



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل



الموضوع:

انعكاسات القيم الثقافية على استثمار الوقت لدى الموظف الجزائري

دراسة ميدانية بمديرية الأشغال العمومية بولاية الطارف

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

تحت إشراف الدكتورة:

مهديّة هامل

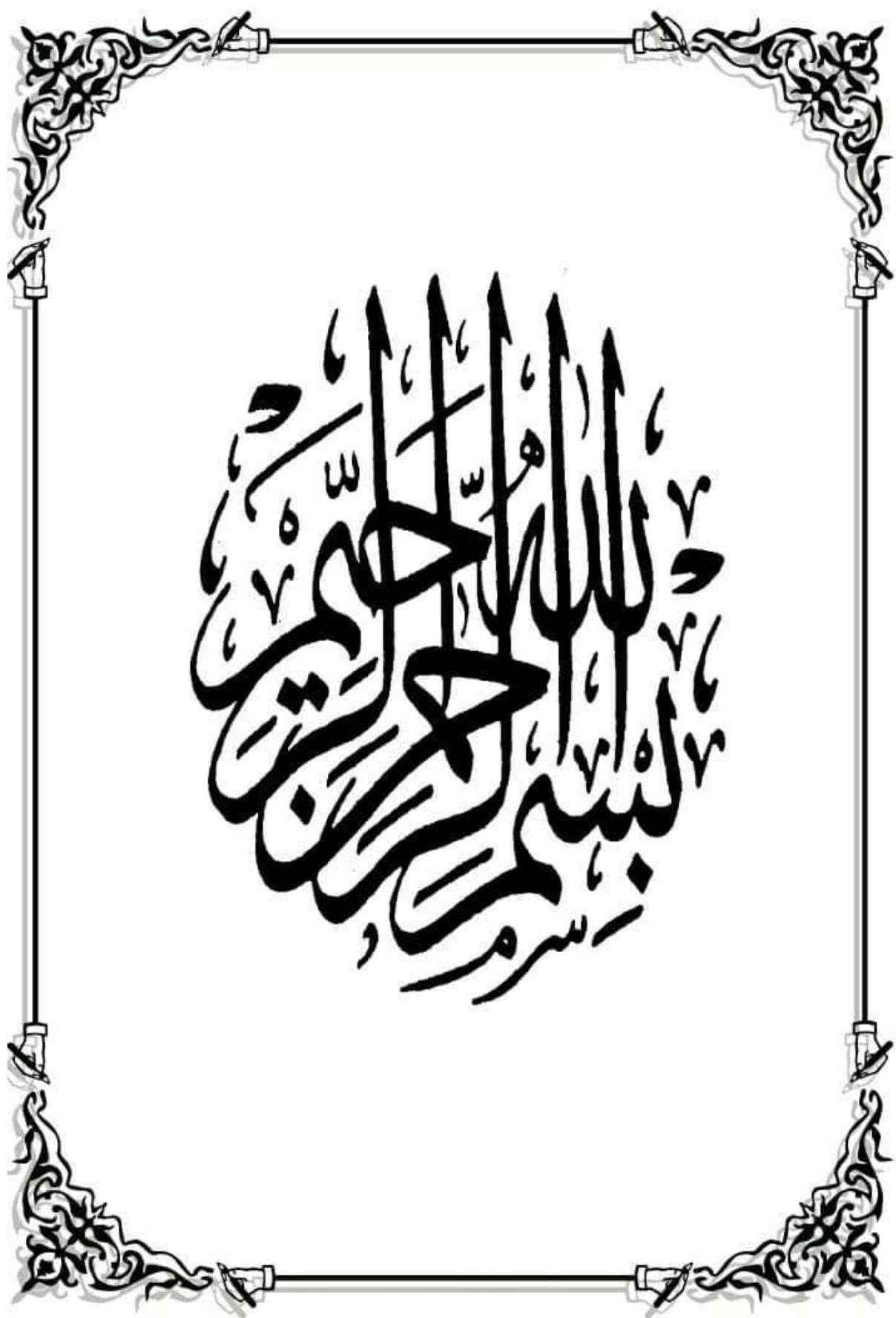
من إعداد الطالبتان:

- يوبي ليندا
- سحايّية نادية

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
بن تروش عماد	أستاذ	رئيساً
هامل مهديّة	أستاذ	مشرف
بوغراف حنان	أستاذ	عضو

السنة الجامعية: 2021 / 2022



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

بداية الشكر لله عز وجل الذي أعاننا وأشد من عزمنا لإكمال هذا البحث، ونشكره راعين للذي وهبنا الصبر والمطاوله والتحدي والحب لنجعل من هذا المشروع علما ينتفع به

قال رسول اله صلى اله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لا يشكر"

نتقدم بأجمل عبارات الشكر والامتنان من قلوب فائضة بالمحبة والاحترام والتقدير لها، نقدم أزكى تحياتنا وأجملها بكل الود والحب والإخلاص، شاكرين لك كل ما قدمته وما نصحت لنا به في إشرافك على هذا البحث، فكل منا الشكر والامتنان:

الدكتورة الفاضلة: هامل مهدية

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى جميع أعضاء مديرية الأشغال العمومية لولاية الطارف ونتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أعضاء لجنة المناقشة على قبولها مناقشة هذا العمل ولا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة قسم علم الاجتماع لما بذلوه من جهد طوال مسارنا الدراسي.

سحايلية نادية

يوي ليندة

المُلخَص

تهدف الدراسة إلى التعرف على القيم الثقافية على استثمار الوقت لدى الموظف الجزائري التي تعد من المواضيع المهمة تستدعي البحث والتقصي، وعليه كان موضوع دراستنا تحت عنوان :
"انعكاسات القيم الثقافية على استثمار الوقت لدى الموظف الجزائري"

- دراسة ميدانية بمديرية الأشغال العمومية لولاية -الطارف-

- وانطلقت دراستنا من التساؤل المركزي التالي:

ما هي انعكاسات القيم الثقافية على استثمار الوقت لدى الموظف الجزائري؟

الأسئلة الفرعية:

- كيف تنعكس القيم الثقافية الإسلامية للوقت على الإدارة الرشيدة وقت العمل؟

- ما هي علاقة القيم الثقافية الشعبية للسلبية للفرد بإهدار الوقت؟

- ما هي القيم الثقافية التي تساعد الفرد على إدارة وقت فراغه؟

ولقد تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم للدراسة، كما وظفت الاستمارة والملاحظة كأداتين أساسيتين لجمع المعلومات مع موظفين المديرية، حيث شملت عينة الدراسة 41 مفردة لتمثيل المديرية.

وتوصلت الدراسة إلى نتيجة عامة مفادها أن القيم الثقافية هي إحدى العوامل الرئيسية التي تدفع العمال

إلى استثمار وقتهم وذلك لأن العامل يصبح عنصر فعال داخل المؤسسة ومن خلال دراستنا توصلنا إلى

وجود عوامل أخرى تدفع بالعامل إلى عدم استثمار وقته وهو التماطل، التأجيل، التسويف، المعاملة السيئة

للإداريين، العادات السلبية... الخ، هذه العوامل تجعل العامل لا يستثمر وقته ولا يستغله استغلالا جيدا.

Sommaire

L'étude vise à identifier les valeurs culturelles sur l'investissement du temps pour l'employé algérien, qui est l'un des sujets importants qui nécessitent des recherches et des enquêtes, et en conséquence le sujet de notre étude était sous le titre: "Les répercussions de la culture Des valeurs sur l'investissement du temps par le salarié algérien.

Une étude de terrain à la Direction des Travaux Publics de l'Etat d'El Tarf.

Notre étude est partie de la question centrale suivante:

Quelles sont les implications des valeurs culturelles sur l'investissement du temps pour le salarié algérien?

Sous-questions:

-Comment les valeurs culturelles islamiques du temps se reflètent-elles sur la gestion rationnelle du temps de travail?

-Quelle est la relation entre les valeurs culturelles populaires négatives de l'individu et la perte de temps?

-Quelles sont les valeurs culturelles qui aident l'individu à gérer son temps libre?

L'approche descriptive a été utilisée comme méthode appropriée pour l'étude, et le questionnaire et l'observation ont été utilisés comme outils de base pour la collecte d'informations auprès des employés de la direction L'échantillon d'étude comprenait 41 personnes pour représenter la direction.

L'étude est arrivée à une conclusion générale que les valeurs culturelles sont l'un des principaux facteurs qui poussent les travailleurs à investir leur temps, car le travailleur devient un élément efficace au sein de l'organisation. Pour les administrateurs, les habitudes négatives ... etc., ces facteurs faire en sorte que le travailleur n'investisse pas son temps ou n'en fasse pas bon usage.

فهرس الجداول

فهرس المحتويات

صفحة	العنوان
	الشكر والعرفان
	إهداء
	ملخص
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة	
16	تمهيد
17	أولاً: إشكالية
19	ثانياً: أسباب الدراسة
20	ثالثاً: أهداف الدراسة
20	رابعاً: أهمية الدراسة
21	خامساً: المفاهيم الدراسية
29	سادساً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: القيم الثقافية واستثمار الوقت وإدارته	
37	تمهيد
38	أولاً: القيم الثقافية
38	1- أنواع القيم
39	2- تصنيفات القيم
40	3- خصائص القيم
41	4- وظائف القيم
42	5- مكونات القيم
43	6- خصائص الثقافة
44	7- تصنيفات الثقافة وعناصرها
45	8- وظائف الثقافة

46	9- أنماط ومصادر الثقافة
47	10- أهمية القيم الثقافية بالنسبة للمجتمع.
48	11- عوامل القيم الثقافية.
50	ثانيا: استثمار الوقت
50	1- أنواع الوقت
51	2- مضيعات الوقت
51	3- موفرات الوقت
52	4- معوقات الوقت
53	5- خطوات الاستثمار في وقت
54	6- فوائد استثمار الوقت بالنسبة للفرد
55	7- أهمية استثمار الوقت بالنسبة للفرد.
56	ثالثا: إدارة الوقت
56	1- أهمية إدارة الوقت
57	2- أساليب إدارة الوقت
59	3- خطوات الإدارة الناجحة للوقت ومبادئها
61	خلاصة
الفصل الثالث: المعالجة المنهجية والميدانية للدراسة	
63	تمهيد
64	أولا: المعالجة المنهجية للدراسة
64	1- المنهج المستخدم
65	2- أدوات جمع البيانات
67	3- عينة الدراسة
68	4- مجالات الدراسة
73	ثانيا: تفرغ وتحليل البيانات الأولية
73	1- تحديد خصائص العينة
78	2- القيم الثقافية الإسلامية للوقت.
84	3- القيم الثقافية الشعبية السلبية للفرد اتجاه إهدار الوقت
89	4- القيم الثقافية التي تساعد على إدارة وقت فراغه.
96	ثالثا: مناقشة النتائج في ضوء التساؤلات الدراسية

96	1- النتائج في ضوء السؤال الأول
96	2- النتائج في ضوء السؤال الثاني
97	3- النتائج في ضوء السؤال الثالث
97	4- نتيجة عامة
99	رابعاً: التوصيات
101	خاتمة
103	قائمة المراجع

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	73
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	74
03	يوضح وتوزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	75
04	يوضح وتوزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها	76
05	يوضح وتوزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	77
06	يوضح وصول العمال في الوقت الرسمي للعمل	80
07	يوضح احترام الإدارة لمواعيد الاجتماعات	79
08	يوضح بعض الأحاديث النبوية في احترام الوقت	80
09	يوضح توزيع أفراد العينة بحسب العلاقة بين احترام الوقت والقيم الإسلامية	81
10	يوضح التعاون في العمل وعمله على أداء المهام في الوقت المحدد.	82
11	يوضح مدى تأجيل العمل في إهدار الوقت في نظر العامل	83
12	بين النظم الإسلام للوقت	83
13	يوضح مدى تبرير ضياع الوقت وارتباطه بعبارة "ما زال الحال	84
14	يوضح توزيع أفراد العينة بحسب إجابة المبحوثين حول المراقبة الشخصية	85

	وزيادتها في التبذير في الوقت	
86	يوضح سبب التكاثر في وقت عمل ومدى ارتباطه بالمعاملة السيئة للإداريين	15
87	يوضح ذكر بعض الأمثال الشعبية	16
88	يوضح توزيع أفراد العينة من حيث القيم الثقافية الشعبية اتجاه إدارة الوقت	17
89	يبين كيفية استغلال وقت الفراغ	18
90	يوضح خطة العمل التي ينجز العامل وفقها الأعمال الموكلة إليه	19
91	يوضح مدى توفيق العامل في استغلاله لوقته	20
92	يوضح وتوزيع أفراد العينة بحسب تأثير العادات على وقت العمل	21
93	يبين كيفية مساهمة التسوية في تراجع مردودية العمال في أوقات عملهم	22
94	يوضح المضيعات التي تعمل على إهدار الوقت	23
95	يوضح التنظيم الجيد للوقت ومساهمته في تنمية قدرات العامل المهنية	24

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح أنواع الوقت	50
02	خطوات الإدارة الناجحة للوقت ومبادئها	59

مقدمة

يعتبر الوقت من أكثر الموارد التي نمتلكها قيمة، وقيمة فاقت قيمة المال ولهذا يجب أن يستثمر بعناية فائقة واعتبر ستيوارت بأن حياتنا عبارة عن الوقت المخصص لنا على الأرض وأن مهمتنا الأكثر أهمية هي الاستفادة المثلى من هذا الوقت.

وقد اكتسب الوقت أهمية بالنسبة للإنسان لكونه يمثل بعدا ديناميكيا متحركا هاما في حياته لا يمكنه السيطرة عليه ولأنه الوعاء الذي يحتضن كل التفاعلات والنتائج الإنسانية ولأنه الحياة بحد ذاتها، وحيث أن الحياة هي مقدار الوقت الذي يعيشه الإنسان منذ ولادته حتى وفاته، لذلك فإن العديد من المختصين يعتبرون الوقت أهم عنصر من عناصر الحياة وأهم الموارد المتاحة للإنسان في الحياة نظرا لتمتعه بسميات فريدة ومتميزة، فقد تفاوتت الحضارات القديمة والديانات السماوية المختلفة في اهتمامها به، ولكن الإسلام سجل سبقا على غيره من الديانات في اهتمامه به ودعا الإنسان والمجتمع المسلم لاحترامه، وحثهما لاستغلال كل جزء من أجزائه في تنفيذ الأعمال الصالحة الهادفة والمثمرة التي تعود عليهم بالخير والنفع في الحياة الدنيا والآخرة وحذرهم من إهداره وإضاعته، ويتجسد ذلك بشكل جلي وواضح في العديد من الشواهد التي يتضمنها القرآن الكريم والسيرة النبوية والقيم الثقافية الشعبية والتراث الإسلامي.

وقد تم تقديم هذا الموضوع في شكل فصول مقسمة على النحو التالي:

الفصل الأول: تحت عنوان "موضوع الدراسة" والذي يتضمن إشكالية الدراسة أهداف الدراسة وأهمية الدراسة

أسباب اختيار الموضوع، ثم قمنا بتحديد المفاهيم المتعلقة بالموضوع وصولا إلى الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: المعنون "القيم الثقافية واستثمار الوقت وإدارته" حيث تناول أبجديات حول القيم الثقافية في

الجزء الأول وتغطية بعض العناصر حول استثمار الوقت في الجزء الثاني.

مقدمة

الفصل الثالث: "الدراسة الميدانية" وتتمحور حول مجالات الدراسة والمنهج المتبع وأدوات جمع البيانات

وصولاً إلى عرض البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

وأخيراً الخاتمة تضمنت جملة من التوصيات

ثم قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية

ثانياً: أسباب الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: المفاهيم الدراسية

سادساً: الدراسات السابقة

تمهيد:

يعتبر موضوع القيم الثقافية موضوعا ذا أهمية بالغة، والاهتمام به سيساعد دون شك في فهم الشعوب وخاصة في البلدان النامية، فالقيم الثقافية هي تلك التي تمثل مجموعة من المعتقدات واللغات والعادات والتقاليد والعلاقات التي تحدد مجتمعا أو مجموعة من الناس، تعتبر هذه الورقة مساهمة أخرى في فهم القيم الثقافية وعلاقتها باستثمار الوقت لدى الموظف الجزائري وقد تضمنت عناصر أساسية انطلاقا من الإشكالية مركز أو على عرض المفاهيم الدراسية وهي القيم والثقافية واستثمار الوقت والموظف.

أولاً: الإشكالية:

تعد الثقافة أهم ما يميز الشعوب عن بعضها، حيث أنك لا تجد شعباً يشابه غيره إلا في بعض العادات والتقاليد النادرة تساهم هذه الثقافات والقيم الثقافية بشكل أو بآخر في توسيع دائرة معارف الشعوب والتعرف على ما يتميز به شعب عن آخرنا ونلاحظ أن التطورات الحاصلة في الوقت الراهن ساهمت بشكل كبير في تغيير بعض القيم الثقافية المتعارف عليها نتيجة لتغير الفكر والتطور التكنولوجي الحاصل من العولمة وظهور وسائل اتصال جديدة والتي ساهمت بدورها في تقليل الجهد والوقت وفي خضم هذا كله يجد الموظف في المؤسسة نفسه مجبراً على التأقلم مع هذه التطورات والعمل على الموازنة بينها وبين قيمه الثقافية التي نشأ عليها، ولقد اكتسب الوقت أهمية كبيرة بالنسبة للإنسان لكونه يمثل بعداً ديناميكياً متحركاً في حياتهم لا يمكنه السيطرة عليه، لذلك فإن الاستثمار في الوقت والعمل على تجنب الفراغ وشغل الأوقات بما ينفع، هذا ما يسعى له الموظف الجزائري كي ينجح في إدارته لوقته واستغلاله أفضل استغلال، وقد أوضح الإسلام قيمة الوقت وذلك لقول الرسول صلى الله عليه وسلم "تعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ" كما ذكر أهمية استغلال كل وقت في عمرنا على الوجه الأمثل لقوله: "اغتنم خمسا قبل خمس شبابك قبل هرمك، صحتك قبل سقمك، وغناك قبل فقرك، وفراغك قبل شغلك وحياتك قبل مماتك" وهذا توجيه صريح من الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم إلى ضرورة الاهتمام بالوقت وأهمية استغلال كل فترة في حياتنا ويدل على أن الحضارة والإسلام تحمل قيم احترام الوقت واستغلاله أحسن استغلال، كما أن مالك بن نبي ربط نهضة الأمم بالوقت وحديثه على أن حظ الشعب العربي والإسلامي من الساعات كحظ أي شعب متحضر والآن عندما يدق الناقوس منادياً الرجال والنساء والأطفال إلى مجالات العمل في البلاد المتحضرة أين يذهب الشعب الإسلامي؟

تلك هي المسألة المؤلمة فنحن في العالم الإسلامي نعرف شيء يسمى الوقت ولكنه الوقت الذي ينتهي إلى عدم لأننا لا ندرك معناه ولا تجزئته الفنية لأننا لا ندرك قيمة أجزائه من ساعة ودقيقة وثانية، ولسنا نعرف إلى الآن فكرة الزمن الذي يتصل اتصالاً وثيقاً بالتاريخ مع أن فلكياً عربياً مسلماً هو " أبو الحسن المراكشي " يعتبر أول من أدرك هذه الفكرة الوثيقة الصلة بنهضة العلم المادي في عصرنا، فالحياة والتاريخ الخاضعان للتوقيت كان وما يزال يفوتنا قطارهما، فنحن بحاجة ملحة إلى توقيت دقيق وخطوات واسعة لكي نعوض تأخرنا .

ولابد لنا أن نورد تجربة قريبة منا وواقعة تحت أنضارنا وهي في متناول المقاييس العلمية، هذه التجربة هي ما حدث في ألمانيا عقب الحرب العالمية الثانية، تلك الحرب التي خلفت ورائها ألمانيا عام 1945، قاعاً صافسفاً، حطمت فيها كل جهاز الإنتاج، ولم يتبقى عام لها شيء لتقييم على أساسه بناء نهضتها وفوق ذلك فقد تركتها لتصرف شؤونها تحت احتلال أربعة دول فلما بدأ النشاط يسري في نفس الشعب الألماني في مستهل سنة 1948 وكان حينئذ في نقطة الصفر من حيث المقومات الاقتصادية الموجودة لديه، واليوم وبعد عشر سنوات تقريباً نرى معرض ألمانيا يفتح أبوابه بالقاهرة في شهر مارس 1957 فتذهلنا المعجزة إذ ينبعث شعب من الموت والدمار وينشأ الصناعات الضخمة التي شاهدناها، ولو أننا حللنا تلك المعجزة لوجدنا فيها عوامل شتى لا سبيل إلى إنكارها من بينها الاقتصاد في الجهاز الإداري وفي التكاليف الإدارية، فقد أصبح كثير من أعمال الحكومة يقوم به أفراد الشعب كواجب عليهم، ولكن العامل المهم في هذه العوامل جميعاً هو الزمن.

فقد فرضت الحكومة عام 1948 على الشعب الألماني كله، نساء وأطفالاً ورجالاً التطوع ساعتين يومياً، يؤديها كل فرد زيادة على عمله اليومي وبالمجان من أجل الصالح العام فقط، فهذه المعجزة الاجتماعية التي أتت بها ألمانيا قد كان للزمن في إخراجها حظ موفور ويمكننا أن ندرك قيمة الوقت مباشرة في عودة

الحياة الاجتماعية والاقتصادية لشعب لم يبقى لديه من الوسائل اثر الحرب العالمية الثانية إلا العناصر الثلاثة الإنسان والتراب والزمن، وفي هذا الصدد كشفت الإحصائية في علم النفس "نيرمين مطر" أن تأجيل الأعمال حتى اللحظات الأخيرة باتت ظاهرة منتشرة بكثرة في عالمنا اليوم وتحولت إلى أسلوب حياة يعتمده الكثير من الأشخاص في حياتهم الاجتماعية والمهنية، وانطلاقاً ممن تطرقنا إليه يمكننا طرح

الإشكال التالي:

ما هي انعكاسات القيم الثقافية على استثمار الوقت لدى الموظف الجزائري؟

الأسئلة الفرعية:

- كيف تنعكس القيم الثقافية الإسلامية للوقت على الإدارة الرشيدة وقت العمل؟
- ما هي علاقة القيم الثقافية الشعبية السلبية للفرد بإهدار الوقت؟
- ما هي القيم الثقافية التي تساعد الفرد على إدارة وقت فراغه؟

ثانياً: أسباب الدراسة:

- التراخي والاستهتار لدى جل الكثير من الموظفين بأهميته الوقت ولاسيما أثناء زيارتنا المتكررة للإدارات المحلية لاستخراج بعض الوثائق.
- قلة الدراسات حول الموضوع.
- قابلية إخضاع الدراسة للفحص الميداني في أي مؤسسة إدارية كانت.

ثالثا: أهداف الدراسة:

- محاولة جمع وترتيب التراث النظري والمعلومات الكافية حول موضوع الدراسة.
- محاولة وضع الارتباطات النظرية الملائمة بين متغيرات الدراسة.
- مساهمة القيم الثقافية في احترام الوقت والاستثمار الأمثل له في أوقات العمل.
- الوقوف على القيم الثقافية الشعبية السلبية لمساهمة في إهدار الوقت .
- محاولة الوصول إلى نتائج الاستثمار الجيد للوقت في المؤسسة.

رابعا: أهمية الدراسة

- التعرف على أهمية تعلم القيم الثقافية لدى الموظفين وتأثير ذلك على أدائهم الذي ينعكس بشكل مباشر على أداء المؤسسات.
- الكشف عن مدى تأثير القيم الثقافية على استثمار الوقت لدى الموظف.

خامسا: المفاهيم الدراسية:

1- مفهوم القيم:

تعتبر القيم نوعاً من أنواع المُحدّدات أو الغايات، ويُعدّ الوصول إليها نوعاً من أنواع النّجاح، وعلامةً تُؤشّر على حسن سير العمل، ومن خلال هذا سوف نتطرق إلى المفهوم اللغوي والاصطلاحي التاليين:

أ- لغة: " القدر والتمن والجمع قيم"¹

" تعرف أيضا في المعجم الوسيط أن قيمة الشيء هي قدره، وقيمة المتاع هي ثمنه، ويقال م لفلان قيمة أي ماله ثابت داوم على الأمر."²

وجاءت أيضا في قوله تعالى: " رَسُولٌ مِّنَ اللَّهِ يَتْلُو صُحُفًا مُّطَهَّرَةً (2) فِيهَا كُتُبٌ قَيِّمَةٌ (3) البينة، أي ذات قيمة رفيعة."³

تعتبر القيم من أكثر المفاهيم غموضا في العلوم الاجتماعية، مما جعل الاتفاق على تعريف موحد لها أمر صعب، لذا سنتطرق لمجموعة من التعاريف من الناحية الاصطلاحية كما يلي:

1- قاموس نوبل للطلاب، عربي - عربي، دار الكتاب الحديث، طبع ونشر وتوزيع، استيراد، تصدير، ط01، 2017.
2- بوعطيط سفيان: القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 2011-2012، ص65. الموقع الالكتروني الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والإستراتيجية.
3- سورة البينة، الآيتين 2-3.

ب- اصطلاحا:

عرفها بارسونز على أنها "مجموع عنصر لنسق رمزي مشترك يعتبر معيار أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي تظهر في المواقف المختلفة، القيم عند بارسونز تمثل محورا من محاور واقعية السلوك".¹

ويعرفها كريكوري باتيسون أيضا: "الخبر هو الذي يصنع الفرق، نستطيع أيضا أن نقول بأن القيم هي الفرق الذي يكون الفرق".²

ولقد عرف الأمريكي روكيش القيم بأنها " اعتقاد راسخ بأن التصرف بطريقة معينة، هو أفضل من التصرف بأي طريقة أخرى متاحة أو أن اتخاذ هدف معين للحياة يكون أفضل من اتخاذ أي هدف متاح".³

2- مفهوم الثقافة:

يعد مفهوم الثقافة على أنه نظام يتكوّن من مجموعة من المعتقدات، والإجراءات، والمعارف، والسلوكيات التي يتمّ تكوينها ومشاركتها ضمن فئة معينة، من خلال هذا سوف نعرض مفهومها اللغوي والاصطلاحي:

1- إسماعيل عبد الفتاح، القيم السياسية في الإسلام، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، ط01، 2001، ص13.
 2- المهدي المنجرة، قيمة القيم، ط01، يناير 2007، ط02، مارس 2007، ص13.
 3- الياس سالم: تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2006، ص10. الموقع الإلكتروني:

أ- لغة:

" يشتق هذا المصطلح من كلمة (cultura) اللاتينية المشتقة بدورها من فعل (colere) وهو ينطوي على أعلى مستوى من التعبير عن الإنسانية ينطوي مصطلح الثقافة على دلالات متعددة وينطبق على الأعمال الميدانية كما على الانجازات التقنية وعلى القدرات الفكرية".¹

الثقافة هي المعيار الأساسي في المجتمعات حيث تعني الاختلاف والتنوع في العادات والتقاليد وفي نمط المعيشة فلا تكمن تصور مجتمع بدون ثقافة ولتوضيح ذلك أكثر سوف نتطرق إلى عدة تعاريف اصطلاحية.

ب- اصطلاحا:

" الثقافة هي كل مركب يشمل على المعرفة، والمعتقدات، والفنون، الأخلاق، القانون، والعرق. تعرف الثقافة بأنها ذلك المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه، أو نقوم بعمله، أو نمتلكه كأعضاء في المجتمع".²

يعرفها كوفيريون "أنها تشمل القيم المادية واللامادية التي يخلقها الإنسان في سياق الفكري والمادي والتعليم والعلم والأدب والفن الذي وصل إليه المجتمع في مرحلة معينة".³

1- أنسام محمد الأسعد: معجم مصطلحات على الاجتماع، دار مكتبة الهلال، بيروت، ط01، 2011.

2- ميلاد أبو راوي خليل: القيم الثقافية والحضارية ودورها في التنمية، المؤتمر الاقتصادي الأول للاستثمار والتنمية، كلية الآداب والعلوم، جامعة المرقب، مسلاتة، 2017، ص

3- يونس مختار: الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص16. الموقع الإلكتروني: http://thesis.univ-biskra.dz/1250/1/Socio_m3_2015.pdf

عرفها مالك بن نبي: " بأنها لا تضم في مفهومها الأفكار فحسب، وإنما تضم أشياء أعم من ذلك كثيرا، كما سنرى خلال عرضنا أسلوب الحياة في مجتمع معين من ناحية، كما تخص السلوك الاجتماعي الذي يطبع تصرفات الفرد في ذلك المجتمع من ناحية أخرى".¹

"وقيل هي جملة العلوم والمعارف، الفنون، التي يطلب الحق بها، فالثقافة هي العلم الذي يبحث كليات الدين في مختلف شؤون الحياة".²

3- مفهوم القيم الثقافية:

القيم الثقافية المبادئ الأساسية والمثل العليا التي يقوم عليها مجتمع بأكمله وتحميها وتعتمد عليها في وجود علاقة متناغمة، ومنه سنقوم بعرض مفهومها الاصطلاحي والإجرائي:

أ- اصطلاحا:

تعتبر القيم الثقافية نتيجة تفاعل مجموعة عناصر من التاريخ والدين والسياسة، نتيجة استقرارها مع مختلف العناصر المحيطة.³

ب- إجرائيا:

هي كل الطرق التي تمثل مجموعة من المعتقدات واللغات والعادات والتقاليد والعلاقات التي تحدد مجتمعها أو مجموعة من الناس.

1- مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، دار الفكر، دمشق، ط4، 2000م، ص12.

2- أحمد محمد عاشور: تعريف الثقافة لغة اصطلاحا، www.awkali.com، يوم الاطلاع: 20-02-2022 الساعة: 19:00.

3- بوفلجة غياثا: القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2015، ص40.

4- مفهوم الوقت

يعد الوقت أثمن وأعلى ما يملكه الإنسان وله أهمية في حياة الفرد والمجتمع بشكل عام، ومنه سنسلط الضوء على الوقت بمفهوميته اللغوية والاصطلاحية:

أ- لغة: " وقت يوقت توقيتا، حدد المدة اجعل للعمل أو العمل أو للأمر مواعد أن المدة في الزمن، والجمع أوقات"¹

ب- اصطلاحا:

مفهوم الوقت مرتبط بالزمن وأي عمل يمكننا القيام به من خلال هذا الزمن، وأن الوقت أثمن شيء يمتلكه الإنسان لأنه الشيء الوحيد الذي إذا أضاعه الإنسان لا يستطيع استرجاعه وسنتطرق إلى مجموعة التعاريف.

يعرفها أبو سلامة "بأنه وحدة القياس دوران الأرض حول محورها وحول الأرض"، بحيث يشمل اليوم الواحد 24 ساعة والشهر الواحد 30 يوما والسنة 12 شهرا"².

يعرف الوقت "أنه مورد في غاية الأهمية، فهو أنفس ما يملك الإنسان، لأنه وعاء لكل عمل وكل إنتاج، ورأس المال الحقيقي للإنسان فردا أو مجتمعا، وكل مرحلة في العملية وبالتالي لا يمكن بيعه أو شراءها أو تأجيله أو استعارته أو توفيره"³

1- قاموس نوبل - عربي- عربي - دار الكتاب الحديث، طبع، نشر، توزيع، استيراد، تصدير، ط01، 2017، ص17.
2- مريم غوتي: مهارة إدارة الوقت لدى طلاب الجامعة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة نقاصدي مباح، ورقلة، 2017-2018، ص12.
3- عجيلات عبد الباقي: إدارة الوقت، المعوقات والحلول، مجلة وحدة البحث في تنمية إدارة الموارد البشرية، المجلد08، العدد 02 ديسمبر 2017، ص02.

5- مفهوم الاستثمار:

الوقت هو حياة الإنسان ورأس ماله الذي يجب عليه أن يستثمره في خطط زمنية مربحة، ليصبح فردا نافعا بالمجتمع، ويساهم في نفع البيئة المحيطة به ولهذا سوف نعرف مفهوم الاستثمار اللغوي والاصطلاحي.

أ- لغة: "يأتي من الفعل حال المصدر استثمره وتستثمر وهو مشتق من تحول ثمر الرجل في المال أي نماء وزوده، وعندما يقال ثمر المال أي كثر فهو في اللغة يطلق على طلب الثمر والاستثمار في الحال والعمل على نتاجه ونماؤه"¹

ب- اصطلاحا: " أن الفوائض النقدية سواء كانت لدى الأفراد أو المؤسسات أو المنشآت الخاصة أو العامة هي المصدر الأساسي للاستثمار، فالمستثمر المحتمل هو الذي تزيد دخله عن استهلاكه.

ويعرف الاستثمار بأنه التضحية بمنفعة حالية يمكن تحقيقها من إشباع استهلاك وذلك بقصد الحصول على منفعة مستقبلية أكبر يمكن تحقيقها من إشباع استهلاك مستقبلي.

كما يعرف آخرون الاستثمار على أنه التخلي عن أموال يمتلكها الفرد في لحظة زمنية معينة ولفترة من الزمن بقصد الحصول على تدفقات مالية مستقبلية تعوضه عن القيمة الحالية للأموال المستثمرة وكذلك عن النقص المتوقع في قوتها الشرائية بفعل عامل التضخم، بالإضافة إلى توفير عائد معقول تتناسب مع عنصر المخاطرة المتماثلة باحتمالي عدم تحقيق هذه التدفقات"².

1- دعاء أشرف: تعريف الاستثمار WWW.almeral.com، 23 يوليو 2020، 21:55 يوم 30 نوفمبر 2021، الساعة 19:44.

2- نتيقي نوري موسى، وآخرون: إدارة الاستثمار، دار المسيرة، النشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط01، 2012، ص18.

6- مفهوم استثمار الوقت:

إن استثمار الوقت من الأشياء التي تحدد الفارق بين الشخص الناجح والفاشل، وعليه سنعرض المفهوم الاصطلاحي والإجرائي لاستثمار الوقت

أ- اصطلاحاً: "هو استعمال كل ثانية من اليوم بحكمة بالغة لأهمية استثمار الوقت فعندما تنتهي اليوم وتتذكر أن وقتك غداً دون أن تستثمره، تشعر بندم شديد، تبدأ بمراجعة كل الأشياء التي كنت تخطط لإنجازها ولم تستطع تحقيق نتيجة إحداثها عقلك".¹

ب- إجرائياً: هو عملية الاستفادة من الوقت المتاح لنا تنظيمه وحسن إدارته في التخطيط لوقت الحمل لاستغلال كل جزئيه منه لتحقيق أهدافنا بأقل وقت ممكن.

7- مفهوم إدارة الوقت:

تعرف إدارة الوقت بأنها توزيع الوقت واستغلاله في مختلف الأنشطة التي تقوم بها المنظمة مما يجعلها قادرة على إنجاز الأعمال الموكلة لها بكفاءة وإنتاجية عالية لتعم فائدتها المجتمع بأسره كما ير سلامة "أن مفهوم إدارة الوقت من المفاهيم التكاملية الشاملة لكل زمان ومكان لأنها لا تقتصر على إدارة وقت العمل أو الدراسة فقط، بل تشمل إدارة الوقت الخاص أيضاً، وبذلك تعتبر من المتغيرات البيئية الخارجية للمنظمة.

¹- عقيلة مجاري: مفهوم استثمار الوقت tjartuna.com، 08 فبراير 2021، يوم الاصلاح 01 ديسمبر 2021، الساعة 19:47.

كما يرى العديلي أن إدارة الوقت تعتبر مهارة سلوكية تعني قدرة الفرد على تعديل سلوكه وتغيير بعض العادات السلبية التي يمارسها في حياته، أما عصفور فيرى أن إدارة الوقت يعني ضبطه واستثماره في إدارة النشاطات والأعمال.¹

8- مفهوم الموظف:

تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة يؤديها موظف عام للأفراد أو للدولة أو أحد فروعها أو مصالحها العامة في نطاق قانوني معين، ومن خلال هذا يمكننا تعريفه لغة واصطلاحاً:

أ- لغة: "مشتق من وظيف وتوظيفا وموظف، والتوظيف: تعيين الوظيفة وهو ما يقدر الإنسان من عمل، أو رزق، أو طعام، والجمع وظائف وتأتي بمعنى العهد والشرط، وبمعنى المنصب والخدمة المعينة".² الموظف هو ذلك الشخص الذي يعمل داخل مؤسسته معينة وفقاً لقوانين خاصة بتلك المؤسسة حيث يؤدي واجباته ولتوضيح ذلك سوف نتطرق إلى التعريف الاصطلاحي.

ب- اصطلاحاً: ولقد عرف الموظف في المادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 التي تنص على أنه "يعتبر كل عون، عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبته وفي السلم الإداري".³

1- محمود إبراهيم سعيد ملحم: دراسة تحليلية للعلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين بالتطبيق على المؤسسات العامة والخاصة بمحافظة قليبية، غلستين، مذكرة تخرج استكمال متطلبات برنامج دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة القاهرة، 2010، ص43.

2- أحمد كردي: علم الإسلام والتنمية: kemanonline.com، تاريخ الاطلاع 2022-01-17 الساعة 11:00.

3- ضيف فيروز: جرائم الفساد الإداري التي ترتكبها الموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة نحمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص07. <http://archives.univ-biskra.dz/bitstream>

"يعتبر الموظف أداة الإدارة في أداء وتحقيق التي تتمثل في إشباع حاجات الجماعة، وهو وعاء

سلطتها في تنفيذ القوانين واللوائح في مواجهة الأفراد".¹

يعرفه الطماوي انه "الشخص الذي يعهد إليه عمل دائم في خدمه مرفق عام تديره الدولة أو احد

أشخاص القانون العام".²

سادسا: الدراسات السابقة:

1- الدراسات التي تناولت القيم الثقافية:

أ- الدراسة الأولى: خالد محمد الجاسم اثر القيم الثقافية المرتبطة بالمجتمع في تشكيل اتجاهات

المشترين نحو مراكز السوق سنة 2010، التي انطلقت من الإشكالية واعتمدت على السؤال المركزي

التالي: كيف تؤثر الاختلافات بين قيم الأفراد الثقافية في اتجاهاتهم نحو مراكز السوق؟، وتفرعت

لمجموعة من الأسئلة التالية:

- هل تؤثر هذه القيم في الأفراد (العائلات) للتوجه نحو مراكز السوق للشراء؟.

- هل ما تقدمه مراكز التسوق من السلع وخدمة مناسب للمشترين جذبا؟

تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على القيم الثقافية المرتبطة بالمجتمع للأفراد التي تفسر في

تشكيل اتجاهات المشترين نحو مراكز السوق.

اعتمد الباحث في دراسته الميدانية على عينة ملائمة تتكون من 130 فرد مستخدما المنهج الوصفي وأداة

الاستبانة، أما المجال المكاني فقد كان في مراكز السوق بدمشق، وقد توصل إلى النتائج التالية:

1- نوارة حسين: تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري، المجلة العربية للإدارة، مج38-ع01، مارس (أذار) 2018، ص03.

2- رميني جمال: "إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31 ديسمبر 2017، ص05.

ت- يوجد ميل نحو الثقافة الفردية لاسيما تقدير المبادرات الفردية، واحترام تمييز الآخرين وهذه الدراسة قد تشابهت مع دراستنا من حيث المنهج فقد استخدمت إلى الدراستين المنهج الوصفي باعتباره الأنسب للدراسة إلا أنها اختلفت مع دراستنا من حيث المجال المكاني فقد قام الباحث بدراسته في مركز السوق بدمشق ونحن قمنا بدراستنا في المكتبة العمومية لولاية الطارف، ويمكن الاختلاف كذلك في العينة، فقد اعتمد الباحث على عينة ملائمة ونحن اعتمدنا على العين القصدية.¹

ب- الدراسة الثانية: بريح أميرة، حاج دولة نورية، تندرج هذه الدراسة تحت عنوان: القيمة الثقافية في البرامج التلفزيونية الجزائرية، 2015 - 2016، تكمن هذه الدراسة في الكشف عن دور الإعلام الجزائري في الحفاظ على الموروث الثقافي باعتباره رمز من الرموز التي تميز المجتمع منطلقاً من الإشكالية التي احتوت على السؤال المركزي التالي: هل تساهم قناة الجزائرية الثالثة في نقل القيم الثقافية للمجتمع الجزائري من خلال برنامج الجسور؟

وتفرعت إلى الأسئلة التالية:

ث- هل يحتوي برنامج الجسور على قيم ثقافية فقط؟.

ج- ما هي طرق الإقناع التي اعتمدها برنامج الجسور في إيصال القيمة الثقافية للمجتمع؟.

اعتمدت الباحثتين على عينة قصدية عمدية تتكون من 08 أعداد من برامج الجسور، اعتمدت هذه الدراسة على أداة تحليل المضمون التي تعد من أهم الأساليب المستخدمة في البحوث الوصفية، كما استخدمت المنهج الوصفي باعتباره أكبر المناهج قدرة على تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاته، ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها:

¹- محمد خالد الجاسم : أثر القيم الثقافية المرتبطة بالمجتمع نحو مراكز اتجاهات المشترين نحو مركز السوق، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سنة 2010. <http://www.damascusuniversity.edu.sy> / تاريخ الاطلاع:

- تجريد الروابط الثقافية وفتح المجال للتعرف على الثقافات الجزائرية.
 - نقل تراث وثقافة المجتمع الجزائري من خلال إبراز عاداته وتقاليدته للأجيال الصاعدة.
- تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث العينة فكلانا اعتمد على العينة القصدية العمدية، وكذلك المنهج الوصفي باعتباره الأنسب للدراسة، في حين اختلفت من حيث الأداة فنحن اعتمدنا على الاستمارة وهذه الدراسة اعتمدت على أداة تحليل المضمون.¹
- ت-الدراسة الثالثة: برج سارة، بعنوان اثر وسائل الإعلام على منظومة القيم الثقافية لدى الشعب الجزائري سنة 2016 - 2017، تنطلق من إشكالية ملخصة في سؤال مركزي على النحو التالي:
- كيف تساهم وسائل الإعلام على منظومة القيم الثقافية لدى الشباب الجزائري؟**
- تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة مدى انتشار وسائل الإعلام ومعدلات استخدامها لدى شباب الجزائر، اعتمدت الباحثة في دراستها الميدانية على عينة عشوائية طيفية، حيث شملت دراستها 130 فردا في حين اعتمدت المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب للدراسة، كما اعتمدت على الاستمارة التي تعمل بدورها على جمع وتحليل البيانات، فقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:
- البرامج التلفزيونية تحفز على التغيير من القيمة الثقافية ويمكنها التأثير والتغيير.
 - استعمال وسائل الإعلام والتعرض لمحتوياتها يؤثر بنسبة كبيرة على مستوى القيم الثقافية، هذه الدراسة مشابهة لدراستنا من حيث المنهج والأداة فكلا الدراستين اعتمدا على المنهج الوصفي، وأداة

¹- برباح أميرة، حاج دولة نورية، القيم الثقافية في البرامج التلفزيونية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2015-2016. [/http://e-biblio.univ-mosta.dz](http://e-biblio.univ-mosta.dz) يوم الاطلاع: 2022/02/02 الساعة 14:07.

الاستمارة باعتبارهم الأنسب والأصلح للدراسة، في حين اختلفت من حيث العينة فقد اعتمدت الباحثة على عينة عشوائية طبقية ونحن اعتمدنا على العينة القصدية.¹

ث- الدراسة الرابعة: عبد الواحد عبد الكريم إبراهيم الشرفاء، تحت عنوان اثر القيم الثقافية للعاملين في الممارسات المحاسبية 2015، انطلق من الإشكالية المرخصة في السؤال المركز التالي:

هل يوجد اثر للقيم الثقافية للعاملين على الممارسات المحاسبية في شركة بوتاس العربية؟

وتفرعت إلى الأسئلة التالية:

- هل يوجد اثر للقيم الثقافية للعاملين على المهنية كإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية؟

- هل يوجد اثر للقيم الثقافية للعاملين على الثبات لإحدى الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية؟

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على القيم الثقافية التي تؤدي إلى ضعف الممارسات المحاسبية في شركة البوتاس العربية، اعتمد الباحث في دراسته الميدانية على عينة مستهدفة مؤلفة من 52 مختصا، كما اعتمد على أداة المقابلة والاستبانة بالنسبة للمجال المكاني فقد كان في شركة البوتاس العربية، وقد توصل إلى النتائج التالية:

- أن مقياس الفردية في شركة البوتاس العربية كان 51% من عدد المبحوثين في هذه الدراسة وبذلك تكون الجماعية وجود لدى العاملين في شركة البوتاس العربية بنسبة 49% لان العاملين الذين لا يوجد لديهم ميول للفردية سيكون ميولهم الجماعية.

1- برج سارة، أثر وسائل الإعلام على منظومة القيم الثقافية لدى الشباب الجزائري، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستير أكاديمية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، 2016-2017.

وقد اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا من حيث العينة، فقد اعتمد الباحث على عينة مستهدفة ونحن اعتمدنا على العينة القصدية وكذلك الأدوات نحن استعملنا الاستمارة في حين الباحث اعتمد على المقابلة والاستبانة، فقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير المستقل كلانا اعتمد على القيم الثقافية إلا أن الباحث ربطها بالممارسات المحاسبية للعمال ونحن ربطناه باستثمار الوقت لدى الموظف الجزائري.¹

2- الدراسات التي ركزت على استثمار الوقت

أ- الدراسة الأولى: دراسة محمد يحيى عدارية بعنوان: إدارة الوقت لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الأساسية في الضفة الغربية سنة 2006 تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها الدراسة الأولى على صعيد جامعة بزيريت والسادسة على صعيد الوطن في حدود الباحث الذي تسلط على الضوء في موضوع إدارة الوقت لمدرسين في المدارس الفلسطينية انطلاق من الإشكالية التي تطرقت إلى السؤال المركزي التالي: ما هو واقع حال عملية إدارة الوقت لدى مديري ومديرات مدارس الوكالة في الضفة الغربية؟

وتفرعت إلى الأسئلة التالية:

- ما كمية الوقت التي يصرفها مديري ومديرات مدارس الوكالة في الضفة الغربية من وقت العمل اليومي على كل مهمة من المهام الرسمية المنوطة بهم؟
- هل هناك فروق ذات دلالات إحصائية في معدل صرف الوقت اليومي على مستوى جميع المهام لكل مستوى من مستويات الإدارة المدرسية الثلاثة؟

¹- عبد الواحد عبد الكريم، إبراهيم الشرفاء، أثر القيم الثقافية للعاملين في الممارسات المحاسبية، دراسة مقدمة لنيل الماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، سنة 2015. <https://meu.edu.jo> / تاريخ الاطلاع 2022/02/02، الساعة 16:02.

اعتمد الباحث على عين عشوائية طبقية مؤلفة من 93 مدير ومديرة في حين اعتمد الباحث على منهج التحليل الوصفي المباشر في الدراسة قام الباحث باستخدام أداة الاستبانة التي هي عبارة عن تساؤلات بغرض الإجابة عليها ومن خلال هذا توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- أشارت الدراسة أن مجموعة العمل اليومي لجميع المستخدمين لليوم الواحد بالدقائق البالغ عددهم 70 مدير أو مديرة بلغت (41-301) دقيقة وتعادل (35-512) ساعة كم أشارت معدل وقت العمل اليومي للمستجيب (31-7) ساعة يوميا.

هذه الدراسة مشابهة لدراستنا من حيث المنهج فكلانا اعتمد على المنهج الوصفي في حين اختلفنا من حيث العينة نحن اعتمدنا على عينة قصدية والباحث اعتمد على عينة عشوائية.¹

ب- **الدراسة الثانية:** يوبي نورة، عزوني أماني، تتدرج هذه الدراسة تحت عنوان: إدارة الوقت ودورها في تحسين أداء المؤسسات الوثائقية 2016 - 2017، تهدف هذه الدراسة إلى لفت الانتباه لأهمية الوقت وانه المصدر الأول الذي يرتبط به حياة الفرد تنطلق هذه الدراسة من إشكالية التالية منطلقة من السؤال المركزي الآتي: **كيف تساهم إدارة الوقت في تحسين أداء المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية لولاية الطارف؟**

وتفرغت إلى السؤالين التاليين:

- كيف تتعامل موظفي المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية لولاية الطارف مع مضيعات الوقت؟
- هل تدرك موظفي المكتبة الرئيسية للمطالعة على العمومية لولاية الطارف أهمية الوقت؟

¹- محمود محمد يحي عدارية، إدارة الوقت لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الأساسية في الضفة الغربية، درجة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة بيزيريت. <https://fada.birzeit.edu> / تاريخ الاطلاع 2022/02/03، الساعة 11:34.

وفي هذه الدراسة الميدانية اعتمدت الباحثين على عينة قصدية تتألف من 45 موظف تطرقت هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي وأداة الاستمارة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

- يقوم الموظفون بالتخطيط للأعمال التي سيقومون بها دائما وهو ما قدر 47.36%.

- يحدد الموظفون قائمة الأعمال التي سينجزونها في يومهم وهي ما قدرت بنسبة 42.10%.

هذه الدراسة متشابهة لدراستنا من حيث المنهج والأداة والمجال المكاني، كذلك من حيث العينة فكلا الدراستين اعتمدنا على العينة القصدية والمنهج الوصفي الذي يعتبر الأنسب للدراسة ومن ناحية المجال المكاني فكلا الدراستين قامت به في المكتبة الرئيسية العمومية للمطالعة لولاية الطارف.

الدراسة الحالية تبحث في القيم الثقافية وانعكاساتها مع إدارة الوقت أما دراسة يوبي فهي ربطت إدارة الوقت بمستوى المؤسسات الوثائقية.¹

¹- يوبي نورة، عزوني أماني، إدارة الوقت ودورها في تحسين أداة المؤسسات الوثائقية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستير، كلية علوم اجتماعية وإنسانية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2016-2017.

الفصل الثاني: القيم الثقافية واستثمار الوقت وإدارته

تمهيد

أولاً: القيم الثقافية

- 1- أنواع القيم
- 2- تصنيفات القيم
- 3- خصائص القيم
- 4- وظائف القيم
- 5- مكونات القيم
- 6- خصائص الثقافة
- 7- تصنيفات الثقافة وعناصرها
- 8- وظائف الثقافة
- 9- أنماط ومصادر الثقافة
- 10- أهمية القيم الثقافية بالنسبة للمجتمع.
- 11- عوامل القيم الثقافية.

ثانياً: استثمار الوقت

- 1- أنواع الوقت
- 2- مضيعات الوقت
- 3- موفرات الوقت
- 4- معوقات الوقت
- 5- خطوات الاستثمار في وقت
- 6- فوائد استثمار الوقت بالنسبة للفرد
- 7- أهمية استثمار الوقت بالنسبة للفرد.

ثالثاً: إدارة الوقت

- 1- أهمية إدارة الوقت
- 2- أساليب إدارة الوقت
- 3- خطوات الإدارة الناجحة للوقت ومبادئها

تمهيد:

تعد قيم الثقافة من أهم العوامل التي تؤثر على حياة الفرد والجماعة حيث أنها تتحكم في كل تفاصيل حياتهم البسيطة والمعقدة وتعتبر المعيار الأساسي للمجتمعات ومن خلالها يتضح الاختلاف والتنوع في عاداتهم وتقاليدهم لذلك فهي عنصر مهم في بناء شخصية الفرد في تكوين روابط اجتماعية قوية في المجتمع.

وفي الحقيقة ينبو مفهوم القيم الثقافية الكثير من الغموض نظرا لتداخلها مع مفاهيم أخرى كالاتجاهات والروابط الثقافية وغيرها ولهذا نحاول في هذا الفصل إزالة اللبس وذلك من خلال تحديد العناصر المكونة للثقافة انطلاقا من تحديد أنواع القيم وتصنيفاتها وخصائص القيم ووظائفها الثقافية وأهميتها وكذلك تضمنت مضيعات الوقت واستثمار الوقت. حيث أصبح الوقت من الموارد الهامة والأساسية في عملية الإدارة وأحد عوامل نجاحها أو فشلها، وتعتبر إدارة الوقت في الوقت الحالي وعلم وفن استخدام الوقت بشكل فعال وهي من العناصر الأساسية التي تحقق الفاعلية للإدارة، فالمنظمات والأفراد الذين يديرون الوقت بشكل جيد يكونون مجهزين بشكل أفضل وأحسن لمواجهة التحديات الشخصية أو المهنية في عالم الأعمال

أولاً: القيم الثقافية

1- أنواع القيم:

أ- قيم نظرية: تتمثل في اهتمام الفرد وميله للكشف عن الحقائق متخذاً في ذلك اتجاهاً يسيطر في ذلك اتجاهاً تسيطر في العالم المحيط به.

ب- قيم دينية: تتمثل في توجيه الفرد إلى ما وراء العالم الخارجي حيث يعد أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه.

ت- قيم اقتصادية: تتمثل في ميل الفرد واهتمامه وميله إلى ما هو نافع ويتخذ العالم المحيط به وسيلة للحصول على ثروة عن طريق الإنتاج واستثمار الأموال واستهلاك البضائع.¹

ث- قيم اجتماعية: يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس وبالتالي التفاعل مع محيطه الاجتماعي لذلك يتوجب اهتمام الأفراد نحو خدمة غيره ومساعدتهم والنظر إليهم على أساس أنهم غايات وليسوا وسائل لغايات أخرى.

ج- قيم سياسية: تتمثل في اهتمام الفرد وميله في الحصول على القوة ومن ثم فإن الفرد يهدف إلى السيطرة والتحكم في الأشخاص ما وراء الأشياء.

ح- قيم جمالية: تلك القيم التي تتمثل في ما هو جميل من ناحية الشكل وكذلك ينظر الفرد إلى العالم المحيط به نظرة تقدير من ناحية التكوين والتنسيق والتوافق الشكلي.²

1- بن منصور اليمين: دور القيم الدينية في التنمية الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010، ص99.

2- وجيهة العاني ثابت: القيم التربوية وتصنيفاتها المعاصرة، مرجع نفسه، ص29.

2- تصنيفات القيم:

إن تحديد أنواع القيام يقوم على عدة أسس للتصنيف وتتناول أهمها:

أ- تصنيف القيم على أساس الشدة: وتتخذ مستويات عدة:

• القيم الإلزامية: وتتخذ شكل الفرائض والنواهي أي ما ينبغي ان يكون عليه سلوك وتتسم بالقدسية التي يلتزم بها أفراد ثقافة معينة.

• القيم التفضيلية: يأخذ هذا المستوى ما يفضل أن يكون في المجتمع من قيم وهي قيم ترتبط بالمكافآت والسبب إلى النجاح في الحياة العملية والترقي في العمل.

• القيم المثالية: تأخذ ما يجب ان يكون عليه وهي عادة بعيدة عن المنال ومع ذلك يصبو إليها للإنسان مثل مقابلة الإساءة بالإحسان.

ب- تصنيف القيم على أساس العمومية:

حيث أشار خليفة إلى هذا التصنيف كما يلي:

- قيم عامة شائعة ذات درجة عالية من الانتشار والشيوخ بين أفراد المجتمع.

- قيم خاصة ترتبط بفئة معينة من أفراد المجتمع (كرجال الدين والعلماء أو رجال السياسة).

ت- تصنيف القيم على أساس موقع القيمة:

• قيم الأشياء: الإعجاب بالأشياء القيم البيئية تفضيل التركيبات والتصميمات مثل باقي الجمال.

• قيم فردية أو شخصية: تتمثل بالخصال أو الملامح التي يعجب بها ويفضلها.

• قيم جماعية: تفضل إقامة علاقات بين الآخرين فهي جماعة مثل الصداقة.

• قيم اجتماعية: الإعجاب بنظام المجتمع مثل العدالة الاقتصادية والمساواة.¹

¹- وجيهة الغاني ثابت : القيم التربوية وتصنيفاتها المعاصرة، دار الكتاب الثقافي للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2014، ص79.

3- خصائص القيم:

بعد تناول أنواع القيم فإنه علينا تحديد خصائص هذه القيم:

القيم كانت مثلا عالية، ولكن تحولت إلى النظرة إليها فأصبحت حاجات تعززها الحياة الاجتماعية من التجديد إلى الواقعية فصارت القيم استشفافا من خلال احتكاكات القانون بالحقيقة الاجتماعية فتطور النظر إلى القيم عما اتصفت به القيم في الماضي لأنها تطلعات مיתفازيقية بقية ففهمت على أنها معان يحكم بها على المسالك والأشياء تبعا لجدولها أم عدم جدولها في إشباع غايات إنسانية متطورة ومستهدفة على أنها حاجات واجبة الإيفاء بها وللقيم خصائص متنوعة ومتعددة ومن أهم هذه الخصائص ما يلي:

- ذاتية subjective يقصد بذاتية القيم أنها تتعلق بالطبيعة الإنسانية والسيكولوجية للإنسان التي تشمل الرغبات والميول والعواطف.
- موضوعية objectif تعني موضوعية القيم أنها خارجة عن ذوات الأفراد وعن تجسدهم الفردية.¹
- إنسانية.
- نسبية.
- تترتب ترتيبا هرميا.
- تتضمن نوع من الرأي والحكم كما تتضمن الوعي بمظاهرة الإدراكية والوجدانية والترعوية.
- القيم ظاهرة ديناميكية متطورة لذلك لا بد من النظر إليها من خلال الوسط الذي تنشأ فيه.
- القيم أكثر تجديدا وعموميا ومحددة لاتجاهات الفرد واهتمام من سلوكيه.

¹- إسماعيل عبد الفتاح: القيم السياسية في الإسلام، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، ط2001، 01، ص19.

4- وظائف القيم:

"من المعروف أن الحياة مليئة بمجالات التعامل والتعامل بين الناس لذلك فهي تشتمل على عديد من القيم البسيطة والمركبة المتداخلة، وهذه القيم لها تدرجات مختلفة من التأثير على الفعل ويرجع هذا إلى أن القيم ليست متساوية في الأهمية فهي تقع في ترتيبات هرمية و ترتب تبعا لأفضليتها ومستوى أهميتها حيث تسبق القيمة العظمى وللقيم وظيفة اجتماعية مهمة في مختلف العمليات ويمكن ذكر أهم هذه الوظائف:

- القيم تدفعنا إلى تبني أو تفضيل إيديولوجية سياسية أو دينية دون أخرى.
- تحافظ القيم على هوية المجتمع وتعمل على تماسكه ووحدته عبر التاريخ.
- القيم توجهنا إلى إتباع الآخرين والتأثير عليهم لتبني مواقف ومعتقدات أو اتجاهات تعتقد أنها جديدة بالاهتمام أو الدفاع عنها".¹
- "أنها تعمل على إصلاح الفرد نفسيا وتربويا وتوجهه نحو الخير والإحسان والواجب.
- أنها تعمل على ضبط الفرد لشهواته كي لا تتغلب على عقله ووجدانه لأنها تربط سلوكه وتصرفاته بمعايير وأحكام يتصرف في ضوءها وعلى هديها.
- أنها تهيئ للأفراد اختيارات معينة تحدد السلوك الصادر عنهم وبمعنى آخر تحدد شكل الاستجابات وبالتالي تلعب دور مهما في تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح".²

1- بوعطيط سفيان: القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قسنطينة، 2011-2012، ص 79 ص 80.

2- سهام صوكو: واقع القيم لدى المراهقين في المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2008-2009، ص 41.

5- مكونات القيم:

بعد تناولنا وظائف القيم يمكننا أن نتطرق إلى مكونات القيم التي تتضمن ثلاثة مكونات رئيسية:

أ- "المكون المعرفي": معياره "الاختيار" أي انتقاء القيمة من أبدال مختلفة بحرية كاملة بحيث ينظر الفرد في عواقب انتقاء كل بديل ويتحمل مسؤولية انتقائه بكاملها، وهذا يعني أن الانعكاس اللإرادي لا يشكل اختيار يرتبط بالقيم ويعتبر اختيار المستوى الأول في سلم الدرجات المنوية إلى القيم ويتكون من ثلاثة درجات متتالية هي: استكشاف الأبدال الممكنة، النظر في عواقب كل بديل، ثم الاختيار الحر.

ب- "المكون الوجداني": معياره "التقدير" الذي ينعكس في التعلق بالقيمة والاعتزاز بها والشعور بالسعادة لاختيارها والرغبة في إعلانها على الملأ، ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من خطوتين متتاليتين: الشعور بالسعادة لاختيار القيمة، إعلان التمسك بالقيمة على الملأ.

ت- "المكون السلوكي": معياره "الممارسة والعمل" أو "الفعل" ويشمل الممارسة الفعلية للقيمة أو الممارسة على نحو تسبق مع القيمة المنتقاة على أن تكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة، كما سنحت الفرصة لذلك.

وتعتبر الممارسة المستوى الثالث في سلم درجات المؤدية إلى القيام وتتكون من خطوتين متتاليتين هما: ترجمة القيمة، بناء النمط.¹

إن القيمة كلفظ منفرد بذاتها لا تعبر إلا على مقدار معنى وإما إرفاقها بمصطلح آخر قد يعطينا دلالة نوعية أكثر من كمية وإن الحديث عن القيم الثقافية يدفعنا للبحث عن خصائص الثقافة أولاً.

1- شيخاوي صلاح الدين: النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الإنسان الجامعي، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص 37 ص 38.

6- خصائص الثقافة:

تتضمن الثقافة عدة خصائص أهمها ما يلي:

- "إنسانية: الثقافة هي أفكار يخلقها العقل البشري وينفذها الإنسان بأعضائه وبغيرها من الأدوات.
- مكتسبة: يكتسب الإنسان الثقافة من مجتمعه منذ مولده عن طريق الخبرة الشخصية وبما أن كل مجتمع إنساني يتميز بثقافة معينة محددة بزمان ومكان معين، فالإنسان يكتسب ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه منذ الصغار.
- نسبية: فالعادات والسلوك التي تعتبر خطأ في ثقافة ما قد تكون مقبولة كلياً أو ربما ممتدحة ومحبية في ثقافة أخرى.
- أفكار وأعمال: يجب ملاحظة كل عمل إنساني لا يمكن إن يتم ما لم يسبقه فكرة واردة التنفيذ وهكذا لا تخرج العناصر المادية للثقافة عن كونها أفكار مجسدة في أعمال.
- نسيج متداخل: لا تتكون الثقافة من مجموعة الأعمال والأفكار المتداخلة المنعزلة من بعضها وإنما تتكون من كل متداخل العناصر القطاعات ولا يستطيع أصحاب الثقافة الكشف عن ذلك التداخل بين أجزاء الثقافة.
- متنوعة المضمون: تختلف الثقافة في مضمونها بدرجة كبيرة في بعض الأحيان، وقد يصل هذا الاختلاف إلى درجة التناقض بحيث نجد أن النظم التي تتبعها مجتمع ما ويعتقد أنها الفضيلة بعينها قد تعتبر جريمة في مجتمع آخر يعاقب عليها القانون".¹

1- علي عبد الواحد عبد الحميد: الثقافة مفهومها وخصائصها، العلاقات، شعبة إعداد معلمي اللغة العربية لغير الناطقين بهم، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، 2011-2012، ص5 ص6.

7- تصنيفات الثقافة وعناصرها:

تعتمد الثقافة على عدة تصنيفات وعناصر مهمة أهمها ما يلي:

أ- الشكل البنائي للثقافة:

● **السمة الثقافية:** تمثل اصغر وحدة يمكن تحديدها في ثقافة ما، تلك التي تبدو بسيطة للوهلة الأولى ومع ذلك تواجه الباحث صعوبة التعرف عليها لذلك لان الثقافة في مجموعها أو في أي جانب تتدخل فيما بينها وتتكامل إلى درجة يصعب معها أن تعرف متى تعبر إحدى السمات اصغر وحدة يمكن تحديدها إلا أن هذه السمة الثقافية تبدو في النواحي المادية أو المعنوية كالفنية واللغوية أو الاجتماعية.

● **المركب الثقافي:** عندما تتحدد مجموعة من السمات الثقافية معا فإنما تساهم في تشكيل وحدة ثقافية اكبر تعرف باسم المركب الثقافي وتتحدى هذه الفكرة في القمص الشعبية في هذا الصدد نجده في الثقافة الأوروبية الأمريكية وأفضل مثال وأقربه للأذهان في هذا الصدد نجده في الكتابات الانثروبولوجية ويتضح في اعتماد مجموعة القبائل التي تسكن في شرق إفريقيا وفي جنوب السودان على الماشية بحيث يعد رعي الأبقار هو أهم السمات المميزة لثقافة هذه الشعوب لدرجة أن عدد الأبقار في معظم المناطق أكثر بكثير من المراعي لكن ذلك لم يمنع الناس من امتلاكها حتى ولو يشن الغارات والحروب على القبائل المجاورة لسرقة أبقارها، وأصبحت منزلة الرجل تقاس بعدد رؤوس الأبقار التي يمتلكها ومن هنا فكرة قبيلة أو مجتمع يتميز عن غيره بمجموعة من السمات التي تكون لنا مركب ثقافي أن يكون هناك نوع من الوحدة والتكامل بين هذه العناصر.

● **الدائرة الثقافية:** على الرغم من انه لا يمكننا أن نجد شعبين متماثلين تماما في ثقافتهم إلا أننا يمكننا أن نجد أن عادات الشعوب التي تعيش بعيدة عن بعضها بالإضافة إلى أن هناك بعض السمات الأكثر انتشارا التي تتيح الفرصة أمام الشعوب المتجاورة عن بعضها البعض اكبر من الفرص

المتاحة، أما الشعوب البعيدة عن بعضها وعندما ننظر إلى مجموعات متجانسة إلى حد يساعد على تحديد وتوزيع مناطق ثقافيه مختلفة على خريطة هذه الشعوب في الدائرة الثقافية إذا عبارة عن طريق حياة تميز كل مجموعة بشرية عن مجموعة أخرى.¹

- **النموذج الثقافي:** لا توجد استمات الثقافية في حالة عزلة بعضها البعض بل إنما تتحدوا مع غيرها من السمات المكونة علاقة داخلية دينامية ويطلق على هذا مجموعة العلاقات الوظيفية الدينامية بين عناصر الثقافة اصطلاحاً "نماذج ثقافية" ويعد النموذج الثقافي الوحدة الوظيفية الأساسية للثقافة السمات فردية منعزلة بل انه يكتسب توقعات ثقافيه وممارستها في شكل نماذج ثقافية.²

8 - وظائف الثقافة:

تعتبر الثقافة أداة الإنسان في عملية التواصل والتفاعل مع الآخرين والتكيف والحياة وقد تضمنت هذه الثقافة عدة وظائف أهمها:

- تمد الأفراد بمجموعة من الأنماط السلوكية لتحقيق حاجاتهم البيولوجية وضمان استقرارهم.
- تتيح للأفراد التعاون من خلال مجموعة من القوانين والنظم.
- تؤدي إلى ظهور حاجات جديدة وتبدع وسائل إشباع هذه الاحتياجات والاهتمامات الثقافية الجمالية والدينية.
- تمكن الإنسان من التنبؤ بالأحداث المتوقعة والمواقف الاجتماعية المشتملة ومن التنبؤ بالسلوك الآخرين في مواقف محددة، وفي هذا الصدد يقول "مالينوفيسكي" أن الثقافة تلبي نظام متكامل من الاحتياجات الإنسانية البيولوجية، وتضمن له غطاء وظيفيا يسعى إلى حماية الإنسان من المخاطر

1- موسى أحمد: الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، جامعة ريان عاشور، الجلفة، 2012-2013، ص34.
2- موسى أحمد: المرجع نفسه، ص35.

والكوارث الطبيعية البيئية والثقافة هي أداة الإنسان في إطار البيئة وبالتالي فان لكل عنصر من عناصرها غاية ووظيفة محددة.¹

9- أنماط ومصادر الثقافة:

تنقسم أنماط الثقافة إلى ثلاثة أقسام أهمها:

أ- "العموميات: وهي مكونات الثقافة التي تشترك فيها جميع أفراد المجتمع وتشمل الأفكار والعادات والتقاليد والسلوك وأنماطه سواء بين الصغار أو الكبار وجميع مظاهر الحياة في المجتمع.

ب- "الخصوصيات: وهي مكونات الثقافة التي يشترك بها مجموعة معينة من أفراد المجتمع بمعنى عناصر تحكم سلوك مجموعة أفراد دون غيرهم متصلة بمناشط اجتماعية حددها المجتمع لفائدته في تقسيمه للعمل بين الأفراد وهي تنقسم إلى قسمين:

- **خصوصيات مهنية:** وهي التي تستلزم لممارستها خبرات ومهارات فنية ومصطلحات سلوكية خاصة دون النظر للأفراد والمهارات التي يمتلكونها فهي ليست وفقا عليهم بل يمكن الدخول لأفراد الفئات الأخرى في المجتمع للعمل بها.

- **خصوصيات طبقية:** وهي تتواجد بين أفراد طبقة اجتماعية في المجتمع وتوجد ثلاثة طبقات اجتماعية بالمجتمع (راقية، متوسطة، عادية) فكل ثقافة من هذه الطبقات لها ثقافة واهتمامات خاصة بها.

ت- **البدائل:** وهي مكونات الثقافة التي لا تنتمي إلى العموميات فهي لا تكون مشتركة بين أفراد المجتمع ولا تنتمي للخصوصيات فلا تكون مشتركة بين أفراد المهنة الواحدة أو طبقة اجتماعية.²

ثقافة كل شعب تنبثق عن عناصر أوجدتها ولثقافة مصادر كثيرة تعتمد عليها من أبرزها نجد:

1- الخنساء تومي: دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل موية الشباب الجامعي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بيسكرة، 2016-2017، ص80.

2- لزهة مساعدي: مفهزم الثقافة وبعض مكوناتها، مجلة الذاكرة تصدر عن خبرات التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري، العدد التاسع، جوان 2017، ص35.

ث- اللغة: تعد اللغة مصدرا رئيسيا من مصادر الثقافة عموما على اعتبار أن كافة شعوب العالم نقلت ثقافتها إلى باقي الشعوب الأخرى اعتمادا على لغتها.

ج- الفكر الإنساني: وهو مجموع المعارف المؤدية إلى تشكيل الثقافة الانسانية في تبيان الشعوب بعضها عن بعضها بالحرص على الخصوصية المميزة لكل شعب من الشعوب المحصورة.¹

10- أهمية القيم الثقافية بالنسبة للمجتمع:

من أهمية القيم الثقافية في توليد شخصية اكبر من النزاهة والمسؤولية وكذلك الشعور بالانتماء إلى جذورهم وثقافتهم عندما يروج الناس لهذه القيم في أعضاء المجتمع الآخرين فأنهم يفتحون الأبواب لفهم الاختلافات وقبولها فيما يتعلق بالآخرين.

"فالقيم تحفظ للمجتمع بقاءه واستمراريته تشهد الحقيقة التاريخية أن قوة المجتمعات وضعفها لا يتحدد بالمعايير المادية وحدها بل إنما بقاءها واستمراريتها مرهون بما تملكه من معايير قيمية، فهي الأسس والموجهات السلوكية التي تبنى عليها تقدم المجتمعات ورقبها القيم تحفظ المجتمع هويته وتميزه ذلك أن القيم تشكل محورا رئيسيا من ثقافة المجتمع وهي الشكل الظاهر البين من هذه الثقافة التي تعكس أنماط السلوك الإنساني الممارس فيه تطراً لتغلغل القيم في جوانب الحياة كافة فان هوية المجتمع تشكل وفقا للمنظومة القيمية السائدة في تفاعلات أفراد الاجتماعية".²

"فأما الثقافة فهي تلعب دورا رئيسيا في المجتمع لما لها أهمية كبيرة حيث تكمن أهميتها في تحقيق الانتماء تمنح الثقافة الفرد شعورا بالانتماء لمجمعه ولا سيما إذا كان أفرادها يتحدثون اللغة ذاتها.

- **تشكيل المجتمع:** تعد الثقافة عاملا أساسيا وحيويا لبناء وتنمية المجتمع حيث تحدد كيفية تجاوب أفرادهم مع بعضهم.

1- سليمة فيلاني: بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص105.

2- منال محمد عباس: القيم الاجتماعية في عالم متغير، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2019، ص20.

- الشعور بالأمان: توفر الثقافة الاستقرار للأفراد المجتمع مما يعزز لديهم الشعور بالأمن والأمان وتمنح للأشخاص سهولة التواصل فيما بينهم على اختلاف المدن والمناطق التي ينتمون إليها".¹

11- عوامل القيم الثقافية:

تختلف القيم الثقافية حسب العوامل المكونة لها ومنها القيم الفردية، والسن والعائلة، الجنس، وفيما يأتي شرح مختصر لتلك القيم.

- "القيم الفردية: المبادرات الفردية وتقدر الاختلافات بين الأفراد مثلا نجد أن الشخص المختلف عنا يثير إعجابا بينما الثقافة التي تشمل التعاون وتقدره وتستهنج الاختلافات الفردية، تعد ثقافة جماعية تميز هذه القيم بين الثقافات السائدة في المجتمعات وتؤثر بقوة في مفهوم الفرد لذاته ولذلك توجد اختلافات بين الأفراد في استجاباتهم للمؤثرات التسويقية وأماكن التسوق واتجاهاتهم نحو السلع الأجنبية والإعلانات.
- السن: تختلف السلع والخدمات التي يشتريها الأفراد خلال دورة حياتهم يتناول الأفراد غذاء الأطفال في السنوات المبكرة من حياتهم، وفي مرحلة النمو والنضوج يتناولون مختلف أنواع الأغذية، والكبار في السن يخضعون لحمية خاصة وهذا ينسحب على الملابس والمفروشات والاستحمام.
- العائلة: تتكون العائلة من فردين أو أكثر، تربط بينهم صلة دم أو زواج، يعيشون معا في أسرة واحدة وتنتمي العديد من الأشخاص إلى عائلتين على الأقل، العائلة التي ولد فيها الشخص والعائلة التي كونها الشخص بالزواج تحدد عائلة المولد القيم والمواقف الرئيسية للشخص بشكل أساسي أن عائلة الزواج فلها تأثير مباشر في عمليات شراء يعينها إذ تؤثر العائلة في سلوك الفرد الشرائي مثل ميل الأسرة إلى التعاون في الشراء توفير أماكن خاصة لكي يتشاور فيها أفراد العائلة حول مشترياتهم.

1- مراد شوايكة: أهمية الثقافة، mawdo3.com، أخر تحديث 20:59، 24 مارس 2021، يوم الاطلاع 21 ديسمبر 2021 على الساعة 17:00.

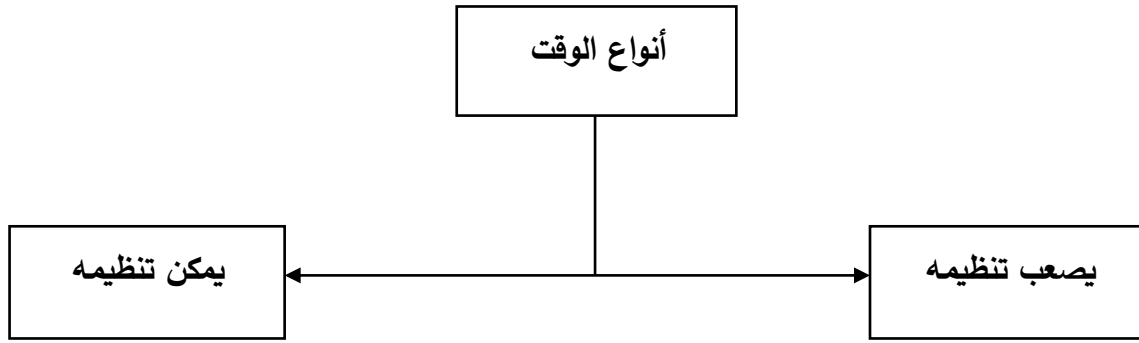
- **الجنس:** يعبر عامل الجنس عن مكانة الأدوار الاجتماعية وأهميتها للرجل والمرأة وتظهر هذه الأهمية من خلال توجيه الجهود التسويقية ولاسيما الاتصالات التسويقية نحو الزواج أو الزوجة أو كليهما معا وتظهر كذلك في أسلوب التسوق فعند إتباع دور المرأة ولاسيما التي تعمل خارج المنزل فقط لا تجد الوقت الكافي للتسوق من متاجر صغيرة متعددة ومن ثم تفضل التسوق من مكان واحد بكميات كبيرة.¹

¹- محمد خالد الجاسم: أثر القيم الثقافية المرتبطة بالمجتمع في تشكيل اتجاهات المشتريين نحو مراكز التسوق، دراسة ميدانية على مراكز التسوق، دراسة ميدانية على مراكز التسوق في دمشق، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2010، ص288 ص289.

ثانيا: استثمار الوقت

1- أنواع الوقت:

شكل رقم: (01) يوضح أنواع الوقت



المصدر: رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال عبير فوزي الخطيب، جامعة الشرق الأوسط الدراسات العليا، شعبان (1430)

أ- النوع الأول: فقط يصعب تنظيمه وإدارته أو الاستفادة منه في غير ما خصص له وهو الوقت الذي نقضه في حاجتنا الأساسية، مثل النوم والأكل والراحة والعلاقات الأسرية والاجتماعية المهمة، وهو وقت لا يمكن أن تستفيد منه كثيرا في غير ما خصص له وهو على درجة من الأهمية حفظ توازنا في الحياة.

ب- النوع الثاني: وقت يمكن تنظيمه وإدارته وهو الوقت الذي نخصصه للعمل ولحياتنا الخاصة وفي هذا النوع بالذات من الوقت يمكن التحدي الكبير الذي يوجهنا هل نستطيع الاستفادة من هذا الوقت هل نستطيع استغلاله الاستغلال الأمثل والعمل على استثماره فيه.¹

¹- عبير فوزي الخطيب: إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الأردن، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الأعمال قسم إدارة الأعمال، شعبان 1430 هـ-2009 م.

2- مضيعات الوقت

- الاجتماعيات المطولة أو غير الفعالة.
- الاتصالات الهاتفية غير المنتجة.
- المقاطعة والزيارات المفاجئة.
- تسويق أو تأجيل الأعمال بأعذار واهمة.
- التلفاز.
- عدم معرفة الكيفية الصحيحة لأداء العمل.
- البحث عن أوراق أو معلومات.
- أزمة المرور.
- روتين المعاملات الرسمية.
- مرودية الرئيس.

3- موفرات الوقت:

- التخطيط السابق لأي عمل قبل البدء به.
- تحديد مواعيد نهائية للأعمال.
- الروح الايجابية للتعامل مع العوائق والمشاكل.
- التعويض الفعال.
- العلاقات الجيدة مع الرؤساء والمرؤوسين وأصحاب الخدمات الفنية والاجتماعية.
- القراءة السريعة.
- استعمال جداول الوقت.

- تكنولوجيا حديثة.¹

4- معوقات الوقت

توجد هناك العديد من المعوقات نذكر أهمها:

أ- إيمانية: وهذا يدخل في إطار العقد الإسلامي

- كثرة الذنوب والمعاصي.

- سوء العلاقة مع الله.

- عدم محاسبة النفس.

- محاولة صرف الشيطان للإنسان عن كل خير.

- التسويف و تأجيل عمل اليوم إلى الغد.

- نسيان أهمية وقيمة الوقت.

ب- شخصية:

- عدم المتابعة اليومية.

- عدم إعداد برنامج متكامل للحياة.

- المشاكل في العمل والبيت.

ت- إدارية:

- ضعف برمجة وتنظيم الوقت.

- عدم ترتيب الأولويات.

- ضعف التخطيط الجيد والرؤية المستقبلية.

- التسرع في اتخاذ القرارات.

¹- إبراهيم الفقي: إدارة الوقت، إبداع للإعلام والنشر 143 هـ-2009م، ص30.

ث - بيئية واجتماعية:

- المواصلات.
- البيئة المحيطة.
- الزيارة المفاجئة.
- حجم علاقاتنا الاجتماعية.¹

5- خطوات الاستثمار في الوقت:

في الحقيقة تمر عملية الاستثمار في الوقت بالمراحل التالية:

- أ- **التخطيط:** تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل التي تقوم عليها مراحل إدارة الوقت وابلغها تأثيرا على مسار المنظمة وتحقيقها لأهدافها المستقبلية، خصوصا إذا أدركنا أن التخطيط يربط بين أجزاء العملية الإدارية وكذلك بين العمليات المتسلسلة والمتعاقبة، التي يشمل عليها النشاط الإداري، كما يحدد لكل مرحلة من مراحل التنظيم أو التوجيه أو الرقابة زمن لبدائها أو نهايتها ولا يمكن لأي منظمة تحقيق أهدافها إذ لم يعتمد على خطة عمل تراعي فيها ممارسة النشاط الإداري وفقا رزنامة زمنية محددة وهو عملية معقدة تربط الحاضر بالمستقبل، تفكيرا في المستقبل بطريقة منظمة.
- ب- **التنظيم:** ترتبط إدارة الوقت بالتنظيم الإداري في عدة أمور كتحديد المهام والاختصاصات وتقسيم النشاطات بينهم بشكل موضوعي، وتحديث وتبسيط إجراءات العمل وأساليبه المتبعة والاتجاه نحو تفويض السلطة، الذي يرمي إلى تعميق مفهوم التخصص وتقسيم العمل وتسيير قيام كل مستوى إداري بمهامه الموكلة إليه، ويقصد بالتنظيم أيضا تكوين بناء سيساعد على تحقيق الأهداف.
- ت- **التوجيه:** فتمثل هذه المرحلة في جملة من الإرشادات الموجهة للموظفين حول الكيفية التي يؤدي بها العمل، وقد تكون هذه الإرشادات شفوية كتابية اختيار الوقت المناسب لذلك وإدراك الحالة النفسية

¹ - <https://arabyrich.com> تعريف الاستثمار لغة واصطلاحا: تاريخ الاطلاع: 2021/02/10، على الساعة

للعاملين، وظروف المنظمة وان يكون على علم بالتخطيط الإداري وذلك على أساس أن التوجيه ملازم لعملية التخطيط ولا يمكن تجاهله.¹

ث- **اتخاذ القرارات:** وتعتبر عملية اتخاذ القرارات من الأنشطة الإدارية المهمة على الإطلاق، ولاسيما وان الإدارة الحديثة قد ركزت على الأسلوب العلمي في عملية اتخاذ القرارات، فيما يتعلق بتشخيص المشكلة واقتراح الحلول المناسبة لها، وتحتاج هذه العملية لانجازها فترة زمنية محددة وذلك نظرا لطبيعة المشكلات التي يواجهها المدير والظروف المحيطة به.

ج- **الرقابة:** وتتضح هذه العملية من خلال متابعة مسار العملية الإدارية للوقت وكل ما من شأنه أن يؤثر عليها والكشف عن الأخطاء أو منع وقوعها في الوقت المناسب، ويطول زمن الرقابة إذا كانت إجراءاتها شديدة وصارمة، وتم تنفيذها من خلال التهديد والوعيد ويقصر زمانها إذا كانت نابعة من الذات ومعتمد على الثقة والمحبة والحرص على تحقيق الأهداف.²

6- فوائد استثمار الوقت بالنسبة للفرد:

- استثمار الوقت سيساعد على إتمام الأعمال بشكل سريع كما يساهم في توفير المجهود المبذول.
- أثبتت التجارب أن تنظيم الوقت سيساعد على اغتنام كل الفرص المتاحة.
- تنظيم الوقت والتخطيط له واستثماره سيساعد على التقليل من ضغط العمل الذي قد يؤدي إلى الشعور بالتوتر.
- قد يشعر الفرد بعدم الثقة في النفس نتيجة إهدار الوقت وعدم انجاز الأهداف ولكن إذا حرص على تنظيم واستثمار وقته فان فرصته في تحقيق الأهداف ستزيد.

¹- عجيلات عبد الباقي، جامعة محمد لمين دباغين سطيف02، <https://www.univ.setuf2.dz>، يوم الاطلاع

2020/02/17، على الساعة 17:00.

²- المرجع نفسه، ص79.

- إذا قام الفرد بتنظيم وقته فإنه سيقوم بانجاز الأعمال في وقت اقل، الأمر الذي سيجعله يحصل على وقت الفراغ الذي يمكن قضائه مع الأسرة والعائلة أو القيام بالأنشطة الترفيهية، فيه الأمر الذي سيعود بالنفع على حياته الاجتماعية.

- تنظيم الوقت سيساعد على إتاحة الفرص لتطوير الذات وتحسين القدرة على الانجاز وتحقيق الأهداف التي يسعى إليها الفرد.¹

7- أهمية استثمار الوقت بالنسبة للمجتمع:

من اجل تنظيم واستثمار الوقت بصورة علمية وعملية على الإنسان أن يحدد قائمة بالأهداف التي يسعى إليها، سواء كانت شخصية أو عائلية أو اجتماعية أو غيرها، فوضوح الأهداف وبلورتها تعتبر الخطوة الأولى لاستثمار الوقت بطريقة سليمة وفعالة كما يجب وضع قائمة بالأولويات.

وبعد تحديد الأهداف يجب ترتيب الأولويات عملاً بالقاعدة القائلة أبداً بالأهم ثم المهم وهذا يعني أن كل فرد يجب أن يحدد قائمة بأولوياته حسب الأهمية لما ذلك من تأثير في سير الأمور كما يجب الوصول إلى الأهداف المرسومة وإذا استطاع الإنسان أن يطبق هذه القواعد يكون بذلك قد خطط ونظم وقته بطريقة فعالة ومنتجة فاستثمار الوقت يعد الباب الأول للنجاح فالمجتمعات التي تسعى وتحث على حسن استغلال أوقاتها وتنظيمه هي المجتمعات الأخضر على النهوض والرقي الحضاري لذلك نجد المجتمعات المتحضرة والمتقدمة تعمل على برمجة الأفراد فيها على احترام الوقت والالتزام به حتى تحقق منظومة الرقي الحضاري في المجتمع.²

1- الموسوعة العربية الشاملة: <https://www.mosoah.com>، يوم الاطلاع 2020/03/15، الساعة: 20:30.

2- سلطان حميد الجسمي: البيان/ اتجاهات / مقالات، 08 اغسطس 2015.

ثالثاً: إدارة الوقت

1- أهمية إدارة الوقت:

وقد أشار السويديان والعدلوني 2001. بأن أهمية إدارة الوقت تكمن في النقاط التالية:

- تساعد المدير في تنفيذ مهامه وأعماله الهامة بأقل جهد واقصر وقت.
 - تمكنه من تحديد الأولويات وإنجاز أهم الأعمال.
 - كما تمكنه من الاستفادة في الوقت الضائع واستغلال بالشكل الأمثل.
 - الوسيلة الناجحة للتغلب على الإجهاد والإحباط الذي يقلل من كفاءة العمل لديه.
- كما أكد احمد وحافظ بان أهمية إدارة الوقت تكمن في كونها مقياس معتمد للحكم على مدى التقدم والتأخر الحضاري للدول والمجتمعات وتساعد رجل الإدارة في إيجاد وقت اكبر لنفسه يتحكم فيه و يستثمره في التقدير والتخطيط وحل المشكلات وتقييم مدى تقدمه بشكل عام.

كما أنها تساعد الإداري في تنظيم جهودك المبذولة وتجنبه التوتر و تخفف من ضغط العمل وتحول دون ضياع الموارد والتوفيق بين العمل والحياة العائلية وتحقق الرضا لديه عن العمل.¹

¹- محمود محمد يحيى عدارية : إدارة الوقت لدى مديري ومديريات مدارس وكالة الغوث الأساسية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية من كلية الدراسات العليا في جامعة بيرزيت، فلسطين، كلية التربية برنامج الدراسات العليا، جامعة بيرزيت، 02-06-2006، ص24.

2- أساليب إدارة الوقت:

تمثل الأساليب الإدارية جانبا مهما لإدارة الوقت ذلك أنها تحدد إلى حد كبير طبيعة العمل بشكل عام وطبيعة العلاقة بين العاملين من خلال سلوك المدير الذي ينتهج أسلوبا معيناً لإدارة وقت العمل الرسمي أو يجمع بين عدة أساليب كما أن الأسلوب الذي ينتهجه المدير في إدارة وقته يخضع غالبا لسماته و قدراته الذاتية وقناعاته الشخصية وهناك عدة أساليب متعددة لإدارة الوقت سيستخدمها المديرين في إدارتهم منها:

أ- **الإدارة بالتفويض:** تعرف الإدارة بالتفويض بأنها تحقق انجازات معينة من خلال تحفيز وتطوير الآخرين لتحقيق بعض هذه النتائج والتي تعتبر من المسؤوليات والمهام التي يقوم بها الإداري.

ويعد تفويض السلطة احد أهم أدوات إدارة الوقت في المنظمات الحديثة ولا غنى للمدير الفعال وخاصة في المنظمة ذات الحجم الكبير من اللجوء إلى تفويض جزء من سلطته إلى من هم دونه في المستوى الإداري ولنجاح عملية التفويض وتحقيق أهدافها الأساسية يفترض تفويض توفر ثلاثة مقومات أساسية هي:

- منح السلطة والمسؤولية الكاملة من المفوض للمفوض إليه وذلك لانجاز محدد له في قرار التفويض.
- وجود القوة التنفيذية المناسبة لاتخاذ القرارات اللازمة لانجاز المهمة المفوضة إليها.
- إتاحة الفرصة للمفوض إليه لاتخاذ ما يراه مناسباً.¹

¹- إيناس أكرم الحناوي: دور التكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيله، مذكرة تخرج استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص ص 42-43.

ب- **الإدارة بالأهداف:** يعتبر جوهر عملية الإدارة بالأهداف هو وضع الأهداف المطلوب تحقيقها وما يتطلبه ذلك من معرفه تلك الأهداف وان يشترك المدير والعاملون معه في تحديدها ومجالات النتائج المراد تحقيقها في فترة زمنية محددة.

ت- **الإدارة الذاتية:** يتمثل مفهوم الإدارة الذاتية في وجود فلسفة معينة ومنهج متطور لدى الإداري، يمكن من خلالها تطوير الإمكانيات والقدرات والمهارات الذاتية للفرد في سبيل تحقيق أكبر إنجازات وأفضل النتائج على المستوى الفردي أو على مستوى المنظمة بشكل عام.

ث- **الإدارة بالاستثناء:** تعتبر الإدارة بالاستثناء صورة من صور التعويض يستخدمها المدير لتيسير أمور إدارته من دون تدخل مباشر منه فهو يضع حدودا يستطيع مرؤوسه أن يتصرفوا في مسائل العمل على ضوء هذه الحدود ولا يتدخل المدير إلا إذا حدثت حالات استثنائية تخرج عن الإطار المحدد.¹

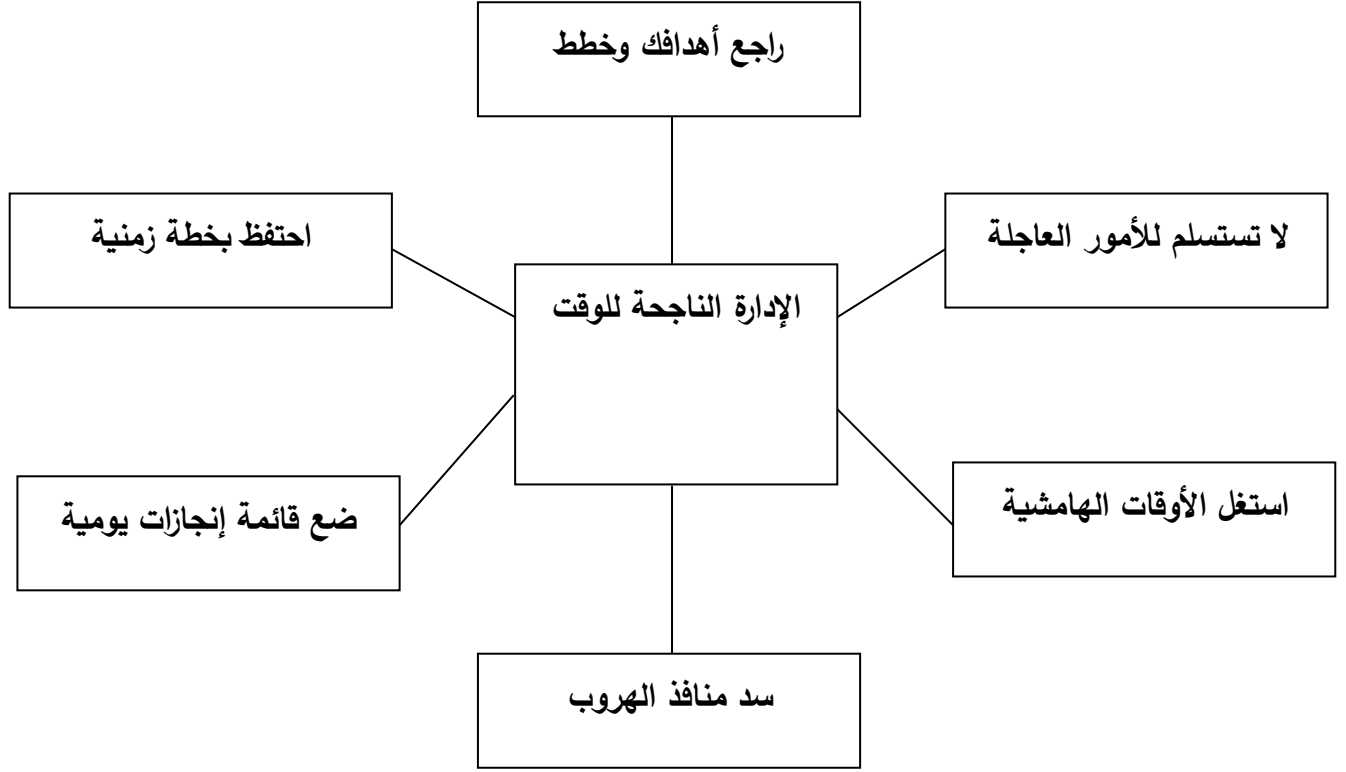
ج- **الإدارة بالثقة:** ويقوم هذا الأسلوب في الإدارة على مبدأ بناء الثقة بين الإدارة والأفراد العاملين بالمؤسسة من خلال إبرام عقد أدبي غير مكتوب بين الطرفين ويعتمد نجاح الأسلوب على مدى تحقيق مجموعة من التوقعات الايجابية من الطرفين.

ح- **الإدارة بالتخويف:** يقوم هذا الأسلوب في الإدارة على مبدأ إشاعة الخوف بين العاملين في المؤسسة كوسيلة بيئة العمل و ضبط سلوك الأفراد وأدائهم في العمل داخل المؤسسة وتولد عن هذا الفلسفة إحساس الثقة بين العاملين والراحة النفسية في التعامل مع الآخرين.²

1- عبير فوزي الخطيب، إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين، ص 18.
2- محمود محمد يحي عداربة : إدارة الوقت لدى مديري ومديريات مدارس وكالة الغوث الأساسية في الضفة الغربية، مرجع سبق ذكره، ص 27.

3- خطوات الإدارة الناجحة للوقت ومبادئها:

الشكل رقم (02): خطوات الإدارة الناجحة للوقت ومبادئها



المصدر: عبيد فوزي الخطيب، 2009، ص 11.

أ- مراجعة الأهداف والخطط والأولويات: يجب على الموظف أن يراجع أهدافه وخطته وأولوياته

فالمراجعة تساعد على عملية التقويم والتقييم على حد سواء إذا كان انعدام الأهداف المتسلسلة وفق

ترتيب زمني معين تؤدي إلى إهدار الوقت وعدم القدرة على تنظيمه وإدارته بشكل امثل.

ب- الاحتفاظ بخطة زمنية: هي أن يقوم الموظف بعمل برنامج عمل زمني لتحقيق أهدافه على المستوى

القصير سنة مثلا يوضح فيها الأعمال والمهام والمسؤوليات التي سوف ينجزها، وتواريخ بداية ونهاية

إنجازها.

ت-وضع قائمة انجاز يومية: هي أن يكون الموظف يوميا قائمة انجاز يومية تفرض نفسها عليه كلما نسى أو كسل.

ث- سد منافذ الهروب: وهي المنافذ التي يهرب بواسطتها الموظف من مسؤولياته التي خطط لانجازها مثل: الكسل، التردد، التأجيل، التسويف، والترويح الزائد على النفس...الخ.

ج- استغلال الأوقات الهامشية: والمقصود بها الأوقات الضائعة بين الالتزامات وبين الأعمال مثل: استخدام السيارة، الانتظار لدى الطبيب، السفر، انتظار الوجبات... وهي تزيد كلما قل التنظيم.

ح- عدم الاستسلام للأمور العاجلة غير الضرورية: لأنها تجعل الإنسان أداة في برنامج الآخرين وتسلبه فاعليته بوقته وهي من أكبر مضيعات الوقت ويتم وذلك عنه ما يضعف الإنسان في تحديد أهدافه وأولوياته.¹

¹- عبير فوزي الحطيب: إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين، مرجع سبق ذكره، ص ص 11-12.

خلاصة:

نستنتج مما سبق إن إدارة الوقت تعتبر احد المرتكزات الأساسية التي يتوقف عليها مصير أي منظمة خصوصا وانه يمثل مورد غير قابل لخزن أو التجدد وان هدره أو عدم التحكم الجيد في إدارته سيعرض إلى اخطر أخطاء جسيمه قد تؤدي إلى زوالها لذلك فانه حليب القائمين على العملية الإدارية وأعطي جانب مهم للعامل الوقت والسعي إلى استغلال بالشكل الذي يعود على المنظمة بالنفع ما أن هناك عوامل كثيرة من شأنها ان تعيق العملية الإدارية وتسبب في هدر كبير للوقت.

الفصل الثالث: المعالجة المنهجية والميدانية للدراسة.

تمهيد

أولاً: المعالجة المنهجية للدراسة

- 1- المنهج المستخدم
- 2- أدوات جمع البيانات
- 3- عينة الدراسة
- 4- مجالات الدراسة

ثانياً: تفرغ وتحليل البيانات الأولية

- 1- تحديد خصائص العينة
- 2- القيم الثقافية الإسلامية للوقت.
- 3- القيم الثقافية الشعبية السلبية للفرد اتجاه اهدار الوقت:
- 4- القيم الثقافية التي تساعد على إدارة وقت فراغه.

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء التساؤلات الدراسية

- 1- النتائج في ضوء السؤال الأول
- 2- النتائج في ضوء السؤال الثاني
- 3- النتائج في ضوء السؤال الثالث
- 4- نتيجة عامة

رابعاً: التوصيات

نتيجة عامة

تمهيد:

ينطوي هذا الفصل على الإجراءات المنهجية والميدانية ونتائجها، بدءاً من تقديمها المكان الدراسي إذ يحتوي على حدود الدراسة ثم تحديد المنهج المتبع كما نستعرض كيفية بناء أداة الدراسة والإجراءات المستخدمة في التحقق بإثباتها، بالإضافة إلى تفرغ وتحليل البيانات الميدانية .

أولاً: المعالجة المنهجية للدراسة:

1- المنهج المستخدم: إن أول أساس تنطلق منه أي دراسة علمية هو اختيار المنهج وهو الطريقة التي يتعين على الباحث أن يلتزم بها في بحثه حيث يتقيد بإتباع مجموعة من القواعد العامة التي تهيم على سير الباحث وتشير بها الباحث في سبيل الوصول إلى حلول ملائمة لمشكلة البحث¹.

ونظراً لطبيعة دراساتنا والأهداف التي تسعى لتحقيقها ودراسة القيم الثقافية وعلاقتها بالاستثمار الوقت لدى الموظف الجزائري تم اختيار المنهج الوصفي بكونه الأنسب للقيام بهذه الدراسة لأنه يعتبر أدق المناهج المستخدمة في البحوث الاجتماعية إذ يعرف انه "أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"².

كما يعرف أنه "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصور النتائج التي تم التوصل إليها على أشكال رقمية معتبرة يمكن وتفسيرها"³.

وانطلاقاً من المعطيات النظرية والميدانية فإن موضوع انعكاسات القيم الثقافية على استثمار الوقت لدى الموظف في الجزائر يتوافق مع المنهج الوصفي لأننا بحاجة إلى جمع وتصنيف المعلومات حول انعكاسات القيم الثقافية على عملية الاستثمار في الوقت.

¹- عبد القهار داود العاني: منهج البحث والتحقيق في الدراسات العلمية والإنسانية، دار وحي القيم، ط1، دمشق، 2011، ص14.

²- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص40.

³- محمد سرحان، علي المحمود: مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، اليمن، 2013، ص46.

2- أدوات جمع البيانات:

يتوقف اختيار أدوات جمع البيانات على عوامل كثيرة منها ما هو متعلق بالباحث ومنها ما هو متعلق بطبيعة المشكلة فبناء على طبيعة مشكلة بحثنا وطبيعة الموضوع ونوعية المجتمع المدروس وتبعاً لأهداف البحث والاستفادة من الدراسات السابقة تم استخدام أداتين من أدوات جمع البيانات تمثلت في:

أ- **الملاحظة:** تعتبر الملاحظة واحدة من أقدم وسائل جمع البيانات والمعلومات الخاصة بظاهرة ما ويمكن تعريفها "أنها أداة من أدوات جمع المعطيات والمعلومات حيث تسمح بالحصول على الكثير من البيانات وهي توجيه القوانين لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهره معينة وتسجيل ذلك السلوك خصائصه".¹

كما يمكن تعريفها على "أنها عملية توجيه الحواس لمشاهدة ومتابعة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتشكيل جوانب ذلك السلوك وخصائصه".²

استخدامنا الملاحظة المباشرة بغرض التعرف على مؤسسة مديريه الأشغال العمومية لولاية الطارف مكان الدراسة، وجمع قدر معين من المعلومات المتعلقة بها، وكذا ملاحظة أماكن العمل الخاصة بأفراد العينة من موظفين وحراس... الخ، والظروف المحيطة بها، بالإضافة إلى ملاحظة سلوكيات العاملين أثناء أدائهم أعمالهم وكذا ملاحظة الوسائل التقنية المتوفرة والتعرف على الأماكن الموضوعه فيها من خلال الزيارات المتعددة التي قمنا بها إلى ميدان الدراسة بالإضافة إلى ملاحظة العلاقات السائدة داخل المؤسسة من خلال التعاملات اليومية بين أفراد مجتمع البحث.

¹ - بوحوش عمار وآخرون: منهجية البحث العلمية وتقنياته في العلوم الاجتماعية، مركز الديمقراطي العربي، برلين، 2019، ص 68.

² - محمد سرحان علي المحمود: مناهج البحث العلمي، مرجع سبق ذكره، ص150.

ب-الاستمارة: تعرف على أنها "تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد بطريقة موجهة وهي وسيلة للدخول إلى الاتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحد واحد وبنفس الطريقة بهدف استخلاص اتجاهات والسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد".¹

كما يمكن تعريفها بأنها "طريقة تمتاز بكونها تساعد على جمع معلومات جديدة و متعددة مباشرة من المصدر".²

لقد اعتمدنا على الاستمارة لأنها تعتبر الأداة الأساسية لطبيعة دراساتنا ولأنها تسمح لنا بجمع أكبر عدد من البيانات من قبل المبحوثين فهي توفر عنا الجهد والوقت وتساعد في التعرف على العلاقة بين القيم الثقافية واستثمار الوقت لدى الموظف الجزائري داخل المؤسسة فهي إطار الإجابة على التساؤلات الدراسة فقد تضمنت الاستمارة مجموعة من الأسئلة مقسمة إلى أربعة محاور:

المحور الأول: يحتوي على البيانات الشخصية [1 - 5].

المحور الثاني: القيم الثقافية الإسلامية للوقت [1 - 9].

المحور الثالث: القيم الثقافية الشعبية السلبية للفرد [1 - 7].

المحور الرابع: القيم الثقافية التي تساعد الفرد على إدارة وقت فراغه [1 - 7].

¹- مورييس أنجوريس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، ط2، 2004-2006، ص202.
²- بوحوش عمار: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية المؤسسة الوطنية للكتاب، ط2، الجزائر، ص38.

كما احتوت الاستمارة على أسئلة مغلقة ومفتوحة:

الأسئلة المغلقة مثلا: هل ترى أن هناك علاقة بين احترام الوقت والقيم الإسلامية؟

الأسئلة المفتوحة: ما رأيك بالنسبة لنظم الإسلام؟

3- عينة الدراسة:

• العينة العشوائية البسيطة: يقصد بها تساوي الفرص أمام كل مفردة من مفردات المجتمع في التمثيل بالعينة والاختيار العشوائي ضروري في الإحصاء الاستدلالي إذ لا يمكن تعميم خصائص العينة على المجتمع ما لم يكن الاختيار قد تم بصورة عشوائية. ويتم اختيار العينة العشوائية البسيطة بالطرق التالية:

- التدوير والخط والانتقاء المباشر في حالة كون عدد أفراد العينة صغيرا أي عن طريق الاقتراع المباشر.
- استخدام الكرات العشر في الصندوق الكروي حيث تخلط ثم تسحب لتمثيل رقم المفردة المختارة.
- استخدام جداول عشوائية يتم بها الاختيار.¹

وبالتالي أخذنا نسبة 50% من العدد الإجمالي لموظفي مديرية الأشغال العمومية أي 41 مفردة.

$$- \frac{82 \times 50}{100} = 41$$

¹- رحيم يونس كروالعزاوي: منهج البحث العلمي، دار دجلة، عمان، 2007، ص168.

4-مجالات الدراسة:

أ- **المجال المكاني:** تم اختيار مديرية الأشغال العمومية لولاية الطارف ميدان الدراسة الذي يعد قطاع استراتيجي حساس في التنمية الاقتصادية إن بناء البني التحتية للاتصالات والنقل قد ما كنا من تطوير الدول بالفعل وإقامة علاقات مع بعضها البعض يتطلب بناء الطرقات والموانئ والمطارات وصيانتها وتشغيلها اعتبارات سياسية و اقتصادية ومالية واجتماعية، ولكن أيضا التقنيات التي تتوافق مع تطور المجتمعات ونتيجة لذلك فان الدور الذي تم نقله إلى القطاع تتبع من رغبة الدولة في وضع الأسس الإستراتيجية للتنمية الوطنية التي تهدف إلى أن تكون مستدامة من خلال مساهمة قوية في النمو وخلق فرص العمل.

- مساهمة في تنفيذ مخطط التخطيط الإقليمي الوطني.
- التأثير المستحث على التنمية من خلال الاستثمارات التي تم إجرائها والتأثير غير المباشر على قطاعات النشاطات الأخرى.
- المشاركة في سياسة إعادة توزيع الدخل القومي من خلال تأثير على العمالة وأعباء العمل المقدمة لشركات المقاولات العامة والخاصة، وتوفير الخدمات العامة وتزويد معدات البنية التحتية الرئيسية.

تتكون مديرية الأشغال العمومية لولاية الطارف من مصالح موزعة كالتالي:

• **مصلحة تنمية منشآت الطرق:** تتكون من ثلاثة مكاتب:

- مكتب دراسات منشآت الطرق.
- مكتب انجاز منشآت الطرق.
- مكتب انجاز المنشآت الفنية.

- مصلحة استغلال وصيانة شبكة الطرق: وتتكون من ثلاثة مكاتب:
 - مكتب استغلال منشآت الطرق وامن الطرق.
 - مكتب صيانة منشآت الطرق.
 - مكتب استغلال المنشآت الفنية وصيانتها.
- مصلحة الإدارة والوسائل: تتكون من ثلاثة مكاتب:
 - مكتب تسيير الموارد البشرية.
 - مكتب الميزانية والمحاسبة والوسائل.
 - مكتب الصفقات والمنازعات والأرشيف.
- مصلحة المنشآت المطارية/ أو البحرية: تتكون من ثلاثة مكاتب:
 - مكتب دراسات المنشآت البحرية وانجازها.
 - مكتب دراسات المنشآت المطارية وانجازها.
 - مكتب الصيانة والمحافظة.
- مصلحة تنمية المنشآت القاعدية: تتكون من ثلاثة مكاتب:
 - مكتب الدراسات.
 - مكتب انجاز المنشآت القاعدية.
 - مكتب انجاز المنشآت الفنية.
- مصلحة صيانة واستغلال المنشآت القاعدية: تتكون من ثلاثة مكاتب:
 - مكتب استغلال المنشآت الطرق وامن الطرق.
 - مكتب صيانة المنشآت القاعدية.
 - مكتب استغلال المنشآت الفنية وصيانتها.

كما تتكون مديرية الأشغال العمومية لولاية الطارف من عدة فروع إقليمية وأخرى وظيفية تنقسم إلى الآتي:

- **الفروع الإقليمية:** توضع تحت سلطة مدير الأشغال العمومية لولاية الطارف وتتوفر من أجل سيرها على الأقسام الآتية:
 - قسم الوسائل ومتابعة المستخدمين.
 - قسم تنمية منشآت الطرق والمنشآت الفنية.
 - قسم المرفق العمومي للطريق.
 - قسم استغلال منشآت الطرق والمنشآت الفنية وصيانتها الدورية.
 - قسم مطاري بالنسبة للفروع الإقليمية التي يوجد بها مطار.
- **الفروع الوظيفية:** تنظم الفروع الوظيفية كالتالي:
 - **الفرع الوظيفي "للأشغال الكبرى":** يضم الهياكل الآتية:
 - قسم متابعة ومراقبة الأشغال.
 - قسم مكلف بنزع الملكية وتحرير المسالك ونقل الشبكات المختلفة.
 - **القسم الوظيفي "للأنفاق":** يضم الهياكل الآتية:
 - قسم صيانة الأنفاق.
 - قسم صيانة التجهيزات
 - **الفرع الوظيفي "لحيوية شبكة الطرق":** يضم الهياكل الآتية:
 - قسم استغلال العتاد.
 - قسم الصيانة والإصلاح.

والواضح أن مديره الأشغال العمومية تعتمد في إعداد تصميم الهيكل التنظيمي على عدة تصنيفات فتجمع بين الوظيفة والإقليم وهذا من أجل التكيف مع متطلبات البيئة المتغيرة.

ب-المجال الزمني: يتمثل في المجال الميداني للدراسة والذي بدأ بعد الانتهاء من إعداد وصياغة مشكلة الدراسة قمنا بالنزول للميدان للبحث عن مؤسسة تتلاءم وتخدم بصفة مباشرة موضوع الدراسة، ووقع الاختيار على مديرية الأشغال العمومية لولاية الطارف كميدان للدراسة بعد من العراقيل والزيارات لميدان الدراسة تم قبول القيام بفترة التربص داخل المؤسسة وذلك من فترة 28 افريل إلى 20 ماي 2022 وعليه قسمت فترات التربص إلى مراحل:

- **المرحلة الأولى:** من 28 أفريل إلى 05 ماي 2022 في هذه الفترة قمنا بتحضير العناصر الأساسية منها أسئلة الاستمارة من أجل النزول إلى الميدان كما قمنا بتحديد مجتمع الدراسة وأهم المصالح التي تخدم موضوع الدراسة.
- **المرحلة الثانية:** من 10 ماي إلى 15 ماي 2022 قمنا بالنزول إلى الميدان وتطبيق استمارة البحث عن المبحوثين في حين تم شرح بعض الأسئلة لبعض المبحوثين بهدف تجنب الوقوع في الأسئلة التي لا يتم الإجابة عليها والتي يصعب علينا عملية التفرغ.
- **المرحلة الثالثة:** من 18 ماي إلى 20 ماي 2022 قمنا باسترجاع كل الاستمارات الموزعة على جميع المبحوثين.

ت-المجال البشري: من اجل دراسة علمية لا بد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس البحث، حيث يعرفها موريس انجروس "أنها مجموعة فرعية من عناصر المجتمع الباحث، كما أنها ذلك الجزء من المجتمع التي يجرى اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا".¹

لقد تمت الدراسة مع الموظفين الموجودين على مستوى مديرية الأشغال العمومية لولاية الطارف المقدر عددهم 82 موظف، وقد تم توزيع 41 استمارة واسترجعت كاملة، وتعتمد هذه الطريقة في اختيار العينة على منح فرص متكافئة لكل من أفراد المجتمع محل الدراسة على أن يكون ضمن أفراد العينة. ما هي هذا النوع من العينة تسموه

و تم توزيعهم على المصالح الآتية:

- مصلحة تنمية منشآت الطرق.
- مصلحة استغلال وصيانة شبكة الطرق.
- مصلحة المنشآت المطارية/ أو البحرية
- مصلحة الإدارة والوسائل.
- مصلحة تنمية المنشآت القاعدية.
- مصلحة صيانة واستغلال المنشآت القاعدية.

¹- محمد در: أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، "مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية"، دار المنظومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص14.

ثانيا: تفرغ وتحليل البيانات الميدانية:

1- تحديد خصائص العينة: البيانات الشخصية

تعتبر متغيرات الجنس والعمر والخبرة من المتغيرات المعرفية والمهنية لتحديد خصائص العينة لما لها من أهمية ترتبط بشكل أو بآخر بالقيم الثقافية المتبناة من طرف الأفراد حيث سوف نعرضها كما يلي:

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
56%	23	أنثى
44%	18	ذكر
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (01) من الاستمارة

من خلال البيانات في الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 56% من أفراد العينة هم إناث أما الذكور تصل نسبتهم إلى 44% من خلال هذا يتبين أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور وهذا راجع لطبيعة العمل بالمؤسسة، حيث نجد أن العنصر الأنثوي يتجهن أكثر نحو الأعمال الإدارية لأنها تتوافق أكثر مع طبيعة العمل المرأة ومع التقسيم الاجتماعي للعمل.

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
/	/	من 18 إلى 20 سنة
%8	03	من 20 إلى 25 سنة
%19	08	من 25 إلى 30 سنة
%10	04	من 30 إلى 35 سنة
%29	12	من 35 إلى 40 سنة
%34	14	من 40 فما فوق
%100	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (02) من الاستمارة

من خلال البيانات المقدمة في الجدول يتضح لنا أن أكبر نسبة هي 34% التي تمثلها فئة العمال من 40 سنة فما فوق أما الفئة الثانية وهي اصغر من الفئة الأولى بنسبة 29% والتي تمثلها فئة الأعمار التي تتراوح ما بين 35 إلى 40 سنة، أما الفئة الثالثة التي تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 30 سنة تقدر نسبتهم بـ 19% في حين الفئة الرابعة قدرت بنسبة 10% الذين تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 35 سنة، أما بالنسبة للفئة الأخيرة من 20 إلى 25 سنة قدرت نسبتهم بـ 8%.

من خلال هذا نستنتج أن أفراد العينة يغلب عليهم رجاحة العقل وصدق الرأي إذا ما تعلق الأمر بإجابيات الباحثين لأنه عادة ما تتميز الفئات الأكثر من 40 سنة باتزان واستقرار يفوق الأفراد أقل منهم عمرا.

جدول رقم(03): يوضح وتوزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
%27	11	أعزب
%68	28	متزوج
/	/	مطلق
%05	02	أرمل
%100	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم(03) من الاستمارة

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتضح لنا أن اغلب فئة مجتمع الدراسة متزوجين وهو ما قدر بـ68% وتليها فئة العزاب بنسبة 27% في حين قدرت نسبة الأرملة بـ 05% وهي نسبة قليلة جدا. والأكد أن أفراد العينة بهذه النتيجة تتميز باستقرار عائلي، لان الزواج يزيد من استقرار الاجتماعي ويزيد من قدرات الفرد على تحمل المسؤولية.

جدول رقم (04): يوضح وتوزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
51%	21	جامعي
47%	19	تكوين مهني
02%	01	لا يوجد
100%	41	المجموع

المصدر: سؤال رقم (04) من الاستمارة

يوضح الجدول رقم (04) توزيع أفراد العينة بحسب الشهادة المتحصل عليها وقد تبين أن المستوى الجامعي حقق أعلى نسبة 51 % أي ما يقابل 21 مفردة أم التكوين المهني قدر بـ 47% أي ما يقابل 19 مفردة في حين لا يوجد أي تكوين مهني بنسبة 2% وهي نسبة ضئيلة وعليه فان المديرية تتمثل على الموارد بشرية ذات تكوين جامعي وهذا راجع إلى تطور المستوى التعليمي في الجزائر ومن ثمة ضرورة الاعتماد في التوظيف والاختيار على الموارد ذات التأهل الجامعي.

جدول رقم (05): يوضح وتوزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
39%	16	من 1 إلى 01 إلى 05 سنوات
12%	05	من 1 إلى 05 إلى 06 سنوات
07%	03	من 1 إلى 06 إلى 07 سنوات
17%	02	من 1 إلى 07 إلى 10 سنوات
25%	10	من 15 سنة فما فوق
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (05) من الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول أن سنوات الخبرة في العمل اختلفت من فئة إلى أخرى موجودة على مستوى مديرية الأشغال العمومية حيث نجد أن سنوات الخبرة في العمل من 1 إلى 5 سنوات جاءت في المرتبة الأولى بنسبة قدرت بـ 39% وتأتي في المرحلة الثانية من 15 سنة فما فوق حيث قدرت بـ 25% وتأتي المرتبة الثالثة من 07 إلى 10 سنوات بنسبة 17% أما في المرتبة الرابعة من 5 إلى 6 سنوات بنسبة 7% وهي نسبة ضئيلة.

وكخلاصة للجدول أن أغلبية عينة الدراسة اجمعوا على أن سنوات الخبرة للعمال تكون من 1 إلى 5 سنوات حيث قدر بـ 39% وهذا يدل على حداثة توظيفهم في المؤسسة.

2- القيم الثقافية الإسلامية المتضمنة احترام الوقت.

جدول رقم (06): يوضح وصول العمال في الوقت الرسمي للعمل

النسبة	التكرار	العينة
		الاحتمالات
51%	21	دائماً
49%	20	أحياناً
/	/	نادراً
/	/	أبداً
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (06) من الاستمارة

من خلال الجدول رقم 6 يتضح لنا أن الموظفين الموجودين على مستوى مديرية الأشغال العمومية لولاية الطارف يجمعون على أن العمال يصلون في الوقت الرسمي للعمل وهذا ما قدر بنسبة 51% وهذا راجع إلى مدى وعي وإدراك هؤلاء لأهمية الوقت وكيف أن له دور في تحسين أداء مؤسساتهم في حين نجد أن هناك نسبة 49 % فقط من أجابت بأحياناً، وهذا راجع لعدم اكتراث هذه الفئة بأهمية الوقت.

وكخلاصة للجدول نرى أن أغلبية عينة الدراسة يجمعون على أن العمال يصلون في الوقت الرسمي للعمل وهو ما قدر بنسبة 51% مع هذا نجد أن نسبة لا يستهان بها أقرت بأنها لا تصل في الوقت رسمي وهذا دليل على عدم احترام أوقات العمل الرسمية على أساس أن المرجعية الثقافية في

المجتمع الجزائري يعود في أغليبتها إلى أصول قيم الثقافة الإسلامية ولاسيما أن الإسلام حث في القرآن والسنة على احترام الوقت.

جدول رقم (07): يوضح احترام الإدارة لمواعيد الاجتماعات.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
39%	16	دائما
49%	20	أحيانا
12%	05	نادرا
/	/	أبدا
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (07) من الاستمارة

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن نسبة قدرت بـ49% ترى أن الإدارة تحترم مواعيد الاجتماعات أحيانا في حين نجد نسبة أخرى قدرت بـ 39% ترى أن دائما ما تحترم الإدارة مواعيد الاجتماعات مناسبة 12% من العمال ترى أن نادرا ما تحترم إدارة لمواعيد الاجتماعات وهو أمر في غاية الأهمية يدل على أن الإدارة حريصة كل الحرص على احترام مواعيد العمل والاجتماعات خاصة لما لها من أهمية على نفسية العمال وعلى مستوى أدائهم.

الجدول رقم (08): يوضح بعض الأحاديث النبوية في احترام الوقت.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
%49	20	نعم
%51	21	لا
%100	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (08) من الاستمارة

يبين الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 51% لا تعتمد على ذكر الأحاديث النبوية في احترام الوقت وهذا إلى عدم احترام منظومة التعليم بتلقي الأحاديث النبوية في المدارس الجزائرية وفي التعليم النظامي عامة في حين أن نسبة 49% تعتمد على ذكر الأحاديث النبوية في احترام الوقت وهذا راجع إلى قوة الثقافة الدينية لكن هناك فرق مفردة واحدة بين الاتجاهين وهذا يدل على أن هناك نسبة لا يستهان بها تذكر الأحاديث النبوية باحترام الوقت من الأحاديث التي ذكرت نجد:

قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ".

وقوله أيضا "اغتم خمسا قبل خمس، شبابك قبل هرمك، وصحتك قبل سقمك، وغناك قبل فقرك، وفراغك قبل شغلك، وحياتك قبل مماتك".

جدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة بحسب العلاقة بين احترام الوقت والقيم الإسلامية.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
%95	39	نعم
%05	02	لا
%100	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (09) من الاستمارة.

من خلال الجدول يتضح لنا أن العلاقة بين احترام الوقت والقيم الإسلامية متكاملة وهو ما قدر بنسبة 95% في حين أن الفئة الأخرى ترى أن القيم الإسلامية واحترام الوقت ليس متكاملين وهو ما قدر بنسبة 5% وهو أمر في غاية الأهمية على اعتبار أن فعلا المرجعية الثقافية للقيم الإسلامية لها علاقة باحترام الوقت مما يستدعي بالتأكيد على أهمية الفوارق في الجدول رقم (08) السابق على أن نسبة نعم مع التي تؤكد على الأحاديث النبوية وان لها علاقة باحترام الوقت ولها دليل فعلي بالمقارنة مع نتائج الجدول رقم (09) الموجود في الأعلى.

من خلال السؤال رقم (10) من الاستمارة، فقد أكد جميع أفراد العينة بان صبر العمال في العمل واحترام العمل يقوم على السنة النبوية والمعتقد بنسبة 100% أي بالإجماع مما يؤكد أيضا وجود وازع ديني يحرك القيم الثقافية اتجاه احترام الوقت لدى الموظف الجزائري.

كما تبين لنا من ايجابيات المبحوثين عن السؤال رقم (11) من الاستمارة أن الوازع الديني الإسلامي حاضرا أيضا في إتقان العمل حيث أكد الجميع بنسبة 100% أن الدين الإسلامي حث على إتقان العمل مما يؤكد على أن العمال يركزون على تأدية أعمالهم وفق ما حث عليه الدين الإسلامي.

جدول رقم (10): يوضح التعاون في العمل وعمله على أداء المهام في الوقت المحدد.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
93%	38	نعم
07%	03	لا
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (12) من الاستمارة

يبين لنا الجدول الموضح أعلاه أن نسبة كبيرة من العمال قدرت بـ 93% ترى أن التعاون في العمل يعمل على أداء المهام في الوقت المحدد ونجد نسبة أخرى قدرت بـ 7% ترى عكس ذلك، وهو إدراك واضح من طرف أفراد العين على أهمية التعاون لتدارك وتسارع الوقت توافقا مع المقال الشعبي الراجح في مجتمعنا ومنطقتنا "حمل جماعة ريش".

جدول رقم (11): يوضح مدى تأجيل العمل في إهدار الوقت في نظر العامل.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
%98	40	نعم
%02	01	لا
%100	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (13) من الاستمارة

من خلال الجدول الموضح أعلاه نرى أن غالبية الموظفين يرون أن تأجيل العمل يساهم في إهدار الوقت بشكل كبير وهذا ما قدر بنسبة %98 في حين نجد بنسبة %2 ترى انه لا يعمل على إهدار الوقت. ومن هنا نستخلص أن العاملين واعين بأهمية الوقت ويعملون على الاستغلال الجيد لأوقاتهم.

جدول رقم (12): بين النظم الإسلام للوقت.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
%66	27	الانضباط في احترام الوقت
%34	14	تنظيم الوقت
%100	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (14) من الاستمارة

من خلال الجدول أعلاه أن نسبة قدرت بـ 66 % ترى أن الانضباط في احترام الوقت في نظم الإسلام في حين هناك فئة قدرت بـ 34 % ترى أن تنظيم الوقت هو من نظم الإسلام للوقت، وهذا راجع

إلى حث العقيدة الإسلامية على احترام الوقت والالتزام به كما أن لتنظيم الوقت أهمية على تقسيمه وتخصيصه في النافع منه دون المضر.

3- القيم الثقافية الشعبية السلبية للفرد اتجاه إهدار الوقت:

جدول رقم (13): يوضح مدى تبرير ضياع الوقت وارتباطه بعبارة "مازال الحال".

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
77%	31	نعم
23%	10	لا
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم 15 من الاستمارة.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من العمال تؤكد أن ضياع الوقت مرتبط بعبارة "مازال الحال" وهو ما قدر بـ 77% ونسبة 23% من العمال يتبين انه لا يوجد علاقة بين ضياع الوقت وعبارة ما زال الحال، وهذا دليل على تأثير القيم الثقافية السلبية على إهدار الوقت.

من خلال السؤال رقم (16) في الاستمارة فقد أكد الجميع بان غياب الضمير المهني يؤدي إلى ضياع الوقت بالإجماع أي بنسبة 100% وهو دليل على وعي العمال بأهمية وجود ضمير مهني يساهم في تجاوز ظاهرة إهدار الوقت.

جدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة بحسب إجابة المبحوثين حول المراقبة الشخصية وزيادتها في التبذير في الوقت

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
51%	21	نعم
49%	20	لا
100%	41	المجموع

المصدر السؤال رقم (17) من استمارة

من خلال الجدول الموضح أعلاه نرى أن معظم عينة الدراسة يجمعون على أن المراقبة الشخصية تزيد من التبذير في الوقت حيث قد بنسبة 51% في حين ترى أن نسبة 49% من أجابوا بلا وهي نسب متقاربة إلا أن النسبة الغالبة هم الذين أجابوا بنعم وقدرت نسبتهم بـ 51% لان الرقابة والمتابعة الدقيقة الدائمة هي في الحقيقة تزيد من إهدار الوقت على عكس ما كانوا الإداريين ينتظرون منها حيث تصبح بمثابة معوق وظيفي يعمل إهدار الوقت ويجمده .

في خلال الإجابة العينة على السؤال رقم (18) من استمارة البحث اتضح لنا أن جميع أفرادها يؤكدون على أن التماطل عامل أساسي في إسراف الوقت وهو ما قدر بنسبة 100 % وهذا دليل على أن الموظفين لا يحبذون التماطل في تأدية أعمالهم.

جدول رقم (15): يوضح سبب التكاثر في وقت عمل ومدى ارتباطه بالمعاملة السيئة للإداريين

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
32%	13	دائما
63%	26	أحيانا
/	/	نادرا
5%	02	أبدا
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (19) من الاستمارة

من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة قدرت بـ 63% ترى أحيانا أن المعاملة السيئة للإداريين سبب من أسباب التكاثر في وقت العمل ونسبة قدرت بـ 32% ترى أن دائما التكاثر في وقت العمل سببه المعاملة السيئة للإداريين ونسبة ضئيلة قدرت بـ 5% ترى أن أبدا ما تكون المعاملة السيئة للإداريين سبب من أسباب التكاثر في وقت العمل وهو ما يؤكد أن التعامل الإداري له تأثير على إهدار الوقت لأنه كتحدي للمعاملة السيئة فإنه يكون رد فعل الموظفين هو التكاثر وتأخر في أداء العمل.

جدول رقم (16): يوضح ذكر بعض الأمثال الشعبية

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
%25	11	نعم
%75	33	لا
%100	41	المجموع

المصدر السؤال (20) من الاستمارة

يبين لنا الجدول الذي يوضح ذكر بعض الأمثال الشعبية المضيفة للوقت أن نسبة قدرت بـ 75% لا تعتمد على ذكر الأمثال الشعبية في حين هناك نسبة أخرى قدرت بـ 25% تعتمد على ذكر الأمثال الشعبية المضيفة للوقت ومن بينها: "لي فاتو الطعام يقول شبعت" "كل تعطيلة فيها خير".

جدول رقم (17): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث القيم الثقافية الشعبية اتجاه إدارة الوقت.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
52%	21	الاستغلال الجيد للوقت
07%	03	إنتاجية الوقت
29%	12	ثقافة المجتمع
12%	05	الانضباط في وقت العمل
100%	41	المجموع

المصدر السؤال رقم (21) من الاستمارة

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن العاملين داخل المؤسسة تجتمع آرائهم حول أن القيم الثقافية الشعبية اتجاه إدارة الوقت تعمل على الاستغلال الجيد للوقت وهذا ما قدر بنسبة بـ 52% في حين ترى فئة أخرى والتي قدرت بنسبة 29% أنها مرتبطة بثقافة المجتمع، أما الذين يرون أنها تعتمد على الانضباط في وقت العمل قدرت نسبتهم بـ 12% وهي تعتبر نسبة ضئيلة وكخلاصة للجدول ترى أن عينة الدراسة اغلبهم يجمعون على أن القيم الثقافية الشعبية ترتبط ارتباطا وثيقا بالاستغلال الجيد للوقت وهو ما قدر بنسبة 52% .

4- القيم الثقافية التي تساعد على إدارة وقت فراغه.

جدول رقم (18): يبين كيفية استغلال وقت الفراغ

النسبة	التكرار	العينة
		الاحتمالات
40%	16	مطالعة
51%	21	ترفيه
09%	04	أخرى تذكر
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (22) من الاستمارة

من خلال الجدول رقم (18) يتضح لنا أن عينة الدراسة التي تم اختيارها تستغل وقت فراغها في الترفيه وهو ما قدر بنسبة 51% في المقابل تستغل فئة أخرى وقت فراغها في المطالعة وهو ما قدرت نسبتهم بـ 49% وتتنوع طرق استغلال الوقت بالنسبة للآخرين وتم تقديره بنسبة 09%، وكخلاصة للجدول من خلال المعلومات التي تم جمعها نرى أن عينة الدراسة تقضي معظم وقت فراغها في الترفيه وهو ما قدر بنسبة 51% والترفيه مهم حياة الأفراد لإعادة تجديد طاقته التي يبذلها في مجال العمل.

جدول رقم (19): يوضح خطة العمل التي ينجز العامل وفقها الأعمال الموكلة إليه.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
90%	37	نعم
10%	04	لا
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (23) من الاستمارة

نلاحظ من خلال البيانات الميدانية للجدول رقم (19) أن نسبة كبيرة قدرت بـ 90% من العمال تعتمد على خطة عمل لانجاز الأعمال الموكلة إليها بينما نجد ونسبة قدرت بـ 10% لا تنجز الأعمال الموكلة إليها وفق خطة عمل وهذا راجع إلى الإهمال وعدم تنظيم الأعمال وعليه فان وجود الخطة لدى أفراد العينة يساهم في عدم إهدار الوقت بل يعمل على حسن استغلاله واستثماره.

جدول رقم (20): يوضح مدى توفيق العامل في استغلاله لوقته.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
70%	29	نعم
30%	12	لا
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (24) من الاستمارة

تبين لنا المعلومات الموجودة في الجدول أعلاه أن نسبة 70% من العمال تؤكد أنها موفقة في

استغلالها للوقت أثناء العمل في حين نجد أن نسبة قدرت بـ 30% ترى أنها غير موفقة في استغلال

الوقت ذلك راجع إلى عدم الالتزام بالوقت ولعدم إدراك مدى أهميته.

جدول رقم (21): يوضح وتوزيع أفراد العينة بحسب تأثير العادات على وقت العمل

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
44%	18	من الناحية الايجابية
56%	23	من الناحية السلبية
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (25) من الاستمارة

الأكيد بان للعادات تأثير على وقت العمل ولها تأثير من الناحية الايجابية وهذا ما أضفرت عنه النتائج الميدانية في الجدول رقم (21) الذي قدرت نسبته 56% وهذا راجع إلى أن العادات الحميدة تزيد من التكافل الاجتماعي في حين قدرت من الناحية السلبية بنسبة 44% وهذا من خلال اكتساب العادات اليومية.

جدول رقم (22): يبين كيفية مساهمة التسويق في تراجع مردودية العمال في أوقات عملهم.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
%24	10	دائما
%71	29	أحيانا
%05	02	نادرا
/	/	أبدا
%100	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (26) من الاستمارة

من خلال الجدول الموضح أعلاه نرى أن العمال يعتبرون أن التسويق لا يساهم بشكل كبير في تراجع مردودية العمال في أوقات عملهم، إلا في أوقات نادرة وهو ما قدر بنسبة 71% في حين ترى المجموعة الأخرى أنها تساهم في تراجع المردودية وقدرت نسبتهم بـ 24% .

جدول رقم (23): يوضح المضيعات التي تعمل على إهدار الوقت.

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
%18	07	الزيارات المفاجئة
%29	12	المكالمات الهاتفية
%24	10	تبادل أطراف الحديث
%29	12	الإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي
%100	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (27) من الاستمارة

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عن المكالمات الهاتفية والإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي لهما نفس النسبة المقدرة بـ 29% ونسبة قدرت بـ 24% تؤكد أن تبادل أطراف الحديث يعتبر من مضيعات الوقت التي تعمل على إهدار الوقت في العمل والنسبة الأخيرة التي تقدر بـ 18% ترى أن الزيارات المفاجئة هي التي تعمل على إهدار الوقت.

وعليه فإن الهاتف والإدمان على مواقع التواصل الاجتماعي يعملان معا على إهدار الوقت وبذلك يساهم التطور التكنولوجي الحديث في إهدار الوقت.

الجدول رقم (24): يوضح التنظيم الجيد للوقت ومساهمته في تنمية قدرات العامل المهنية

النسبة	التكرار	العينة الاحتمالات
95%	39	نعم
5%	02	لا
100%	41	المجموع

المصدر: السؤال رقم (28) من الاستمارة

يوضح لنا الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من العمال قدرت بـ 95% ترى أن التنظيم الجيد للوقت يساهم في تنمية قدرات العامل المهنية ونسبة ضئيلة قدرت بـ 5% ترى عكس ذلك ومن خلال ذلك نستنتج أن تنظيم الوقت يساعد العامل على الإبداع وتنمية قدراته المهنية وبذلك نؤكد أن الموظفين واعين كل الوعي بأهمية تنظيم الوقت واستغلاله لتنمية قدراتهم ثم تطوير مساهمهم المهني وتحقيق تطويرهم المهني.

ثالثا: مناقشة النتائج في ضوء التساؤلات الدراسية:

1- النتائج في ضوء السؤال الأول: القيم الثقافية الإسلامية واحترام الوقت: من خلال النتائج السابقة

تبين لنا أن :

- 95% أن هناك علاقة بين احترام الوقت والقيم الإسلامية.

- 100% أن المعتقد الإسلامي يزيد من صبر العمال في وقت العمل.

- 100% أن الدين الإسلامي يحث على إتقان العمل.

وعليه نستنتج أن الدين الإسلامي يحث على الإتقان والتعاون في العمل، مما يزيد من صبر العمال في وقت العمل ووصولهم في الوقت الرسمي إلى مكان العمل وهذا ما يولد علاقة بين احترام الوقت والقيم الإسلامية.

2- النتائج في ضوء السؤال الثاني: القيم الثقافية الشعبية السلبية للفرد. حيث توصلنا إلى :

- 77% أن تبرر ضياع الوقت مرتبط بعبارة "ما زال الحال".

- 51% أن المراقبة الشخصية تعمل على زيادة التبذير للوقت.

- 75% بعض الأمثال الشعبية المضيعة للوقت.

من خلال النسب السابقة نستنتج أن العمال يرون أن تبريرات ضياع الوقت مرتبطة بعبارة "ما زال الحال" مع وجود بعض الأمثال الشعبية المضيعة للوقت في حين أن المراقبة الشخصية عامل من عوامل زيادة التبذير في الوقت.

3- النتائج في ضوء السؤال الثالث: القيم الثقافية التي تساعد الفرد على إدارة الوقت في فراغه حيث

كانت النتائج الرقمية الأكثر دلالة على مؤشرات الدراسة كما يلي:

- 51% كفاءة استغلال وقت الفراغ.
- 90% خطة العمل التي ينجزها العامل وفقا للأعمال الموكلة إليها.
- 71% مساهمة التسويق في تراجع مردودية العمال في أوقات العمل.
- 29% أهم المضيعات التي تعمل على إهدار الوقت.
- 95% التنظيم الجيد للوقت ومساهمته في تنمية قدرات العامل المهنية.

من خلال المعطيات التي توصلنا إليها نستنتج أن التنظيم الجيد للوقت يساهم في تنمية قدرات العامل المهنية مما يجعل العمال يضعون خطة عمل ينجزون وفقها الأعمال الموكلة إليهم في حين هناك من يرى أن هناك

مضيعات تعمل على إهدار الوقت منها التسويق يعتبر عامل أساسي في تراجع مردودية العمال في أوقات العمل.

4- نتيجة العامة:

بعد تفريغ البيانات وبناء على النتائج الجزئية المتحصل عليها وكون هذه الدراسة تبحث في العلاقة بين القيم الثقافية واستثمار الوقت في مؤسسة الأشغال العمومية لولاية الطارف فإنه تم الإجابة على التساؤلات التي تؤكد ذلك مما يدل على أن التساؤل العام الذي بنيت عليه هذه الدراسة قد تحقق وبالتالي يمكننا استنتاج نتيجة عامة مفادها أن القيم الثقافية هي إحدى العوامل الرئيسية التي تدفع العمال إلى استثمار وقتهم وذلك لأن العامل يصبح عنصر فعال داخل المؤسسة ومن خلال دراستنا توصلنا إلى

وجود عوامل أخرى تدفع بالعامل إلى عدم استثمار وقته وهو التماطل، التأجيل، التسويف، المعاملة السيئة للإداريين، العادات السلبية... الخ وهي وجه آخر لقيم ثقافية سلبية ترتبط بأمثال شعبية مهدرة للوقت هذه العوامل تجعل العامل لا يستثمر وقته ولا يستغله استغلالاً جيداً.

رابعاً: التوصيات:

من خلال ما تم تحليله سابقاً والنتائج المتوصل إليها سنعمل على اقتراح بعض التوصيات التي تأخذ بعين الاعتبار من طرف العاملين في مديرية الأشغال العمومية لولاية الطارف:

- على الموظفين داخل المؤسسة عدم تضييع الوقت المتاح لهم لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم.
- على الموظفين التعامل مع مضيعات الوقت بجدية وعدم التساهل معها لأنها العائق الأول في إنجاز الأعمال.
- عدم التساهل مع القيم السلبية التي تؤثر بشكل كبير على مردودية العامل داخل المؤسسة.
- ترسيخ القيم الإسلامية في المعاملات اليومية داخل المؤسسة لأنها المحفز الرئيسي للنهوض بالمؤسسة.
- على الموظفين احترام مواعيد الاجتماعات والوصول في الوقت الرسمي للعمل.
- نوصي الموظف الجزائري بضرورة العودة إلى القيم السامية والأخلاق الرفيعة التي تحث على إتقان العمل لأن العمل عبادة.
- ضرورة اهتمام الموظفين بوقت الفراغ واستغلاله استغلالاً جيداً لما يعود عليه وعلى المؤسسة بالمنفعة.

الختامة

ما يمكننا قوله في نهاية هذه الدراسة بجانبها النظري والتطبيقي المتمثل أساسا في انعكاسات القيم الثقافية على استثمار الوقت لدى الموظف الجزائري أن القيم الثقافية لها آثار إيجابية وسلبية تمس الموظف داخل المؤسسة، وقد ارتأينا من خلال النتائج المتوصل إليها أن سلبياتها أكثر من إيجابياتها، فالقيم والوقت لهما أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع فلا بد من وضع برامج تدريبية تحتوي على قيم احترام الوقت وكيفية إدارته.

إننا قد قمنا بتوضيح جل الآثار بشقيها (السلبية والإيجابية) لنواحي هذا الموضوع، الذي اعتبر من أهم الموضوعات التي ترتبط بالفرد والمجتمع في حياته اليومية أو المهنية والذي يعد الركيزة الأساسية التي تدير عليها المؤسسات على اعتباره فاعل استراتيجي يساهم في الوصول لتحقيق الأهداف المنشودة التي تسعى المؤسسة لتحقيقها، وذلك من خلال قيامها بأداء عمله في الوقت المحدد، من خلال حسن الاستغلال لكافة الإمكانيات المادية والمعنوية لتعم المنفعة على المؤسسة خاصة.

قائمة المراجع

أولاً: المعاجم والقواميس

1. قاموس نوبل للطلاب، عربي - عربي، دار الكتاب الحديث، طبع ونشر وتوزيع، استيراد، تصدير، ط1، 01، 2017.

ثانياً: الكتب

1. إبراهيم الفقي: إدارة الوقت، إبداع للإعلام والنشر 143 هـ - 2009م.
2. إسماعيل عبد الفتاح: القيم السياسية في الإسلام، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، ط1، 2001.
3. أنسام محمد الأسعد: معجم مصطلحات على الاجتماع، دار مكتبة الهلال، بيروت، ط1، 01، 2011.
4. بوحوش عمار وآخرون: منهجية البحث العلمية وتقنياته في العلوم الاجتماعية، مركز الديمقراطي العربي، برلين، 2019.
5. بوفلجة غياثا: القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2015.
6. رحيم يونس كرو العزاوي: منهج البحث العلمي، عمان، دار دجلة، 2007.
7. عبد القهار داود العاني: منهج البحث والتحقيق في الدراسات العلمية والإنسانية، دار وحي القيم، ط1، دمشق، 2011.
8. علي عبد الواحد عبد الحميد: الثقافة مفهومها وخصائصها، العلاقات، شعبة إعداد معلمي اللغة العربية لغير الناطقين بهم، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، 2011-2012.
9. عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية المؤسسة الوطنية للكتاب، ط2، الجزائر
10. مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، دار الفكر، دمشق، لاط4، 2000م.

11. محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، 1999.
12. منال محمد عباس: القيم الاجتماعية في عالم متغير، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2019.
13. المهدي المنجرة، قيمة القيم، ط01، يناير 2007، ط02، مارس 2007.
14. موريس أنجوريس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصة للنشر، ط2، 2004-2006.
15. نثيقي نوري موسى، وآخرون: إدارة الاستثمار، دار المسيرة، النشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط01، 2012.
16. وجيهة الغاني ثابت : القيم التربوية وتصنيفاتها المعاصرة، دار الكتاب الثقافي للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2014.

ثالثاً: المذكرات

1. إيناس أكرم الحناوي: دور التكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيله، مذكرة تخرج استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.
2. برج سارة، أثر وسائل الإعلام على منظومة القيم الثقافية لدى الشباب الجزائري، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستير أكاديمية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، 2016-2017.

3. بريح أميرة، حاج دولة نورية، القيم الثقافية في البرامج التلفزيونية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2015-2016.
- <http://e-biblio.univ-mosta.dz>
4. بن منصور اليمين: دور القيم الدينية في التنمية الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010.
5. بوعطيط سفيان: القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 2011-2012.
6. الخنساء تومي: دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل موية الشباب الجامعي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016-2017.
7. سليمة فيلاني: بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
8. سهام صوكو: واقع القيم لدى المراهقين في المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2008-2009.
9. شيخاوي صلاح الدين: النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الإنسان الجامعي، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.
10. ضيف فيروز: جرائم الفساد الإداري التي ترتكبها الموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة نحمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- <http://archives.univ-biskra.dz/bitstream> عبد الواحد عبد الكريم، ابراهيم الشرفاء، أثر

القيم الثقافية للعاملين في الممارسات المحاسبية، دراسة مقدمة لنيل الماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، سنة 2015.

11. عبد الواحد عبد الكريم، إبراهيم الشرفاء، أثر القيم الثقافية للعاملين في الممارسات المحاسبية، دراسة مقدمة لنيل الماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، سنة 2015.
<https://meu.edu.jo>

12. عبير فوزي الخطيب: إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الأردن، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الأعمال قسم إدارة الأعمال، شعبان 1430هـ-2009م.

13. فارس خالد، قيود أحمد: شروط معايير اختيار وتحديد حجم العينات الإحصائية، دراسة تحليلية تقويمية لمذكرة تخرج ماستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس.

14. محمد خالد الجاسم : أثر القيم الثقافية المرتبطة بالمجتمع نحو مراكز اتجاهات المشترين نحو مركز السوق، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سنة 2010.
[/http://www.damascusuniversity.edu.sy](http://www.damascusuniversity.edu.sy)

15. محمود محمد يحيى عدارية، إدارة الوقت لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الأساسية في الضفة الغربية، درجة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة بيزيريت.
<https://fada.birzeit.edu>

16. مريم غوتي: مهارة إدارة الوقت لدى طلاب الجامعة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بقاصدي مرباح، ورقلة، 2017-2018.

17. موسى أحمد: الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، جامعة ريان عاشور، الجلفة، 2012-2013.

18. ميلاد أبو راوي خليل: القيم الثقافية والحضارية ودورها في التنمية، المؤتمر الاقتصادي الأول للاستثمار والتنمية، كلية الآداب والعلوم، جامعة المرقب، مسلاتة، 2017.

19. الياس سالم: تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2006، الموقع الإلكتروني: STADYLIB

20. الياس سالم: تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2006.

21. يوبي نورة، عزوني أماني، إدارة الوقت ودورها في تحسين أداة المؤسسات الوثائقية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستير، كلية علوم اجتماعية وإنسانية، جامعة 08 ماي 1945، قالم، 2016-2017.

22. يونس مختار: الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، الموقع الإلكتروني: http://thesis.univ-biskra.dz/1250/1/Socio_m3_2015.pdf.

رابعاً: المجلات

1. رميني جمال: إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31 ديسمبر 2017.

2. عجيلات عبد الباقي: إدارة الوقت، المعوقات والحلول، مجلة وحدة البحث في تنمية إدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02 ديسمبر 2017.

3. لزهرة مساعديّة: مفهوم الثقافة وبعض مكوناتها، مجلة الذاكرة تصدر عن خبرات التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري، العدد التاسع، جوان 2017.

4. محمد در: أهمّ مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، "مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسيّة"، دار المنظومة للنشر والتوزيع، الجزائر.

5. نورة حسين: تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري، المجلة العربية للإدارة، مج38-ع01، مارس (أذار) 2018.

خامسا: المواقع الإلكترونية

1. <https://arabyrich.com> تعريف الاستثمار لغة واصطلاحا: تاريخ الاطلاع: 2021/02/10، على الساعة 13:00.

2. أحمد كردي: علم الإسلام والتنمية kemanonline.com، أحمد محمد عاشور: تعريف الثقافة لغة اصطلاحا، www.awkali.com، يوم الاطلاع: 20-02-2022 الساعة: 19:00.

1. دعاء أشرف: تعريف الاستثمار WWW.almeral.com، 23 يوليو 2020، 21:55 يوم 30 نوفمبر 2021، الساعة 19:44.

2. عجيلات عبد الباقي، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، <https://www.univ.setuf2.dz>، يوم الاطلاع 2020/02/17، على الساعة 17:00.

3. عقيلة مجاري: مفهوم استثمار الوقت tjartatuna.com، 08 فبراير 2021، يوم الاصلاح 01 ديسمبر 2021، الساعة 19:47.

4. مراد شوايكة: أهمية الثقافة، mawdo3.com، آخر تحديث 20:59، 24 مارس 2021، يوم الاطلاع 21 ديسمبر 2021 على الساعة 17:00.

5. الموسوعة العربية الشاملة: <https://www.mosoah.com>، يوم الاطلاع 2020/03/15،

الساعة: 20:30.

سادسا: الصحف:

1. سلطان حميد الجسمي: البيان/ اتجاهات / مقالات، 08 اغسطس 2015.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل



استمارة البحث: بحث بعنوان:

انعكاسات القيم الثقافية على استثمار الوقت لدى الموظف الجزائري

دراسة ميدانية بمديرية الأشغال العمومية ولاية الطارف

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر: تخصص عمل وتنظيم

تحت إشراف الدكتورة:

مهديّة هامل

من إعداد الطالبتان:

- يوبي ليندة
- سحايلية نادية

ملاحظة:

في إطار إعداد بحث علمي لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، يرجى من سيادتكم المحترمة الإجابة على أسئلة الاستمارة بكل موضوعية، علما أن الإجابة على هذه الأسئلة ستكون سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شكرا على تعاونكم معنا

السنة الجامعية: 2021 / 2022

المحور الأول: البيانات الشخصية.

<input type="checkbox"/>	1-الجنس:	ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2-السن:	من 18 إلى 20	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		من 20 إلى 25	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		من 25 إلى 30	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		من 30 إلى 35	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		من 35 إلى 40	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		من 40 فما فوق	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	3-الحالة الاجتماعية:	أعزب (ة)	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		متزوج (ة)	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		مطلق (ة)	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		أرمل (ة)	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	4-الشهادة المتحصل عليها:	جامعي	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		تكوين مهني	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		لا يوجد	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	5-سنوات الخبرة:	من 01 إلى 05] سنوات	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		من 5 سنوات إلى 06]سنوات	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		من 06 سنوات إلى 07]سنة	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		من 07 إلى 10]سنوات	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		من 15 سنة فما فوق	<input type="checkbox"/>		

المحور الثاني: القيم الثقافية الإسلامية للوقت:

6- هل تصل إلى العمل في الوقت الرسمي؟

دائماً أحياناً نادراً أبداً

7- هل ترى أن الإدارة تحترم مواعيد الاجتماعات؟

دائماً أحياناً نادراً أبداً

8- هل تذكر بعض الأحاديث النبوية في احترام الوقت؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم أذكر واحدة منها

9- هل ترى أن هناك علاقة بين احترام الوقت والقيم الإسلامية؟

نعم لا

10- هل ترى أن المعتقد الإسلامي يزيد من صبرك في وقت العمل؟

نعم لا

11- هل يعمل الدين الإسلامي على إتقان العمل؟

نعم لا

12- هل ترى أن التعاون في العمل يعمل على أداء المهام في الوقت المحدد؟

نعم لا

13- هل تأجيل العمل إلى الغد يعتبر في نظرك إهدار للوقت؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم وضح ذلك

- إذا كانت الإجابة بلا وضح ذلك

14- ما رأيك بالنسبة لنظم الإسلام للوقت؟

المحور الثالث: القيم الثقافية الشعبية السلبية للفرد

15- هل ترى أن تبرير ضياع الوقت مرتبط بعبارة "مزال الحال"؟

نعم لا

16- في نظرك هل غياب الضمير المهني يعمل على إهدار الوقت؟

نعم لا

17- هل ترى أن المراقبة الشخصية الكثيرة تزيد من التبذير في الوقت؟

نعم لا

18- هل ترى أن التماطل عامل أساسي في إصراف الوقت؟

نعم لا

19- هل تعتبر المعاملة السيئة للإداريين سبب من أسباب التكاثر في وقت العمل؟

دائماً أحياناً نادراً أبداً

20- هل تذكر لنا بعض الأمثال الشعبية التي ترى أنها تضيع الوقت؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم اذكرها

21- ما رأيك في القيم الثقافية الشعبية اتجاه إدارة الوقت؟

المحور الرابع: القيم الثقافية التي تساعد الفرد على إدارة وقت فراغه

22- كيف تستغل وقت فراغك؟

مطالعة ترفيه أخرى أذكرها

23- هل لديك خطة عمل تنجز الأعمال الموكلة إليك وفقها؟

نعم لا

24- في نظرك هل ترى أنك موفق في استغلالك لوقتك؟

نعم لا

25- من أي ناحية ترى أن العادات تؤثر على وقتك؟

من الناحية السلبية من الناحية الإيجابية

وضح كيف يتم ذلك؟

26- هل ترى أن التسويق يساهم في تراجع مردودية العمال في أوقات عملهم؟

دائما أحيانا نادرا أبدا

27- ملهي المضيعات التي تعمل إهدار وقتك؟

الزيارات المفاجئة

مكالمات الهاتفية

تبادل أطراف الحديث الإدمان

على مواقع التواصل الاجتماعي

28- هل تعتبر أن التنظيم الجيد للوقت يساهم في تنمية قدراتك المهنية؟

نعم لا

ملحق رقم 2 الهيكل التنظيمي لمديرية الأشغال العمومية

مدير الأشغال العمومية

الأمانة



- يوجد (07) أقسام فرعية إقليمية عبر الدوائر.

- يوجد قسم فرعي بحري (بالقالة).

- يوجد قسم وظيفي لتسيير حظائر الأشغال العمومية (بغزارة).