

جامعة قاصدي مرياح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالب: مساعد موسى

بمعنوان:

إستخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية لدى العاملين في المؤسسة

دراسة ميدانية بالمديرية العامة لاتصالات الجزائر - بورقلة-

تاريخ مناقشة البحث: 2014/06/03

لجنة مناقشة الموضوع:

أستاذة : برقية سهيلة / أستاذ مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرياح ورقلة رئيسا.
أستاذة : بويعلى نصيرة / أستاذ مساعد(أ) / جامعة قاصدي مرياح ورقلة مشرفا ومقررا.
أستاذ : حمداوي عمر / أستاذ مساعد(أ) / جامعة قاصدي مرياح ورقلة / مناقشا.

السنة الجامعية 2014/2013

شكر و عرفان

نحمد الله ونشكره ونثني عليه، فالحمد لله والشكر أولا وأخيرا على فضله وكرمه وبركته والذي وفقني لهذا وما كنت لولاه أدركت شيئا، ونصلي ونسلم على سيد الخلق أجمعين محمد صلى الله عليه وسلم.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان بالجميل إلى أستاذتي المشرفة بويعلى نصيرة على سعة صبرها و توجيهاتها وإرشاداتها القيمة في الإعداد للمذكرة .

كما أخص بالشكر لمدير وعمال المديرية العامة لاتصالات الجزائر بورقة على دعمهم لنا وتفهمهم الدائم بحيث لم يبخلونا بشيء، جعلها الله لهم في ميزان حسناتهم.

كما أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساعدنا على إتمام هذا الموضوع وإلى كل أساتذتنا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية كل باسمه وكذا الزملاء الذين دعمونا بالذكر، وإلى كل من دعمنا من قريب أو بعيد.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرقان.....
	الإهداء.....
	قائمة المحتويات.....
	قائمة الجداول.....
أ- ب	مقدمة.....
18_05	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة
05	تمهيد
05	أولا : تحديد الإشكالية.....
06	ثانيا: تساؤلات الدراسة.....
07	ثالثا : أسباب اختيار الدراسة.....
07	رابعا: أهمية و أهداف الدراسة.....
09	خامسا :تحديد مفاهيم الدراسة.....
12	سادسا :الدراسات السابقة.....
16	سابعاً: المدخل المنهجي للدراسة.....
18	خلاصة
26-21	الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة
21	- تمهيد
22	أولا - مجالات الدراسة
22	1- المجال المكاني.....
22	2- المجال الزمني.....
22	3- المجال البشري.....
23	ثانيا - المنهج المستخدم في الدراسة.....
23	ثالثا - أدوات جمع البيانات.....
25	رابعا- مجتمع البحث.....
26	خامسا- الأساليب الإحصائية.....
26	خلاصة

49-29	الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج
29	تمهيد
29	أولاً- عرض وتحليل بيانات الدراسة
44	ثانياً- عرض ومناقشة نتائج الدراسة
47	ثالثاً- الاستنتاج العام
48	رابعاً- الاقتراحات
49	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول 1	يوضح جنس مجتمع البحث	29
الجدول 2	يوضح سن مجتمع البحث.	29
الجدول 3	يوضح المستوى التعليمي لمجتمع البحث	30
الجدول 4	يوضح الأقدمية في العمل	31
الجدول 5	يوضح المنصب الذي يشغله العامل	32
الجدول 6	يوضح إستخدام جهاز الحاسوب في العمل لدى العامل	33
الجدول 7	يوضح درجة تحكم العمال في جهاز الحاسوب	33
الجدول 8	يوضح مناسبة ظروف العمل بالمؤسسة للقيام بالمهام لدى العامل	34
الجدول 9	يوضح الإجهاد بالعمل على الحاسوب عند العامل	35
الجدول 10	يوضح الشعور بالارتياح للعامل باستخدام الحاسوب عند أداء المهام	35
الجدول 11	يوضح إستخدام الحاسوب وخلقه لحب العمل لدى العامل	36
الجدول 12	يوضح إستخدام الحاسوب والشعور بالرضى للوضع المهني لدى العامل	36
الجدول 13	يوضح مدى إستخدام شبكة الانترنت في العمل	37
الجدول 14	يوضح إستخدام الانترنت عند العامل وتحسين النظرة تجاه العمل	38
الجدول 15	يوضح إستخدام شبكة الانترنت وحب العمل لدى العامل	38
الجدول 16	يوضح إستخدام شبكة الانترنت والشعور بالارتياح أثناء أداء المهام	39
الجدول 17	يوضح إستخدام شبكة الانترنت والشعور بالرضى للوضع المهني للعامل	39
الجدول 18	يوضح مساعدة جهاز الحاسوب للعامل لأداء المهام بأسرع وقت	40
الجدول 19	يوضح مدى توفير العمل على الحاسوب مزيدا من أوقات الفراغ	40
الجدول 20	يوضح مساعدة شبكة الانترنت على القيام بالمهام بأسرع وقت	41
الجدول 21	يوضح مدى توفير شبكة الانترنت مزيدا من أوقات الفراغ	42
الجدول 22	يوضح توقف العمل إثر إنقطاع شبكة الانترنت عند العامل	43

مقدمة

مقدمة

لقد أصبح اليوم الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة ضرورة حتمية في عالم شديد التطور ، مما جعلها محل إهتمام كل المؤسسات وهذا لضمان المنافسة وفرض نفسها على المستوى المحلي والدولي، والتكنولوجيا كعامل ضاغط في استخداماتها مع ظروف البيئة المحيطة بها، بحيث يعمل النسق الفني كمحرك للتكنولوجيا المتجددة على مستوى المؤسسة وتأثير هذه التكنولوجيا على الأفراد العاملين وردود أفعالهم تجاه الاستخدام المستمر لهذه الأجهزة

وقد استفادت المؤسسة الجزائرية من الفرص التي أتاحتها التكنولوجيا الحديثة في التسيير والتنظيم ومنها المديرية العامة لاتصالات الجزائر- بورقلة- حيث أن استخدام تكنولوجيا (جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت) وتبني العمال في المؤسسة لهذه التكنولوجيا ونظرا للتأثير الذي قد يعود على القيم الثقافية لديهم من اهتمام وشعور بالرضى والارتياح لعملهم، واستعدادهم لاستثمار الوقت بشكل فعال، وكل هذا قد يجعل نسب الاستخدام للتكنولوجيا مرتفعة أو منخفضة.

ولهذا سنحاول في هذه الدراسة - دراسة إستخدامات التكنولوجيا في المديرية العامة لاتصالات الجزائر بورقلة كميدان للدراسة ، بحيث نركز فيها على دراسة تأثير استخدام التكنولوجيا على القيم الثقافية للعاملين. لذا قام الباحث بهذه الدراسة والتي احتوت على ثلاثة فصول وكانت الفصول على الشكل التالي:

الفصل الأول: وكان في هذا الفصل الإطار المفاهيمي والنظري حيث ضم الإشكالية لتشمل في الأخير تساؤل رئيسي للدراسة وتساؤلات فرعية، وكذا أسباب اختيار الموضوع وأهمية و أهداف الدراسة ، وتحديد المفاهيم، ودراسات سابقة شبيهة بالموضوع والمدخل المنهجي للدراسة.

الفصل الثاني : وتم في هذا الفصل التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة والتي شملت مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزمني ، المجال البشري) بالإضافة إلى التطرق إلى المنهج المستخدم في الدراسة ، وأدوات جمع البيانات ومجتمع البحث وأخيرا الأساليب الإحصائية.

الفصل الثالث : يعتبر هذا الفصل الأخير في الدراسة حيث تناول عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج وتم الإجابة على تساؤل الدراسة، والذي احتوى على عدة عناصر ففي الأول كان عرض البيانات وتحليلها أما العنصر الثاني تم عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة

تمهيد

أولاً : تحديد الإشكالية

ثانياً: تساؤلات الدراسة.

ثالثاً : أسباب اختيار الدراسة

رابعاً: أهمية و أهداف الدراسة

خامساً :تحديد مفاهيم الدراسة

سادساً :الدراسات السابقة

سابعاً: المدخل النظري للدراسة

خلاصة

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل عرض الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة ، وهي الخطوة الأولى للبحث العلمي حيث سنتناول فيه طرح إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية، وكذا أسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة، ثم تحديد مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة وأخيرا المدخل النظري للدراسة.

أولا : الإشكالية :

إن ما يعرفه العالم اليوم من تغييرات في كل الجوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وفي ظل نمط عيش حديث مفروض تقريبا على المجتمعات النامية أو المتخلفة. أصبح العالم قرية صغيرة يتبادل فيها الأفراد ثقافة علمية تنميها وتطورها ثورة المعلومات والاتصالات و الاكتشافات التكنولوجية التي تعتبر كمقياس لتطور المجتمعات من الناحية الحضارية و الثقافية والعلمية فالتكنولوجيا كتنقية تتنافس حولها العديد ن المؤسسات في بحثها المستمر على أفضل الإمكانيات اللازمة للرفع من كفاءة عملها واعتمادها كإحدى الركائز الأساسية لسيرورة عملها.

تعرف المؤسسات اعتمادا متزايدا على التقنيات الحديثة التي لها تأثير على الأنشطة التي يقوم بها العمال داخل المؤسسة، ولهذا الأخيرة قوة تكمن في امتلاكها لأكبر قدر من المعلومات وقدرتها على التحكم فيها وتصنيفها وتنظيمها. من خلال استخدام التكنولوجيا لقدرتها الهائلة على التخزين وسرعتها الفائقة في الاسترجاع كأجهزة الحاسوب ، و ظهور أنظمة وتقنيات حديثة تعمل على توفير الظروف الملائمة لنقل الرسائل وتبادل المعلومات وتداولها بأسرع وقت كالمتوفرة في شبكة المعلومات العالمية (الانترنت).

إن تزايد تطبيق التكنولوجيا في المؤسسات، جعلها تشمل جميع أنشطتها. فالتقنيات التي يستعملها العامل في المؤسسة والتي تساعد في القيام بأعماله اليومية ، يمكن أن تؤثر على قيمه الثقافية التي يسعى الباحثون في العلوم الاجتماعية دراستها ومعرفة اثر هذه القيم على العنصر البشري داخل المؤسسة .

ومما لا شك فيه أن دراسة القيم الثقافية وعلاقتها بالتكنولوجيا والعمال يشكل نقطة لقاء بين خصوصية البناء الاجتماعي الذي يأتي منه العامل والقيم والثقافة المؤسساتية الموجودة على مستوى التنظيم الذي يؤمن التكنولوجيا التي هي تقنية وقيمة في نفس الوقت.

وتختص دراستنا هذه على استخدام التكنولوجيا في المؤسسة وتأثيره على القيم الثقافية للعامل، إذ يتم التركيز على مدى تفاعل العمال واستخدام التكنولوجيا التي تؤثر على القيم الثقافية لدى العامل التي نخص منها قيمة العمل وقيمة الوقت، إذ ترتبط الأولى بالظروف المادية والمعنوية ونسبة الارتياح التي يتلقاها العمال عند القيام بمهامهم الموكلة لهم، في حين تتحدد الثانية (قيمة الوقت) بكيفية تسيير الوقت فيما يخدم مصالح المؤسسة ومصصلحة العامل باستثمار الوقت بشكل فعال.

ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيس للدراسة:

ما هو تأثير استخدام التكنولوجيا على القيم الثقافية للعامل داخل المؤسسة؟

ثانيا - تساؤلات الدراسة:

للإجابة على التساؤل الرئيس للدراسة يجب أن نجيب على التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- هل استخدام التكنولوجيا يزيد من قيمة العمل لدى العامل في المؤسسة؟
- 1-1 هل يزيد استخدام جهاز الحاسوب من قيمة العمل لدى العامل في المؤسسة؟
- 2-1 هل يزيد استخدام شبكة الانترنت من قيمة العمل لدى العامل في المؤسسة؟
- 2- كيف تؤثر استخدام التكنولوجيا في تسيير الوقت لدى العامل في المؤسسة؟
- 1-2 كيف يؤثر استخدام جهاز الحاسوب في تسيير الوقت لدى العامل؟
- 2-2 كيف يؤثر استخدام شبكة الانترنت في تسيير الوقت لدى العامل؟

ثالثا- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن عشوائيا، بل كان نتيجة لعدة أسباب نوجزها في النقاط الآتية:

1- أسباب ذاتية:

- محاولة إثراء المعلومات الخاصة حول الموضوع والإلمام بجميع مميزاته باعتبار أن التكنولوجيا أصبحت دعامة أساسية في تسيير المؤسسات الحديثة.

- الاهتمام الشخصي بموضوع استخدام التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية أكثر من غيره من المواضيع الأخرى ورغبي الشخصية في الاضطلاع ومعرفة تأثيره على العمال والمؤسسة بشكل عام.

2- أسباب موضوعية:

- من الأسباب العلمية التي دفعني لهذه الدراسة، أو اختياري لهذا الموضوع هي طبيعة التخصص :اعتبارها من البحوث الاجتماعية ، وذلك لإمكانية النزول بها إلى الميدان لتحقيق أهدافه والتأكد من صحة التساؤلات.

- محاولة إبراز الأهمية والدور الفعال الذي تلعبه التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية العمال داخل المؤسسات.

- نقص الدراسات العلمية التي تتناول هذا الموضوع على المستوى الوطني .

رابعا- أهمية و أهداف الدراسة:**1- أهمية الدراسة:**

إن أهمية أي بحث يتوقف على أهمية الظاهرة التي يتم دراستها، وعلى قيمتها العلمية، وما يمكن أن تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها، وما قد تمخض من حقائق يمكن الاستدلال بها في رسم السياسات والاستراتيجيات المناسبة.

تنطلق أهمية الدراسة من أهمية الموضوع المرتبط بالقيم الثقافية لدى العامل والتكنولوجيا في المؤسسة ، إذ تعد دراسة استخدام التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية للعاملين في المؤسسة من المواضيع الحديثة الدراسة على المؤسسة الجزائرية فالقيم الثقافية بالنسبة للعامل تعد محرك لإبراز الدور الهام الذي يقوم به على مستوى المؤسسة وكذا إنجاز الأعمال بأفضل السبل المتاحة .

وتعد التكنولوجيا الأداة الرئيسية لسير العمل داخل التنظيم ، التي تكمن أهميتها (جهاز الحاسوب ، شبكة الانترنت) في الدور الكبير الذي تلعبه في مساهمة ومواصلة العاملين لعملهم وزيادة الإنتاج بالنسبة للمؤسسة.

2- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- معرفة أثر التكنولوجيا واستخداماتها على القيم الثقافية لدى العاملين داخل المديرية العامة لاتصالات الجزائر.
- التعرف على تأثير جهاز الحاسوب وشبكة الانترنت في قيمة العمل لدى العامل.
- إبراز تأثير جهاز الحاسوب و شبكة الانترنت على تسيير الوقت لدى العامل في المؤسسة.
- محاولة منا التعرف على التكنولوجيا التي تستخدمها مؤسسة اتصالات الجزائر.

خامسا - تحديد مفاهيم الدراسة :

1- التكنولوجيا : إن أصل كلمة تكنولوجيا هي كلمة يونانية في الأصل وهي تتكون من مقطعين، المقطع الأول :

Techno ويعنى حرفة أو مهارة أو فن أما الثاني Logy : وتعنى علم أو دراسة . ومن هنا فإن كلمة تكنولوجيا تعنى علم الأداء أو علم التطبيق .¹ وقد عرفت الموسوعة الفلسفية السوفياتية التكنولوجيا بأنها " : مجموع الآلات والآليات والأنظمة ووسائل السيطرة والتجميع والتخزين ونقل الطاقة والمعلومات، كل تلك التي تخلق لأغراض الإنتاج والبحث والحرب.²

ويعرفها "غابريال " : التكنولوجيا هي مركبا أساسي من أنماط المعرفة ونقل العمليات الضرورية، من أجل تحويل عوامل الإنتاج إلى إنتاج جاهز، واستخدام تلك المعرفة أو توفير الخدمات، كما أنها أداة التنمية الاقتصادية، ولها قيمة فقط عند الذين لهم مقدرة على فهمها و الاستفادة منها.³

ويعرفها " Alfred hussell Wallace التكنولوجيا بأنها : كيف يؤدي الإنسان العمل؟ و غايتها سيطرة الإنسان على البيئة الطبيعية، ولكن الهدف الحقيقي منها هو أن يسيطر على البيئة الطبيعية، وأن يسيطر الإنسان على طبيعته الخاصة، أو بمعنى آخر يسيطر على قصوره في العمل.⁴

وهو تعريف عام لم يحدد نوع التكنولوجيا المقصودة، بل ركز على وظيفتها عامة، ولكنه وضح لنا غايتها الحقيقية كقوة يسيطر بها العامل على مكان عمله.

- التعريف الإجرائي : يتحدد المفهوم الإجرائي للتكنولوجيا في ضوء دراستنا كالتالي :

- تشير التكنولوجيا إلى مجموعة التجهيزات الالكترونية التي يستخدمها العمال الإداريين أثناء أدائهم لعملهم ليسيروا على الأعمال المنوطة بهم ولتحسين ظروف العمل ، ومن أجل تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بشكل عام وحفاظا على

¹ عبد الباسط محمد عبد الوهاب، استخدام تكنولوجيا الاتصال في الإنتاج الإذاعي والتلفزيون (دراسة تطبيقية ميدانية)، المكتب الجامعي الحديث، 2005، ص 82 .

² محمد الزعبي، التغيير الاجتماعي، دار الطليعة، القاهرة، 1998، ص 85.

³ عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي -النشأة والتطورات الحديثة، الإسكندرية، 1997، ص 285 .

⁴ يعقوب فهد العبيد، التكنولوجيا في العالم العربي "مجلة التنمية التكنولوجية"، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1989، ص 23.

بقائها واستمرارها في إطار الثوابت والقيم الثقافية للمجتمع المتمثلة في استخدام جهاز الحاسوب وتوظيف شبكة الانترنت في أعمالهم.

2- مفهوم القيم :

2-1- لغة: إن القيم من المفاهيم الجوهرية في جميع الميادين وهي تمس العلاقات الإنسانية بكافة صورها، لأنها ضرورة اجتماعية.

إن كلمة القيمة **valeur** مشتقة من الفعل اللاتيني **valus** بمعنى (أنا أقوى أو بصحة جيدة) وهذا يعني أن القيمة تحتوي على معنى الصلابة والمقاومة وبالتالي أخذت القيمة معاني متعددة في اللغة: وهي الاستقامة، القيام بالشيء، الاعتدال، الاستواء الاستقلال.¹

2-2- اصطلاحاً: في علم الاجتماع نجد بعض العلماء تجنب التعامل مع القيم، على اعتبار أن البحث فيها يتسم بالذاتية، و أنها بذلك تخرج عن نطاق الدراسة السوسولوجية، و لكن في الحقيقة بظهور الدراسة السوسولوجية " لتوماس و زانانكي " تحت عنوان " الفلاح البولندي " في أوروبا و أمريكا عام - 1918 - جاء استخدام مفهوم " القيمة"، و غيرت من نظرة علماء الاجتماع، الأمر الذي جعلها تشكل موضوعاً ذا أهمية في مجال الدراسات الاجتماعية، و أصبحت متغيراً ينبغي الاستناد إليه في تفسير الواقع الاجتماعي بمختلف مظاهره.²

و تجدر الإشارة إلى أن هناك اختلاف بين العلماء(علماء الاجتماع) في تعريفهم للقيم فيعرفها كلا من " ogbourne et nimkoff " إن القيم كالذوق مسألة شخصية لا تخضع للقياس لها خصائصها إنسانية، تتوقف على الاعتقاد لا بد أن تكن نسبية تختلف عن الشخص بالنسبة لحاجاته ورغباته وظروفه، القيم لا تتخذ مرتبة ثابتة جامدة لا تتغير بل ترتفع وتنخفض وتعلو

¹ علي أحمد الجمل، القيم و مناهج التاريخ الإسلامي، دراسة تربوية، عالم الكتب القاهرة، 1992، ص 17.

² محمد أحمد بيومي، المجتمع - الثقافة و الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1981، ص 65.

وتتبدل وترتبط والدرجات فيما بينها ، تبعا لظروف الفرد و أحواله ورغباته واهتماماته من حيث قوتها وإحاطتها وسهولة تحقيقها.¹

لقد ربط هذا التعريف لـ ogbourne et nimkoff القيم بالشخصية الإنسانية من حيث أنها يمكن أن تتغير حسب الظروف المحيطة بها.

ونجد "فولوسوم folsom " في دراسته للثقافة يولي اهتماما بالأنماط و القواعد العامة للتكامل

حيث يقول : "سوف ننظر للقيمة على أنها نمط أو موقف أو جانب من السلوك الإنساني أو مجتمع أو ثقافة أو بيئة طبيعية ، أو العلاقات المتبادلة التي تمارس من شخص أو أكثر ، كما لو كانت غاية في حد ذاتها ، إنها شيء يحاول الناس حمايتها و الاستزادة منه و الحصول عليه ، و يشعرون بالسعادة ظاهريا عندما ينجحون في ذلك"²

هذا التعريف الذي ربطه بالثقافة ، أكد على أنها ضرورة إنسانية، بل هي حتمية لا بد من تواجدها ، كما أكد على أن القيم مرتبطة بحياة الناس و بمحيطهم الاجتماعي و الطبيعي ،ونجد في تعريفه للقيم بعض التناقض حيث يؤكد أنها ضرورة من جهة ، وأنها تعطي سعادة زائفة من جهة أخرى.

3 – مفهوم الثقافة:

3-1 لغة :

يعبر عن الثقافة باللغة الإنجليزية (culture) وتعني الزراعة و الاستنبات أما أصل الكلمة فهو لاتيني ، وتعني الزراعة أو فعل الزراعة ، أما الأصل اللغوي لكلمة ثقافة في اللغة العربية ، فقد جاء من مصدر الفعل الثلاثي (ثقف) أي صار حاذقا.³

¹ فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، دارالنهضة العربية، القاهرة، 1980 ، ص 295.
² علي عبد الرزاق جلبي، علم الاجتماع الثقافي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص142.
³ إبراهيم صقر أبو عمشة، الثقافة والتغير الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص 11.

3-2 اصطلاحا:

الثقافة حسب تعريف "كلباتريك" للثقافة هي " كل ما صنعتته يد الإنسان وعقله من الأشياء ، ومن مظاهر في البيئة الاجتماعية، أي كل ما اخترعه الإنسان أو ما اكتشفته كان له دور في العملية الاجتماعية".¹

4- مفهوم القيم الثقافية :

4-1 اصطلاحا:

القيم الثقافية : هي مجموعة المبادئ المادية والروحية والاتجاهات والمعتقدات والتوجهات والافتراضات الأساسية التي تلبي حاجات الإنسان وتحكم تصرفاته، وتشكل الركائز لكل ما هو سائد بين الناس داخل المجتمع، فتمنح قيمة لموضوع ما وتلبها من موضوع آخر. تزين سلوكا ما وتحث الناس عليه ، وتشين سلوكا آخر وتمنع الناس منه.

فالقيم الثقافية صناعة إنسانية تراكمية تنمو في المجتمع وتتطور بحسب قوانين معينة ،داخلية وخارجية مرتبطة بالوعي الاجتماعي وأنواعه المتعددة .²

4-2التعريف الإجرائي للقيم الثقافية: يرتبط تعريف الإجرائي للقيم الثقافية _حسب دراستنا _ على مستوى المؤسسة

بقيمتي العمل والوقت ، فالأولى تتعلق بالظروف المادية والمعنوية للعامل والشعور بالرضى والارتياح التي تلتقها العمال عند قيامهم بمهامهم أما قيمة الوقت وهي كيفية تسيير الوقت فيما يخدم مصالح العمال والمؤسسة واستثمار الوقت بشكل فعال .

سادسا - الدراسات السابقة:

من المهم جدا لأي باحث اجتماعي أن يطلع على البحوث التي سبقت بحثه، لأن اطلاعه على ما سبق يجنبه التكرار ويمكنه من تفادي أخطاء الآخرين، وقد يسمح له ذلك بفهم موضوع بحثه أكثر واختيار الطرق والإجراءات المنهجية الملائمة لدراسته، فضلا عن أن هذه الدراسات تتضمن قوائم بالمراجع الهامة التي اعتمدت عليها، فتفيد الباحث في التعرف على الكثير من

¹ دلال ملحق إستيبية، التغيير الاجتماعي والثقافي، الجامعة الأردنية، الأردن ،ط2، 2008، ص228.

² صاحب المقال: الدكتور حسين الصديق، <http://albahth.ibda3.org/t323-topic> ، تم زيارته يوم 5/5/2014 على الساعة 30: 10.

مراجعته ومصادره لذلك حاولنا قدر الإمكان الحصول على دراسات سابقة أو مشابهاة لهذه الدراسة، وقد أسفر جهدنا هذا على الحصول على دراستين جزائريتين .

أ- الدراسة الأولى : وهي دراسة بعنوان " أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي " لـ "عادل غزالي" ، لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة وذلك سنة 2006-2007.

وتدور إشكالية الدراسة حول أثر القيم الاجتماعية داخل التنظيم الصناعي الجزائري ، والعوامل المؤثرة على هذه القيم حسب مراحل تطور التنظيم الصناعي، والقيم المشار إليها قيم احترام الوقت ، وكذا قيم العمل في المؤسسة، وقيم العمل الإداري وقيم أخرى ينظر لها حسب الأهمية ومنها المعاملة باحترام والتقدير وكذا قيم الولاء للمؤسسة.

وعلى ضوء ما ذكر صاغ الباحث إشكاليته في التساؤل التالي:

هل تؤثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي، وما طبيعة هذا التأثير؟ هل هو تأثير إيجابي أو تأثير سلبي؟

وتندرج تحت هذه التساؤلات تساؤلات أخرى فرعية وتتمحور حول الأسئلة التالية:

1- هل تؤثر القيم الاجتماعية على العمال والمشرفين الصناعيين داخل التنظيم مجال الدراسة؟

2- هل يشترك أعضاء التنظيم سواء على العمال أو مشرفين في نفس القيم؟

3- هل تضمن القيم الاجتماعية الاستقرار في العمل للعمال والمشرفين؟

وتهدف هذه الدراسة إلى:

1- معرفة أثر القيم الاجتماعية على المنظمة الصناعية.

2- إبراز طبيعة هذا التأثير الذي تحدثه القيم الاجتماعية سواء كانت هذه القيم إيجابية أم سلبية، وإن كان لها تأثير في تحقيق

أهداف التنظيم

3- معرفة ما إذا كان هناك اختلاف في القيم الاجتماعية بين المستويات التنظيمية المختلفة في التنظيم سواء بين الإداريين

والمشرفين وكذا العمال.

4- محاولة معرفة ما إذا كان النسق القيمي الغالب في التنظيم يحقق الاستقرار المهني أو العكس.

ولتحقيق هذه الأهداف فقد سارت الدراسة باعتمادها على المنهج الوصفي لأجل التقصي والبحث في إفرزات وأثر القيم

الاجتماعية على أعضاء التنظيم الصناعي.

أما بالنسبة نوع للعينة فقد غطت عينة عشوائية طبقية العدد نظرا لعدم التجانس والتباين في مجتمع الدراسة لوجود نسبة

عالية من العمال داخل مؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة بمدينة العلمة ولاية سطيف.

ومن أجل جمع البيانات استعان الباحث باستمارتي استبيان، إحداهما تخص المشرفين بالمؤسسة والثانية للعمال. أما بالنسبة

لاستمارة المشرفين شملت على سبع وعشرين سؤالاً .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن التنظيم الصناعي يتأثر بالقيم الاجتماعية للعاملين والمشرفين داخل المؤسسة، وهذا لا

يسمح من الإقرار بظهور بوادر جديدة يمكن للقيم الاجتماعية السلبية التسلسل منها.

وقد استفدنا من هذه الدراسة في تحديد المفاهيم الدراسة، حيث تناولت الدراسة موضوع أثر القيم الاجتماعية على التنظيم

الصناعي الذي هو أقرب لدراستنا في مجال التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية.

وتتشابه الإجراءات المنهجية لهذه الدراسة مع دراستنا، حيث يندرج كليهما ضمن الدراسات الوصفية، وقد استخدمتا

للوصول إلى النتائج استمارة استبيان بالإضافة إلى الوسائل الأخرى المساعدة على غرار المقابلة والملاحظة.

ب- الدراسة الثانية: وهي دراسة بعنوان " التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة

الخاصة الجزائرية" لـ "أعراب سعيدة" مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، التخصص تنمية الموارد البشرية، قسم علم

الاجتماع والديمقراطية، جامعة قسنطينة، للسنة الجامعية 2005-2006 .

وعلى العموم تناولت صاحبة الدراسة موضوع التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة، وتغيير التكنولوجيا لنظرة المورد البشري.

وقد طرحت الباحثة التساؤل الرئيسي التالي: إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا على تغيير أو تعديل في الممارسات والسلوكيات التي تعتبر نتاجا للقيم الثقافية والاقتصادية الراسخة لدى العامل داخل المؤسسة الجزائرية؟

لتحليل هذه الإشكالية صاغت الباحثة الأبعاد التالية:

هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى:

-تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة العمل؟

-تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة الوقت؟

-تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة التكوين والتدريب؟

-تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية زيادة تقسيم العمل والتخصص في الوظائف؟

-تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية بعد الآلة؟

ارتفاع نسبة وعي الموارد البشرية بأهمية تنافسية؟

وتهدف هذه الدراسة الى محاولة فهم أبعاد الظاهرة وتداعياتها الآنية والمستقبلية، وهي تتطلب دراسة طويلة المدى. وتعتبر هذه

المرحلة خطوة أولية في معرفة على الأقل التراث النظري وأبعاده العلمية والواقعية في المؤسسات الجزائرية.

كما يهدف البحث إلى إبراز الحتمية التكنولوجية وتحدياتها، واستبعاد عنصر الخيار كحل غير وارد في قاموس العلم والمعرفة، لأنها أصبحت من المعايير التي تقاس بها نسبة تطور المجتمعات.

ومن ثم نشمعي إلى إبراز أهمية اكتساب المعارف التكنولوجية الجديدة، التي تضفي بدورها قيما جديدة ومرنة للمورد البشري وتساعد في تنمية وعيه الدافع إلى إنجاز الأعمال بأفضل السبل المتاحة، وفي وقت زمني قياسي وبالشروط المناسبة.

استجلاء نمو وعي المورد البشري بالقيم الثقافية، التي حددت في قيمة العمل، الوقت، التكوين و التدريب، ومدى تطبيقها في المؤسسة الجزائرية.

كما تهدف إلى معرفة مدى اكتساب واستعمال المهارات الاقتصادية، كقيم مستحقة في ميدان العمل، التي حددت في: قيمة تقسيم العمل والتخصص الوظيفي وأبعاد الآلة والتنافسية، التي تعتبر من بين المقاييس والمبادئ الاقتصادية العصرية لنجاح المؤسسات خاصة الإنتاجية منها.

ولاختبار أبعاد الدراسة اختارت الباحثة أسلوب المسح الشامل لصغر حجم العينة ، بالإضافة إلى ذلك استعانت بأدوات البحث التالية: الملاحظة، واستمارة مقابلة بالنسبة لرؤساء الأقسام مكونة من ستة عشر (16) سؤالاً ، واستمارة الاستبيان التي تتكون من تسع وثلاثين (39) سؤالاً

أما النتائج الميدانية التي توصلت إليها الدراسة فهي إيجابية وهذا يعود إلى توفير الشروط المناسبة للموارد البشرية المحلية، سواء منها المالية أو الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية تؤدي إلى وعي تام بالقيم الثقافية والاقتصادية الصناعية الحديثة الواجب تنفيذها داخل المؤسسة .ومنه فإن الفرضية الرئيسية تحققت وبنسبة عالية.

تمت الاستفادة من هذه الدراسة في :

- تحديد موضوع الدراسة المتمثل في متغير القيم الثقافية وذلك من خلال تحديد أبعاده.

- كما ساهمت هذه الدراسة في بناء استمارة الدراسة وذلك بغض النظر عن الاختلاف في ميدان الدراسة.

وتتشابه الدراسة مع دراستنا في أنها تدرس التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والمتغير الثاني في دراستنا يدرس القيم الثقافية للعامل ، في حين إن الاختلاف الموجود بين الدراستين هو أن دراسة الباحثة تتحرى التغيير للقيم الثقافية والاقتصادية في المؤسسة ودراستنا تهتم بتأثير التكنولوجيا على القيم الثقافية للعامل في المؤسسة.

سابعاً - المدخل النظري للدراسة :**النظرية البنائية الوظيفية :**

ظهرت هذه النظريات كرد فعل للانتقادات التي وجهت إلى النظريات الكلاسيكية الخاصة بالإدارة والبيروقراطية، وكذلك نظريات البعد الواحد، ويبدأ هذا الاتجاه من افتراض مؤداه تشابك الظواهر التي تبدو منعزلة بعضها عن بعض، كما يدرس هذا الاتجاه حاجات الاستمرار في الوجود والتكيف عند كل الأنساق وتعين ميكانيزمات التنظيم الذاتي يستخدمها الإنسان لإشباع الحاجات.

وفيما يرى أصحاب الاتجاه الوظيفي، فإن النظم الاجتماعية مثل الكائنات الحية لها الاستمرار في الوجود والتكيف مع البيئة، كما أن بين أجزائها نمطا من الاتصال المتبادل والمنظمات كأنساق طبيعية تتكون من سلسلة مترابطة من العمليات، ويقوم المنظور الوظيفي على تحليل وتفسير السمات والعمليات الاجتماعية التي تميز المنظمات .

- سكوت : R . scott

يرى سكوت أن التنظيمات هي تجمعات أو أبنية قامت لتحقيق أهداف محددة، فالجانب الأول ينظر للتنظيم باعتباره أداة بلوغ الأهداف المحددة، ويعتبر جانب التنظيم مهتما وأن هذا الهدف يحدد بنائه، وينظر الجانب الثالث إلى التنظيم باعتباره نسقا اجتماعيا يصبح الحافظ عليه هدفا في حد ذاته .

- شيبستر بيرنارد : Chester Barnard

أوضح ريشتر بيرنارد وجود النسق التعاون، باعتباره مركب معقد فيزيقيا وبيولوجيا وشخصيا وسوسولوجيا، وهو ذو علاقة مميزة تبدو من خلال التعاون بين الأفراد وكل نظام أو نسق يكون تابعا للأنساق الكبرى التي يعتبر جزءا منها بالإضافة إلى أن كل نسق من هذه الأنساق الفرعية يتضمن بدوره نسقا تعاونيا داخليا

- فيليب سلزنيك Philip Selznich :

يرى سلزنيك أن حاجات المنظمة لا ينبغي إشباعها عن طريق الفعل الواعي للأفراد بل عن طريق النتائج الواقعة لأفعالهم، وهكذا تنشأ البدائل الوظيفية عندما لا نستطيع إشباع الحاجات بطريقة مقبولة ثقافيا ولذلك يعتمد سلزنيك على العمليات

اللاشخصية التي تعمل المنظمات من خلالها، ولا يعتمد على حوافز الفاعلين وعندما واجه مشاكل النصر لم يتجاهل حوافز المشتركين فيه، بل أشار إلى أن هذه الحوافز ستعكس دائما حاجات المنظمة.¹

- تالوك بارسون T. Parsons :

يعتبر بارسونز من أنصار النظرية البنائية الوظيفية، فمنذ منتصف الأربعينيات أسهم في دراسات التنظيم وقدم نموذجاً لحالة التوازن في التنظيمات، والتي نظر إليها على أنها أنساق وقد حلل بارسونز النسق التنظيمي من وجهة نظر نظامية ثقافية، وانطلق من القيم والطابع النظامي، فالقيم التنظيمية يجب أن تنسق مع قيم المجتمع، وهي التي تمنح أهداف التنظيم الشرعية، و في رأيه التنظيم يعتبر نسقاً اجتماعياً يتألف من مجموعة أنساق فرعية كالجماعات والأقسام والإدارات.²

وللأنساق الفرعية في المؤسسة دور هام في المحافظة على النسق العام أي المؤسسة، والتكنولوجيا كنسق فرعي يهدف إلى تنظيم الأدوار التي يقوم بها العمال، وهذا ما يؤثر على النسق الفرعي الآخر القيم الثقافية، وهذا التأثير بين الأنساق هو ما يعكس استمرارية المؤسسة في تحقيق الأهداف .

: خلاصة :

بعد ما تم تحديد الإطار المفاهيمي والنظري المتعلق بالدراسة والتي تعتبر من أهم الخطوات التي تراعي بدقة في أي بحث علمي

فهذه الإجراءات هي بمثابة الإطار العام الذي من خلاله تحدد بقية الخطوات المتبعة في البحث

¹ حسين عبد الحميد رشوان، علم الاجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، 2004، ص ص 99-101.

² نفس المرجع السابق، علم الاجتماع التنظيم، ص 101.

الفصل الثاني

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

أولا - مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

ثانيا - المنهج المستخدم في الدراسة

ثالثا - أدوات جمع البيانات

رابعا - مجتمع البحث

خامسا - الأساليب الإحصائية

- خلاصة.

تمهيد :

يعتبر الجانب النظري الأرضية التي ينطلق منها الباحث في دراسته إلا أن هذا الجانب وحده لا يكون له معنى إذا لم يدعم بالجانب التطبيقي ، وذلك للتوظيف والتأكد من المعطيات التي وردت في الفصل النظري، وإعطاء الدراسة جانبا كميًا وإحصائيًا أي تحويل المعطيات الكيفية إلى معطيات كمية التي بواسطتها يستطيع الباحث أن يجيب على تساؤلات الدراسة.

في هذا الفصل نتناول مجالات الدراسة و المنهج المعتمد وأدوات جمع البيانات التي استخدمت لجمع البيانات الميدانية ومجتمع البحث وأخيرا الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة الميدانية.

أولاً : مجالات الدراسة

1/ المجال المكاني: أجريت الدراسة على " المديرية العامة لاتصالات الجزائر " بورقلة وهي عبارة عن مؤسسة كبيرة والتي كانت قبل هذا تعرف بشركة "البريد والمواصلات" .

المديرية العامة لاتصالات الجزائر هي شركة محتكرة من طرف الدولة في ظل القطاع العام تحت اسم البريد والمواصلات، وكانت إدارة عمومية وفي نفس الوقت مؤسسة خدمات ذات صبغة تجارية، تقدم سلسلة من الخدمات في شكل تسيير وتطوير البريد والمواصلات ، ولم يكن هناك منافسة بالرغم من زيادة الطلب الداخلي، إلا أن الجزائر كانت تسيير نحو بدء خطة انفتاح السوق، ولكن إمكانية الدولة في تلك الفترة لم تتجاوب مع هذه الخطة بسبب الاعتماد على مصدر واحد إلا أنها باشرت بجدية عملية الخوصصة تدريجياً حيث تطلب ذلك فترة طويلة ومجهوداً واجهتها عراقيل كبيرة بعدما استطاعت المؤسسة الفصل بين البريد والمواصلات .

وبعد انقضاء ثلاث سنوات من (2000/08/05 إلى 2003/07/16) التي منحت للشركة من أجل التغيير أصبح للمؤسسة الحق في بيع الهواتف النقالة وقامت بذلك شركتي "نجمة" - أوريدو- حالياً و"جازي" كما تسعى لفتح المجال لبيع الأسهم بالإضافة إلى أنها قامت بإدخال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وصار التوجه المؤسسة لسوق ، وأصبح ههنا الوحيد هو تحقيق أكبر عائد من الربح عن طريق كسب رضا العميل والاعتماد على نظام معلوماتي داخلي وخارجي.

أما ما يخص عدد عمال بالمديرية العامة لاتصالات الجزائر الحالي بورقلة 50 عامل. وعدد العمال الموجود على مستوى الفروع 360.

2/ المجال الزمني: أجريت الدراسة في الموسم الجامعي 2013/2014 حيث بدأت الدراسة في (2014/04/05 إلى 2014/05/03) بزيارات إستطلاعية وإجراء بعض المقابلات غير المقتنة مع مدير المؤسسة وبعض رؤساء المصالح من أجل التعرف على مكان الدراسة ومحاولة الوصول إلى الأبعاد ومؤشرات التي تمكننا من بناء الاستمارة التي تم توزيعها يوم 2014/04/30 وتم إسترجاعها يوم 2014/05/03 وبعدها تم تفرغ المعطيات في جداول وتفسيرها واستخلاص النتائج.

3/ المجال البشري : من خلال استطلاعنا للمؤسسة اتصالات الجزائر ، تم إجراء الدراسة مع العمال الإداريين لفئة المعنية بالموضوع وهم عمال المؤسسة التي قدر عددهم بـ 50 عامل المتواجدين على مستوى المديرية العامة لمؤسسة اتصالات الجزائر.

ثانياً - المنهج المستخدم في الدراسة :

إن كل دراسة أو بحث علمي يقوم على منهج معين بواسطته يتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية دقيقة "المنهج هو ذلك الإجراء الذي يستخدم في بلوغ غاية محددة أو الوسيلة المحددة التي توصل إلى غاية معينة"¹ ، أما المنهج العلمي هو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهداف بحثه¹.

¹ محمد قاسم ، مدخل إلى مناهج البحث العلمي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ط م ، 1999 ، ص 6 .

انطلاقاً من موضوع الدراسة المتمثل في إستخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية لدى العاملين في المؤسسة، وهي دراسة ميدانية لاكتشاف وتحليل تأثير إستخدام التكنولوجيا على القيم الثقافية لدى العامل في المديرية العامة لاتصالات الجزائر بورقلة، اقتضت متابعة الجهة وتشخيص مؤشرات الدراسة واعتمادنا في ذلك على المنهج الوصفي الذي يعرف أنه الطريقة التي ترتبط بظاهرة معاصرة، بقصد وصفها وصفاً دقيقاً وتفسيرها تفسيراً علمياً²، ويعرف أيضاً أنه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أفراد أو وحدات أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تسببها وتفسيرها والكشف عن الجوانب التي تحكمها.³

ثالثاً - أدوات جمع البيانات:

لا يتمكن الباحث أو الدارس من الوصول إلى المعلومات المناسبة إلا عن طريق الاستعانة بأدوات لجمع البيانات حول الظاهرة المدروسة، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات التالية:

1- الملاحظة: نظراً لما لها من دور لا يمكن الاستغناء عنها، فهي تمكننا من التسجيل المباشر عقب وقوع السلوك، وتسير لنا الحصول على بيانات لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى⁴، وتعد الملاحظة خطوة أساسية من خطوات المنهج العلمي ومن أهم وسائل الباحث الأساسية لجمع وتحليل البيانات، وقد تمت الملاحظة على مستوى المؤسسة وهذا من خلال الزيارات الاستطلاعية التي قام بها الباحث، وتمت ملاحظة المكاتب التي يعمل فيها العمال والتكنولوجيا المتوفرة لديهم.

2- المقابلة: لقد تمت المقابلة في الدراسة الاستطلاعية مع المدير العام لمؤسسة اتصالات الجزائر ومسؤولي الأقسام بالمؤسسة لتحديد جوانب الدراسة والإحاطة ببعض المعلومات التي تساعد على تحليل البيانات المجمعة ومدى صدق البيانات المتحصل عليها في الاستبيان (ولقد تمت هذه المقابلة يوم: 05/04/2014، والمقابلة التي أجريت مع المسؤولين مقابلة غير مقننة تم طرح بعض الأسئلة العامة حول المؤسسة)، والمقابلة هي عملية تفاعل لفظي بين الباحث والمبحوث أو المبحوثين، في موقف مواجهة بهدف الحصول على بيانات أو معلومات تساعد الباحث على القيام ببحث علمي أو استخدامها في عمليات التوجيه أو التشخيص.⁵

¹ موريس أنحرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004، ص 98.

² محمد عبد الحليم منسي، مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية النفسية، دار المعرفة الجامعية القاهرة، 2004، ص 201.

³ بلقا سم سلاطونية، حسان الجبلاني: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص 198.

⁴ صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2003، ص 187.

⁵ عبد الله محمد عبد الرحمان - محمد علي البدوي، مناهج وطرق البحث العلمي الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص

3- الاستبيان: اعتمدنا في دراستنا هذه على الاستبيان كأداة أساسية الذي يستخدم لجمع البيانات، والحصول على حقائق أو معلومات أو بيانات مرتبطة بحالة معينة أو مشكلة، وهو مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض وبشكل يحقق الهدف أو الأهداف، يسعى إليها الباحث على ضوء الموضوع والمشكلة التي اختارها لبحثه¹. وقد تضمنت الاستمارة كما هي موضحة في الملحق رقم (01) 25سؤالا، موزع عبر محاورها كالتالي:

المحور الأول: اندرجت فيه أسئلة محددة ومغلقة من (1 إلى 5)، وتضمن بيانات شخصية، وذلك لوصف مجتمع الدراسة ومعرفة سماته وخصائصه حيث شملت: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، منصب العمل.

المحور الثاني: الخاص بالبيانات المتعلقة باستخدام التكنولوجيا وزيادة من قيمة العمل لدى العامل وتضمن الأسئلة من 6 إلى 18 سؤال) وهي أسئلة مغلقة ومفتوحة.

المحور الثالث: الخاص بالبيانات المتعلقة بتأثير التكنولوجيا وتسير الوقت، وتضمن الأسئلة من (19 إلى 25سؤال) وهي أسئلة مغلقة ومفتوحة.

ولقد مرت عملية إنجاز الاستمارة البحث المراحل التالية:

- 1 - قدمت أسئلة الاستمارة إلى المشرفة التي أبدت ملاحظات حولها، وبناء على توجيهاته وما أثير حولها من مناقشات شملت الشكل والمضمون تم تعديلها.
- 2 - تم عرض الاستمارة على أساتذة المحكمين من القسم.
- 3 - تم تعديل الاستمارة وفقا لملاحظة المحكمين، وقد تم تعديل السؤال رقم (09) من قبل أحد المحكمين من سؤال مغلق (هل يجهدك العمل بالحاسوب) إلى سؤال مغلق مفتوح (هل يجهدك العمل بالحاسوب- إذا كانت الإجابة بـ"لا" لماذا.....

وقد تم النزول إلى الميدان لتوزيع الاستمارة يوم 2014/04/30، وتم استرجاع الاستمارات بعد ثلاثة أيام من التوزيع وتم استرجاع 45 استمارة كاملة من 50 استمارة.

رابعا- مجتمع البحث:

يعرف مجتمع البحث حسب " مادلين قرافيت " grawitz " أنه: " مجموعة عناصر له خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي يجري عليها البحث أو التقصي"². تمثل مجتمع البحث الدراسة في العمال الإداريين

¹ محمود محمد الجراح: أصول البحث العلمي، ط1، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 149.

² موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط 2، الجزائر، دار القصة، 2006، ص 62.

بالمديرية العامة لاتصالات الجزائر بورقلة الذي بلغ عددهم 50 عامل . وانطلاقا من صغر حجم مجتمع البحث تم مسح الشامل لمجتمع البحث .

خامسا - الأساليب الإحصائية:

تستدعي الضرورة في بعض الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب الإحصائية لإيجاد حلول وإجابات عملية دقيقة،

ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات تم استخدام :

- استخدام التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على استجابات الأفراد المبحوثين عن جميع محار الدراسة.

التكرارات: هو تعداد كل الإجابات المتكررة لأسئلة الاستمارة وتلخيصها بالجداول وذلك عند عرض نتائج أفراد العينة على استبيان الدراسة¹.

النسبة المئوية: وهي الوسيلة الإحصائية التي اعتمدت عليها لتفسير نتائج الدراسة²، وتحسب كالتالي:

تكرارات العنصر (س) × 100

= النسبة المئوية للعنصر (س)

مجموع التكرارات

خلاصة:

بعد تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تدعم الجانب النظري ويساعد أيضا في فهم الجوانب المنهجية للدراسة والذي تناولنا فيه مجالات الدراسة والمنهج المستخدم وأوات جمع البيانات وكذلك مجتمع البحث وأخيرا الأساليب الإحصائية.

¹ - زيدان عبد الباقي : قواعد البحث الاجتماعي ، ط2 ، دار النهضة العربية، 1974، ص109.

² - عبد الباسط محسن محمد الحسن: أصول البحث الاجتماعي، القاهرة، المكتبة الإنجلو مصرية، 1991، ص207.

الفصل الثالث

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد

أولاً- عرض وتحليل بيانات الدراسة

ثانياً- عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ثالثاً- الاستنتاج العام

رابعاً- الاقتراحات

الخاتمة

تمهيد :

بعد عرض الإجراءات المنهجية للدراسة في الفصل السابق واستكمالاً لخطوات هذه الدراسة يتم في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات، وتفسير التساؤلات من أجل التوصل إلى النتيجة العامة.

أولاً- عرض وتحليل بيانات الدراسة.

1 - عرض وتحليل البيانات الشخصية:

-الجدول رقم (01) يوضح جنس مجتمع البحث.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
53.34 %	24	ذكر
46.66 %	21	أنثى
100 %	45	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن نسبة الذكور تقدر بـ 53.43 % أما نسبة الإناث فبلغت 46.66 % فنسب الجنسين متقاربة، ويعود السبب إلى كون المرأة في الجزائر اكتسحت ميدان الشغل في السنوات الأخيرة، خصوصاً وأنها فرضت نفسها في العديد من المجالات، إضافة إلى كون العمل المكتبي في المؤسسات من الوظائف التي تجذبها الإناث مقارنة بالأعمال الأخرى.

- الجدول رقم (02) يبين سن مجتمع البحث.

النسبة المئوية	التكرار	السن
33.34 %	15	[20 - 29]
44.44 %	20	[30 - 39]
11.11 %	05	[40 - 49]
11.11 %	05	[50 فما فوق]
100 %	45	المجموع

يعد تحديد السن من أهم محددات خصائص المبحوثين ، وذلك راجع إلى أن كل مرحلة عمرية لها اهتمامات وحاجات محددة، وانطلاقاً من الجدول رقم (02) نلاحظ أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 سنة يحتلون أكبر نسبة، والمقدرة بـ 44.44% وهذا ما أكدته 20 مستجوب، ويمكن تفسير ذلك أن هذه المرحلة هي مرحلة العطاء وبذل الجهود، بينما يأتي في المرتبة الثانية الفئة ما بين 20 و 29 سنة وذلك بنسبة 33.34% ، وتضم طاقة شبابية تستوعب العمل في المؤسسة، في حين يتساوى الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 40 و 49 سنة والأفراد الذين يبلغون 50 سنة فما فوق بنسبة 11.11% ، وهؤلاء الأفراد هم الذين يتحملون المسؤوليات ولديهم أقدمية وخبرة في العمل.

- الجدول رقم (03) يبين المستوى التعليمي لمجتمع البحث.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
64.45 %	29	جامعي
35.55 %	16	ثانوي
00 %	00	متوسط
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هناك اختلاف في المستوى التعليمي لمجتمع البحث، إذ يتوزع حسب المستوى التعليمي إلى ثلاث مستويات ، يحتل فيها الجامعيون المرتبة الأولى بنسبة 64.45% وهذه النسبة ترجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة المدروسة ، فهي تعتمد على الإطارات في تسيير شؤونها ، بينما قدرت نسبة ذي المستوى الثانوي بـ 35.55% وهي نسبة كبيرة نوعاً ما بالنسبة لمؤسسة التي تستوعب عمال لديهم خبرة في العمل، أما بالنسبة للمستوى المتوسط فهو معدوم في المؤسسة وذلك لطبيعة المؤسسة الذي يتطلب كفاءات علمية وعمال ذوي شهادات.

- الجدول رقم (04) يبين الأقدمية في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
33.34 %	15	أقل من 05 سنوات
26.66 %	12	[5 - 9]
17.77 %	08	[10 - 14]
8.88 %	04	[15 - 19]
4.44 %	02	[20 - 24]
8.88 %	04	[25 فأكثر]
100 %	45	المجموع

إن الأقدمية في العمل تكسب الفرد خبرة في سيرورة أداء الأعمال، تعود على العامل والمؤسسة بفوائد للتقدم نحو الأحسن، ويبين الجدول أعلاه توزيع الباحثين تبعاً لأقدميتهم في العمل، حيث عادت أعلى نسبة فيه للعاملين ذوي أقدمية (الأقل من 5 سنوات) والتي قدرت بـ 33.34 % ، ويأتي في المرتبة الثانية العاملون ذوي الأقدمية من (5-9) سنوات بنسبة 26.66%، وفي المرتبة الثالثة العاملون ذو الأقدمية من (10-14) سنة ، وفي المرتبة الرابعة يتقاسم ذوي الأقدمية من (15-20) و 25 فما فوق، وفي المرتبة الأخيرة العمال ذوي الخبرة من (20-24) ، ومن الملاحظ أن العمال الذين أقدميتهم من 9 فأقل هم الأكثر نسبة .

- الجدول رقم (05) يبين المنصب الذي يشغله العامل.

النسبة المئوية	التكرار	المنصب الذي تشغله
8.88 %	04	رئيس قسم
22.22 %	10	رئيس مصلحة
60 %	27	عون إداري
8.88 %	04	متعاقد
100 %	45	المجموع

من خلال قراءة الأرقام المسجلة في الجدول يتبين أن الأعوان الإداريين هم أكثر المبحوثين، حيث سجلت نسبة هؤلاء 60% وهي أعلى نسبة في الجدول، ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل التي تتطلب عددا كبيرا من الأعوان الإداريين، لإنجاز المهام الإدارية المختلفة للمؤسسة، كما يلاحظ أن نسبة رؤساء المصالح بلغت 22.22 % وبتكرار مقدر بـ 10، نظرا لكون هذه الفئة موصولة بالتكنولوجيا الحديثة نظرا لمكانتها في المؤسسة، أما المراتب الأخيرة فهي لكل من المتعاقدين الذين هم قلة في المؤسسة ، ورؤساء المصالح لكون هذا المنصب محدود في المؤسسة حيث يتولى عملية التسيير وتنظيم العمل.

في حين صرح بعض أفراد مجتمع البحث أن الوظائف التي يشغلونها خاصة الأعوان الإداريين لا تتناسب مع الشهادات العلمية

لهم.

2 - عرض وتحليل البيانات الخاصة بالمحور الثاني: استخدام التكنولوجيا يزيد من قيمة العمل لدى العامل في المؤسسة.

2- 1 استخدام جهاز الحاسوب يزيد من قيمة العمل لدى العامل في المؤسسة .

- الجدول رقم (06) يوضح إستخدام جهاز الحاسوب في العمل لدى العامل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
88.89 %	40	نعم
11.11 %	05	لا
100 %	45	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الباحثين أجابوا بنعم بنسبة 88.89 % بأنهم يستخدمون جهاز الحاسوب وبالنسبة للذين أجابوا بلا بنسبة 11.11 % ، و يعود الاستخدام الواسع لجهاز الحاسوب من قبل العمال في المؤسسة إلى إدماج المؤسسة للحاسوب ، والاعتماد الكبير على هذه التوثيق في أداء الأعمال .

- الجدول رقم (07) يوضح درجة تحكم العمال في جهاز الحاسوب.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
60 %	27	جيدة
40 %	18	متوسطة
00 %	00	ضعيفة
100 %	45	المجموع

إن التحكم في استخدام جهاز الحاسوب يعكس قوة أو ضعف استخدامه، ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن الذين يتحكمون في الحاسوب بصفة جيدة بنسبة 60 % أي 27 مفردة من مجتمع البحث ، بينما يتحكم 18 مفردة بنسبة 40 % بصفة متوسطة ، بينما يعدم الباحثين الذين يتحكمون بالحاسوب بصفة ضعيفة، ومن الملاحظ أن نسب الذين يتحكمون بالجهاز بصفة جيدة ومتوسطة متقاربة، وهذا ما يعكس الاستخدام الواسع لجهاز الحاسوب من طرف العمال في المؤسسة.

- الجدول رقم (08) يوضح مناسبة ظروف العمل بالمؤسسة للقيام بالمهام لدى العامل.

		النسبة	التكرار	البدائل	
		75.56 %	34	نعم	
النسبة %	ك	في حالة الإجابة ب لا هل يعود ذلك إلى	24.44 %	11	لا
71.42 %	10	نقص التجهيزات			
28.57 %	04	قلة المتخصصين			
100 %	14		100 %	45	المجموع

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن معظم أفراد مجتمع البحث، يبدون ارتياحا واضحا لظروف العمل أي بنسبة 75.56 % وهذا ما لوحظ ميدانيا من خلال توفر أجهزة الحاسوب على مستوى جميع المكاتب الموجودة في المؤسسة أما بالنسبة للمجيبين بلا بنسبة 24.44 % حيث أرجع 10 مبحوثين بنسبة 71.42 % تراجع ظروف العمل إلى نقص التجهيزات وهذا راجع على حسبهم إلى نقص أو انعدام صيانة الأجهزة ، وبنسبة 28.57 % قلة المتخصصين.

- الجدول رقم (09) يبين الإجهاد بالعمل على الحاسوب عند العامل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
55.56 %	25	نعم
44.44 %	20	لا
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المجيبين بنعم بنسبة 55.56 % أكثر من المجيبين بـ لا بنسبة 44.44 % ويعود الإجهاد بالعمل على جهاز الحاسوب إلى المدة التي يقضيها معظم العاملين في المكتب وراء الجهاز وإلى الظروف الفيزيائية المحيطة بهم ويؤدي بهم إلى نقص التركيز أو عدم التحم الجيد في بعض الأحيان بالجهاز، أما المجيبين بلا فمعظمهم يرجعون السبب إلى قلة الأعمال الموكلة إليهم على حسب قولهم.

- الجدول رقم (10) يوضح الشعور بالارتياح للعامل باستخدام الحاسوب عند أداء المهام.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
82.23 %	37	نعم
17.77 %	08	لا
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يشعرون بالارتياح عند استخدامهم للحاسوب أثناء أدائهم لمهامهم وهذا من خلال النسب المتحصل عليها حيث أجاب 82.23 % من المبحوثين بنعم، وبنسبة 17.77 % أجابوا بـ لا، وهذا الارتياح الموجود بين العمال بنسب كبيرة لاستعمالهم لجهاز الحاسوب هو أن العمل على الجهاز يجنبهم العمل اليدوي أو الكتابي ويساعد في ربح الوقت والسير الجدد للعمل هذا من الناحية التنظيمية، أما الناحية المعنوية حيث يعمل على الجهاز على الرفع من الروح المعنوية، وهذا لاكتسابهم نوع من التكنولوجيا الحديثة التي تعمل تحت إمرتهم.

- الجدول رقم (11) يوضح إستخدام الحاسوب وخلقه لحب العمل لدى العامل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
77.76 %	35	نعم
22.22 %	10	لا
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال النسب المجدولة في الجدول أن الجيبين ب نعم بلغت نسبتهم 77.76 % وهي النسبة الغالبة وهذا ما يعكس ما ذكر في الجدول السابق عن الارتياح فمع ازدياد استعمال الجهاز يعطي العامل أهمية أكبر للعمل الذي يقوم به ، والاهتمام والحب للعمل يعمل على رفع قيمة العمل للعامل .

- الجدول رقم(12) يبين إستخدام الحاسوب والشعور بالرضى للوضع المهني لدى العامل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
80 %	36	نعم
20 %	09	لا
100 %	45	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد مجتمع البحث راضين عن وضعهم المهني، أي راضين عن المهام الموكلة إليهم ، حيث أن نسبة 80 % من المبحوثين يشعرون بالرضى للوضع المهني باستخدامهم للحاسوب ،وبيانات الجدول جاءت لتؤكد بيانات الجدول 08 حيث ترتبط ارتباطا وثيقا مناسبة ظروف العمل بالرضى للوضع المهني .

- السؤال رقم(13) : جهاز الحاسوب يزيد من قيمة العمل لدى العامل.

من خلال ما صرح به معظم المبحوثين في الاستمارة على هذا السؤال فإن قيمة العمل لدى العمال تزيد عند استخدامهم لجهاز الحاسوب وهذا ما التمسناه في الجداول السابقة من الشعور بالارتياح و الرضى للوضع المهني .

2-2 استخدام شبكة الانترنت وزيادة قيمة العمل لدى العامل.

- الجدول رقم (13) يوضح مدى استخدام العامل شبكة الانترنت في العمل.

النسبة	التكرار	استخدامات شبكة الانترنت في حال الإجابة بنعم	النسبة	ك	البدائل
% 50	15	الحصول على معلومات	% 73.34	30	نعم
% 46.67	14	نقل الملفات			
%3.33	01	المحادثة			
% 00	00	الترفيه			
% 100	30	المجموع			
النسبة	ك	في حالة الإجابة ب لا لماذا لم تستخدم	النسبة	ك	البدائل
% 00	00	أنها غير مفيدة	% 33.33	15	لا
% 20	03	استخدامها مضيعة للوقت			
% 80	12	غير متاحة لك			
% 00	00	لا تحسن استخدامها			
% 100	15	المجموع	% 100	45	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب المبحوثين يستخدمون شبكة الانترنت أي 30 مفردة بنسبة 73.34 % حيث تعد شبكة الإنترنت وسيلة اتصال ونقل المعلومات بزغت حديثاً، وانتشر استخدامها بصورة مدهلة في السنوات الأخيرة بسبب طبيعتها الديناميكية، ومن خلال الجدول نلاحظ أن المجيبين بالإيجاب يرجعون استخدام الشبكة إلى الحصول على معلومات بنسبة 33.34 %، و 31.11 % لنقل الملفات المتعلقة بالعمل، ذلك أن الإنترنت تعتبر أكبر مزود للمعلومات إضافة إلى أنها دائرة معارف عملاقة، و مفردة واحدة تستعمل شبكة الانترنت للمحادثة.

في حين أن المجيبين بـ لا فإن أغلبهم يرجعون السبب إلى أن الشبكة غير متاحة لهم بنسبة 26.66 % ، وبنسبة 6.66 % يظنون أن استخدامها مضيعة للوقت ، من الملاحظ أن شبكة الانترنت على مستوى المؤسسة تغطي نسبة كبيرة واستعمالها يشمل أغلب العمال لطبيعة العمل بالمؤسسة.

- الجدول رقم (14) يوضح إستخدام الانترنت عند العامل وتحسين النظرة تجاه العمل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
73.34 %	33	نعم
26.66 %	12	لا
100 %	45	المجموع

من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 73.34 % من المبحوثين يرون أن استخدامهم لشبكة الانترنت حسنت من نظرهم للعمل، وهذا راجع إلى السرعة في استلام الملفات وإدخال معلومات جديدة على مستوى المؤسسة واكتشاف أخرى على المستوى الشخصي ، في حين أن نسبة 26.66 % من المبحوثين أجابوا بـ لا وهذا راجع إلى عدم استخدام أو عدم توفرها في جهاز المبحوث، فشبكة الانترنت كعامل مادي يستمد منه المعلومات اللازمة لتسيير العمل وإعطاء صبغة جوهرية للمجهود الذي يقوم به على المستوى الشخصي .

- الجدول رقم (15) يوضح إستخدام شبكة الانترنت وحب العمل لدى العامل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
64.45 %	29	نعم
35.55 %	16	لا
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(16) أن المجيبين بنعم بنسبة 64.45 % أي 29 مفردة ، وبنسبة 35.55 % أجابوا بـ لا ومن الواضح أن شبكة الانترنت وبما فيها من مزايا تحدم العامل وتجعله يحب عمله و يعطي قدر كبير من الاهتمام للعمل، وأن هذا الجانب المادي في العمل يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة قيمة العمل .

- الجدول رقم (16) يوضح إستخدام شبكة الانترنت والشعور بالارتياح أثناء أداء المهام.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
86.67 %	39	نعم
13.33 %	06	لا
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين الذين أجابوا بنعم يشعرون بالارتياح أثناء أداءهم مهامهم عند استخدامهم لشبكة الانترنت بنسبة كبيرة والتي قدرت بـ 86.67 % بينما بلغت نسبة المبحوثين المحييين بـ لا والتي قدرت نسبتهم بـ 13.33 %، وهذا الشعور بالارتياح لدى العمال يعود على سرعة شبكة الانترنت في نقل المعلومات والملفات وتسهيل طريقة معالجتها وكل هذه العمليات تخلق جوا من الشعور بالارتياح تجاه العمل والاستعداد لتقديم أفضل الجهود الممكنة من طرف العمال.

- الجدول رقم (17) يبين إستخدام شبكة الانترنت والشعور بالرضى للوضع المهني للعامل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
73.34 %	33	نعم
26.66 %	12	لا
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 33 مفردة من مجتمع البحث أي بنسبة 73.34 % من المحييون بنعم ، في حين أن نسبة 26.66 % محييون بـ لا ، ويرجع هذا الرضى عن الوضع المهني في ظل استخدامهم لشبكة الانترنت إلى مناسبة المؤهلات مع ظروف العمل ، فشبكة الانترنت ترفع من المؤهلات الشخصية للعامل من خلال عملية أخذ وعطاء تعمل على شعور العامل بالرضى عن ضعه المهني.

3 - عرض وتحليل البيانات الخاصة بالمحور الثالث: كيف تؤثر استخدام التكنولوجيا في تسيير الوقت لدى العامل في المؤسسة.

3-1 تأثير جهاز الحاسوب في تسيير الوقت لدى العامل.

- الجدول رقم (18) يوضح مساعدة جهاز الحاسوب للعامل لأداء المهام بأسرع وقت .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
88.89 %	40	نعم
11.11 %	05	لا
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه النسبة الغالبة للمبحوثين يرون أن جهاز الحاسوب يساعدهم بأداء مهامهم بأسرع وقت أي بنسبة 88.89 % ونسبة 11.11 % أجابوا ب لا، ومن الواضح أن معظم العمال يقرون بأن جهاز الحاسوب يساعد العامل في إتمام الأعمال الموكلة إليهم فمعظم العمال ذوي خبرة أو ذوي الاختصاص يساعدهم الحاسوب بنسبة عالية ، أما بالنسبة للعمال الذين لا يساعدهم الجهاز وهذا راجع لنقص الخبرة.

- الجدول رقم (19) يوضح مدى توفير العمل على الحاسوب مزيدا من أوقات الفراغ.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
64.45 %	29	نعم
35.55 %	16	لا
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(20) أن نسبة 64.45 % من المبحوثين يرون أن العمل على جهاز الحاسوب يوفر مزيدا من أوقات الفراغ، وهذا راجع إلى السرعة التي يكسبها الحاسوب في أداء المهام فيفرغ العمال من الأعمال بشكل أسرع ويوفر لهم وقت فراغ يمكن أن يستغل في أعمال أخرى،، بينما بلغت نسبة 35.55 % من المبحوثين الذين أجابوا ب لا .

ويقوم بعض أفراد العينة على حسب ما ورد منهم في حال توفير الحاسوب لأوقات الفراغ في التحدث مع الأصدقاء عبر الهاتف أو زملاء العمل ، ومساعدة الزملاء في إكمال العمل ومعالجة الملفات العالقة.

السؤال المفتوح رقم (21) يوضح إستخدام الحاسوب وإنجاز العمل في الوقت المحدد.

كانت معظم إجابات المبحوثين على هذا السؤال بالإيجاب أي أن استخدام الحاسوب يسمح بإنجاز العمل في الوقت المحدد وهذا ما يدل أن الحاسوب يرفع من قيمة الوقت لدى العامل ويعطيه مزيداً من أوقات الفراغ التي يمكن استغلالها في أعمال مفيدة للعامل بصفة شخصية أو للمؤسسة بصفة عامة.

2-3 تأثير استخدام شبكة الانترنت في تسيير الوقت لدى العامل.

- الجدول رقم(20) مساعدة شبكة الانترنت على القيام بالمهام بأسرع وقت.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
75.56 %	34	نعم
24.44 %	11	لا
100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن أكبر نسبة كانت للمجيبين "بنعم" بنسبة 75.56 % بينما نسبة المجيبين "بلا" بنسبة 24.44 % وهذا راجع إلى قدرة شبكة الانترنت في القيام بأعمال بسرعة فائقة كنقل المعلومات والملفات وقدرة العامل في التحكم في هذه التقنية التي تؤهله لتوفير أكبر قدر ممكن من الوقت وقيامه بأعماله بأسرع وقت.

- الجدول رقم(21) يبين مدى توفير شبكة الانترنت مزيدا من أوقات الفراغ.

النسبة %	ك	في حال الإجابة بـ نعم كيف يتم قضاء هذه الأوقات	النسبة %	ك	البدائل
36 %	09	البحث عن معلومات في مجال العمل	55.56 %	25	نعم
52 %	13	إنجاز أعمال إضافية			
12 %	03	الترفيه			
100 %	25	المجموع	44.44 %	20	لا
			100 %	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المجيبين بنعم بلغت 55.56 % أي 25 مفردة، وجاءت الإجابات المبحوثين الذين يبحثون باستعمال شبكة الانترنت عن معلومات في مجال العمل بنسبة 36 % وإنجاز الأعمال الإضافية بنسبة 52 %، والترفيه بنسبة 12 %، ومن الواضح أن أغلب العمال الذين توفر لهم شبكة الانترنت وقت فراغ يستغلونه في مجال العمل وهذا لقيمة العمل النسبة لهم، أما المجيبون بلا فهم يرون أن شبكة الانترنت لا توفر أوقات فراغ لهم.

- الجدول رقم(22) يوضح توقف العمل إثر انقطاع شبكة الانترنت عند العامل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
24.45 %	11	نعم
75.55 %	34	لا
100 %	45	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين لا يتوقف عملهم بانقطاع شبكة الانترنت وقد بلغت نسبتهم بـ 75.55 % ، أما نسبة المحييين بنعم أي العمل ينقطع بانقطاع الانترنت فقد بلغت نسبتهم 24.45 % ، وعدم توقف معظم العمال أنهم يعتمدون على العمل اليدوي أو الكتابي ، أو أنهم يقومون بأعمال إضافية كترتيب الملفات أو الأوراق على مستوى المكتب، وهذا يدل على الاهتمام بقيمة الوقت والاستفادة من كل أوقات العمل مهما كانت الظروف . وفي حالة توقف العمل بسبب انقطاع شبكة الانترنت يقوم بعض العمال إما بانتظار عودة الشبكة أو إعادة ترتيب الملفات ودراسة الملفات الجديدة وهذا ما جاء في إجابات المبحوثين الذين يتوقف عملهم بانقطاع الانترنت.

السؤال المفتوح رقم (25): استخدامك للتكنولوجيا (الحاسوب ، شبكة الانترنت) ساهم في تسخير الوقت في عملك.

من خلال الاطلاع على معظم إجابات المبحوثين فإن أغلب الإجابات كانت بنعم ،فالتكنولوجيا الحاسوب والانترنت ساهمت بشكل كبير في إعطاء قيمة أكبر للوقت وكيفية التعامل بشكل أفضل مع أوقات الفراغ التي توفرها التكنولوجيا لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المطلع إليها من خلال تسخير أوقات العمل .

ثانيا - عرض و مناقشة نتائج الدراسة.

1- مناقشة نتائج التساؤل الأول:

استخدام التكنولوجيا يزيد من قيمة العمل لدى العامل في المؤسسة

من خلال مناقشة وتحليل الجداول الإحصائية المتعلقة باستخدام التكنولوجيا وزيادة قيمة العمل لدى العامل في المؤسسة توصلت نتائج الدراسة إلى أن أغلب الباحثين في المديرية العامة لاتصالات الجزائر يستعملون التكنولوجيا أي جهاز الحاسوب وشبكة الانترنت، فجهاز الحاسوب يستخدم بنسبة 88.89 % ، أما بالنسبة لشبكة الانترنت بنسبة 73.34 % وهذا ما يوضح الاعتماد الكبير على التكنولوجيا في أداء الأعمال، أما بالنسبة إلى درجة تحكم الباحثين في جهاز الحاسوب ، فقد تجاوزت نسبة 60 % للعمال الذين يتحكمون بالجهاز بدرجة جيدة ، وبنسبة 40 % بدرجة متوسطة وهذا ما يعكس الاستعمال الواسع للجهاز بالمؤسسة، أما بالنسبة لمناسبة ظروف العمل بالمؤسسة للقيام بالمهام فكانت أغلبية إجابات الباحثين أن ظروف العمل مناسبة وهذا لتوفير التجهيزات اللازمة لأداء المهام، أما بالنسبة لوجهة نظر العمال حول الإجهاد في العمل عند استخدامهم للحاسوب، فكانت أغلبية الإجابات أي 55.56 % يرون أن جهاز الحاسوب يسبب لهم الإجهاد وهذا راجع إلى الساعات الطويلة التي يقضونها وراء المكتب، أما بالنسبة لشعور العمال بالارتياح لاستخدامهم الحاسوب عند أداء المهام، فمعظم الباحثين يشعرون بالارتياح بنسبة 86.67 % وهذا راجع إلى أن استخدام الحاسوب يجنبهم العمل اليدوي أو الكتابي ويساعد في ربح الوقت، أما تأثير استخدام الحاسوب عند العمال وخلقه لحب العمل لديهم ، فكانت إجابات أغلب الباحثين أي بنسبة 77.76 % ويعطي جهاز الحاسوب اهتمام وحب أكبر للعمل الذي يقوم به، وبالنسبة لاستخدام العامل لجهاز الحاسوب والشعور بالرضى للوضع المهني فإن غالبية الباحثين يشعرون بالرضى لوضعهم المهني وهذا مرتبط بظروف العمل المتمثلة في توفر التجهيزات والظروف المناسبة للعمال أي بنسبة 80 % من مجتمع البحث، أما بالنسبة لنظرة العمال اتجاه العمل باستخدام شبكة الانترنت ارتفعت وتحسنت، فشبكة الانترنت تعمل على رفع الروح المعنوية لدى العامل، أما عن الشعور العمال بالارتياح أثناء أداء مهامهم لاستخدامهم شبكة الانترنت فكانت غالبية مجتمع البحث تشعر بالارتياح، ويعود سبب ذلك إلى أن الانترنت لها سرعة فائقة في نقل الملفات ومعالجتها، أما عن ما عبر عنه الباحثين فيما يعكس الشعور بالرضى عن الوضع المهني بنسبة قدرت بـ 75.34 % عند استخدامهم لشبكة الانترنت وهذا لتناسب المؤهلات الفنية للعمال مع ظروف العمل الملائمة ، ومنه نستنتج أن استخدام العامل للتكنولوجيا (جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت) يزيد من قيمة العمل لديه وهذا ما توافق مع ما جاء في تحليل الجداول حيث تعمل التكنولوجيا من رفع قيمة العمل، ويتحقق ذلك في ظل ظروف عمل مادية ومعنوية جيدة، وأن استخدام العامل للحاسوب وشبكة الانترنت يعمل على الشعور بالارتياح و الرضى عن ظروف العمل.

2- مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

تأثير التكنولوجيا في تسيير الوقت لدى العامل في المؤسسة

من خلال مناقشة وتحليل الجداول الإحصائية المتعلقة بتأثير التكنولوجيا (جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت) في تسيير الوقت لدى العامل في المؤسسة، توصلت الدراسة إلى أن معظم المبحوثين اتفقوا على أن جهاز الحاسوب وشبكة الانترنت يساعد في أداء المهام بأسرع وقت وذلك بنسبة 88.89% بالنسبة لجهاز الحاسوب، وبنسبة 75.56% بالنسبة لشبكة الانترنت فمعظم العمال يقرون أن جهاز الحاسوب يساعد العامل في إنجاز أعماله بأسرع وقت وهذا راجع لقدرة الجهاز القيام بعدة عمليات في وقت واحد وريح الوقت وقدرة تحكم العمال الجيدة بالجهاز، أما بالنسبة لتوفير العمل على الحاسوب مزيدا من أوقات الفراغ فنسبة 64.45% من المبحوثين يوفر لهم الجهاز أوقات فراغ، فهو يقدم سرعة في أداء المهام فيعطي للعامل هامش كبير من وقت الفراغ يقضيه أغلب المبحوثين على حسب ما صرحوا به في إنجاز أعمال إضافية، أما بالنسبة لشبكة الانترنت وتوفيرها لأوقات الفراغ فنسبة 55.55% أجابوا بأن شبكة الانترنت توفر لهم أوقات الفراغ، ويقضي العمال هذا الوقت في البحث عن معلومات في مجال العمل وهذا بالاطلاع على الموقع الإلكتروني للمؤسسة لمعرفة الجديد أو إنجاز أعمال إضافية، أما بالنسبة لانقطاع شبكة الانترنت وتوقف العمل، فان أغلب أفراد العينة لا يتوقف عملهم أي بنسبة 75.55% وهذا ما يؤكد لجوءهم للعمل اليدوي أو الكتابي، وفي الأخير يمكن أن نستنتج أن التكنولوجيا (جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت) تؤثر بشكل كبير في تسيير الوقت لدى العامل في المؤسسة. وهذا ما تعارض مع دراسة أعراب سعيدة 2006 في توفير التكنولوجيا أوقات الفراغ حيث أن نية العمال الذين لا توفر لهم التكنولوجيا أوقات الفراغ بنسبة 85% وبالنسبة للذين توفر لهم الوقت أحيانا هم عمال صيانة الأجهزة.

ثالثا- الاستنتاج العام :

من خلال تطرقنا لموضوع إستخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية لدى العاملين في المديرية العامة لاتصالات الجزائر بورقلة.

توصلنا إلى أن هناك استخدام واسع للتكنولوجيا (جهاز الحاسوب وشبكة الانترنت على حد سواء) من طرف العمال في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة يزيد من قيمة العمل لدى العمال ،فأغلب إجابات المبحوثين تجاه الأسئلة الموجهة إليهم كانت إيجابية وهذا بالنسبة للشعور بالارتياح أثناء أداء المهام و الرضى اتجاه ظروف العمل.

كما أن التكنولوجيا تساهم في تسيير الوقت لدى العامل في المؤسسة، من خلال المساعدة في إنجاز الأعمال بصفة سريعة ومنتظمة، وتوفر للعامل مزيدا من أوقات الفراغ التي يستغلها فيما يخدم مصالح العامل ومصالح المؤسسة بشكل عام، وكذا استغلال العمال لأوقات الفراغ بشكل فعال .

رابعاً- الاقتراحات:

بعد البحث الذي قمنا به في المديرية العامة لاتصالات الجزائر يمكن أن نضع اقتراحات يمكن أن تفيد المؤسسة الجزائرية وهذا من النتائج المتوصل إليها في الدراسة.

- يستحسن توفير التكنولوجيا على مستوى المؤسسة وهذا لرفع من كفاءة العمال وتقريب العامل مجال عمله وحته على بذل كل الجهودات .

- وضع خطط مستقبلية فيما يخص استغلال أوقات الفراغ للعامل التي يمكن أن يتركها إستخدام التكنولوجيا.

الخاتمة

الخاتمة :

لقد حاول الباحث من خلال هذه الدراسة الكشف عن إستخدام التكنولوجيا (جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت) في المديرية العامة لاتصالات الجزائر وتأثيرها على القيم الثقافية لدى العاملين فيها، وذلك من خلال تساؤل الرئيسي للدراسة ماهو تأثير استخدام التكنولوجيا على القيم الثقافية للعاملين بالمؤسسة، والتساؤلات الفرعية إستخدام التكنولوجيا وزيادة قيمة العمل لدى العامل وتأثير التكنولوجيا في تسيير الوقت لدى العامل.

وقد أسفرت نتائج الدراسة الميدانية التي من خلالها تم إختيار المسح الشامل للعينة والمنهج الوصفي كمنهج للدراسة والاستعانة بأدوات البحث : الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، وتم توزيع الاستمارة على العمال الإداريين ، حيث أكدت صحة التساؤل الأول لاستخدام التكنولوجيا وزيادة قيمة العمل لدى العامل بنسبة كبيرة، أما فيما يخص التساؤل الثاني حول تأثير التكنولوجيا في تسيير الوقت لدى العامل حيث تساهم التكنولوجيا في توفير أوقات فراغ للعمال باستخدامهم التكنولوجيا واستثمارهم للوقت بشكل فعال.

ونشير في الأخير إلى أن نتائج هذه الدراسة خاصة بالمديرية العامة لاتصالات الجزائر- بورقلة- لذلك لا يمكن تعميمها على كل المؤسسات الجزائرية، وتبقى إمكانية ظهور دراسات أخرى تدعم نتائج هذه الدراسة وتكملها في مؤسسة أخرى في الجزائر.

المراجع

قائمة المراجع

أولاً- الكتب :

- 1- إبراهيم صقر أبو عمشة، الثقافة والتغير الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.
- 2- بلقا سم سلاطنية ، حسان الجيلاني : منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى ، عين مليلة، الجزائر، 2004 .
- 3- دلال ملحس إستيبية، التغير الاجتماعي والثقافي، الجامعة الأردنية، الأردن ، ط2، 2008.
- 4- زيدان عبد الباقي : قواعد البحث الاجتماعي ، ط2 ، دار النهضة العربية، 1974.
- 5- صلاح الدين شروخ : منهجية البحث العلمي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر، 2003 .
- 6- عبد الباسط محسن محمد الحسن: أصول البحث الاجتماعي، القاهرة، المكتبة الإنجلو مصرية ، 1991.
- 7- عبد الباسط محمد عبد الوهاب، استخدام تكنولوجيا الاتصال في الإنتاج الإذاعي والتلفزيون (دراسة تطبيقية ميدانية) المكتب الجامعي الحديث، 2005.
- 8- عبد الله محمد عبد الرحمان - محمد علي البدوي، مناهج وطرق البحث العلمي الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002.
- 9- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي -النشأة والتطورات الحديثة، الإسكندرية، 1997 .
- 10- علي أحمد الجمل ، القيم و مناهج التاريخ الإسلامي ، دراسة تربوية ، عالم الكتب القاهرة، 1992 .
- 11- علي عبد الرزاق جليبي، علم الاجتماع الثقافي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
- 12- فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1980 .
- 13- محمد أحمد بيومي، المجتمع -الثقافة و الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1981.
- 14- محمد الزعي، التغير الاجتماعي، دار الطليعة ، القاهرة، 1998.
- 15- محمد عبد الحليم منسي ، مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية النفسية ، دار المعرفة الجامعية القاهرة، 2004 .
- 16- محمد قاسم ، مدخل إلى مناهج البحث العلمي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ط م ، 1999 .

- 17- محمود محمد الجراح : أصول البحث العلمي ،"ط1 ، دار الـراية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008.
- 18- موريس أنجـرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط 2 ،الجزائر ، دار القصة، للنشر، 2006.
- 19- موريس أنجـرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصة للنشر ، الجزائر 2004.
- 20- يعقوب فهد العبيد ،التكنولوجيا في العالم العربي "مجلة التنمية التكنولوجية، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1989.

ثانيا- الرسائل الجامعية:

- 21- أعراب سعيدة : التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية مذكرة ماجستير، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة قسنطينة، 2006/2005 .
- 22- عادل غزالي: أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي، مذكرة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2007-2006.

ثالثا- مواقع الانترنت:

- 23- حسين الصديق ، www.albahth.ibda3.org/ .

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تخصص : علم اجتماع عمل وتنظيم نظام LMD

شعبة : علم الاجتماع

استمارة بحث حول

إستخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية لدى العاملين في المؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر - بورقلة .

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع عمل وتنظيم

إشراف الأستاذة:

- بويعلی نصيرة

من إعداد الطالب :

- مساعد موسى

ملاحظة : بيانات هذه الاستمارة سرية للغاية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ضع العلامة (X) أمام

الإجابة التي تعبر عن رأيك.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر أنثى

2- السن :

3- المستوى التعليمي:

4- الأقدمية في العمل:

5- المنصب الذي تشغله :

رئيس قسم مصلحة عون داري عاقد

المحور الثاني : إستخدام التكنولوجيا يزيد من قيمة العمل لدى العامل .

جهاز الحاسوب:

6- هل تستخدم جهاز الحاسوب في عملك؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ "نعم" فيما تتمثل إستخدامات جهاز الحاسوب في عملك ؟

كتابة تقارير حفظ معلومات القيام بإحصاءات

أخرى تذكر

7- هل تتحكم في جهاز الحاسوب في عملك بدرجة ؟

جيدة متوسطة ضعيفة

8- هل ظروف العمل بالمؤسسة مناسبة للقيام بالمهام؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ "لا" هل يعود ذلك إلى ؟

نقص التجهيزات قلة المتخصصين

أخرى تذكر

9- هل يجهدك العمل بالحاسوب؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟

10- هل إستخدام الحاسوب في أداء مهامك يشعرك بالارتياح؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ "نعم" كيف ذلك؟
.....
.....

11- هل استخدامك للحاسوب خلق لديك حب في العمل؟

نعم لا

12- هل إستخدامك للحاسوب يشعرك بالرضى لوضعك المهني؟

نعم لا

13- هل جهاز الحاسوب يزيد من قيمة العمل لديك؟
.....

- شبكة الانترنت:

14- هل تستخدم شبكة الانترنت في عملك؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ "نعم" فيما تستخدمها؟

الحصول على معلومات نقل الملفات

المحادثة الترفيه

أخرى تذكر

- في حالة الإجابة بـ "لا" لماذا لم تستخدمها؟

لأنك تظن أنها غير مفيدة استخدامها مضيعة للوقت

غير متاحة لك لا تحسن استخدامها

أخرى تذكر

15- هل استخدامك لشبكة الانترنت حسنت من نظرتك لعملك؟

نعم لا

16- هل استخدامك لشبكة الانترنت خلق لديك حب لعملك؟

نعم لا

17- هل إستخدام شبكة الانترنت في أداء مهامك يشعرك بالارتياح؟

نعم لا

18- هل استخدامك لشبكة الانترنت يشعرك بالرضى لوضعك المهني؟

نعم لا

المحور الثالث: تأثير التكنولوجيا في تسيير الوقت لدى العامل.

- جهاز الحاسوب:

19- هل يساعدك جهاز الحاسوب بأداء مهامك بأسرع وقت ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ"لا" لماذا؟

20 - هل يوفر العمل على جهاز الحاسوب مزيدا من أوقات الفراغ؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ"نعم" كيف تستغل أوقات فراغك؟

21- هل استخدامك للحاسوب يسمح بانجاز عملك في الوقت المحدد؟

- شبكة الانترنت :

22- هل تساعدك شبكة الانترنت على القيام بمهامك بأسرع وقت؟

نعم لا

23- هل توفر شبكة الانترنت مزيدا من أوقات فراغك؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ "نعم" كيف يتم قضاء هذه الأوقات؟

البحث عن معلومات في مجال العمل لأعمال إضافية لترفيهه

أخرى تذكر

24- هل يؤدي انقطاع شبكة الانترنت إلى توقف عملك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ "نعم" ماذا تفعل

.....

25- هل استخدامك لتكنولوجيا (الحاسوب ،شبكة الانترنت) تساهم في تسيير الوقت أثناء

عملك؟

.....

الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة

مدير المديرية العامة لاتصالات الجزائر بورقلة

الدائرة التقنية

الدائرة
التجارية

دائرة الموارد
البشرية
والوسائل

دائرة المالية
والمنازعات
والمحاسبة

الولايات

مصلحة شبكة
الوصول
والخلقة المحلية

مصلحة
علاقات
الزبائن

مصلحة
تسيير
المستخدمين

مصلحة
الميزانية

خلية الوقاية
والأمن

مصلحة
المنشآت
القاعدية

مصلحة تفعيل
المبيعات

مصلحة
التكوين

مصلحة
الخزينة

خلية الاتصال
والعلاقات
العامة

مصلحة شبكة
المعطيات
والخدمات
المضافة

مصلحة الفاتورة
والتحصيل
والمنازعات

مصلحة
الإمتداد

مصلحة
المحاسبة

خلية التفتيش

مصلحة
تسيير
المشاريع

مصلحة
المنازعات
والتأمين

خلية تسيير
النوعية لوحة
القيادة

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة المعنونة بـ " إستخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية لدى العاملين في المؤسسة " إلى التعرف إلى إستخدام التكنولوجيا (جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت) وزيادة قيمة العمل لدى العامل في المؤسسة والتعرف على تأثير التكنولوجيا في تسيير الوقت لدى العامل، انطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي: ما هو تأثير استخدام التكنولوجيا على القيم الثقافية للعامل داخل المؤسسة؟

إعتمدنا في إجراء هذه الدراسة على البحث الميداني على مستوى المؤسسة، وتمثل مجتمع البحث في الدراسة العمال الإداريين بالمديرية العامة لاتصالات الجزائر بورقلة الذي بلغ عددهم 50 عامل ، حيث قمنا بمسح شامل للعينة، كما اعتمد الباحث في جمع البيانات على الملاحظة والمقابلة والاستبيان وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي :

أن إستخدام التكنولوجيا (جهاز الحاسوب وشبكة الانترنت على حد سواء) من طرف العمال في المديرية العامة لاتصالات الجزائر بورقلة يؤثر على القيم الثقافية للعمال سواء من ناحية قيمة العمل لدى العامل والشعور بالارتياح و الرضى عن الوضع المهني أو قيمة الوقت وهذا من خلال توفير التكنولوجيا الوقت لانجاز الأعمال الموكلة إليهم، وتوفير أوقات الفراغ ، واستثمار الوقت بشكل فعال.

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا، القيم الثقافية.

Résumé de l'étude:

Les objectifs de l'étude intitulée «utilisations de la technologie et son impact sur les valeurs culturelles des employés de l'organisation" Pour identifier l'utilisation de la technologie (ordinateur, Internet) et d'augmenter la valeur du travail pour le travailleur dans l'entreprise , Et d'identifier l'impact de la technologie dans la gestion au facteur temps, en fonction de la question principale suivante: Quel est l'impact L'utilisation de la technologie sur les valeurs culturelles du facteur sein de l'organisation?

Et nous avons adoptée dans cette étude sur la recherche sur le terrain au niveau de l'entreprise

La communauté de recherche dans l'étude Travailleurs administrateurs de la Direction générale des télécommunications Algérie –Ouargla- , Qui comptait 50 travailleurs , Lorsque nous avons une enquête approfondie échantillon Il a également adopté un chercheur dans la collecte de données sur l'observation et l'entrevue et questionnaire L'étude a révélé ce qui suit:

Que l'utilisation de la technologie (ordinateur et Internet de même) Par les travailleurs de la Direction Général Telecom Algérie –Ouargla- Affecter les valeurs culturelles des travailleurs en termes de la valeur du travail au travailleur Le sentiment de soulagement et de satisfaction avec le statut professionnel Ou la valeur du temps , Cette fois, grâce à la fourniture de la technologie pour accomplir entreprise qui leur est assigné , Et la fourniture de loisirs, et l'investissement de temps efficacement.

Mots-clés: technologie, valeurs culturelles.