الانعكاسات التي تعود على الفرد و المؤسسة على حد سواء خصوصا فيما يتعلق بالتوقيت الانسب لخدمة احتياجات الفرد و المؤسسة .

2- تقنيات جمع البيانات:

• **أ- الملاحظة:** حيث يقول الدكتور محمد طلعت عيسى (ان الملاحظة هي اداة البية لجمع المعلومات و هي النواة التي يعتمد عليها للوصول الى المعرفة العلمية) (احمد) .

ب- المقابلة:

و هي اداة من ادوات البحث العلمي باعتبارها حوار لفظي وجها لوجه بين باحث قائم بالمقابلة ، و بين شخص اخر او مجموعة اشخاص اخرين ، و عن طريق ذلك يحاول القائم بالمقابلة للحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء و الاتجاهات ، او الادراكات او المشاعر او السلوك في الماضي و الحاضر (غراويتز، 1993) ، فمن خلالها استطعت ان اكشف عدة ابعاد مهمة تتصل بعمق هذا الموضوع كعلاقة ثقافة المؤسسة و الهوية المهنية و المجال التنظيمي و الاعتراب التنظيمي و غيرها من المفاهيم التي من خلالها استطعت المرور للموضوع .

ج- الاستبيان:

يعرف الاستبيان على انه مجموعة اسئلة تطرح على افراد عينة البحث ، و التي تعطينا اجابات لتفسير موضوع البحث (غراويتز، 1993) ، كما يعرف على انها مجموعة اسئلة عامة و التي يجيب عنها المبحوث و هي محضرة و محددة من طرف الباحث (الشريف، 1996) ، حيث ان هذا النوع من الاستبيان كان من اجل ان يفهم المبحوث قصدي و لا يخرج عن حيز الموضوع من خلال طرح خيارات الموقفة من عدمها ، او المعروفة بمقياس ليكرت الخماسي .

د-دراسة الوثائق و السجلات الادارية:

حيث اني استطعت ان اتحصل على بعض الوثائق و السجلات و الاحصائيات من المؤسسة محل الدراسة و من مكتبة جامعة الأغواط و بعض المواقع و اللوائح التنظيمية و القانونية .

3-مجالات الدراسة:

أ- **المجال الزمني:** و يتعلق الامر بالفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة حيث كانت من جانفي 2015 الى غاية جويلية 2017 .

ب-المجال المكاني: و هو مؤسسة الجزائر للاتصالات اتصالات الجزائر و هي مؤسسة عمومية جزائرية تأسست عام 2003 تنشط في مجال الهاتف الثابت و النقال و موبيليس وخدمات الإنترنت و جواب و الاتصالات الفضائية، نشأت بموجب قانون فبراير 2000 المرتبط بإعادة هيكلة قطاع البريد و المواصلات لفصل قطاع البريد عن قطاع الاتصالات، وقد دخلت رسمياً في سوق العمل في 1 يناير 2003 .

ج-المجال البشري: حيث يقصد به مجتمع الدراسة الميدانية و معرفة خصائصه و تنوعاته فقد تحصلت على العدد الاجمالي للأفراد العاملين بالقطاع و البالغين عددهم 287 عاملا .

3-نوع و طريقة سحب عينة الدراسة :

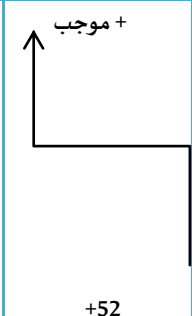
لقد استخدمت العينة العشوائية بطريقة السحب الطبقي ، و التي تعني تساوي الفرص و درجة الاحتمال ، أي درجة الاحتمال تكون واحدة لأي فرد من افراد مجتمع البحث ليتم اختيار احد افراد عينة البحث دونما أي تأثير و أي تأثير و العينة الطبقية معناها اختيار عينة تمثل المجموعات الفرعية في مجتمع الدراسة بنفس نسبا في ذلك المجتمع ، حيث ان هدف اختيار العينة الطبقية هو لضمان التمثيل المرغوب فيه للجماعات الفرعية، و قد بلغت 86 وحدة بحث .

سابعاً: عرض نتائج الدراسة :

جدول رقم 01: يوضح اتجاه موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط في مدى تعاملهم بالصرامة فيما يتعلق

بمسألة توقيت العمل

البند	النسبة المئوية	الاتجاه العام نحو العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الفا

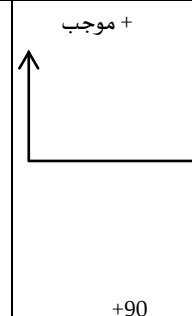
كرومباخ عند حذف البند				مجموع النسب المئوية	النسبة المئوية الجزئية	التكرار	الاتجاه	
,656	,963	4,03		3.5%	%3,5	3	محايد	تعتبر +الصرامة في التعامل مع توقيت العمل من اهم اولويات المؤسسة
				16.3%	%3,5	3	غير موافق بشدة	
				80.2%	%12,8	11	غير موافق	
					%46,5	40	موافق	
					%33,7	29	موافق بشدة	
			100%	%100	86	المجموع		

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان معظم عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط يوافقون ان مؤسستهم تتعامل بصرامة فيما يخص مسألة توقيت العمل ، وقد مثلت هذه النسبة حوالي (80.2) من المجموع الكلي لعينة الدراسة ، مقسمة على (46.5) من الموظفين الذين يوافقون و (33.7%) من العمال الذين يوافقون بشدة على هذه المسألة ، في حين نجد ان نسبة العمال الذين لا يوافقون تصل الى (16.3%) ، و هي نسبة قليلة مقارنة مع من كان اتجاههم ايجابيا ، مقسمة على (12.8) من الموظفين الذين اجابوا بغير موافق و (3.5) ممن كانت اجابتهم بغير موافق بشدة ، اما نسبة (3.5%) فقد مثلت الآراء المحايدة للموظفين وبالتالي نرى ان نسبة الاجابة بموافق و موافق بشدة هي الاتجاه الاكبر فيما يخص صرامة هاته المؤسسة في مسألة الوقت ، و عليه فان الاتجاه العام لهذه العبارة هو موجب ، و بالتالي فان مؤسسة اتصالات الجزائر عندما تفرض على مفوضيها نمطا معيناً من الممارسات بطريقة مكرهة ، او لا تتوافق مع احتياجاتهم و ظروفهم فهي بذلك تمارس نوعاً من السلطة الامرئية و اللاشعورية و بتواطؤ الافراد العاملين معها ولكنهم يعترفون بها و خاضعون لها في نفس الوقت هذا الامر هو الذي يتسبب في الارهاق و الانكماش و قتل روح الابداع خصوصا اذا كانت تستعمل الصرامة في اوقات الحضور الى العمل دون اي انتاجية ، اي ان النجاح ليس في التعامل بصرامة مع الوقت (الحضور) بقدر ما هو ذكاء في كيفية اختيار الوقت المناسب او الوقت المنتج .

جدول رقم 02: يوضح اتجاه موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط حول مشكلة ضياع الوقت بالمؤسسة بسبب عدم توضيح

الاولويات

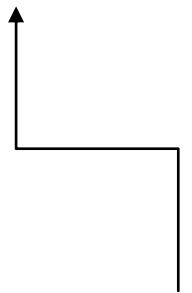
البند	الاتجاه	التكرار	النسبة المئوية		الاتجاه العام نحو العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل كرومباخ عند حذف البند
			النسبة المئوية الجزئية	مجموع النسب المئوية				
عدم توضيح الاولويات في العمل من اهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسة و التي تؤدي الى ضياع الوقت	محايد	4	%4,7	4.7%		4,09	1,070	,654
	غير موافق بشدة	3	%3,5	17.5%				
	غير موافق	12	%14,0					
	موافق	29	%33,7	77.9%				
	موافق بشدة	38	%44,2					
	المجموع	86	%100	100%				

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول ان معظم عمال و موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط كانت اجاباتهم بالمواقفة حول معاناة مؤسستهم من عدم توضيح الاولويات باعتبارها من اهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسة و التي تتسبب في ضياع الوقت ، حيث بلغت نسبة الموافقة على هذه العبارة حوالي (77.9%) مقسمة الى (44.2%) من الموظفين الذين اجابوا بموافق بشدة و تليها (33.7%) من الموظفين الذين كانت اجابتهم موافق ، اما الفئة الغير موافقة فقد بلغت هي الاخرى حوالي (17.5%) من المجموع الكلي لعينة الدراسة و هي نسبة قليلة جدا مقارنة مع نسبة القبول موزعة هي الاخرى على (14%) من اجابوا بغير موافق و (

3.5%) ممن اجابوا بغير موافق بشدة ، اما نسبة الجياد عن ابداء الاتجاه نحو هذه العبارة ف بلغت حوالي (4.7%) من العمال و الموظفين الذين اختاروا الجياد ، و عليه يمكن القول ان الاتجاه العام لموظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط حول مسألة عد توضيح الأولويات في العمل من اهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسة و التي تؤدي الى ضياع الوقت كان موجبا كما هو موضح بالجدول التالي ، حيث ان عدم قدرة المؤسسة على تحديد توجهاتها الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية يجعلها بعيدة كل البعد على تحقيق نمط التراكم الانتاجي (الاجتماعي و الثقافي) بسبب اتساع المسافة بينها و بين ادراكها للقدرات الخلاقة و مواطن القوة التي يمكن ان تحقق لها وفرة في الانتاج من جهة و اعادة انتاج مقومات تطورها من جهة اخرى (استراتيجيات استغلال الموارد المتاحة ومنها الوقت) او الرأسمال النوعي كالاتعداد عن تأجيل بعض الضروريات و تحديد مبدا الاولوية في تنظيم المهام الوظيفية

جدول رقم 03: يوضح رأي موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط حول ما اذا كان توقيت العمل هو السبب الرئيسي لإهمالهم لأسرهم

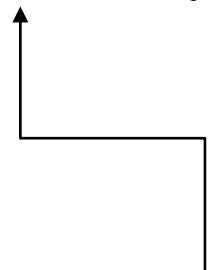
البند	الاتجاه	التكرار	النسبة المئوية		الاتجاه العام نحو العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الفا كرومباخ عند حذف البند
			النسبة المئوية الجزئية	مجموع النسب المئوية				
توقيت العمل بالمؤسسة التي تعمل بها هو سبب في اهمالك لأسرتك	محايد	7	8,1%	8,1%	+موجب  (51+)	3,73	1,182	,643
	غير موافق بشدة	3	3,5%	30,2%				
	غير موافق	23	26,7%	61,6%				
	موافق	26	30,2%	31,4%				
	موافق بشدة	27	31,4%	100%				
المجموع	86	100%	100%					

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج spss

يبين لنا هذا الجدول ان نسبة الموافقة كذلك كبير لموظفي مؤسسة اتصالات الجزائر على العبارة القائلة ان توقيت العمل بالمؤسسة التي يعملون بها سبب في اهمالهم لأسرهم ، حيث بلغت حوالي (6.1%) موزعة على (31.4%) من الموظفين الذين كانت اجابهم موافق بشدة ، و (30.2%) من الموظفين الذين اجابوا بموافق ، اما نسبة عدم الموافقة فقد بلغت حوالي (30.2%) مقسمة على (26.7%) من الموظفين الذي اجابوا بغير موافق ، و (3.5%) بغير موافق بشدة ، اما نسبة الجياد فقد بلغت حوالي (8.1%) من الموظفين الذين اختاروا الجياد ، و عليه يمكن القول ان الاتجاه العام لموظفي مؤسسة اتصالات الجزائر حول عبارة ان توقيت العمل بالمؤسسة التي يعملون بها هو سبب في اهمالهم لأسرهم كان موجبا .

حيث ان اسلوب الاكراه الذي استنتجناه من هذه الدراسة فيما يخص توقيت العمل و الذي تسبب في اهمال العمال لأسرهم يبين لنا ان هذا ما يجعل الفرد العامل يستنزف ذاته الاجتماعية في مجال العمل و يقلصها في مجال انتمائه الاجتماعي خارج المؤسسة مما يجعله يبحث عن تحركات نضالية ممكن ان تكون واضحة عن طريق تكوين نقابات او غير رسمي من خلال الانحراف عن مكرسات النظام الاجتماعي و قيوده (الاكراه) التي تفرضها المؤسسة

جدول رقم 04: يوضح رأي موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط حول ما اذا كانت السبب الرئيسي للمشاكل و الضغوطات النفسية التي يتعرضون لها هو عدم وجود وقت للراحة في حياتهم

البند	الاتجاه	التكرار	النسبة المئوية		الاتجاه العام نحو العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الفا كرومبا خ عند حذف البند
			النسبة المئوية الجزئية	مجموع النسب المئوية				
هناك مشاكل و ضغوطات نفسية تتعرض لها في حياتك بسبب عدم وجود وقت فراغ	محايد	6	7,0%	7%	+موجب  (54+)	3,79	1,179	,641
	غير موافق بشدة	4	4,7%	30,3%				
	غير موافق	22	25,6%					
	موافق	24	27,9%	62,8%				
	موافق بشدة	30	34,9%					
المجموع		86	100%	100%				

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال هذين الجدول نلاحظ ان نسبة الموافقة كان اكبر من نسب عدم الموافقة و نسب المحايدة حيث بلغت نسبة موافقة موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (62.8%) على ان هناك مشاكل و ضغوطات نفسية يتعرضون لها في حياتهم بسبب عدم وجود وقت فراغ ، مقسمة على (34.9%) من الموظفين الذين كانت اجاباتهم بموافق بشدة ، و (27.9%) من الموظفين الذين اجابوا بموافق بشدة ، اما نسبة عدم الموافقة فقد كانت تمثل (30.3%) من المجتمع الاصلي ، حيث قسمت هي الاخرى على (25.6%) من الموظفين الذين اجابوا بغير موافق ، و (4.7%) من الموظفون الذين لا يوافقون بشدة على ان هناك مشاكل و ضغوطات نفسية يتعرضون لها في حياتهم بسبب عدم وجود وقت فراغ في حياتهم ، و هي نسبة ضئيلة جدا ، مقارنة بالنسب الاخرى ، اما نسبة الحياد فقد كانت تمثل (7%) من المجموع الكلي لعينة الدراسة و البالغة 86 وحدة بحث ، و عليه يمكن الخروج بان الاتجاه العام لعمال و موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر حول ما اذا كانت هناك مشاكل و ضغوطات نفسية يتعرضون لها في حياتهم بسبب عدم وجود اوقات للراحة كان موجبا ، اي ان نسبة الموافقة مثلت اكبر نسبة كما هو واضح في الجدولين السابقين ، حيث ان طريقة التعامل مع الوقت و فرضها بصورة سلطانية على الفرد (تسربها كمنتج ثقافي) في طريقة التعامل مع العمال تصيهم بالإرهاق الشديد و عدم القدرة على التركيز ، و بالتالي تراجع الفاعلية و الإنتاجية لأن عدم وجود فترات للراحة يقتل الميول و يصيب نفسية العامل بسبب الاستغلال الرديء لطاقاته (فوق مستوى قدراته) ، و بالتالي الوصول الى مرحلة الانكماش (عنف رمزي تمارسه البنية على الفرد) ان لم نقل تحت لمعالم الصراع و تكوين الذات المضادة للنموذج عوضا من تكوين ذات تحمل الولا ، و عليه فان غرس بذور الاغتراب و الصراع في نفسية العامل يكون اكيدا لكن بعيدا على محتوى الصراع الماركسي بل الصراع في مستوى البنية الثقافية للمؤسسة .

ثامنا : النتائج العامة للدراسة :

ان طريقة تعامل مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط مع عمالها فيما يخص مسالة توقيت العمل يتميز بالصرامة و الانضباط و هذا فعل ما يميز كل التنظيمات الرسمية العقلانية ، و هذا امر صحيح ايجابي الى حد بعيد على العموم ، لكن طريقة الاكراه و الضغوطات التي يتعرض لها موظف الدوامين باليوم الواحد من جراء ذلك يجعلنا نلاحظ شعوره بالبرمجة الالية من خلال ممارساته التي توحى و كأنه مجرد من ذاته الفاعلة باعتبار ان اوقات العمل المكثفة بالتعب و الإرهاق و الضغط الذي تمارسه هذه البنية الثقافية التنظيمية عليه و تجعل منه مغتربا و ادراكه باستنزاف لقدراته و اقاته ، لذلك فان البنية التنظيمية لمؤسسة اتصالات الجزائر تحمل في طياتها بذور اعادة انتاج مقومات الانتاج و هم الذوات الاجتماعية الفاعلة بها و الراضة لها في الوقت نفسه على حد رأي الين تورين (التدخل ضد النموذج) ، لان هناك مجموعة من الافعال الاجتماعية ذات المعنى الواضح للمتعمن (كحضور الموظف دون الانتاج او حضوره للإمضاء بمحضر الحضور ثم الهرب من مكان العمل ، التمارض ، الكسل خصوصا في الفترة المسائية ، اخذ العمل الى لإنجازه في البيت ، تبادل اطراف الحديث و الحكايات خصوصا في المساء و لموظفي الدوامين باليوم الواحد وهذا ما قد لاحظناه من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بالمؤسسة محل الدراسة ، و كذلك الانشغال بصفحات التواصل الاجتماعي و التهرب من المسؤوليات و غيرها من الافعال المضرة بمستوى المؤسسة) ، حيث ان كل هذه الافعال تبدو في ظاهرها عادية و روتينية ، لكن في باطنها تحمل معاني كثيرة اهمها الرفض لما هو كائن وهي عبارة عن ردة فعال ربما لشعور الموظف لاستنزاف الطاقات ، كما انها من المنظور السوسولوجي الحديث

عمل غير مباشر لإحداث التغيير في قيم ومعايير الحياة الثقافية والاجتماعية للمؤسسة بما في ذلك ثقافة استهلاك واستغلال اوقات العمل لكن بريقة غير مباشرة ، لأنه وكما لاحظنا ان العامل يتعرض لعقوبات صارمة كالطرد واختزال الاجر و حرمانه من المكافآت والتحفيزات عند خروجه العلني عن قيم المنظمة بالرغم من انه نتاج لها بطريقة ما ، لان سلوكه وتصرفاته ما هي الا نتيجة لتثبيعه بقيم المؤسسة لأنه في النهاية ثقافة المؤسسة وهي موجه للسلوك على حد راي رون سان سوليو ، وهذا لا ينفي ابدا شعور عمال و موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط بنوع من الوعي ومع مرور الوقت سيحدث الرضا لما هو كائن و بالتالي التدخل ضد هذا النموذج الثقافي للبنية الاجتماعية والتنظيمية (التدخل ضد النموذج) عبر مراحل التاريخ كما اوضح الاين تورين في نظريته حول النموذج الثقافي والتاريخانية، وهذا ما جعله هو ورونو سان سوليو وميشال كروزيه يختلفون فيه مع بيار بورديو الذي وضع العامل او الموظف موضع الخضوع للهيمنة وأي محاولة منه لرفض هذه الهيمنة سيخصيه خارج اللعبة بالطرد و يرفضه الحقل التنظيمي خارجا ، الا ان هؤلاء السوسيولوجيون لا يقصون العامل خارج اللعبة بل منحوه فرصة التغيير و اثبات الذات ، لان هذه المؤسسة و غيرها من المؤسسات الاخرى مهما حاولت السيطرة و ضبط عمالها الا ان هناك دائما ثغرات عبر جزء من الحرية النسبية التي تجعل من الفرد مجالا للمناورة و التحرر ضد توقيت العمل الذي تفرضه هذه المؤسسة .

• توصلنا الى ان الصرامة والالية في التعامل مع اوقات العمل بغض النظر عن مستوى انتاجيتها وكذا الصرامة والرسمية الزائدة عن الحد في مجال العمل ، و عدم مراعاة المؤهلات والقدرات في تحديد المهام وكذا في منح المحفزات ، كلها امور يمكنها ان تقصي وجود اوقات اثناء فترة العمل لتشكّل علاقات الانتماء الاجتماعي والولاء التنظيمي داخل المؤسسة ، وهذا طبعا سيعود بالسلب على المؤسسة و الفرد على حد سواء من خلال سد قنوات الاتصال و التفاهم و تجعل من الصعب وجود جو اجتماعي مرن قبل ان يوجد الجو التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة وهذا ما قد يجعل الفرد العامل يستغل الوضع لتدعيم وضعيته في مواقع احتكاك و صراع اجتماعي بينه و بين البنية التنظيمية المنتمي اليها و المتدخل ضدها في الوقت نفسه من اجل اعادة انتاجها بما يتناسب و احتياجاته في اطار لعبة الفاعل التي ادلى بها ميشال كروزيه عندما صرح بان كل فاعل في المجال التنظيمي يتمتع بعقلانية محدودة و مجال حرية محدود من خلالهما يستطيع تدبير استراتيجيات شخصية يحاول من خلالها ايجاد التدابير اللازمة لقضاء حوائجه و مصالحه ، وهذا ما قد لاحظناه عند الموظف بالمؤسسة محل الدراسة عندما اردنا معرفة ما اذا كان يحاول الابداع في عمله بالرغم من عدم رضاه بوضعيته الاجتماعية و ما يعترضها من ضغوطات في العمل ، و بالتالي نلاحظ ان العامل هنا واقع في تناقض واضح وهو غير راضي عن الاكراه و الضغط الذي يعيشه ، و هو رد فعل واع منهم و نابع من السعي وراء تحقيق مصالحهم الشخصية في ظل ظروف لا تسمح لهم بإثبات ذواتهم الاجتماعية (ضغوط العمل ، عدم وجود فترات للراحة ، العمل في اوقات التعب و الإرهاق الخ) كل هذه الظروف من شأنها ان تعجّل من حدوث امور سلبية كثيرة ضد راحة و توازن الفرد العامل بالمؤسسة كانهام الثقة بالنفس و بالمؤسسة و بالزملاء (انعدام الامن النفسي بالجو العام بالمؤسسة) .

• ان حاجة الفرد العامل بالمؤسسة الى وجود علاقات تعاون و تضامن اكثر من اهتمامه بالانتاج في حد ذاته باعتبار ان طبيعة العلاقات الاجتماعية هي محدد للسلوك الاجتماعي ، و السلوك المتوازن هو مقياس لمستوى الانتاج بالمؤسسة ، فسهولة اندماج الفرد العامل بالمؤسسة و بفريق العمل سيوفر الكثير من الوقت التي تعود بالإيجاب على الفرد و المؤسسة على حد سواء من حيث عدم تشتت الافكار و الجهد بين الجماعات التنظيمية ، و بالتالي فان حاجة الفرد الى الانتماء تعزز من نشاطه و سلوكه الايجابي ، الا ان ذلك لا يمكن ان يكون الا في ظروف تتبناه ثقافة تنظيمية و تسمح بحصولها ، لان توقيت العمل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط و خاصة موظفي الدوامين باليوم نجد ان معظمهم لا يهتمون بمسألة الانتماء الاجتماعي و لا طبيعة العلاقة الاجتماعية بقدر ما يتعاملون بالرسمية و الجدية جراء عدم وجود اوقات تسمح بتشكيل مثل هذا النوع من العلاقات الاجتماعية ، وهذا لا يتوافق ابدا مع استعدادات الفرد العامل النفسية و الاجتماعية ، لان هذا المفوض الاجتماعي له انتماءات و علاقات خارجية مثل ما له منها داخل المجال التنظيمي ، و كذا له التزامات اسرية مجبور عليها خصوصا عند المرأة العاملة بالمؤسسة و ما يتبعها من مسؤوليات اجتماعية و عائلية و كذا الموظفين الذين لديهم اولاد حيث ان ادارة توقيت العمل بنظام الدوامين باليوم يجعلها تبذل جهدا اكثر من اجل التوفيق بين الواجبات الاسرية و المهنية المليئة بالضغوط و المشاكل ، و عدم وجود فترات للراحة الشخصية او لقضاء المصالح الشخصية .

و بالتالي فان الزام الموظفين بالمداومة مرتين في اليوم الواحد قد يتسبب في اهمالهم لأسرهم وهذا ما يعر العامل باستنزاف لطاقاته الاجتماعية و يتسبب في تقلص و انكماش مهارات تواصله الاجتماعية مع مرور الوقت بسبب الادمان على روتين العمل و فقط ، وهذا جعله يبحث عن متنفس ليتحرر من هذا القيد الذي تفرضه البنية التنظيمية عليه ، ربما قد يكون بطريقة مباشرة كالاحتجاج و تكوين النقابات ففي الحركات الاجتماعية التي تكلم عنها الين تورين ، او ربما تكون بطريقة بعيدة عن التحرك النضالي و العمل السياسي عن طريق الفعل الواعي الحامل لبذور التغيير الاجتماعي من خلال الانحراف العمدي و الغير مباشر عن افتراضات ادارة توقيت العمل بالمؤسسة مثل القيام ممارسات و سلوكيات تتنافى مع القانون العام للمؤسسة وهذا ما قد لاحظناه من خلال تصرفات الموظفين السابقة الذكر ، هذا ما يحتم وجود انقسامات داخل الجماعات ، وذلك ما يجعلها تدور في حلقة مفرغة و تفتقد مقومات الانتاج و اعادة انتاج مكونات البنية التنظيمية و الاجتماعية و الثقافية بشكل عام و لقيمة الوقت و طريقة استغلاله باعتباره قيمة هامة من القيم التي تفرضها ثقافة المنظمة و تلزم مفوضها بالالتزام و الخضوع لها .

كما قد استنتجنا كذلك ان هذه الضغوط النفسية التي يتعرض لها موظفو مؤسسة اتصالات الجزائر خصوصا اولئك الذين يداومون مرتين باليوم هو نتيجة للإكراهات فوقية تعكس لا توازن البناء الاجتماعي قبل التنظيمي للمؤسسة بالرغم من اهتمام هذه المؤسسة بالجانب المادي ، اضافة الى ان عدم وجود فترات للراحة خصوصا لدى موظفي الدوامين باليوم يسبب لهم الكثير من المشاكل الصحية ، حيث ان الموظف يضطر الى تناول الوجبات السريعة و المجهزة في المحلات خصوصا الموظفين الذين لا يمتلكون سيارات او يكون مقر سكنهم بعيدا عن مكان العمل ، و بالتالي فان تضرر الكثير منهم خصوصا الفئة الأكبر سنا و معاناتهم مع ارتفاع الكوليسترول و ضغط الدم و ارتفاع السكري و غيرها من الامراض التي تستوجب اتباع حمية غذائية معينة ، كل هذه الظروف تجعل الموظف يدخل في حيز من المراوغة و الهروب من العمل في اوقات مبكرة كالتأخر ، اضافة الى الامراض النفسية كالقلق و التوتر و الشعور بالضغط مما يولد امراض فيزيقية كضغط الدم و السكري و غيرها ، و هذا كله ناتج عن ممارسات الاكراه من طرف البنية الثقافية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، و عدم ادراج مهامها في اوقات مناسبة خصوصا لدى موظفي الدوامين باليوم الواحد

خاتمة :

و في الاخير يمكن القول بانه بالرغم من النجاح الذي حققته مؤسسة اتصالات الجزائر على المستوى المحلي و الوطني ، الا ان هناك ثغرات على مستوى اطارها الثقافي يجب سدها وذلك من اجل انتاج قيم التفاني في العمل ، و اعادة انتاجها بطريقة تليق بالموظف ، لأنها بعيدة كل البعد عن توجهات و احتياجات و قدرات الموظفين ، فهم يتضررون باستمرار من فكرة العمل خلال فترتين بسبب المشاكل التي يعيشونها

توصيات : و نوجزها فيما يلي :

- اعطاء الفرصة للموظف لإبداء رايه و المشاركة في ما يخص القرارات التي تتعلق بالمؤسسة و تمسه كإدارة توقيت العمل و مراعاة قدراته و احتياجاته الاجتماعية و النفسية و الثقافية و حتى الصحية.
- اعادة النظر في توقيت نظام الدوامين و العوائد التي يأتي بها خصوصا على الفرد من ضغط و توتر و عدم وجود اوقات لتكوين علاقات تضامن اثناء العمل ، و هذا ما يضر بطبيعة الحال بمستوى المؤسسة
- توزيع منشورات مصورة حول اهمية ادارة موظف اتصالات الجزائر بالأغواط لوقته و استراتيجيات استثماره بطريقة جيدة (استعمال مبادي اهم فالمهم) ، باعتبار ان ادارة الوقت من اهم مفردات التنمية لأفراد المجتمع .
- الاهتمام أكثر بالجانب الاجتماعي و الانساني للفرد العامل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط و منحه الفرصة و الوقت لإثبات قدراته (الاجتهاد و الابداع) و تهيئة الارضية المناسبة لذلك .
- ضرورة برمجة و تخطيط اوقات عمل مؤسسة اتصالات الجزائر وفق طبيعة المهام و الانشطة لتفادي ارهاق الموظفين و عدم انتاجيتهم ، او اخذ المهام الموكلة اليهم الى المنزل .
- ضرورة الاهتمام ببرمجة الاعمال المهمة و المتعبة في الفترات الصباحية باعتبارها فترة تتميز بالنشاط و العطاء أكثر من الفترة المسائية كاستقبال الزبائن مثلا و الشكاوى ... الخ .
- ضرورة الاهتمام بفترات الراحة خصوصا لدى موظف الدوامين باليوم الواحد ، وذلك من اجل اعادة و تجديد نشاطه و تجنب العمل المتواصل دون انقطاع ، و الذي قد يسبب بدوره العديد من الامراض كارتفاع ضغط الدم و القلق و التوتر ... الخ

قائمة المراجع :

- (1) احمد علي السيواف ، استراتيجيات ادارة الوقت لدى طلاب كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 41 ، العدد 2 ، 2014
- (2) السيد عبد الحميد مصطفى ، نظرية العامل في النحو العربي و دراسة التراكيب ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 18 ، العدد الثالث و الرابع ، 2002.
- (3) المسليم محمد ، التدريب على الاساليب الحديثة في ادارة الوقت ، لجنة التأليف و التعريب و النشر ، مطبوعات جامعة الكويت ، 1998 . حسين حريم ، إدارة المنظمات -منظور كلي -، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2003.
- (4) حنان شكري شاكر شبير ، واقع ادارة الوقت لدى العاملين في القنوات الفضائية في قطاع غزة رسالة ماجستير ، قسم ادارة الاعمال ، 2010
- (5) سامية محمد جابر ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية الأزهرية ، الاسكندرية ، 2001
- (6) علي السليبي ، تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، الطبعة الثانية 1980
- (7) عبد الله محمد الشريف ، مناهج البحث العلمي ، دليل الطالب في كتابة الابحاث و الرسائل ، مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية ، 1996
- (8) عبير فوزي الخطيب ، ادارة الوقت و اثرها على رفع مستوى اداء العاملين ، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الاردن ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا كلية الاعمال ، قسم ادارة الاعمال ، 2009
- (9) غريب سيد احمد ، تصميم و تنفيذ البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر
- (10) مادلين غراويتز مناهج العلوم الاجتماعية ، ترجمة الدكتور : عمر سام ، المركز العربي للتعريب و الترجمة و التأليف و النشر ، دمشق ، 1993

(11) يزغش محمد ، الثقافة المهنية في الفكر الحديث ، دراسة ميدانية على منسوبي جامعة محمد خيضر ، مذكرة الماجستير :، 2007،

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- E.H.Schein – organisationnel culture leadership(San Francisco) Jossey Boss Publisher 1989 P12

المواقع الالكترونية:

- 1 الموقع الالكتروني .www.almaaref.org
-2 ادارة الوقت ، على الموقع الالكتروني التالي : <http://fgmra15fl.blogspot.com>
-3 تميم بن محمد بن عبد الله الاصنج ، ادارة الوقت من المنظور الاسلامي والاداري على الموقع الالكتروني التالي :
<http://www.alukah.net>