

المؤسسة وإدارة الوقت وعلاقتها بالتنمية والتخلف

د. أحمد البلابي

المعهد العالي لتنشيط الشبابي والثقافي بئر الباي، جامعة تونس

الملخص:

إن المؤسسات الاقتصادية التونسية تعاني من سوء استغلال الوقت سواء من خلال قلة العمل في المؤسسات الحكومية أو غيرها أو من خلال انتشار ظاهرة الغيابات أو نتيجة ضعف مردودية المؤسسة لعدم مواكبتها لتحولات العالمية من خلال فرض آراء تسلطية على العمال والموظفين إضافة إلى غياب إستراتيجية دقيقة للمجتمع المحلي من خلال دراسة المشروع وتدعيم التكوين على نطاق مهني واسع. كما نلاحظ أن هناك غيابا لترسيخ المشاركة في صياغة مشاريع المؤسسة والحفاظ على المؤسسات وصياغة استراتيجيات تطور عملها. وتعاني المؤسسة كذلك من غياب الإحاطة الاجتماعية والنفسية للعاملين فيها مما أدى إلى تراجع مردودها الاقتصادي. لذلك يعتبر غرس ثقافة المشاركة أهم العوامل المساعدة على النهوض بالمؤسسة في تونس ومقاومة مظاهر التخلف واحترام الوقت. فالمجتمعات الحديثة تتميز بدرجة من العقلانية ذلك أن سلوك الأفراد يخضع لقواعد عامة وإلى مساحة الفاعلية والمبادرة. وقد ارتبط مفهوم التخلف بالتقليد والحداثة بالتقدم من خلال انتشار فكر الآخر المختلف والمتطور، وهذا ما تؤكدته مدرسة التبعية. ومن الضروري إعادة صياغة الإستراتيجية في المؤسسة وذلك من خلال تجاوز البعد الأحادي للتنمية وتجاوز التنمية غير المتوازنة الأبعاد، بحيث يصبح هذا المفهوم شاملا المجتمع في بنائه التحتي والفوقي وفي علاقته الخارجية وممتدا ليشمل المحيط (البيئة) والزمان (المستقبل): فهو يعني رؤية للعالم ومشروعا مجتمعيًا وحضاريًا مندمجا: سيطرة المجتمع على تغيراته ومشاكله الحاضرة من خلال تنمية مستقلة على التغيرات البيئية والمستقبلية (تنمية مستدامة)، بإعادة صياغة جديدة لعلاقة ثقافة المجتمع بالعلم (تنمية

ذاتية) وذلك من خلال مشاركة الأفراد والقوى الاجتماعية (تنمية ديمقراطية) في بنائها (المؤسسة) مما يحقق إشباع الحاجات المادية والثقافية لأوسع الطبقات الشعبية في إطار العدالة والتوازن.

كلمات المفاتيح: المؤسسة، إدارة الوقت، التنمية، التخلف.

Résumé :

Les institutions économiques tunisiennes souffrent d'une mauvaise gestion du temps, cela du soit à un manque d'emploi au sien du gouvernement ou d'institution à travers la propagation du phénomène des absences ou en raison de la faiblesse de la rentabilité de l'institution. Les dites institutions sont incapables de suivre les changements technologique à cause de l'absence d'une stratégie économique générale. La communauté locale établit à travers l'étude du projet le plan de la formation sur une échelle professionnelle. Nous notons également qu'il ya un manque au niveau de la participation à la formulation du projet d'entreprise et dans le maintien des institutions à pour élaborer une stratégie permettant de développer leur travail. La fondation souffre également d'un manque d'information social et psychologie. L'instauration d'une culture de participation pouvant contribuer an développement de l'institutions tunisienne, ce qui lui permet de résister an manifestation du sous- développement et de respecter le temps. Les sociétés modernes sont conscientes du fait que les individus soient soumis à des règles générales afin de nourrir l'esprit d'initiative. Il est nécessaire de reformuler la stratégie dans l'entreprise afin de surmonter le développement dimensionnel asymétrique, donc ce concept devient une société inclusive dans son infrastructure et de la superstructure dans la relation externe et étendu à l'océan (environnement) et le temps (l'avenir): Cela signifie que la vision du monde en une société légitime et culturellement intégré: contrôle communautaire sur les changements et les problèmes actuels dans le (développement) indépendant et futurs changements environnementaux (développement durable); redémarre une nouvelle formation la relation de la culture de la société avec la science(auto-développement), grâce à la participation des

individus et des forces sociales (développement démocratique), dans le bâtiment (entreprise), qui aboutissent à la satisfaction des besoins matériels et culturels des classes populaires plus larges dans le cadre de la Justice et de l'équilibre.

Mot clé: Organisation, gestion du temps, le développement, le sous-développement.

الإشكالية:

يعتبر التدقيق في الإشكالية من أهمّ الأسس التي تساهم في رسم ملامح بحث علمي يهدف إلى التعرف على الظاهرة وعلى كيفية التعامل معها حسب القواعد المنهجية والعلمية. "فالإشكالية لا تساعد الباحث على اختبار العينة ووسائل جمع البيانات فحسب وإنما تساعده على اختبار نوع المناهج التي سيتوخاها الباحث في بحثه".

إضافة إلى أهمية التحقيق في الإشكالية قصد الوحدة والجمع بين الأجزاء على أساس منطقي ذلك " أن لاختيار الإشكالية أهمية خاصة، لأنّ له أثرا كبيرا على مراحل البحث التالية: فاختيار العينة وتحديد المنهج الذي سيطبق و الأدوات التي ستستخدم لجمع البيانات وفي بعض الأحيان قد يكون لهذا الاختيار أثر على قيمة البحث ذاته".

إضافة إلى أن الباحث يجد نفسه أمام تساؤلات أو غموض مع وجود رغبة لديه في الوصول إلى الحقيقة فهي إمكانية متعددة من العلاقات المتبادلة بين مجموعة من المتغيرات التي تتشكل في منظومة من المفاهيم يتم صياغتها، ويتمحور الإشكال الرئيسي لهذه الدراسة حول أهمية إدارة الوقت في تونس خلال أهميتها في تحقيق الإنتاجية ومواكبة التحولات العالمية فكانت الإشكالية على النحو التالي:

هل ساهمت الثورة التونسية في تحقيق النجاح على مستوى المؤسسة أم زادت في تعميق الأزمة؟ وإلى أي مدى تستجيب المؤسسة في تونس إلى التحولات العالمية والإحاطة بالعاملين بها نفسانيا واجتماعيا؟.

الفرضيات:

جاء في كتاب مناهج البحث الاجتماعي لإحسان محمد الحسن أنه " لا يمكن أن تعتبر البحوث علمية وموضوعية اذ لم يعتمد باحثا المنهج النظامي الذي يتكون من مراحل متعددة ومتعلقة توصل الباحث في النهاية الى النتائج التي يريد الحصول عليها. ومن أهم هذه المراحل وضع الفروض وتعميرها لتكون جاهزة للفحص والتحليل للتأكد من صحتها."¹

ويمكننا تعريف الفرضية إذن بأنها التصميمات التي يحاول الباحث أن يتحقق من خطئها أو صدقها، وهي الخطوة الأولى في تصميم البحث الميداني. فالفرضيات عبارة عن مجموعة أفكار مبدئية نظرية تساعد الباحث على ربط علاقة بين متغيرين اثنين أو أكثر" إذ لا يمكن أن تكون هناك ملاحظات أو تقنيات أو تحليل للمعطيات إلا استنادا إلى مرجع قوي تتجسّد من خلاله الملامح الأولى لنوعية النظرية أو براديجم الذي سيدور حوله البحث، كل هذا تؤسسه الفرضيات منذ بدأ البحث إلى نهايته"²

ولقد وضعنا فرضيتان متصلتان بإشكالية البحث على النحو التالي:

- 1- الثورة التونسية ساهمت في ترسيخ ثقافة إدارة الوقت في المؤسسة.
- 2- إن الإحاطة النفسية والاجتماعية تساهم في تحقيق المرودية ومواكبة التحولات العالمية.

المنهجية المتبعة:

تطرقنا في هذه الدراسة إلى المنهجية الكيفية بالاعتماد على الملاحظة بالمشاركة أو بدون مشاركة

ويقصد بالملاحظة " بالانتباه المقصود والموجه نحو سلوك فردي أو جماعي معيّن بقصد متابعة ورصد تغيراته ليتمكن الباحث من وصف السلوك أو وصفه وتحليله أو وصفه وتقويمه"³، فهي إذن تساعد على مراقبة التحركات الاجتماعية وبناء فهم حول الظاهرة المدروسة كما تساعد الباحث أن يصل إلى فهم أعمق للظروف المحيطة بالسلوك وأن يرصد ألوّنا عديدة في السلوك الخفي غير الظاهرة عادة ولذلك "تعيّن الباحث على أن

يصل إلى مصادر المعلومات وإلى إخباريين أكفاء أكثر مما يستطيع باحث عابر⁴، لذلك فإن الملاحظة بالمشاركة أو لا ستساعد على تكوين مادة أولية من التعبيرات الرمزية والتصورات التي ستساعده على معرفة الاتجاهات الاجتماعية السائدة حول الظاهرة الاجتماعية المنتشرة من ناحية إضافة إلى معرفة الفاعلين في البحث الذي يقوم بدراسته. لذلك فإن تقنية الملاحظة ستسهل معرفة مدى تعامل العاملين في المؤسسة مع التحولات العالمية واحترام إدارة الوقت. وإبراز أهم المشاكل التي يمكن أن تحدث في المؤسسة وتأثر على مردودية الفاعلين.

مقدمة:

تمثل المؤسسة في جميع دول العالم المجال الهام لتطور المجتمعات، لكن المجتمع العربي وتونس خاصة تعيش أزمة على مستوى بناء المؤسسات نتيجة لتتالي سنوات من الرشوة والفساد في عهد بن علي وهو ما ساعد على احتكار عديد من الموظفين لوظائف في قطاع الدولة أثرت على المردودية من خلال تمتع عائلات لوظائف في مجالات معينة حتى لو لم تواكب هذه الوظائف لشهادت العلمية المتحصلة عليها. فهم يتفنون في طريقة التشغيل في المؤسسة. لكن رغم أن البلاد التونسية عرفت ثورة بعد الرابع عشر من جانفي إلا أن الوضع العام للبلاد التونسية تحسن نسبيا لكن رغم ذلك تميزت بوجود تجاوزات على مستوى استغلال العديد من الموظفين للثورة من خلال كثرة الغيابات وتراجع المردودية وارتفاع الأجور الذي أثر على المطلب الحقيقي للثورة وهو التشغيل. كما أن المؤسسة في تونس لم تواكب التحولات العالمية نتيجة لغياب ترسيخ ثقافة المشاركة في صياغة مشاريع المؤسسة والحفاظ على المؤسسات وصياغة استراتيجيات تطور عملها، إضافة إلى أهمية الإحاطة النفسية والاجتماعية للنهوض بالمؤسسات في تونس من خلال حسن التصرف في الموارد البشرية التي تعتبر من أهم العوامل التي تركز عليها الإدارة نتيجة لمساهمتها في التنمية. ولهذا يقتضي التصرف العمومي الحديث دعم الإدارة أو المرفق العمومي بعدد من الموظفين من ذوي الكفاءة العلمية والاختصاص أو الخبرة الكبيرة في التصرف الإداري لهم القدرة على التصرف الحديث الذي صار يركز على إستراتيجية

مضبوطة ومخططات وبرامج الإعلامية قصد تحقيق النجاعة وبلوغ الهدف في العمل الإداري.

المفاهيم:

مفهوم المؤسسة:

إن مفهوم المؤسسة أبرزه ابن منظور " المؤسسة من أسس ، الأسّ والأسس والأساس ، كلّ مبتدأ الشيء أصل البناء أصل وأسسّ الإنسان قلبه و أسس البناء ابتدأه ، أسست دارا إذا بنيت حدودها ⁵ ولم تحظ المؤسسة الاقتصادية باهتمام الدارسين والباحثين الاجتماعيين مقارنة بالمؤسسات التقليدية الأخرى مثل العائلة والمدرسة والدين ، وربما الاستثناء الوحيد شكلته دراسات عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبير" التي تناول فيها المؤسسة كمحور جوهري للحياة الاقتصادية ، إذ عن طريق هذه الدراسات اكتشف بداية ظهور النظام الرأسمالي.

"وفي تناوله للمؤسسة كموضوع بحث منذ سنة 1762، جاء في إحدى الدراسات المتعلقة بعلم اجتماع العمل"⁶، أن عبارة المؤسسة "تجسم نوعا من التلقائية الاجتماعية وأن المؤسسة الاقتصادية تمثل بناء اجتماعيا مستقلا لكنه لم ينضج بعد لأن المؤسسة الاقتصادية وقع تناولها بالدرس في إطار بحث عام هو علم اجتماع العمل"⁷. لقد ساعدت عدة عوامل على بروز سوسيولوجيا المؤسسة من أبرزها الأزمة الاقتصادية التي عاشتها فرنسا وانتشار ظاهرة البطالة حيث وقع التفكير في المؤسسة على أنها الفاعل الوحيد القادر على توفير مواطن الشغل وبالتالي تصبح المؤسسة تمثل قيمة رئيسية في التنشئة الاجتماعية داخل المجتمع مما أضفى على دورها الاقتصادي المحض دورا اجتماعيا وهو المساهمة في توفير الاستقرار الاجتماعي.

"قد ساعد بروز علم اجتماع التنظيمات على معالجة المؤسسة كموضوع سوسيولوجي قادر على الاستقلالية والإبداع الاجتماعي بكل ما في الكلمة من دلالة، أي ما يساعد على ربط الأفراد وخلق المجتمع"⁸، وهي تمثل في نفس الوقت تنظيما شكليا وثقافيا ومجموعة من الفاعلين يشكلون نسقا من العلاقات الاجتماعية ومكانا للتدرب على التعاون ومن ثمة

فإن مفهوم المؤسسة قد تعدد بحسب المراحل التي مرت بها دراسة الظاهرة، فعالم الاجتماع الفرنسي توران كتب سنة 1969 وصفا للمؤسسة بأنها "مركز مستقل يخضع لإدارة تنظيم ذو طبيعة اقتصادية،⁹ وتعتبر لدى بعض الدارسين "حقيقة اجتماعية قوية" يفترض تحليلها السوسولوجي ربط مستويين من القراءة، الأول هو علاقة المؤسسة بالنظام الاجتماعي والثاني هو علاقتها بنسقتها الداخلي. هذان المستويان من القراءة يفضيان إلى القول بأن المؤسسة هي كل مترابط عبر ثلاثة أنساق مستقلة: نظام الإنتاج والبناء التنظيمي ونسق المؤسسات والتشريعات، أي النظام القانوني، وذلك في ترابط كبير مع بيئة المؤسسة¹⁰ وهنا يلاحظ تجاوزا للطرح الكلاسيكي الذي يتعامل مع المؤسسة كفضاء للإنتاج فحسب ذلك أنها تمثل مجموعة أفراد أو جسما اجتماعيا مشكلا يعكس الملامح الرئيسية للمجتمع الذي يحيط بها، يربطها ما يسمى بالتنظيم وهو الشكل الذي تبده المؤسسة باجتماع الأفراد، فلا وجود للمؤسسة خارج الاعتراف المتواصل بوجود مجموعة تربطها علاقات تفاهم أو تناقض بين أفرادها.

مفهوم إدارة الوقت:

يختلف تعريف الوقت من شخص لآخر وفقا لاختلاف نظرة الفرد وطبيعة عمله والظروف التي يعيشها فمنهم من يرى الوقت يفلت منه دون أن ينجز ما يريد، ومنهم من يراه بطيئا، ومنهم من يراه طويلا أو ثقيلًا. كما يختلف الأفراد في نظرته للماضي والحاضر والمستقبل فمنهم من يرى الماضي كأيام خوالي لن تتكرر، وعلى النقيض من ذلك هناك من يرى المستقبل مليء بالفرص والتحديات، ونوع ثالث يعيش يومه لا يفكر في الماضي ولا يهيمه المستقبل.

"وقد ورد معنى الوقت في المعجم الوسيط بأنه مقدار من الزمن قدر لأمر ما. فالعبرة ليست في إنفاق الوقت بل في استثماره، ومن هذا نستطيع القول بأن الوقت ليس هو المشكلة وإنما المشكلة تكمن في كيفية استثمار واستغلال الوقت المتاح لنا فالجميع متساوون من حيث كمية الوقت المتاح ولكن الاختلاف في كيفية استخدامه وإدارته، فهو

يمر وينتهي من دون أن نستطيع إيقافه أو استرداده فإذا لن نستطيع إدارته بشكل فعال فلن نستطيع إدارة أي شيء آخر¹¹.

والعلاقة بين الوقت والإدارة وثيقة وقوية فالإدارة تركز على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بغية الأهداف المحددة في مدة زمنية مضبوطة. ونظرا لأنه لصعوبة إيجاد تعريف محدد للوقت خاصة في مجال الإدارة فقد تم الاستعانة بالتعاريف التالية:

- القدرة على إدارة الوقت بكفاءة وفعالية.
- القدرة على إنجاز الأعمال خلال وقت الدوام الرسمي.
- الاختيار الصحيح والتخطيط والترتيب والتنظيم للأعمال بما يحقق الهدف المنشود.
- هي مهارة الفرد في السيطرة على الوقت المتاح للعمل في ظل المعوقات الخارجية.

وبما أن للوقت كل هذه الأهمية كمورد من موارد الإدارة فإن إدارة الوقت تختلف عن إدارة هذه الموارد "وقد بين ذلك (دراكر) بقوله: إن إدارة الوقت تعني إدارة الذات لأن من يستطيع إدارة ذاته يستطيع إدارة وقت الآخرين. إن الهدف من استخدام الوقت في تحقيق الأهداف أن نعمل بطريقة أذكى وجهد أقل"¹².

كما أنه عبارة عن مجموعة من الإجراءات المستخدمة في تخطيط وتنظيم وضبط عملية استغلال وقت الدوام الرسمي لقياس الموظف الإداري بواجبات وظيفته. إضافة إلى أنه قدرة الشخص على استخدام وقت الوظيفة لانجاز المهام في التوقيت المحدد لها.

مفهوم التنمية والتخلف:

مفهوم التنمية:

إن مفهوم التنمية يستدعي المفهوم المقابل وهو التخلف فمفهومها إشكالي إذ يختلف تحديدها سواء باختلاف التصورات في العلوم الاجتماعية والاقتصادية أو باختلاف السياسات والتجارب والممارسات التنموية.

أ/ تاريخية المفهوم :

لقد ظهرت مفاهيم التنمية والتخلف "كمفاهيم معاصرة إثر الحرب العالمية الثانية وخاصة إثر إحراز العديد من بلدان إفريقيا وآسيا على الاستقلال في الخمسينات والستينات، وقد ظهرت هذه المفاهيم في المؤسسات الدولية"¹³، ومع هذين المفهومين، برزت مفاهيم أخرى ذات الصلة مثل : التحديث، العالم الثالث ولعل من أسباب ظهورهما الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي وجدت البلدان المستقلة نفسها فيها من جهة ومن جهة ثانية المقاربة بين تلك الأوضاع وأوضاع المجتمعات الغربية المصنعة، فمن الجهة الأولى فإن إحراز العديد من البلدان الإفريقية والآسيوية على استقلالها السياسي واصطدامها بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية المتأزمة أدى إلى التساؤل حول مسألتي التخلف والتنمية، فالاستقلال الذي جندت له المجتمعات تحقق ولكنه لم يقض إلى تغيير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية بل وضع المجتمعات المتحررة حديثاً في مواجهة أوضاعها وهياكله ومشاكله. أما من الجهة الثانية فإن لمقارنات المعقودة مع أوضاع البلدان الصناعية، سواء في ما يتعلّق بالمستوى المجتمعي الشامل أو في ما يتعلّق بمستوى عيش الأفراد، هذه المقاربات أدت إلى التساؤل عن أسباب التخلف وعن الوسائل والسياسات الكفيلة بتحقيق التنمية والتقدم والنمو.

بهذا نخلص إلى أن مفهوم التنمية والتخلف يرتبطان بوضعية تاريخية وبأسئلة التي فرضتها تلك الوضعية ومما ولدّ تنظيرات حول هذا الموضوع في أو ساط علماء الاجتماع ومن هذه التنظيرات يمكن أن نذكر من ناحية التنظيرات الليبرالية الكلاسيكية التطورية الجديدة، الاتجاه الثقافي والوظيفي، ومن ناحية ثانية التنظيرات التي تعتمد مفهوماً لتبعية.

ب/ مفهوم التنمية:

يمثل تصور w.w.Rostow في مؤلفه مراحل النمو الاقتصادي¹⁴، ويعتمد هذا التصور نظرة أحادية لتطور المجتمعات فالمجتمعات الإنسانية حسب اعتماده تتطور في الاتجاه نفسه وما يميّز المجتمعات المتخلفة عن المجتمعات الصناعية هو تأخرها، "كما تتأصل

التنمية في أفكار ماكس فيبر وفي تنظيرات تالكوت بارسونز وفيها تتحدّد التّنمية كالحداثة بنقيضها أي التقليد وتعتبر الحداثة والتّقليد ظاهرتين ثقافتين¹⁵. فالمجتمعات الحديثة تتميّز بدرجة من العقلانيّة ذلك أن سلوك الأفراد يخضع لقواعد عامّة ومساحة الفاعليّة والمبادرة متاحة والمجتمع الحديث يتّصف بتمييز المؤسسات والوظائف والمجموعات بما يفرض التخصّص الوظيفي وبعبارة أخرى فإنّ الحداثة تتسم بدرجة من العقلانية والفاعليّة، وفي نفس التوجيه الذي يربط التخلّق (التقليد) والحداثة (التّقدم) بالعوامل النفسيّة والاجتماعيّة.

أمّا في تصوّر المدرسة التبعية فقد وقع انتقاد النّظريات الليبرالية على أساس أنها تحمل نظرة مركزية أوروبية فهي ترى أن البلدان المتخلفة ليس لها إلا أن تسلك نفس المسار التّاريخي الذي سارت فيه أوروبا. فالتّاريخ الأوروبي هو المرجعيّة ومن جهة أخرى فإنّ التّصورات الليبرالية تبرز علاقات الهيمنة والاستغلال التي تقوم بين البلدان والمجتمعات. وتنطلق مدرسة التبعية في تحليلها من نقطة جوهرية هي أنّ التخلف يرتبط بالتّقدّم والتطوّر، فتقدّم بلدان المركز يولّد بالضرورة تخلف البلدان التابعة فما يميّز البلدان المتخلفة ليس التّأخر ولكن التبعية لبلدان المركز.

و حسب بول باران " وجدت الشعوب التي سقطت في فلك التّوسع الرأسمالي والغربي نفسها في مغرب الإقطاع و مشرق الرأسمالية تعاني أسوأ ما في العالمين من انقسامات بالإضافة إلى خضوع الجميع لتأثيرات الامبريالية، فعلاوة عن القهر والبؤس من جانب سادتهم الإقطاعيين وهو قهر لا رحمة فيه وإن خففت منه التّقاليد أضاف الرأسماليون الأجانب والمحليون سيطرة قاسية متحرّجة. فقد تضاعف الاستغلال (المستعمرات) بيد أن ثماره لم تكن لتزيد ثروتها الإنتاجية بل كانت ترحل إلى الخارج أو تستخدم لتدعيم برجوازية طفيلية بالداخل" هكذا فإنّ مدرسة التبعية تعتمد مفاهيم مركزية هي " التبعية"، " المركز"، "التطور اللامتكافئ" البرجوازية الكومبرادورية.... فالرأسمالية العالمية واعتماد على آليات التبعية بإشكالها المتخلفة (اقتصادية، تكنولوجية، مالية...) تحول الفائض من البلدان التابعة إلى المركز بحيث يتم التراكم

على الصعيد العالمي أي على صعيد المركز" لذلك اختلف عديد المفكرين في القضايا كما اختلفوا في تصور التنمية من التركيز على العوامل الخارجية وعلى التناقضات والمحيط. وحسب "غوندر فرنك" فالتخلف "نتيجة لتناقضات داخلية للرأسمالية الناجمة عن تجربة الغالبية من الفائض الاقتصادي كما يمتلكه البعض ويتم تجريد هذا الفائض عبر سلسلة من الاستغلال تكون حلقة الرئيسية مركز الرأسمالية العالمية، فان هذه العلاقة الخارجية (التبعية لمركز الرأسمالي يجعل التنمية في البلد التابع في واقع الأمر تنمية للتخلف"¹⁶، نتيجة لعديد العوامل أهمها عدم توفر سياسات تساعد على التنمية العادلة في البلدان النامية وذلك لعجز بورجوازية الأطراف عن القيام بأي تنمية حقيقية لأنها بورجوازية تابعة، لقد انتشرت أفكار التبعية في الستينات والسبعينات خاصة اثر فشل السياسات الاقتصادية في أمريكا اللاتينية والبلدان المحررة في إفريقيا وAsia في الخمسينات والستينات، ولكن هذا المفهوم أعاد النظر فيه نتيجة المازق الذي آلت إليه التجارب التنموية والتغيرات في النظام الدولي السياسي والإيديولوجي والاقتصادي، إضافة إلى التطورات التكنولوجية والتقنية.

ومع تنامي حركة حقوق الإنسان والمجتمع المدني وتأثيرها على مفهوم التنمية، وهو ما أدى إلى تعرض المفهوم إلى انتقادات ذات منطلقات معرفية باعتبارها تصورات ارتبطت بالفضاء الأبيستيمولوجي الليبرالي وفكرة التقدم المندرجة ضمن القرن الواحد والعشرين، "فان الأمر يتطلب من الباحث إعادة النظر في عمله ومفاهيم حول التنمية والتحديث"¹⁷، وبذلك خرج المفهوم من التبسيط إلى الإشكال ومن ضرورة إعادة صياغته وذلك من خلال تجاوز البعد الأحادي للتنمية وتجاوز التنمية غير متوازنة الأبعاد بحيث يصبح هذا المفهوم شاملا للمجتمع في بنائه التحتي والفوقي وفي علاقته الخارجية، ممتدا ليشمل المحيط (البيئة) والزمان (المستقبل) "فهو يعني رؤية للعالم ومشروعاً مجتمعياً وحضارياً مندمجا يعني ذلك سيطرة المجتمع على تغيراته ومشاكله الحاضرة (تنمية مستقلة وعلى التغيرات البيئية والمستقبلية (تنمية مستديمة)، بإعادة صياغة جديدة لعلاقة ثقافة المجتمع بالعلم (تنمية ذاتية)"¹⁸، وذلك من خلال مشاركة الأفراد والقوى الاجتماعي

(تنمية ديمقراطية)، مما يحقق إشباع الحاجيات المادية والثقافية لأوسع الطبقات الشعبية في إطار العدالة والتوازن وبهذا المعنى يتجاوز مفهوم التنمية المفهوم الكمي نحو المفهوم النوعي وهو ما يساهم في إعادة الاعتبار للإنسان كغاية للتنمية وكمتمسور ووسيلة لها بعد تناسته السياسات التنموية .

إنّ مفهوما جديدا ونقديا وإنسانيا للتنمية لا بد وأن يركز على عقلانية وإنسانية الغايات وهذا الأمر بدوره يفرض مراجعة للوسائل ورجوع العنصر الإنساني كفاعل في التنمية لا كموضوع لها وهذا يعني تخليص التنمية من سيطرة التصورات التسلطية للسلطة وللتكنوقراطيين.

1/ المؤسسة في تونس وعلاقتها بإدارة الوقت

عرفت البلاد التونسية بعد ثورة الرابع عشر من جانفي عديد من التحولات السياسية مما ساهمت في تغييرات عميقة في هيكلية الدولة لكن هذا لا يخفي علينا انتشار لظاهرة الغيابات وارتفاع الأجرور على حساب أصحاب الشهادات العليا لذلك ازداد الفساد في المجال الإداري من خلال انتشار ظاهرة الغيابات في الوظيفة العمومية حيث أبرزت لنا "دراسة حديثة أنجزتها الجمعية التونسية لمكافحة الفساد أن نسبة غياب الموظفين داخل الإدارة التونسية ارتفعت خلال السنوات الأخيرة بنحو 60%، مشيرة إلى أن نسبة الموظفين الحاضرين بصفة قانونية في مراكز عملهم والمتغيبين زهنا بلغت 80%"¹⁹ وأظهرت الدراسة "أن معدل الوقت الذي يقضيه الموظف في العمل الفعلي لا يتجاوز 8 دقائق في اليوم. وكشفت على ارتفاع حالات الفساد في بعض الوزارات أكثر من غيرها وهي الداخلية والعدل والمالية"²⁰.

فالموظف التونسي يتمتع بيومي راحة في الأسبوع، ونظام الحصاة الواحدة خلال شهرين من فصل الصيف وشهر رمضان إضافة إلى العطل الرسمية والأعياد، وبالتالي فإن مجموع أيام عمله فعليا لا تتجاوز 105 أيام من مجمل 365 يوما في السنة. كما تعاني الإدارة التونسية من ارتفاع عدد الموظفين الذي بلغ حوالي 800 ألف موظف وعامل في حين أنها لا تحتاج إلى هذا العدد، ويمثل هذا الاكتظاظ السبب الرئيسي لعدم نجاعة

الإدارة وعدم قدرتها على التحكم في موظفيها. لكن الملفت للانتباه في المؤسسة الحكومية في تونس هو ارتفاع عدد الموظفين في مؤسسات لا تحتاج لهذا العدد مقابل انخفاضها في مؤسسات أخرى.

إضافة إلى غياب توفر التفقد الإداري لبعض الشعب الجديدة مثلا في وزارة الشباب والرياضة المتحصليين على الإجازة التطبيقية في التنشيط الرياضي يشتغلون في دار الشباب ويأخذون نفس العطل مع المعاهد والمدارس الابتدائية والحال أن توقيت دار الشباب قائم على العمل في العطل الأسبوعية. لذلك يجب ضرورة لفت الانتباه إلى عديد من التجاوزات الموجودة في الإدارة وإلى تجاوز ظاهرة اللامبالاة لأنها " قد تزيد على الحد فتدفع المرء دون تمييز إلى اعتبار أن العالم قد بلغ درجة من الفساد جعلت كل فرد فيه يخضع لربّ العمل. الأمر الذي قد يفسّر ولو جزئياً هذا الحرص على اكتساب موقع في صلب هيكل العمل الحكومي"²¹. إضافة إلى انتشار الفساد في المجال الإداري من خلال " سهولة الحصول على أراض كان قد احتكرها المقربون من الحكام"²².

وانتشار السلوك الارتشائي الذي " يعبر عن بيئة اجتماعية غير سوّية تسمح بظهور مثل هذا الاختلالات الاجتماعية أي ما يمكن أن نسميه بحالة التفكك المعياري والقيمي في صلب المجتمع Anomy بحكم وجود ترابط وثيق بين السلوك الارتشائي وبين التغيرات الاقتصادية في صلب المجتمع. فالمال يصبح غاية في حد ذاته حينما تكون الموارد المادية شحيحة ومحدودة الوصول إليها أمر شاقاً"²³.

كما تميزت البلاد التونسية بعد الثورة بتعدد الإضرابات وهو ما أثر على الإنتاجية " ففي شهر أفريل 2012 قالت وزارة الداخلية أنها سجّلت أكثر من 17000 حركة احتجاج، ليس فقط في الولايات وسط الجمهورية، بل كذلك في الحوض المنجمي بالجنوب فسياسة التشغيل بشركة الفسفاط قفصة ولدت احتجاجات كبرى في جانفي 2012"²⁴، إضافة إلى انتشار ظاهرة الزيادة في الأجور التي أثرت على ميزانية الدولة، فالشباب الذي قام بالثورة أصبح ينظر كيف أصبحت العديد من الفئات في الوظيفة

العمومية تعتبر هذه الفترة غنيمة ولكن الجميع لا يبالي بالحياة المستقبلية للأفراد لذلك "لا مجال للترفيح في الأجور وإنما الأولوية للتشغيل وخاصة لحاملي الشهادات العليا".²⁵

2/ المؤسسة التونسية والتحول العالمية:

إن المتعمق في المؤسسة في تونس يلاحظ عدم مواكبتها للتحولات العالمية من خلال فرض آراء تسلطية على العمال والموظفين إضافة إلى غياب إستراتيجية دقيقة للمجتمع المحلي من خلال دراسة المشروع وتدعيم التكوين على نطاق مهني واسع. كما نلاحظ أن هناك غياباً لترسيخ المشاركة في صياغة مشاريع المؤسسة والحفاظ على المؤسسات وصياغة استراتيجيات تطور عمله من خلال ضرورة "تحقيق النجاعة في التصرف وتغيير طريقة التسيير بالاعتماد على متصرفين أكفاء يمكن لهم فهم مبادئ التصرف الحديث وترجمتها للواقع"²⁶، كما أكد هانري فايول الفرنسي بالنظرية الخاصة بالتصرف في المؤسسات " أصبح من المؤكد على كل مؤسسة أن تحترم مبادئ أساسية للتصرف الناجح تعتمد على وظائف التصرف من أهمها التخطيط والهيكلية (أو التنظيم) والتنشيط (Animation) وكذلك إتباع مسار (Processus) عقلاني لاتخاذ القرار وحسن استغلال الموارد البشرية والمالية والمادية واعتبار التكلفة والزمن والمردودية (Performance) وغيرها..."²⁷.

لكن رغم بؤادر الإصلاح في تونس إلا أنه هناك افتقاد على مستوى القرار باعتباره عملية التصرف، فلا يمكن أن نقوم بعملية التصرف بدون أخذ قرار أو قرارات عديدة، فالمشكل في تونس بعد الثورة هو الضعف الواضح على مستوى اتخاذ القرار وذلك لانتشار الفساد المالي والإداري إضافة إلى تأثير التغيير المتتالي للحكومات بعد انتخابات أكتوبر 2011 إلى حد هذه اللحظة 5 حكومات متعاقبة أي بمعدل حكومة كل سنة وهو ما يؤثر على إستراتيجية الوزارات وعلى القرارات.

لذلك يجب التسريع في إلزام المؤسسات بالقرارات من خلال حسن التصرف الذي اعتبر Peter Drucker بأنه نظام اتخاذ القرارات. لكن للقرار خطورة على المؤسسة ومجازفة لأنه إذا كان صائباً فيفرضي إلى تصرف ناجح أما إذا أخطأ فيصبح وبالاً على

المؤسسة. لذلك يجب الإطلاع على النقائص والمشاكل من المسير لاجتناب القرارات الارتجالية.

إن البلاد التونسية ورثت كثير من المشكلات التي ترسبت وتراكت عبر السنين خاصة في فترة حكم بن علي من خلال فرض أراء تسلطية على المؤسسات إضافة إلى وجود العديد من الأفراد من اختصاصات مخالفة للوظيفة التي يستغل فيها وهو ما يؤثر على مردودية المؤسسة وعلى الإنتاجية بصفة خاصة لأن المؤسسة في المجتمع التونسي مازالت تعتمد معايير ذاتية لدخول إلى الوظيفة العمومية منها المحسوبة والرشوة وإلى عدم تقييم الأفراد على أساس معايير موضوعية كالمهارة والتعليم والجهد، من خلال وجود العديد من الترقيات في الوظيفة العمومية تعتمد على الأقدمية في العمل دون اللجوء إلى الشهادات العلمية كالمجستير والدكتوراه، من خلال ارتقاء المربي إلى أستاذ دون أن يأخذ شهادة الأستاذية من الجامعة، فعندما يصبح العلم والشهائد العلمية بدون قيمة حقيقية لها تؤثر على المرحلة المستقبلية للبلاد والمؤسسة بصفة خاصة. إضافة إلى غياب تقاليد المشاركة في صياغة مشاريع المؤسسة وصياغة استراتيجيات تطور عملها من خلال تدعيم المؤسسات بعدد من الأخصائيين الاجتماعيين والنفسانيين لمساعدة على صياغة المشاريع المستقبلية دون التأثير على الحياة الاجتماعية والنفسية للعاملين فيها.

3/ أهمية الإحاطة الاجتماعية والنفسية للعاملين في المؤسسة في تطوير عملها

تمثل الإحاطة الاجتماعية والنفسية من أهم العوامل المساعدة على تطور العمل في المؤسسات الحكومية خاصة مع انتشار ظاهرة أطلق عليها فرويد اسم "قلق في الحضارة" إضافة إلى صعوبة الحياة اليومية من خلال ارتفاع مستوى العيش الفرد التونسي فأصبح هناك تغيير في طريقة العيش خاصة بانتشار وسائل الاتصال الحديثة وما تحمله من حمل على المستهلك التونسي، إضافة إلى صعوبة توفير العيش الكريم من مسكن خاصة وهو ما يؤثر على الصحة النفسية للعاملين في المؤسسة مما يؤدي إلى تراجع الإنتاج. لكن المجتمع التونسي يفتقد إلى الاعتناء بالعاملين فيها (المؤسسة) وذلك من خلال توفر

أخصائي اجتماعي يدرس حالات اجتماعية في المؤسسة ويحاول مساعدتهم على تخطي الأزمة.

إضافة إلى غياب أخصائي نفسي يشخص أسباب انعدام التواصل و تراجع المردودية لعديد من العاملين نتيجة لعوامل اجتماعية ونفسية معينة. وبهذا يساهم الأخصائي النفسي في تحقيق المؤسسة الفعالة. باعتبار أن المؤسسة هي نظام يتكون من مزيج متفاعل من الموارد البشرية والمادية، والإجراءات اللازمة للتنسيق بين المهام والوظائف، تحقيقاً للأهداف التي تصبو إلى تحقيقها. ومن معايير فعالية المؤسسة القدرة على استخدام الموارد المتاحة بأفضل صور ممكنة، ورضاء العاملين، والتطوير التنظيمي. "وتحسين النظام ويقصد به تطوير قدرة المؤسسة كنظام على التعامل والتفاعل مع الأنظمة الفرعية ومع البيئة، ويتضمن تحسين المؤسسة كنظام تطوير الاتصال داخل تلك المؤسسة"²⁸ من خلال تكامل الأهداف الفردية والتنظيمية وإيجاد مناخ قائم على الثقة المتبادلة قصد رفع الروح المعنوية للعاملين، وتعدية اتجاه العاملين في الاتجاه المواتي للإصلاح.

وذلك من خلال تطبيق مبادئ العلوم السلوكية كالدفاعية، والتواصل، والصيغة الإجرائية للأهداف، واستخدام ديناميات الجماعة، وتحديد الأدوار والقيادة، والمناخ المؤسسي وغيرها باعتماد القرارات المناسبة لحل المشاكل أو لتطوير البناء التنظيمي. لذلك كي تتطور المؤسسة في تونس يجب الاعتماد على الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين قصد تطوير عملية الإنتاج نتيجة لدور الوقائي والعلاجي والتنموي اعتماداً على التحكم في العوامل التي تؤدي إلى إصابة الأفراد بالاضطرابات والأمراض النفسية، ويهدف المستوى الثاني إلى تقصير فترة المعاناة من الاضطراب أو منعه من الانتشار أما المستوى الثالث فيهدف إلى مواجهة نتائج الإصابة بالاضطراب سواء للفرد أو المحيطين به.

كما يساهم الاعتماد على أخصائي نفسي اجتماعي في المؤسسة من حل الصراعات داخلها ومواجهة ما يعانيه بعض العاملين من إحباطات وهو ما يساعد في تنمية الأفكار وظهور الجديد منها.

خاتمة:

عرفت المؤسسة في تونس أزمت متعاقبة أثرت على الإنتاجية والمردودية خاصة بعد ثورة الرابع عشر من جانفي من خلال انتشار ظاهرة الغيابات والفساد الإداري وارتفاع عدم المبالاة. وانعدام الجدية في العمل واحترام الوقت، كما تميزت معظم المؤسسات التونسية بعدم مواكبتها للتحويلات العالمية من خلال فرض آراء تسلطية على العمال والموظفين وغياب ترسيخ ثقافة المشاركة في صياغة مشاريع المؤسسة والحفاظ على تطور عملها من خلال تحقيق النجاعة. لذلك ورثت البلاد التونسية قرارات تسلطية تراكمت عبر السنين خاصة في فترة حكم بن علي وهو ما أثر على المؤسسة بعد الثورة من خلال استفحال الفساد في الإدارة التونسية واعتماد الترقيات على عدم احتساب الشهاد العلمية المتمثلة خاصة في الماجستير والدكتوراه وهو ما يؤثر على المرحلة المستقبلية للبلاد. كما أن البلاد التونسية تفتقد إلى ضرورة الإحاطة النفسية والاجتماعية للعاملين في المؤسسة من خلال غياب الأخصائيين في معظم المؤسسات وهو ما ينعكس سلبا على الإنتاجية.

الهوامش:

¹ - عمر محمد زيان، البحث العلمي مناهجه و تقنياته ، دار النشر و الطباعة ، بيروت ،

1989، ص 15.

² - محمد حسن عبد الباسط، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، القاهرة، 1977،

ص 136.

³ - محمد الحسن احسان، مناهج البحث الاجتماعي دار الطليعة، بيروت، 1990،

ص 15.

⁴ - Durant (J.P.), Weil (R.), sociologie contemporaine, Edition vigot, paris, 2006, p. 314.

⁵ - علاء الدين عبد القادر، دور الشباب في التنمية، منشأة المعارف، الإسكندرية،

1998، ص 30

- ⁶-عادل مختار هواري، مناهج البحث الاجتماعي، الكويت، 1993، ص298.
- ⁷- ابن منظور، " لسان العرب"، دار صادر، بيروت، المجلد الأول، 1997، ص 73 .

⁸-Friedma (G.) et Naville (P.),Traite de sociologie du travail, Librairie Armand Colin, 1970.

⁹- الرقيق منية، عمل المرأة في القطاع السياحي، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتونس، 2000، ص54.

¹⁰ Bernoux(P.). Sociologie des entreprises. Paris, éditions points, 1995. p. 13

¹¹ Touraine (A.), La société post industrielle. Paris, collection meadiations, 1969.

¹² - Piotet (F.) De quelques contributions récentes à une sociologie de l'entreprise.- Sociologie du travail n 1998. p. 104.

¹³ -<http://www.ar-science.com/2014/05/Time-Management.html> بتاريخ 2010-09-16

¹⁴ -<http://www.ar-science.com/2014/05/Time-Management.html> بتاريخ 2010-09-16

¹⁵ Amin(Samir), Développement économique et sociale, France, Paris, Encyclopaedia ,universalis- corpus6,1988 ,p .34.

¹⁶ -Rostow (w.w), les étapes de la croissance économique, paris, édition Seuil-points, 1963.

¹⁷- عزّت حجازي ، التحديّ: التخلف والتنمية في الوطن العربي، دار التنوير، بيروت، 1985، ص113.

¹⁸ - Frank (André Under), le développement du sous développement en Amérique Latine, paris, Maspero 1972, p 50.

¹⁹- جورج قرم، التنمية المفقودة، دار الطليعة، بيروت، 1985، ص169.

²⁰- المهدي المنجرة، الالتحام بين العلم والثقافة مفتاح القرن الحادي والعشرين - المستقبل العربي، بيروت، العدد 6، 1990، ص60.

²¹ -<http://binaanews.net/2016/06/30> بتاريخ

²² -<http://binaanews.net/2016/06/30> بتاريخ

²³ - المنصف ونّاس، الشخصية التونسية محاولة في فهم الشخصية العربية،

الدار المتوسطة للنشر، تونس، 2011، ص134.

²⁴ - صلاح الدين البرهومي، في خضم الثورة التونسية: الشمال الغربي نموذجا، دار

سحر، تونس، 2012، ص149.

²⁵ - المنصف ونّاس، نفس المرجع، ص149.

²⁶ - Dot- pouillard(N.), Tunisie:la révolution et ses passés,
France, l'Harmattan, 2013, p.104.

²⁸ - الجلاني جمعة، الثورة التونسية بين الواقع المنطق، تونس، 2013، ص53.

²⁸ - محمد شاكر بن جدو، التصرف العمومي الحديث وأثره على تحسين مردود الإدارة

ومساهمتها في التنمية، مطبعة سوجيك، صفاقس، تونس، 2004، ص15.

²⁹ - محمد شاكر بن جدو، المرجع نفسه، ص40.

30 _

http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/AkhisaNf/si/sec01.doc_cvt.htm بتاريخ 2016-09-10