

منظلمات ثقافة إدارة الوقت في الفكر الدولي والمحلي (الصين، اليابان، الجزائر أنموذجا)

In terms of time management culture in the international and

Local thought (China, Japan, Algeria as model)

أفراح ملياني*، جامعة الطارف، مخبر التربية، الإنحراف والجريمة في المجتمع جامعة عنابة، الجزائر

meliani-afrah@univ-eltarf.dz

afrah.bonoise@gmail.com

إلياس شرفة، جامعة الطارف، الجزائر.

Lchorfa@yahoo.fr

تاريخ التسليم: (2020/10/30)، تاريخ المراجعة: (2021/02/09)، تاريخ القبول: (2021/04/16)

Abstract :

ملخص :

Time management is one of the outcomes of societal culture. Hence, the importance of this research paper in identifying the culture of time management in societies and its impact on institutional thought, and we aim to make a comparison between it and the Algerian institutions, especially since the market signs indicate future agreements with the Chinese partner as well as for the wide spread that I knew him the Japanese Kaizen philosophy in managing organizational operations, and among the most important findings is that the culture of Chinese and Japanese institutions is not the same and the culture of management in Algeria, the first is imbued with good coordination, the ability to set priorities, quality in immediate planning and the spirit of teamwork while discarding individual leadership and good management of knowledge by exploiting its community culture And its development, as for time management in Algeria, it is far from the methods of management knowledge of time, which is governed by patchwork planning, individualism in decision-making, lack of authorization, and the negative bureaucratic structure of energies and wasting time, which are cultural values that do not support development, competition and foreign partnership
Keywords : time, time management, culture, organizational culture, thought

إدارة الوقت من محصلات الثقافة المجتمعية من هنا تبرز أهمية هذه الورقة البحثية في التعرف على ثقافة إدارة الوقت في المجتمعات وتأثيرها في الفكر المؤسسي، ونهدف إلى إجراء مقارنة بينها وبين المؤسسات الجزائرية خاصة وأن بوادر السوق تشير إلى اتفاقيات مستقبلية مع الشريك الصيني وكذلك للانتشار الواسع الذي عرفته فلسفة كايزن اليابانية في إدارة العمليات التنظيمية. ومن أهم النتائج المتوصل إليها أن ثقافة المؤسسات الصينية واليابانية لا تتماثل وثقافة التسيير في الجزائر فالأولى مشبعة بحسن التنسيق والقدرة على تحديد الأولويات والجودة في التخطيط الآتي وروح العمل الجماعي مع نبذ القيادة الفردية وإدارة جيدة للمعرفة بإستغلال ثقافتها المجتمعية وتطويرها، أما إدارة الوقت في الجزائر فهي بعيدة عن أساليب المعرفة الإدارية بالوقت فيحكمها التخطيط الترقيعي والفردانية في إتخاذ القرار ونقص التفويض والهيكلي البيروقراطي السالب للطاقت والهادر للوقت وهي قيم ثقافية لا تدعم التنمية والمنافسة والشراكة الأجنبية.
الكلمات المفتاحية: الوقت، إدارة الوقت، الثقافة، الثقافة التنظيمية، الفكر.

* المؤلف المراسل: أفراح ملياني، الإيميل: afrah.bonoise@gmail.com

مقدمة:

يرتبط موضوع إدارة الوقت بثقافة التفكير وسلوكيات الأفراد ضمن جماعات وأنساق اجتماعية تنظيمية تؤثر وتتأثر بالعوامل المحيطة وتهتم سوسيوولوجيا وقت الفراغ بالبحث في العلاقة بين علاقات العمل وأوقات الفراغ بل وتحدد في بحثها بين الفراغ والثقافة، حيث أظهر الإهتمام المتنامي بالوقت أن الفروق الموجودة في درجة الإهتمام ترجع عادة إلى ثقافة التنشئة التي درج عليها الأفراد في مجتمعاتهم الأصلية.

فالوقت في ثقافة المجتمعات لا ينسلخ عن منهج تفكيرهم ومعالجتهم لأمر حياتهم وطرق عيشهم وتفاعلهم وعلاقاتهم الاجتماعية ورمزية السلطة فهو محرك ثقافي قوي وناغم فيها، وقد أثبتت دراسات إهتنت بموضوع التباين الثقافي بين الشعوب إلى وجود فوارق قيمة مهمة تؤثر في إدارة الأعمال والشركات خاصة الأجنبية وسجلت الشعوب الآسيوية درجة عالية فيها.

تنطلق إشكاليتنا من الثقافية المؤسساتية في إتباع التخطيط وضبط رزنامة النشاطات الموزعة وتنظيم الأعمال وتوزيع مجال إستخدام التفويض وتحديد الأولويات والإهتمام بالعمل الجماعي لخلق التجانس بين أهداف المؤسسة وأهداف الجماعات والأفراد العاملين بها وقدرتها على التكيف مع ثقافة المحيط الدولي، هذه المقومات تعكس تمثل إدارة الوقت في المخيال الإداري والقيادي للمؤسسات، فجاءت هذه الورقة البحثية إلى إقامة مقارنة ثقافية بين المؤسسات الجزائرية ونمط تسييرها وبين المجتمعين الآسيويين هما الصين كشريك إستراتيجي هام في الوقت الراهن واليابان كقطب فلسفي قدم نماذج متطورة في إدارة الجودة مستمدة من الثقافة الآسيوية المشبعة بمبادئ كونفشيوس نطرح لأجل ذلك التساؤل المركزي التالي: هل المنطلقات الثقافية في إدارة الوقت لكل من الصين واليابان تتماثل مع نظيرتها الجزائرية لكي تعود الشراكة بالفائدة الاجتماعية؟

وتبرز أهمية البحث من حيث:

التعرف على قدرة المؤسسات الجزائرية في منافسة الشركات الدولية والعالمية بناء على معطيات القيم الثقافية السائدة في بيئة العمل المحلية والدولية؛

الوقوف على جاهزية المؤسسات على اكتساب قيم تنظيمية جديدة أو إبتكار أخرى تساهم في

تطوير الوعي الجمعي وتطوير أساليب العمل بما يتماشى والمتغيرات البيئية المحيطة؛

السعي الى لفت انتباه مختلف الفاعلين في القطاع الاقتصادي بان السلوك التنظيمي والعلاقات

الاجتماعية المهنية والتنوع الثقافي محاور مهمة في نجاح القطاع؛

إدارة الوقت من المفاهيم الحديثة التي اكتشفها الفكر الإداري الحديث لكنها في الوقت نفسه

متجذرة في ثقافة الشعوب من خلال الممارسات اليومية .

2. الطرح المفهمي

1.2 مفهوم الوقت:

قال الأستاذ حسن البنا "من عرف حق الوقت، فقد أدرك الحياة، فالوقت هو الحياة" (شهادة، 2008، ص34)، فالوقت هو وجود علاقة بين منطقية لإرتباط الأحداث والأنشطة التي قد يعبر عنها في صيغة الماضي أو الحاضر أو المستقبل، ومن ثم يعتبر الوقت وحدة قياس للإنجازات على مستوى الأفراد والجماعات، المؤسسات والشعوب أو المجتمعات" (شناف، 2017، ص52).

ويرى الباحثان أن الوقت هو ظاهرة حتمية له بعد طبيعي واحد مقدر زمنيا متاح لكل المجتمعات في الماضي والحاضر والمستقبل بنفس الكمية والحجم ويعد ثقافي لما نعتبره ذو منفعة وجدوى من ممارسات يومية تحكمها تقديرات وتفضيلات فردية أو جماعية تبعا للمحيط الذي ينتمي إليه الفرد .

2.2 مفهوم إدارة الوقت

يوضح بيتر داركر (peter drucker) أن "الوقت يمثل بعدا إضافيا هاما يجب أن يؤخذ بالإعتبار الحاضر والمستقبل عند تحليل الطبيعة المتكاملة للإدارة ودراستها وتقييمها، والتي تشمل على إدارة المديرين وإدارة المهام وإدارة العناصر البشرية، ثم خلق الترابط بين ذلك كله من خلال تفعيل دور الوقت وحسن إستخدامه على قدر عال من الكفاءة والفاعلية" (عقيلان، 2014، ص52)، ونخلص إلى أن إدارة الوقت هي عملية ثقافية ناعمة تدرك من خلال التحكم في آليات التخطيط سواء على المستوى الفردي أو الجماعي أو القيادي كما أنها تشير الى أسلوب توزيع وتنظيم المهام ومستوى التفويض وأخذ القرارات وطرق الاتصال المستعملة فيها وقوة فرق العمل على تحديد أولويات العمل للوصول الى الأهداف المسطرة.

3.2 مفهوم الثقافة التنظيمية

تعرف الثقافة التنظيمية حسب الباحثان الطاهر و ونسيمة (2020، ص ص 404-405) بأنها مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة والتي تعد كدليل ينتج من خلاله معايير تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد والمجموعات داخل المؤسسة ويستند الباحثان في تعريفهما إلى ما قدمه عالم النفس الإجتماعي وليام أوتشي من خصائص في ثقافة المنظمة حيث إعتبرها الثقافة التي تنطوي على القيم التي تأخذ بها غدارة المؤسسة والتي تحدد نمط النشاط والإجراء والسلوك، فالمدبرون يفسرون ذلك النمط الفكري في الموظفين من خلال تصرفاتهم كما تنقل هذه الأفكار إلى الأجيال اللاحقة من العاملين. ونريد بالثقافة التنظيمية هنا مجموع القيم والعادات والمعايير للبيئة الاجتماعية التي نمت فيها الأفراد ونقلوها الى المؤسسة فوضعت في حيز تنظيمي قانوني خاص بها.

3. إدارة الوقت في الفكر الإداري عبر النموذج الثقافي العالمي لهوستفد:

- من الدراسات المهمة في ثقافة المؤسسات وإدارة الأعمال هي دراسة هوستند التي إستغرقت مجالا زمنيا طويلا، وتعتبر من أفضل الدراسات التي تناولت الفكر الإداري بتباين ثقافة المجتمعات، وتوصل من خلالها إلى الأبعاد الظاهرة والمنتشرة المؤثرة في التباين:
- 1- "التباين في النفوذ الوظيفي أو ما يعرف بالتفاوت في توزيع القوة؛
 - 2- تجنب المجهول ؛
 - 3- الفردية/الجماعية تعكس مستوى الأفراد وتصوراتهم للعمل الجماعي في المجتمع، فهو يشير إلى مدى ما يحملونه من حب للذات والإهتمام بالإنجازات والنجاحات الشخصية؛
 - 4- الذكورية بخلاف الأنثوية.؛
 - 5- النظرة طويلة الأجل للمستقبل " (الهرش، 2008، ص336).

نقد الطرح:

إن دراسة هوستند في إدارة الوقت من حيث التباين الثقافي تبرز أهميتهما من خلال التركيز على قيم ثقافية بعضها ظاهر وبعضها مستتر لكنها تساهم في إظهار مدى تجانس المؤسسات عبر أفرادها العاملين بها أو عدم تجانسهم نتيجة الثقافة المشبعين بها ومن خلال الأبعاد التي طرحها هوستند يمكننا أن نبني عليها التصور الفكري التالي:

- التباين في النفوذ الوظيفي: فإننا نرى أنها ترمز في المنطلقات الثقافية لإدارة الوقت مدى تقبل أفراد المجتمع إلى تفاوت مراكز السلطة والنفوذ بينهم وامتثالهم وتقاسمهم إياها بشكل متكافئ، وتقسيم المهام وتوزيع الأنشطة وتفعيل التفويض والتحكم في المعوقات التنظيمية ونوع الهيكل التنظيمي المتبع في المؤسسة الذي يعمل على إضاعة أو إقتصاد الوقت حسب الثقافة الاتصالية الممارسة في المؤسسة؛

- تجنب المجهول: يشير إلى قدرة المؤسسات على إلغاء ثقافة تجنب المجهول ومحدودية المغامرة من خلال التعامل مع الغموض والتنبؤ للأحداث المستقبلية والبحث عن الإستقرار وتجنب المخاطر والتغيير المفاجئ ورصد التغيرات والتهديدات المتوقعة في البيئة الخارجية وإدارة الأوضاع غير المسبوقة؛

- الفردية مقابل الجماعية: نرى أن هذا البعد هو مؤشر للإرتقاء بالمسؤولية الإجتماعية وأن أي ترجيح للإنجاز الفردي على حساب الإنجاز الجماعي على مستوى المؤسسة كتوجه الفردانية يقتل روح الفريق ويلغي أولوياته في العمل ويصطدم بالتنظيم بجماعات رسمية أو غير رسمية تقاوم أي محاولة للتغيير لا يخدم أهدافها ومصالحها ما يتسبب في هدر الوقت والدخول في صراعات تفقد المؤسسة أي سبل للعقانة أو تحديدا للأولويات العامة التي تتطلب الإستعجال والإهتمام؛

- الذكورية مقابل الأنثوية: نرى أن هذا البعد يطرح على المستوى المحلي فإدارة الوقت من حيث النوع الاجتماعي سيطرح العديد من الصعوبات نظرا لطبيعة المجتمع الذكوري الذي يرفض أي نشاط للمرأة خارج بيتها ما يدعم إرتفاع هذا المؤشر القيمي على المستوى المحلي؛

- التوجه نحو الوقت: وهو ما نعتبره قيمة ثقافية لتصور أفراد المجتمع للمستقبل بعيد أو قريب المدى وما يتصل بهذا التصور من إنجازات آنية منها العمل الجاد والمثابرة وأخرى تتعلق ببناء السمعة والثقة في المستقبل بعيد الأمد والذي يتطلب وقتاً أكبر لتحقيقه.

4. التوجهات الثقافية لإدارة الوقت في الفكر الصيني، الياباني والجزائري

1.4 ثقافة النزعة الجماعية مقابل الفردية

تشكل النزعة الفردية أو الجماعية محورا هاما في إدارة الوقت من حيث تأثيرها على القرارات وطرق وسرعة إتخاذ القرار وتكثف الجهود لتحقيق أهداف المؤسسة بدل الأهداف الشخصية التي تعيق وتنشط الأداء ومردودية الأفراد.

الصين: البحث العلمي أبان على أن الإدارة الصينية تقوم على النزعة الجماعية بدل الفردانية وهذا يعد واضحا حسب ما ذكره عبود (2014، صفحة 46) في توجه الصين إلى الشركات العائلية التي خلقت نوعا رابعا من الرأسمالية وتعمل هذه الشركات العائلية على الظهور أمام الجميع بمظهر الإنسجام والتوافق يسيطر الأب على الأمور وهو ما أبرزه هوستد في دراسة حول مؤشر بعد القوة الذي طبقه على العديد من الشعوب الآسيوية وسجلت الصين قراءة عالية للمؤشر ما يقدم فكرا ثقافيا حولها يعتمد على ثقافة التسلسل الهرمي والمنزلة الإجتماعية وعدم المساواة والظلم الاجتماعي وتوصل هوستد إلى أن وضع العمر والمرتبة الوظيفية للمسؤولين من أهم الأشياء التي يجب التركيز عليها في التفاوض مع الصينيين لأنها تتميز بسمو المشاعر الإنسانية على القانون وإحترام الأسرة والعشيرة واجب أخلاقي.

اليابان: تقوم الإدارة اليابانية على صيغة العمل الجماعي وفق نظام الرنجي إنطلاقا من القاعدة ويسمح للمجموعات القاعدية بأن تكون هي المصدر التنظيمي دون تحديد لدور الفرد أو إرجاع فضل النجاح له حتى ولو كان المدراء أو المشرفون وهذا يقدم صورة عن خبايا الثقافة اليابانية المتجذرة في الفرد ومن الصعب التعامل معها لأنها لا تتناسب مع أي بيئة تنظيمية أخرى فهي تحمل عدم وضوح في الأهداف والعلاقات الغير رسمية من جماعات العمل التي تمتاز بالقرابة والإجبار واللباقة.

الجزائر: نجد أن ثقافتها التسييرية تكرر ثقافتين هما الزبائنية كشكل متطور من العصبية القبلية والثقافة المادية، الزبائنية تعمل على تكوين جماعات سيطرة وتبني أهداف لها تتعارض في الكثير من الأحيان مع أهداف المؤسسة والتي تتناقض مع روح العقلنة الإقتصادية وتعزز روح الولاء للجماعة بغرض الحصول على الحماية وتقوية السلطة ولعب أدوار وفق مبدأ القوة والتبعية للجماعة وليس وفق الإستحقاق وهو ما كشفه الأستاذ العياشي (2020، ص147) في تناوله لجذلية النخبة والتضارب الذي تعيشه بين الهوية الفردية والإجتماعية والإقصاء والتهميش لدور العمال والموظفين والإطارات في بناء إستراتيجيات المؤسسة.

نقد الطرح

إن إدارة الوقت من خلال القيمة الثقافية الخاصة بالنزعة الجماعية مقابل الفردية نجدها في الصين تقوم على أساس الإفراط في إحترام التسلسل الهرمي وكذا الإذعان للسلطة العليا رغم النزاعات والاختلافات فتمكن الموظفين والقياديين من إدارة الأزمات الخارجية والمخاطر التي تهدد المؤسسة وإستغلال الفرص المتاحة في وقتها دون التركيز على الصراعات الداخلية التي تنتج الموظف عن أداء عمله وهذا ما يجعلنا نستقرئ مستوى عال في تحديد الأهداف بالمؤسسات الصينية.

أما اليابان فتأثير الجماعات الغير رسمية خارج نطاق الإتصال الرسمي وسيطرتها على صنع القرار هو الأمر البارز فالمدبر ليس الفاعل الأساسي في صنع القرار ولا يمكن بحال من الأحوال نسب القرار إلى فرد معين بل إلى جماعة ما يؤثر على إدارة الوقت داخل بيئة العمل نتيجة الفكر الياباني الذي يهتم بشمولية القرار وتطبيقه وليس بخطواته.

المؤسسات الجزائرية من حيث قيمة النزعة الجماعية فإن طابع الثقافة الزبائنية له بالغ الأثر على إدارة الوقت من خلال إنتاج وإعادة إنتاج نفس الجماعات حيث تتشكل هوية جماعية للأفراد في المؤسسات لتمارس عادات سوسيو ثقافية سلبية وتضمن إستمرارها بالإبقاء على نفس (التوجهات القيادية، نمط الإتصال، الممارسات البيروقراطية) التي تعيق عملية التحسين والتطوير في النشاطات الإدارية وتقاوم بحكم قوتها أي سياسات للتغيير التي تتطلب وقتا وجهدا وإرادة وطاقة وإستراتيجية لإنهاءها .

2.4 ثقافة التخطيط وفق النظرة طويلة الأجل

الصين: السوق الصينية من الأسواق الضبابية التي لا يمكن التنبؤ بأحوالها وأوضاعها وحسب المؤلفان سول ويونغ (2004، ص333)، فالقياديين الصينيين لا يعتمدون على وضع خطط طويلة الأمد التي تقوم على التنبؤ بمجموعة من المواقف والموارد والكفاءات المؤهلة وإنما يتفوقون في إغتنام الفرص والتعامل مع التهديدات الناشئة بوضعهم أولوية للتحركات والخطوات الضرورية وينفذون بسرعة وفعالية، كما أن المدراء والقياديين مطالبين بتوقع التهديدات والفرص القريبة والمتوسطة المدى فآلية العمل في السوق الصينية تقوم على الوضع وليس الرؤية الجديدة، وهنا يذكر كينغ هو زونغ المالك لشركة (واهاها) أن إدارة الشركة والقياديين فيها لا يملكون رؤية بعيدة وتخطيط طويل المدى ويؤكد أن نجاح الشركة في تصنيع المشروبات الخفيفة جاء نتيجة التعامل مع الوضع والاستجابة له.

اليابان: إستطاعت مع الطقس الثقافي التقليدي المميز لإدارة الأعمال فيها أن تنتج نمطا ثقافيا جديدا إنطلاقا من مكوناتها الثقافية وأصبح فلسفة مميزة للعمل وللنجاح تعرف بفلسفة كايزن والتي أشنق منها نظام الوقت المحدد جيت(jit) نظاما تقنيا في إدارة العمليات الإنتاجية.

عرف بأنه" نظام يعمل على شراء المواد اللازمة للعملية الإنتاجية والإنتاج بالكمية والوقت المحدد وفقا لإحتياجات العملاء"(Antic & al, 2013, p. 8) ؛

وهو"نظام يعمل على خلق قيمة مضافة للشركة من خلال إستبعاد أي نشاط قد لا يؤدي إلى إضافة قيمة إلى الإنتاج والعمل على تخفيض المخزون إلى أدنى درجة ممكنة"

(S & garg, 2011, p.27) ؛ كما يؤدي إلى إنتاج وحدات صغيرة وتخفيض المخزون مما

يساعد في الكشف عن الوحدات التالفة والفاقد (L & Nocicevie, 2012, p.196) .

وبذلك يتمتع نظام الوقت المحدد جيت الذي ابتكرته اليابان بمجموعة من الخصائص منها الجذب، الرقابة عن طريق خلايا التصنيع، تبسيط الأنشطة والتخلص من الأنشطة غير الضرورية والزائدة والهادرة للوقت وتقليص زمن الإعداد.

الجزائر: أثبتت الدراسات والأبحاث التي إهتمت بتطبيق نظام الوقت المحدد جيت وإمكانية دخول

الجزائر الأسواق العالمية ومنافستها أن واقع تطبيق نظام الوقت المحدد جيت غير مطروح ولم تسجل الدراسات التي أقيمت أي نظام للعمل بالمخزون الصفري أو خفض وقت الإنتاج واللامبالاة في إحترام آجال التسليم بل أنتت النتائج بعدم قدرة المؤسسات الجزائرية وعجزها على تحديد التلف أو المعيب في إنتاجها ما يفوت فرص المنافسة والربح أمام عمالقة الشركات.

نقد الطرح:

قيمة التخطيط الآتي في إدارة الوقت سمة بارزة في الصين كما رأينا في شركة (واهاها) ويظهر أنها عرفت كيف تستغلها لصالح التنمية وأصبحت ميزة واضحة في إدارة الأعمال الصينية، وفي جانب آخر نجحت اليابان في تخطي ثقافتها التقليدية التي لا تتماشى وإدارة الوقت بالمفهوم المعاصر بثقافة إدارة الوقت المحدد جيت فالبرغم أنها كانت موجهة أساسا لخطوط الإنتاج والتصنيع إلا أنه يمكننا رصد أساليب إدارة الوقت فيها ومن بينها:

-التخطيط وفق جدول زمني مستقر؛

- القضاء على الوقت الخامل؛

-تأكيد نظام الوقت المحدد جيت على إلغاء الأنشطة غير الضرورية.

3.4 ثقافة تحديد الأولويات:

الصين: الحكمة الصينية تعتبر أن التجارة هي حرب والعمل يتطلب إستراتيجية إدارة أولويات للوصول إلى الأهداف بأقل وقت وجهد وقيل المنافس وهذا هو جوهر حلقة أوودا التي تعمل بها الصين، حيث يوضح كل من سول ويونغ (2004، ص169) أن العمل ضمن حلقة أوودا يعني أن الشركة الأسرع تجري تحسينات تشغيلية وتقتنص الفرصة أو تتعامل مع تهديد معين لكن الخصم المقابل يقلد الخطوات لكن يبطل ويمرور الوقت تحنل الشركة الأسرع الصدارة والتميز .

فشركة (ليجندا) الصينية للحواسيب تغلبت على منافستها شركة (غريت وول) عن طريق

الانتقال بأولوياتها بين التحسينات التشغيلية والمسائل التخطيطية الى التثبيت بالمكان لتولي الريادة عبر

عمليات تخفيض الأسعار، حيث أخفقت شركة (غريبت وول) نتيجة تحركها المتأخر رغم تقليدها للخطوات.

اليابان: يرجع تحديد الأولويات إلى " الإدارة الجماعية التي تقرر أولويات التحسينات المطلوبة فهي تولى أهمية كبيرة إلى التحسين المستمر حسب إدارة الجودة الشاملة وترتيبها حسب أهميتها ففرق العمل اليابانية تعتمد ضالة الأولويات لتضمن جودة المخرجات ما يمكن الشركة أو المنشأة من تحقيق أهدافها بسهولة لقلّة الأعباء والضغوطات على العمال ومتابعة حالة التشغيل والأوامر المتعلقة بها التي حددت الأولويات في تخصيص موارد إنتاجية معينة، ما يتطلب متابعة عملية التنفيذ وتغيير الجدولة إن لزم الأمر" (طالب وغالي، 2019، ص48).

الجزائر: الفكر المؤسسي في الجزائر تغلب عليه أولوية الكم على حساب النوع وتحاول بعض المؤسسات الخروج من الدائرة التقليدية وللحاق بالعولمة والتقدم الاقتصادي وتشجيع المبادرات الفردية والإبداع لكنها سرعان ما تفقد ذلك التحفيز بسبب الشخصنة الزبائنية ونقص التكوين والتدريب للعمال والموظفين ما يحد من تمتع العاملين باليقظة الوظيفية التي يديرون بها أنشطتهم فيسيرون دون تخطيط أو تحديد للأهداف والأولويات.

نقد الطرح:

إن تحديد الأولويات في إدارة الوقت يمكن من إحداث قفزات إنتاجية وتنظيمية عالية الأداء فمن خلال التجربة المقدمة لشركتي (ليجندا وغريت) ظهرت قوة الأولويات في حسم الأمور وتحقيق التميز وبلوغ الأهداف، ويضفي تقليص الأولويات تنسيقاً وخفضاً للوقت وللتكاليف وتنفيذاً تاماً للخطط والقدرة على متابعتها وتقييمها كما هو معمول به في اليابان، أما على المستوى المحلي فثقافة تحديد الأولويات التي تهدف إلى صقل مهارات العمال بتكليف أقل وتثبيت للجهد وتحقيق عال في الأداء لم نسجل أي مبادرة نحو ذلك فما زالت المؤسسات الوطنية تقوم على نهج العبيثية والعشوائية في التسيير.

4.4 ثقافة الذكورية مقابل الأنوثة وساعات العمل الطويلة

الصين واليابان: اليد العاملة الصينية واليابانية تعانيان من ساعات العمل الطويلة فشرية (علي بابا) تعتمد نظام العمل من التاسعة صباحاً إلى التاسعة مساءً طوال ستة أيام، أما شركة (هواوي) تقدم لأعضائها الجدد تدريباً مغلقاً إجبارياً لمدة أسبوعين يمارسون فيه النهوض باكراً والعمل لساعات طويلة ما جعل الصين واليابان تسجلان حالات إنتحار عالية وتحظى المرأة بفرص عديدة للتوظيف في كل من الصين واليابان حيث استحوذت المرأة الصينية على 40% من الوظائف وهناك مساع وجهود حثيثة لزيادة تفعيل دور المرأة في المجتمعات الآسيوية.

الجزائر: الإشكال قائم على مستوى العمل بدوامين وارتباط النشاط بالجنس، فمشكل العمل

بدوامين حتى الفترة المسائية شكل "مناخ مضطرب منها امتعاض العاملين، الشعور بالبرمجة الآلية والتجريد من الذات الفاعلة والإرهاق والإحساس باستنزاف القدرات، حالة تكاسل وخمول وتفضيل التواصل

اجتماعي والمحادثات المسائية والتهرب من المسؤوليات وأوقع المؤسسة في خطيئة إنتاج وإعادة إنتاج نفس الذوات الفاعلة الراضة في نفس الوقت للوضع " (خيرة وآخرون، 2018، ص258).

أما عن إرتباط العمل بالنوع فالنشاط والأداء المطلوب يتأثر بطبيعة الدوام وتوزيع المهام ويخلق عدم تجانس بين الجنسين حيث تسجل المؤسسات مشاكل عدة مع النساء العاملات وخاصة القاطنات خارج دائرة العمل بسبب هروبهن من أماكن العمل ميكرا حتى يتجنبن نظرة المجتمع الدونية أو الوصول متأخرات صباحا تكلف المؤسسة ضياعا وهدرًا في الوقت وتعطلا في تنفيذ المهام وعجزًا في نقل المعلومات في حينها التي حتما ستؤثر على سرعة إتخاذ القرارات خاصة إذا كانت المرأة تشغل منصبًا نوعيًا.

نقد الطرح:

إن إدارة الوقت من خلال ساعات العمل الطويلة لا يعد مؤشرا قويا على إدارة الوقت بطريقة فعالة ولا يشير إلى تقدم النمو الإقتصادي للدول، ولا للإنتاجية العالية حسب العديد من الدراسات الحديثة التي تهتم بالموارد البشري وبإشباع حاجاته وبقدراته الجسمية المحدودة التي تحتاج إلى الراحة وتحقيق موازنة بين الحياة المهنية والإجتماعية وغيرها من المظاهر السلبية لتأثير بيئة العمل على صحة الإنسان، بل أن الحكومات الآن تشجع في إدارة الوقت من خلال العمل عن بعد فيكفي أن تدير وقتك جيدا لتساهم في إدارة نشاطاتك الوظيفية من منزلك دون الحاجة للتموقع داخل المؤسسة.

5.4 ثقافة النفوذ الوظيفي والسلطوي

الصين: تتميز الصين بثقافة التمازج في القيادة بين النزعة الجماعية والأبوية السلطوية وبهذا فهم يكتسبون قدرات عالية في التفاوض وكسب المفاوضات لأنهم يركزون على الأهداف بدل الصراعات الداخلية متشبعين بالحس الاجتماعي في تحمل المسؤولية التي تميزت بها الصين من خلال التركيز على المؤسسات الرأسمالية الأبوية ومحاولات الإصلاح الاجتماعي والإقتصادي مكنت الصين من الإنفتاح أكثر وتقبل التغيرات وإكتساب قياديتها مهارات إدارية جديدة تتماشى وإرادة الدولة الصينية.

اليابان: اشتهرت بتقليدين مميزين مكملين لنظام الرنجي وهما نظام الرنجي شو ونظام نيمواوشي فالرنجي شو طقس يمارسه المدرء والمشرفون ورؤساء الأقسام عند عملية اتخاذ القرار بإصدار القائد ختما يسمى (هانكو) يضعه عند موافقته على المذكرات التي رفعت إليه وعند رفضه لها يتم وضع الختم مقلوبا إشارة لعدم قبول ويتكامل نظام رنجي شو مع نظام نيمواوشي إنطلاقا من إن عملية اتخاذ القرار لا تكون فردية بل جماعية وعن طريق التفاوض خارج إطار العمل الرسمي محاولين إقناع الطرف الآخر بالموافقة.

الجزائر: يغلبها طابع الشخصنة وثقافة السيد بدل القائد مما أدى إلى عدم إستقرارها وأبطأ من حدوث تغيير في ثقافتها وجعل آلية العمل والإنتاج تحت وطأة قيم تسييرية تخضع لأهواء المديرين وليس لمتطلبات الموقف وهو ما أقره الدكتور محمد بشير حيث خلص أن المؤسسة الصناعية الجزائرية تسيير

بالفردانية في السلطة ما ولد ظاهرة الولاء للسيد وليس للقائد وعزز من منطوق الإتصالات الكتابية بدل الشفاهية" (بشير، 2007، 126)، وفي نفس السياق دلت العديد من الأبحاث أن القيادة الإدارية في الجزائر لم تتمكن من التفرقة بين الهيكل التنظيمي والقيادة كسلوك، إضافة إلى أن عملية تفويض تكون بسيطة لبعض الوظائف التي تدخل عادة في مهام المفوض له.

نقد الطرح:

القيادة كأحد أهم المؤشرات إدارة الوقت عرفت تناغما في الفكر الصيني الذي يهتم بالفكر الجماعي والأبوي وقد نجحت في ذلك، وعلى النقيض منها فإن الشركات والمنشآت اليابانية لا تعتمد على القائد أو المدير بشكل أساسي فهو لا يفرض رأيه بشكل يخالف الموظفين ولا يعمل على كسر جو الانسجام بل يعمل على تحقيق التوازن، وعليه فإدارة الوقت من خلال التخطيط الإستراتيجي للقيادة في اليابان لا تبدو فاعلة بشكل مثير فالواضح أنها تنفذ ما تتفق عليه الجماعة ولا تتبنى المغامرة ولا التخطيط طويل الأمد.

أما على المستوى المحلي تتأثر إدارة الوقت بالقيادة المشخصة تأثرا كبيرا من حيث رفضها لعملية التفويض في السلطة مما يثقل كاهل المؤسسة نتيجة مركزية القرار وبيروقراطية العملية الإدارية فيهدر وقت كبير في سبيل إتخاذ قرار لا يستدعي المرور بكل المراحل التنظيمية.

5. النتائج:

- إن إدارة الوقت كما إنتهينا إليها ترتبط إرتباطا وثيقا بثقافة المجتمع كما عرضناها في النقاط السابقة ويمكننا رصد واقع إدارة الوقت في الفكر الصيني، الياباني والجزائري عبر النقاط التالية:
- 1 وظيفة التنسيق في إدارة الوقت وسيلة فعالة لربح الوقت بتوحيد الجهود والوسائل والأهداف للجماعات مع المؤسسة وهو ما ظهر جليا في الثقافة الصينية واليابانية عكس الثقافة الجزائرية فالتنسيق بين الأقسام والوحدات والدوائر الوصية تغلبه المنفعة الخاصة والجهوية المثبته للوصول إلى تحقيق الأهداف؛
 - 2 إدارة الوقت هي إدارة للمعرفة وللتطوير والتدريب والإبتكار فكل ذلك يساهم في إقتصاد الوقت وهو ما حققتة اليابان في فلسفة جديدة في حين لم تتمكن المؤسسات الجزائرية من تطوير نموذج ثقافي خاص بمؤسساتها؛
 - 3 التخطيط الآتي أو حسب الوضع هو من آليات النجاح في الصين واليابان وليس عائقا في النمو لكن في المؤسسات الجزائرية لم يتعدى التخطيط الآتي حيز الترقيع؛
 - 4 الثقافتان الصينية واليابانية يعتريهما التباطؤ في إتخاذ القرار عكس الثقافة الجزائرية حيث يكون المدير مصدر السلطة الأول والمؤهل إداريا على إتخاذ القرار دون الرجوع للمشاركة بسبب ثقافة السيد والشخصنة؛

- 5 الإدارة بالتفويض لم ترقى للمستوى المطلوب في كل من الصين والجزائر، أما اليابان فرسختها حلقات الجودة التي تفوض لها صلاحية البحث عن المشكلة وإيجاد حلول لها؛
- 6 تمكنت الصين بثقافتها الأبوية من إنشاء مؤسسات أسرية تساهم في تنمية الإقتصاد الوطني على عكس الثقافة الزبائنية في الجزائر التي قضت على روح المبادرة والتطوير خوفا على المراكز والمكاسب؛
- 7 تهتم إدارة الوقت بنقل المعلومات في زمنها المخصص لها والهيكل البيروقراطي في الإدارة الجزائرية من المثبطات الإدارية في نقل المعلومات وإتخاذ القرارات؛
- 8 من المحفزات المعنوية للمورد البشري إشباع حاجاته النفسية بإعتباره شريكا في المؤسسة وليس أجيرا وهذا ما لم ترتقي إليه المؤسسات الجزائرية بثقافتها المادية رغم المحاولات المتكررة؛
- 9 سياسة العمل بدوامين في الجزائر خلقت تدمرا عماليا أما في الصين واليابان فالوضع أخطر بكثير حيث يسجل البلدان موجات إنتحار مرتفعة نتيجة العمل لساعات طويلة.

خاتمة:

إن القيم السائدة في المؤسسات الجزائرية على إختلاف طابعها الإنشائي أنتجت مناخا تنظيميا اجتماعيا تسود فيه النزعة الفردية، قلة المسؤولية، ربط الأداء بأوقات الحضور والإنصراف، الصراع القيادي، الثقافة الربعية التي كان سببا في تحطيم قيم الجهد وبروز قيم إغتنام فرص تقلد المسؤولية، المركزية المفرطة، التفويض الضيق، الهيكله الستاتيكية والعديد من الأطر القيمية السلبية للبيروقراطية التي نخرت المؤسسات وتسببت في فشلها وعجزها وعدم فعالية الإصلاحات المتتالية للنهوض بها وإجابة على السؤال المركزي المطروح فقد إستنتجنا عدم وجود تماثل في المنطلقات الفكرية في الجزائر مع نظيراتها في الثقافة الصينية واليابانية

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية

- بشير محمد، (2007)؛ الثقافة والتسيير في الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- دونالد أن سول، وانغ يونغ، (2004)؛ صنع في الصين، الرياض، دار العبيكان.
- شحادة محمد أمين، (2008)؛ إدارة الوقت بين التراث والمعاصرة، المملكة العربية السعودية، دار ابن الجوزي.
- عقيلان فادي حسن، (2014)؛ فن إدارة الوقت، الأردن، معتز للنشر والتوزيع.
- طالب علاء فرحان، غالي حسين حريجة، (2019)؛ إستراتيجية العمليات والأسبقيات التنافسية، عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- العياشي عنصر، (2020)؛ سوسيولوجيا الجزائر المعاصرة، الجزائر، مؤسسة الكتاب الحر.
- زرقين عبود، (2014)؛ قراءات في التجربة التنموية الصينية أسرار النجاح ودروس مستفادة، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، العدد 01.

- شناف خديجة،(2017)؛ الوقت في العمل المؤسسي قيمته وأساليب إدارته، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية العدد 30.
- عويسي خيرة، ويكاي ميلود، وحزان العربي، (2018)؛ توقيت العمل للمؤسسة الجزائرية بين مبادئ البنية التنظيمية وإحتياجات الفرد العامل، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 7، العدد 29.
- غراز الطاهر، ونسيبة فاطمة الزهراء، (2020)؛ علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي للعمال بالمؤسسة الجزائرية، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد34، العدد2 .
- الهرش نافد فايز،(2008)؛ قياس وتحديد سمات الإدارة والتنظيم في البيئة الأردنية إعتامادا على أبعاد هوستند الثقافية دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد4، العدد 3.

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية

- Akbar Kootanaee , K Babu,(2013)؛ and Hamidreza Talari? in time manufacturing systeme, jornal of economic busness and finance,vol1 numero 02.
- Antic Lijila,(2012). Bojana Novicevie, just in time and total quality, management for need of achieving competitive advantage of companies,vol 9, numero 02.
- Garg D, Singh S,(2011). JIT system concept;benefist and motivation. UMBS in india,vol 1 ,numero 01.