

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل
بعنوان:

أثر تطبيق نظام البصمة الالكترونية على الضغوط المهنية
بالمؤسسة الجامعية
"دراسة ميدانية بكلية الآداب واللغات بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي"

إشراف الاستاذ:

د. زكري محمد مسعود

إعداد الطالب(ة):

✓ عسيلة ماريا

✓ عموري إكرام

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2024/06/08

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. بلال بوترة	أ. التعليم العالي	جامعة الوادي	رئيسا ومناقشا
د. زكري محمد مسعود	أ. مساعد ب	جامعة الوادي	مشرفا ومقررا
د. سالم يعقوب	أ. محاضر أ	جامعة الوادي	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2024

اهداء

اهدي هذا العمل المتواضع إلى كل
الأشخاص الذين ساعدوني وأخذو بيدي
للوصول إلى هذا المكان يكفي أنهم
يبتسمون حين يعرفون أنهم مقصودين والي
كل من أسعدهم تخرجي عائلتي زملائي بلا
استثناء ودعواتكم بالتوفيق والنجاح نحوى
مستقبل مشرف.

ماريا، اكرام

شكر و تقدير

قال تعالى: " لئن شكرتم لأزيدنكم"

الحمد والشكر لله الذي وفقني إلى انجاز هذا
العمل

المتواضع حمدا يليق بعظته وجلاله.

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف زكري
مجد مسعود الذي تميز بعلمه وتواضعه والذي
أحسن توجيهنا وكذا أشكر كل من ساهم بإمدادنا
ولو بمعلومة بسيطة أفادتنا في هذا العمل
جزآهم الله كل خير وسدد خطاهم.
كما أتوجه بالشكر الخالص إلى السادة أعضاء
المناقشة لتكرمهم قبول تقييم هذا العمل
المتواضع.

إلى من زرعوا التفاؤل في دربي وقدموا لي
المساعدات والتسهيلات والأفكار والمعلومات لهم
مني كل الشكر والتقدير.

ماريا، اكرام

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على الأثر الموجود بين تطبيق نظام البصمة الإلكترونية والضغط المهنية لدى موظفي

كلية الآداب و اللغات بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي وانطلقت الدراسة من الفرضيات التالية :

- يؤثر العمل بنظام البصمة الإلكترونية على عبئ العمل لدى موظفي الكلية.
 - يؤثر العمل بنظام البصمة الإلكترونية على غموض الدور لدى موظف الكلية .
 - يؤثر العمل بنظام البصمة الإلكترونية على صراع الدور لدى هو موظفي الكلية .
- وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي و استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات و تمثلت عينة الدراسة في 54 موظفا من كلية الآداب واللغات لجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي .

و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها:

- ليس هناك تأثير بين تطبيق نظام البصمة الإلكترونية والضغط المهنية لدى موظف الكلية.
 - نظام البصمة الإلكترونية لا يسبب التعب والإرهاق بالنسبة لموظفي الكلية.
 - عدم وضوح السياسات والإجراءات المتبعة لنظام البصمة يؤدي إلى عدم التوازن داخل بيئة العمل .
 - يساهم التطبيق العادل النظام البصمة الإلكترونية في التقليل من حدوث الصراعات داخل بيئة العمل.
- **الكلمات المفتاحية:** نظام البصمة الإلكترونية، الضغط المهنية، المؤسسة الجامعية.

Study Abstract

The current study aimed to investigate the relationship between the implementation of an electronic fingerprint system and occupational stress among employees of the Faculty of Arts and Languages at the University of Shahid Hameed Laghrar in Ouled Djellal. The study was based on the following hypotheses:

- Working with an electronic fingerprint system affects the workload of faculty employees.
- Working with an electronic fingerprint system affects role ambiguity among faculty employees.
- Working with an electronic fingerprint system affects role conflict among faculty employees.

The study employed a descriptive approach and utilized a questionnaire as the primary tool for data collection. The study sample consisted of 54 employees from the Faculty of Arts and Languages at the University of Shahid Hameed Laghrar in Ouled Djellal.

The study yielded several key findings, including:

- There is no significant relationship between the implementation of an electronic fingerprint system and occupational stress among faculty employees.
- The electronic fingerprint system does not cause fatigue or exhaustion among faculty employees.
- Unclear policies and procedures regarding the fingerprint system lead to imbalance within the work environment.
- The implementation of the electronic fingerprint system contributes to reducing conflicts within the work environment.

- **Keywords:** electronic fingerprint system, professional pressures, university institution.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	الإهداء
II	الشكر والتقدير
III	ملخص الدراسة باللغة العربية
IV	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
VI-V	قائمة المحتويات
VIII-VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ- د	مقدمة
الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية	
2	تمهيد
3	المبحث الأول : الأدبيات النظرية لنظام البصمة والضغط المهنية
3	المطلب الأول : الإطار النظري لنظام البصمة الالكترونية
3	1. تعريف البصمة الالكترونية
4	2. أهمية جهاز البصمة الالكترونية
4	3. أسباب استخدام البصمة الالكترونية
4	4. مميزات استخدام البصمة الالكترونية
5	المطلب الثاني : الإطار النظري للضغط المهنية
5	1. تعريف الضغوط المهنية
6	2. أنواع الضغوط المهنية
6	3. أسباب الضغوط المهنية
7	4. الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية
9	المبحث الثاني : العلاقة بين نظام البصمة الالكترونية والضغط المهنية
10	المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية لنظام البصمة الالكترونية و الضغوط المهنية
10	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة
10	1. دراسات حول نظام البصمة الالكترونية

12	2. دراسات حول الضغوط المهنية
15	المطلب الثاني : التعقيب عن الدراسات السابقة
16	المطلب الثالث : مكانة الدراسة من الدراسات السابقة
17	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية	
19	تمهيد
20	المبحث الأول : الإطار التطبيقي والأدوات المستخدمة في الدراسة
20	المطلب الأول : الإطار التطبيقي للدراسة
20	1. وصف مجتمع الدراسة
20	2. عينة الدراسة
21-20	3. متغيرات ونموذج الدراسة
22	المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة والأساليب الإحصائية
22	1. أدوات الدراسة
22	2. الأساليب الإحصائية والبرامج المستخدمة في الدراسة
23	المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة
25-23	المطلب الأول : عرض ومناقشة السمات الشخصية للأفراد
38-26	المطلب الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة
38-26	1. عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات
39	2. عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
40	خاتمة
قائمة المراجع	
قائمة الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
20	جدول يبين توزيع مجتمع الدراسة على كلية الآداب واللغات	1
23	جدول يبين عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة	2
23	جدول يبين توزيع أفراد العينة الدراسة حسب الجنس	3
24	جدول يبين توزيع أفراد العينة الدراسة حسب الفئة العمرية	4
24	جدول يبين توزيع أفراد العينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	5
25	جدول يبين توزيع أفراد العينة الدراسة حسب الأقدمية	6
26	جدول يبين مدى شعور الموظف بالتعب والإرهاق	7
26	جدول يبين مدى شعور الموظف بالإحباط بسبب نظام البصمة	8
26	جدول يبين مدى مساهمة تطبيق نظام البصمة في تحفيز الموظفين على أداء مهامهم في الوقت المحدد لهم	9
27	جدول يبين مدى شعوري بعدم الاحترام في العمل	10
27	جدول يبين مدى مساهمة تطبيق نظام البصمة في انخفاض فاعلية الموظفين	11
28	جدول يبين مدى جعل الموظف غير قادر على إعطاء مردود أفضل بسبب الصرامة في تطبيق نظام البصمة	12
28	جدول يبين مدى عدم راحة الموظفين بعد تطبيق نظام البصمة	13
29	جدول يبين مدى شعور الموظف بالتعب خلال حصر طاقته في مدة زمنية محددة بسبب نظام البصمة	14
29	جدول يبين مدى سماح نظام البصمة للموظفين بالحصول على وقت كافي للراحة	15
29	جدول يبين مدى تأثير العمل بنظام البصمة على قدراتي ومهاراتي كموظف	16
30	جدول يبين مدى مساهمة نظام البصمة في جعل الموظفين لا يقومون بعملهم بدقة	17
30	جدول يبين مدى تحمل الموظفين المسؤولية عن أخطاء الآخرين عند عدم التزامهم بتطبيق نظام البصمة	18
31	جدول يبين مدى شعور الموظفين بعدم اهتمام المسؤول بعملهم بقدر اهتمامه على مواظبتهم لتطبيق نظام البصمة	19
31	جدول يبين مدى شعور الموظفين أن القواعد والإجراءات التي يطبق بها	20

	نظام البصمة غير مفهومة للجميع	
32	جدول يبين مدى جهل الموظفين بمدى مساهمة العمل بنظام البصمة في تحقيق أهداف الكلية	21
32	جدول يبين مدى مساهمة تطبيق نظام البصمة الالكترونية في جعل الموظفين علاقاتهم محدودة مع زملائهم بالعمل	22
33	جدول يبين مدى شعور الموظفين بأن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكترونية تجعل وصول المعلومات المتعلقة بالوظيفة مشوشة وغير واضحة	23
33	جدول يبين مدى شعور الموظف بأن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة تزيد من صعوبة تبادل المعلومات المتعلقة بالوظيفة بين زملاء بالعمل	24
34	جدول يبين مدى شعور الموظفين بأن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة أدت إلى صعوبات في التواصل مع رؤسائهم	25
34	جدول يبين مدى تعارض متطلبات العمل مع تطبيق نظام البصمة	26
34	جدول يبين مدى شعور الموظف بالمضايقات من قبل الإدارة بمجرد التأخر عن العمل	27
35	جدول يبين مدى محاسبي على عدم التزامي بنظام البصمة	28
36	جدول يبين مدى شعور الموظف بأنه يؤدي عمله بطريقة غير صحيحة بسبب نظام البصمة	29
36	جدول يبين مدى تأثير نظام البصمة سلبا على موظفي الكلية بسبب الضغط الذي يفرضه عليهم	30
37	جدول يبين مدى شعور الموظف أن الالتزام بنظام البصمة لا يبرز مهاراته وقدراته كما يجب	31
37	جدول يبين مدى شعور الموظف بالضيق عندما يجد أن نظام البصمة هو من يحدد مساره في العمل	32
38	جدول يبين مدى شعور الموظف بأن نظام البصمة يتسبب في دخوله في صراع دائم مع المسؤول	33
38	جدول يبين مدى مساهمة الإجراءات الصارمة التي تتبعها الإدارة في تطبيق نظام البصمة في جعل الموظف يتما طل في انجاز المهام المطلوبة منه	34

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
21	نموذج الدراسة	1
23	الشكل يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	2
24	الشكل يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	3
24	الشكل يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	4
25	الشكل يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية	5

قائمة الملاحق

العنوان	رقم الملحق
استمارة الاستبيان	1

مقدمة

مقدمة

إن المؤسسات المعاصرة باتت مفتاح الكثير من أبواب الرقي والتقدم من خلال تطوير أدواتها التي بات العمل بها واجباً ومقياساً للتطور، إذ لم تعد الرقابة التقليدية مجدية في إدارة المؤسسات على اختلاف أنواعها خاصة بعد ظهور العديد من التطبيقات الالكترونية، والتي أصبح لها فاعلية في عملية إدارة العمل وتنظيم الوقت ومراقبة أداء العاملين باستمرار، مما أدى إلى ضرورة وجود تقنيات تكنولوجية تعمل دوماً ودون انقطاع خاصة تلك المرتبطة بأنظمة الانضباط والحضور الالكترونية.

وقد شهدت الإدارة الحديثة عدة تغيرات وتطورات تكنولوجية كثيرة ومن بينها الإدارة الجامعية، وذلك من خلال العمل على خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتوظيف تلك الأدوات وتلبية احتياجات ومتطلبات المجتمع للنهوض به ، وكذلك تحقيق أهداف تنمية الأفراد والمؤسسات ومواكبة مجتمع المعرفة ، حيث تمثلت تلك التطورات والتي دخلت حيز التنفيذ في إدارة الجامعة الجزائرية وهي استخدام إحدى أدوات التكنولوجيا الحديثة ألا وهي نظام البصمة الالكترونية لضبط مواعيد الحضور وانصراف موظفيها ، هذا الأخير يعتبر جهاز عالي الدقة والكفاءة، والذي يعمل على تجنب إهدار الوقت من خلال متابعة الحضور والانصراف واحتساب ساعات الدوام العمل والتأخير و الغياب، واستخراج تقارير مفصلة حول حركة الموظف، و بالتالي التقليل من فرص الخطأ الإداري، الأمر الذي يعزز و يحفز روح العمل والانضباط لدى الموظف على الالتزام والتقيد بالدوام الرسمي ورفع كفاءة العمل من خلال إنجاز المهام الموكلة إليه بسلاسة في مدة زمنية محددة .

اثبت نظام البصمة الالكترونية فعاليته وكفاءته إذ يعد رمزا من رموز رقي المؤسسة وتطورها، والذي تميز بزيادة مستوى الأمان وتحقيق قدر كبير من المرونة و الشفافية ، وتوليه تقارير دقيقة حول حضور وانصراف الموظفين ، مما يسهل على الإدارة اتخاذ القرارات الاستراتيجية تضمن بها المؤسسة بقائها وتحقيق أهدافها المطلوبة.

ولكي تحقق ذلك لا بد للمؤسسة مراعاة مجموعة من التغيرات التي تؤثر في موردها البشري ، وتعد الضغوط إحدى هذه المتغيرات والتي قد تكون ناتجة عن أسباب داخلية أو خارجية ، إذ تشير الضغوط المهنية إلى تلك التحديات والمسؤوليات التي يواجهها الأفراد في بيئة العمل أثناء أداء مهامهم الوظيفية اليومية، وتشمل هذه التحديات الالتزام بمواعيد النهائية الضيقة مع حجم العمل الكبير و مشكلات سوء التواصل بين زملاء العمل أو الرؤساء ومحاولة تحقيق المتوازن بين صراعات الحياة المهنية والشخصية ، و كذلك التعامل مع التحديات المالية والبيئية والتقنية وغيرها. ولذا فإن هذه الدراسة تهدف لقياس أثر نظام البصمة الالكترونية على الضغوط المهنية ، وبناء على هذه الإشكالية المطروحة تتمحور الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي :

- كيف يؤثر تطبيق نظام البصمة الالكترونية والضغوط المهنية بالمؤسسة الجامعية بالوادي ؟

■ التساؤلات الفرعية :

1. هل يؤثر العمل بنظام البصمة الالكترونية على عبئ العمل لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة الوادي ؟

2. هل يؤثر العمل بنظام البصمة الالكترونية على غموض الدور لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة الوادي ؟

3. هل يؤثر العمل بنظام البصمة الالكترونية على صراع الدور لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة الوادي ؟

❖ فرضيات الدراسة :

■ الفرضية الرئيسية :

- يأثر تطبيق نظام البصمة الالكترونية والضغوط المهنية بالمؤسسة الجامعية بالوادي.

■ الفرضيات الفرعية :

1. يؤثر العمل بنظام البصمة الالكترونية على عبئ العمل لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة الوادي.
2. يؤثر العمل بنظام البصمة الالكترونية على غموض الدور لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة الوادي.
3. يؤثر العمل بنظام البصمة الالكترونية على صراع الدور لدى موظفي كلية الآداب واللغات بجامعة الوادي.

❖ أسباب اختيار الموضوع :

■ الأسباب الذاتية:

- العمل في مجال الإدارة دفعني للتعمق في البحث في هذا الموضوع.
- معاشتي في أرض الواقع لهذه الظاهرة وسماع آراء الموظفين حول سلبية و ايجابية نظام البصمة في المؤسسة الجامعية.
- لفت الانتباه إلى هذه المواضيع ذات الأهمية العلمية .
- طموحنا لكسب رصيد معرفي يسمح لنا بالاستفادة منه في مشوارنا المهني.

■ الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع للإنجاز والدراسة.
- موضوع جديد باعتباره محط للنقاش والجدل.
- محاولة معرفة واقع نظام البصمة في المؤسسة الجزائرية .

❖ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في الموضوع الذي تناولناه وهو أثر نظام البصمة الالكترونية على الضغوط المهنية في المؤسسة الجامعية، ويمكن إبراز أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- تقديم معلومات جديدة حول نظام البصمة الالكترونية وأثره بالضغط المهنية.
- مدى تأثير نظام البصمة على موظفين الكلية.
- إثراء مكتبة الجامعة بمرجع جديد حول نظام البصمة قد تساهم نتائج هذه الدراسة في وضع حلول ومقترحات التي قد يستفيد منها صناع القرار بالمؤسسة الجامعية .

❖ أهداف الدراسة:

- تتطلع من خلال قيامنا بهذه الدراسة الوصول إلى تحقيق الأهداف التالية:
- محاولة إبراز واقع نظام البصمة الالكترونية داخل المؤسسة الجامعية .
- معرفة قيمة نظام البصمة الالكترونية بالنسبة لموظفي الكلية.
- محاولة معرفة مدى كفاءة نظام البصمة الالكترونية في تسير عملية الحضور والغياب بالكلية.
- محاولة معرفة الضغوط التي سببها نظام البصمة الالكترونية للموظفين داخل الكلية.
- التعرف على الأثر الموجودة بين نظام البصمة الالكترونية والضغوط المهنية.

❖ حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** دراستنا أجريت بكلية الآداب واللغات حيث تم اختيار المكان من أجل إجراء الدراسة الميدانية للبحث فيه، و مجرياته في جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة جميع موظفي كلية الآداب واللغات التابعة لجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي والبالغ عدد هم (54) موظف.
- **الحدود الزمنية:** حيث تمت الدراسة في الفترة الممتدة من 2024/03/03 الى غاية: 2024/03/20.

❖ منهج الدراسة:

من خلال طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها لدراسة أثر تطبيق نظام البصمة الالكترونية على الضغوط المهنية، فقد استخدمنا المنهج الوصفي الذي هو مجموعة الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو موضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات و تصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً ، لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمها عن ظاهرة أو الموضوع محل البحث¹، كما لا يكتفي المنهج الوصفي عند هذا الحد بل يتعداه الى اكتشاف العلاقة بين المتغيرات وتقديم تفسير ملائم لهما².

¹ سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، ط1، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2019، ص:126.

² محمد محمد قاسم، المدخل الى مناهج البحث العلمي، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1999، ص:60.

ومن أجل دراسة الظاهرة ميدانيا اعتمادنا على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات نظر لطبيعة الموضوع و صعوبة استخدام المقابلة كأداة لجمع البيانات لكون عينة البحث تتمثل في موظفي الكلية الذين يكونون منشغلين طوال الوقت في عملهم واستحالة إجراء المقابلة معهم.

❖ الصعوبات التي واجهنا في البحث:

- لا يخلو أي بحث من أي صعوبات، فهذه الأخيرة تختلف حسب طبيعة كل موضوع، ومن الصعوبات التي واجهتنا في موضوعنا سواء من الجانب النظري أو التطبيقي هي كالتالي:
- 1- ندرة المراجع حول نظام البصمة وذلك لكونه موضوع جديد نسبيا.
 - 2- عدم تداول موضوع نظام البصمة بكثرة باعتباره موضوعا جديدا.
 - 3- واجهنا صعوبة كبيرة في عملية تحليل البيانات وذلك راجع لطبيعة الموضوع المتشعبة.

❖ هيكلية الدراسة:

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم دراستنا إلى مقدمة وفصلين وخاتمة وذلك وفق منهجية (IMRAD) ثم قسمنا الفصل الأول المتمثل في الأدبيات النظرية والتطبيقية إلى ثلاث مباحث أساسية، المبحث الأول تناولنا فيه الأدبيات النظرية لنظام، البصمة الإلكترونية والضغط المهنية، أما المبحث الثاني ، فقد تناولنا فيه العلاقة بين نظام البصمة والضغط المهنية، و فيما يتعلق بالمبحث الثالث النظريات التطبيقية لنظام البصمة والضغط المهنية المتمثلة في الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني المتمثل في الدراسة الميدانية فقمنا بتقسيمه إلى مبحثين رئيسيين هما المبحث الأول تناولنا فيه الإطار التطبيقي للدراسة، والأدوات المستخدمة في الدراسة والأساليب الإحصائية، أما المبحث الثاني ، فقد قمنا فيه بعرض ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

تطبق معظم المؤسسات المعاصرة ومنها المؤسسة الجامعية نظام البصمة الإلكترونية لضبط مواعيد حضور وانصراف موظفيها، ويستخدم نظام البصمة كأحدث الطرق لتسجيل وقت الحضور والانصراف كما أنه يعتبر أداة لضبط الدوام الوظيفي بآلية عالية الدقة والكفاءة، من دون الحاجة إلى إهدار الوقت في متابعة الحضور والانصراف واحتساب ساعات التأخير واستخراج التقارير فهو يجنبنا الوقوع في العديد من الأخطاء ومنه اتخاذ القرارات الصائبة، و عليه فإننا في هذا الفصل ستحاول التطرق لبعض المفاهيم المتعلقة بالبصمة الإلكترونية والضغوط المهنية وكذلك توضيح العلاقة بينهما، إضافة إلى التعرف على بعض الدراسات السابقة التي تطرقت لبعض جوانب هذا الموضوع وذلك من خلال ثلاث مباحث هي:

- المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام البصمة الإلكترونية والضغوط المهنية.
- المبحث الثاني: العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية والضغوط المهنية.
- المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية لنظام البصمة الإلكترونية والضغوط المهنية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام البصمة الالكترونية والضغط المهنية

المطلب الأول : الإطار النظري لنظام البصمة الالكترونية

1. تعريف البصمة الإلكترونية:

عرفت البصمة اهتماما كبيرا من طرف المختصين والعلماء و الباحثين وقد تعددت التعاريف بشأنها وعليه سنتطرق المدلول اللغوي والاصطلاحي الرحمة.

■ التعريف اللغوي للبصمة:

بصم يصم بصما أي ختم بطرف إصبعه ، والبصم ما بين طرف الخنصر إلى طرف البنصر ويقال رجل ذو بصم غليظ

البصمة : هي انطباع باطن الإصبع أو الإبهام وبصمة الطير أثر أقدامه.¹

■ التعريف الاصطلاحي للبصمة: هي الانطباعات التي تتركها الأصابع عند ملامستها سطح. مصقولا، وهي

طبق الأصل الأشكال الخطوط الحليمية التي تكسو جلد الأصابع وهي لا تتشابه ، إطلاقا حتى في أصابع الشخص الواحد.²

■ والبصمة الإلكترونية : هي عبارة عن تصوير رقمي لبصمة الأصابع لشخص معين وذلك عن طريق الماسح

الضوئي ثم تخزينها في ملف بجهاز الحاسوب الآلي وهي أجهزة حساسة ومتطورة فيها يستدل على هوية الأشخاص سواء من أطراف الأصابع أو العين.³

يعرفها السعيد : بأنها أسلوب يحقق مصداقية موثوقة الخواص الذاتية المميزة لكل شخص، وذلك باستخدام الخوص السلوكية والجسدية التي تميزه وتحدد هويته.⁴

و مما سبق يمكن تعريف البصمة الالكترونية بأنها هي بصمة يد الموظف وذلك بوضع إصبع إبهامه عبر جهاز خاص متصل بالحاسوب وفق نظام معين وهي تميزه عن غيره من الموظفين وعليه تحدد هويته.

أما التعريف الإجرائي لنظام البصمة الالكترونية هو الطريقة أو الأسلوب الذي تستخدمه جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي لضبط دوام موظفيها وهو عبارة على جهاز يعمل ببصمة الأصبع ويكون متصل بجهاز الحاسوب وذلك للتأكد من معلومات كل موظف.

¹ المعجم الكبير، معجم اللغة العربية، القاهرة، 1581، ط1، ج2، د.س، ص: 363.

² طارق الراوي، كتاب البصمة، شرح مختصر، 2015، ص: 09.

³ محمد ناجي عطية، كفايت استخدام أجهزة البصمة الالكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم، مجلة الاندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 06 ، العدد 21،

مارس 2019، ص: 51.

⁴ وجيهة ثابت العاني وعلي شرف الموسوي، اتجاهات العاملين بالجامعات نحو تطبيق البصمة الالكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بسلطنة عمان، الاردن، 2019، ص: 10.

1. أهمية جهاز البصمة الإلكترونية :

- أصبح من المهم على أي مؤسسة توفير جهاز البصمة وذلك لتسهيل عملية حضور الموظفين وانصرافهم بكل دقة لما له من أهمية كبيرة للمؤسسة نذكر منها:
- يمكن المؤسسات من خلاله تقسيم العمل إلى فترة واحدة أو فترتين حسب طبيعة العمل وعدد ساعاته.
- تسهيل تلك الأجهزة من إجراءات تسجيل حضور وانصراف كل موظف دون أي تلاعب وذلك على عكس ما يحدث في الطريقة البدوية.
- يمكن للجهاز عمل تقارير دقيقة تحسب الانصراف المبكر أو التأخر تلقائياً دون تدخل من العنصر البشري.
- يمكن ربط الجهاز بشبكة المؤسسة الداخلية واستخراج كافة التقارير الخاصة بكل موظف كـتقرير الدخول و الخروج اليومي، تقرير العياب والتأخير اليومي تقارير شهرية بإضافة إلى تقارير تفصيلية لكل موظف.¹

2. أسباب استخدام نظام البصمة الإلكترونية:

- ضبط أوقات الموظفين لانجاز أعمالهم خلال وقت دوامهم الرسمي.
- القضاء على تماادي الموظفين المهملين في غيابهم أو تأخرهم.
- إثبات حقوق الموظفين خلال ساعات العمل الإضافية.
- تلاعب بعض الموظفين في الحضور والانصراف.
- احتياج المنشآت للتعامل بدقة مع الإجازات والمهمات و الأعذار بطريقة أكثر احترافية.
- امتداد الرقابة الآلية للانضباط الوظيفي في كل من المركز الرئيسي والفروع التابعة للمركز.²

3. مميزات جهاز البصمة الإلكترونية:

- جهاز يمتاز بالسرعة و الدقة.
- يوفر الجهاز عاملي الوقت والجهد.
- برنامج خاص بالجهاز باللغتين العربية والإنجليزية.
- ربط جهاز البصمة بأكثر من جهاز كمبيوتر على الشبكة الداخلية أو عن طريق الانترنت.
- إمكانية سحب بيانات البصمة من الجهاز البصمة بواسطة الفلاش.
- ربط جهاز البصمة بالأبواب لفتحها عن طريق البصمة.³

¹ معجم الموارد البشرية، اجهزة الحضور والانصراف، انظر: <https://minthr.com/ar/glossary>.

² محمد ناجي عطية، كفاءات استخدام اجهزة البصمة الالكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم، مرجع سابق، ص:56.

³ إبراهيم علي محمد المومني، اتجاهات العاملين في محافظة عجلون نحو نظام البصمة ، مجلة مناهج وطرق التدريس، الاردن، العدد4، مارس2022 ، ص:88.

المطلب الثاني: الإطار النظري للضغوط المهنية

1. تعريف الضغوط المهنية:

■ التعريف اللغوي:

الضغط: اشتق مصطلح Stress من الكلمة الفرنسية القديمة distress والتي تشير إلى معنى الاختناق والشعور بالضيق أو الظلم ، وقد تحولت في الانجليزية إلى distress إشارة إلى الشيء غير المحبب أو غير المرغوب ، وقد استخدمت كلمة Stress للتعبير عن معاناة والضيق و الاضطهاد ، و هي حالة يعاني فيها الفرد من الإحساس بظلم ما.¹

الضغط: ضغط ضغطاً وضغطة عصره وزحمه وضيق عليه الضغطة (بضم الضاد) ، الزحمة والضيق والشدة والمشقة الضغطة (بفتح الضاد) القهر والضيق الاضطراب ، ومنه ضغطة القبر أي تضيقه على الميت.²

الضغوط Stress : فتعتبر عن الحادث ذاته، أي وقوع الضغط بفاعلية الضواغط ، أي أن الفرد قد وقع تحت طائلة ضغط.³

■ **التعريف الاصطلاحي:** تلك الظروف المرتبطة بالضبط والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً من إعادة توافق عند الفرد وما ينتج من ذلك من آثار جسمية ونفسية ، وقد تنتج الضغوط كذلك من الصداق والإحباط والحرمان والقلق.⁴

الضغوط: هي مجموعة من ردود الأفعال التي يبديها الشخص نتيجة لمجموعة من المواقف التي يتعرض لها في بيئة العمل ، وتنتج ردود الأفعال هذه من مجموعة المتغيرات الفسيولوجية والنفسية على الشخص ذاته ويتفق الجميع تقريباً على أن ضغوط العمل هي عبارة عن ناتج التفاعل بين الموظف وظروف العمل . وتختلف وجهات النظر ومع ذلك ، فإن التعارض بين خصائص الموظف وظروف العمل هو السبب الرئيسي للضغوط العمل.⁵

أما التعريف الإجرائي للضغوط المهنية هو مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل و التي نتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في أدائهم الوظيفي مما ينتج عنه عني في العمل أو صراع في الدور أو غموض الدور.

¹ حسن مصطفى عبد المعطي، ضغوط الحياة و أساليب مواجهتها، دار النشر مكتبة زهراء الشرق، ط1 مصر، 2006، ص-ص: 18-19 .

² حسن شحاته، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية ، ط1، لبنان، 2003، ص: 208.

³ حسن مصطفى عبد المعطي، مرجع سابق، ص-ص: 18-19 .

⁴ فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 2001، ص: 96.

⁵ محمد صلاح الدين أبو العلا ، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي ، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة ، فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة قسم إدارة الاعمال ، الجامعة الإسلامية عمادة الدراسات العليا ، 2009، ص:10.

2. أنواع الضغوط المهنية:

تشكل الضغوط النفسية الأساس الرئيسي الذي تبنى عليه بقية الضغوط الأخرى ، وهو يعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط الأخرى مثل : الضغوط الاجتماعية ، وضغوط العمل المهنية ، والضغوط الاقتصادية ، والضغوط الأسرية ، والضغوط العاطفية وتتمثل أنواعها ما يلي :

- الضغوط الانفعالية والنفسية (القلق ، الاكتئاب المخاوف المرضية) .
- الضغوط الأسرية بما فيها الصراعات الأسرية والانفصال ، والطلاق وتربية الأطفال وغيرها .
- الضغوط الاجتماعية كالتفاعل مع الآخرين ، وكثرة اللقاءات أو قلتها ، والإشراف في التزاور مع الحفلات
- ضغوطات العمل : كالصراعات مع الرؤساء ، وضغوط الانتقال كالسفر ، والهجرة والإساءة في استخدام العقاقير والكحول وغيرها .¹

3. أسباب الضغوط المهنية:

اختلف الباحثون حول أسباب ضغوط مهنية التي لها تأثير على الفرد، و من بين هذه مسببات ما يلي:

أ- **عبء الدور:** إن زيادة المهام الموكلة للفرد أو نقصانها عن المعدل المقبول تتسبب في إحداث مستويات عالية من الضغط . ويمكن أن تكون الزيادة في عبء الدور (كمية ، أو نوعية) . ويحدث عبء الدور الكمي عندما تكون كمية الأعمال المطلوب من الفرد إنجازها أكبر من الوقت المخصص للأداء. أما عبء الدور النوعي فيحدث عندما يكلف الفرد بإنجاز أعمال تتطلب مهارات عالية تفوق قدراته ومهاراته، فيشعر بصعوبة العمل ويدرك عدم معرفته بكيفية أداء ذلك العمل ، فيعاني من توتر وقلق .²

ب- **غموض الدور:** يقصد بالغموض هنا عدم فهم الفرد لمضمون عمله ، وما الذي يتوجب عليه القيام به ، وما الذي سوف يتحمل مسؤوليته ، وما الذي يتوجب عليه إنجازها، وما هي صلاحياته ، وما هي حدودها ، وينتج هذا الغموض بسبب عدم وجود تحليل وتوصيف للعمل أو عدم وضوحه وبسبب غموض الدور يتداخل عمل الفرد مع عمل الآخرين وتحدث صراعات معهم ، ويشعر بأنه يعمل في ظل ظروف من عدم التأكد تحيط به وبعمله ، وهنا لا يعرف بالتحديد ما يريده رئيسه منه ، وما هي توقعاته كذلك ، هذه الجوانب مجتمعة تشكل ضغطا على الفرد وظهور أعراض صحية ونفسية سيئة عليه بسبب خوفه وعدم طمأنينته .

¹ ماجدة بماء الدين السيد عبيد ، الضغط النفسي ومشكلاته واثره على الصحة النفسية، دار صفاء لنشر والتوزيع ، ط1، عمان، الأردن ، 2008 ص-ص: 24-25.

² ثامر حسين على السيمران ، عبد الكريم عبد الله المساعيد ، سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب تعامل معها ، دار و مكتبة حامد انشر و التوزيع، ط1، الأردن، 2014، ص-ص:

ت- **صراع الدور:** مع يقصد بالصراع هنا حدوث تناقض بين أحد أهداف الوظيفة هدف آخر ، فعلى سبيل المثال قد يكون أحد الأهداف التي يتضمنها دور رئيس قسم ما هو رفع إنتاجية مرؤوسيه ، في حين يوجد توجه لدى إدارة المنظمة الضغط تكاليف الحوافز المالية ¹.

ث- **المتطلبات الوظيفية والمهنية :** يقصد بمتطلبات الوظيفة القدرة على المكانة المهنية بتطوير القدرات واكتساب خبرات جديدة ومواكبة التطورات ².

4. الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية:

يترتب على الضغوط آثار إيجابية وسلبية وهي كالتالي:

أ- الآثار الإيجابية التي تحدثها الضغوط:

التعاون والتضامن في الجهود لحل المشكلات ، التنافس لبناء وتكثيف الرغبة في العمل وزيادة الدافعية ، وتعميق الرضا الوظيفي و الشعور بالإنجاز ، انخفاض الغياب والتأخر و معدل دوران العمل ، زيادة الأنشطة الجماعية و فرق العمل ، الحلول المبتكرة للمشكلات ، جودة الأداء ، تقوية الشعور بالانتماء والولاء ، صقل القدرة على الحكم و التقدير النوم بشكل مريح ، القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر ، الشعور بالمتعة ، تزويد الفرد بالحياة والنشاط النظر للمستقبل بتفاؤل القدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة تنمية المعرفة لدى العاملين وإثارة الدوافع القوية لديهم وتدعيم العلاقات الاجتماعية بينهم ، رفع المعنوية و روح الصداقة بين العاملين ، و اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة بينهم. دفع الفرد إلى السرعة في الإنجاز ، المبادرة ، استثمار الوقت ³.

ب- الآثار السلبية التي تحدثها الضغوط:

■ **نفسية واجتماعية :** تشمل التدخين والإدمان والانحراف السلوكي وفقدان الالتزام بالقوانين وغياب الوازع الأخلاقي ، واضطرابات في النوم والقلق والتوتر والاكتئاب وكثرة المشاجرات العائلية الغضب ، سرعة الاستشارة والتشاؤم ⁴.

■ **آثار الصحية :** كثيرة هي الدراسات التي تربط بين ضغوط العمل والمشكلات الصحية والنفسية التي تؤكد على أن الضغوط تؤدي إلى تضخم عضلة القلب وبالتالي إلى أمراض القلب والشرابيين . كما قام الدكتور بار

¹ عمرو وصفي عقيل ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان، الأردن ، 2005، ص: 597.

² عثمان قدور ، ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على الاداء الوظيفي للعامل الجزائري ، مجلة أبحاث النفسية و التربوية، عدد 11، مجلدأ ، كلية جامعة ميلود معمري تيزيوزو ، الجزائر، 2017 ، ص: 279 .

³ محمد مكناسي ، التوفيق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة تأهيل قسنطينة ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا ، كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص-ص: 123-124.

⁴ محمود فتحي عكاشة ، علم النفس الصناعي ، مطبعة الجمهورية ، الاسكندرية ، مصر ، 1999، ص: 91،

فوت وهو باحث في جامعة نورث كارولينا الأمريكية بدراسة متابعة استمرت 25 عاما اتضح له من خلالها أن الأفراد الذين تحصلوا على مراتب عالية من الغضب من اختبار عادي للشخصية معرضون بنحو خمس مرات إلى الموت بسبب الإصابة بنوبة قلبية أكثر من نظرائهم الذين هم أقل غضباً . كما ذكرت إحدى الدراسات أنه على المدى الطويل فإن استمرار تعرض الفرد لضغوط العمل يمكن أن يؤدي إلى أمراض القرحة والتهاب المفاصل وتلف الكبد ، وسرطان الرئة ، ومختلف أمراض القلب ، كما أن البعض حاول أن يثبت وجود علاقة بين ضغوط العمل والأمراض العقلية والعديد من الأمراض لأن الضغوط تضعف جهاز المناعة لدى الإنسان ، وتقلل من قدرته على مقاومة الأمراض. والتعب بدون جهد يذكر ، وارتفاع الحرارة أو انخفاضها .¹

¹ مصطفى يوسف كافي ، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، دار حامد لنشر و التوزيع ، ط1، عمان ، الأردن ، 2015، ص: 105.

المبحث الثاني : العلاقة بين نظام البصمة الالكترونية والضغط المهني

يمكننا توضيح العلاقة من خلال التقرير الذي قامت به ربما عبد الفتاح الذي يتضمن آراء بعض الموظفين حول جهاز البصمة الالكترونية والتي كانت آرائهم كالتالي :

■ **يوسف الفيل** يرى أن نظام البصمة يحد من عطاء الموظف الذي لا تنتهي علاقته بعمله حتى بعد انتهاء أوقات الدوام الرسمية، وقال: تقدير جهود الموظفين المبذولة خارج أوقات العمل المطلوبة أمر في غاية الأهمية، لأنه دليل واضح على إخلاصهم الكبير للمؤسسة التي يعملون فيها، وهؤلاء لا يجب التعامل معهم كبقية زملائهم ويجب أن تكون لهم استثناءات خاصة في حال تأخروا عن موعد الحضور الصباحي، حتى يشعروا أن تفانيهم تجاه عملهم هو الذي جعلهم متميزين عن غيرهم، وهذا بدوره سيولد منافسة إيجابية كما سيضاعف الإنتاج .

■ **معانة هادية** زين الدين موظفة في مجال التسويق والمبيعات مع نظام البصمة لا تنتهي، حيث تنطلق من رأس الخيمة إلى مكان عملها في دبي بعد صلاة الفجر مباشرة، وقالت: النظام رائع ولكنني كرهته بسبب أسلوب الإدارة القائم على إرهاب الموظف، وتخويفه من خلال الخصم من الراتب حتى يصبح أكثر انضباطا في عمله، وقد اقترحت أكثر من مرة أنا وزملائي الميدانيين أن تكون عملية تقييمنا مبنية على كشف إنتاج أسبوعي، لأن معظم المحلات والتجار الذين نتعامل معهم يبدؤون العمل في تمام الساعة العاشرة صباحا، وهذا يعني أن لا حاجة لقدمنا منذ الساعة السابعة صباحا، ولكن لا حياة لمن تنادي.

■ **حال هادية** لا يختلف كثيرا عن حال **أيمن سليمان** مترجم يعمل في شركة خاصة، فهو مطالب بالجلوس خلف مكتبه لحين انتهاء ساعات العمل المقررة عليه حتى يستلم راتبه كاملا دون نقصان، وقال: لا أتعامل مع عملاء حتى أبقى للدقيقة الأخيرة خلف مكثي، بل أقوم بترجمة عدد من النصوص لا تأخذ من وقتي إلا ساعتين من الزمن، وأمضي بقية الوقت في شرب القهوة والشاي والتحدث عبر «الماسنجر» مع عائلتي في تونس. وعن تأثير هذا الأسلوب الإداري على الموظف وأجواء العمل، قال أيمن أسباب تخلف وطننا العربي في جميع المجالات باتت معروفة وواضحة، لأننا عندما نقلد الغرب لا نأخذ منهم إلا السلبيات، ونظام البصمة آلية ثبت حضور الموظف إلى عمله ولكن لا يجب أن تكتم على أنفاسه.¹

■ **وقالت جنان سالم مصطفى** موظفة قمت باستغلال ذكائي ونشاطي للتأقلم مع نظام البصمة فأنا لا أستطيع مغادرة المكتب حتى لو أنهيت واجباتي المهنية، وفي حال عرف مديري بهذه الطاقة الزائدة فسوف يكلفني

¹ ربما عبد الفتاح، البصمة الإلكترونية وسيلة لضبط دوام الموظفين، انظر: <https://www.albayan.ae/across-the-uae/our-homes/2011-01-10-1.994132>

بعمل إضافي لا أجر عليه، وهذا شجعتني على العمل مع جهة أخرى عن طريق الاتصالات والبريد الإلكتروني، حيث التظاهر بأنني منهمكة بعملتي الذي أنهيته دائما في ظرف ثلاث ساعات، وأقضي الساعات الخمسة الباقية في مراسلة المؤسسة الثانية التي تهتم بإنتاجي فقط.¹

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية لنظام البصمة الإلكترونية والضغط المهنية

تعتبر الدراسات السابقة الحجر الأساس الذي تركز عليه أي دراسة في بدايتها فهي تساهم في رصد ودراسة الظواهر و تحليلها بغرض فك اللبس عنها والاستفادة منها في الدراسات الأخرى، يعتبر موضوع الضغوط المهنية من المواضيع الشائعة التي قد تناولت من قبل العديد من الباحثين أما فيما يخص نظام البصمة الإلكتروني فهو يعتبر من المواضيع التي ما زالت في مهدها وهو من المواضيع الجديدة في هذا العصر حيث لاقى اهتمام كبير من قبل الباحثين والدارسين و فيما يلي سوف نقوم بعرض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا المجال.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

1. دراسات حول نظام البصمة الإلكتروني :

❖ دراسة وجيهة ثابت العاني وعلى شرف الموسوي 2019 بعنوان اتجاهات العاملين بالجامعات نحوى تطبيق البصمة الإلكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بسلطنة عمان، هدفت هذه الدراسة إلى قياس اتجاهات العاملين في الجامعات نحوى تطبيق البصمة الإلكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما اتجاهات العاملين في الجامعات يحوى تطبيق البصمة الإلكترونية سلطنة عمان ؟
 - ما درجة الولاء التنظيمي لدى العاملين في الجامعة ؟
 - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى الولاء التنظيمي واتجاهاتهم نحوى تطبيق البصمة الإلكترونية باختلاف (الجنس/ الوظيفة /واقع العمل) ؟
 - ما درجة ارتباط اتجاهاتهم نحوى تطبيق البصمة الإلكترونية بالولاء التنظيمي ؟
- وتمثلت عينة هذه الدراسة في كافة الإداريين والعاملين في مركز النظم والمعلومات ومركز تقنيات التعليم بجامعة السلطان قابوس والذي بلغ عددهم 33 فردا واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وكانت من أبرز نتائج هذه الدراسة مايلي:

¹ ربما عبد الفتاح، البصمة الإلكترونية وسيلة لضبط دوام الموظفين، مرجع سابق.

- استجابات أفراد عينة الدراسة أظهرت مستوى من الولاء التنظيمي المتمحور حول تقديرهم وانتمائهم للجامعة وأن لديهم اهتمام في جدية الانضباط في العمل من خلال تطبيق نظام البصمة الإلكتروني.

- كما ظهرت الدراسة وجود علاقة موجبة بين اتجاهات. العاملين والجامعة تحوي تطبيق البصمة الإلكترونية و بين الولاء التنظيمي لديهم، وبالتالي فإن هذا يدل على مستوى الوعي والثقة والإقناع بفاعلية تطبيق نظام البصمة الإلكتروني.¹

❖ دراسة محمد ناجي عطية 2019 بعنوان الكفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام

العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم (مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية) وقد هدفت

هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في إثبات الدوام على

الروح المعنوية للعاملين وتحديد العلاقة بين استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في إثبات الدوام وبين الرضا وولاء

العاملين وتحفيزهم وذلك من خلال لايجابية على التساؤل الرئيسي التالي :

- ما أثر استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين على روحهم المعنوية ؟

وأيضاً الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما العلاقة بين استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط الدوام وبين الرضا و ولاء العاملين ؟
2. ما العلاقة بين استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط الدوام وبين تحميل العاملين ومستوى إنتاجيتهم ؟
3. ما الأضرار النفسية والاجتماعية والصحية التي قد تتسبب بها أجهزة استخدام البصمة للعاملين ؟
4. هل كافة المنشأة دون استثناء في حاجة أكيدة لأجهزة البصمة في توقيع الحضور والانصراف أم أنها تتعاون بحسب طبيعة نشاطها ؟
5. ما البدائل التي يمكن استخدامها في ضبط دوام العاملين لتحقيق الانضباط الوظيفي ورضا العاملين وزيادة إنتاجيتهم؟

وتمثلت عينة الدراسة من الأفراد العاملين بمختلف مستوياتي الإدارية من دولة اليمن والسعودية والخليج العربي من عينة تتكون من (78 فرداً) وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وفقاً للمنهج الوصفي التحليلي وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- أثبتت هذه الدراسة أن البصمة الإلكترونية الكفاءة عالية في تحديد هوية الأفراد والمساهمة في انضباطهم في مواعيد الحضور والانصراف والعاملون لا يعترضون على استمرار استخدام البصمة شريطة مراعاة معايير الكفاءة في

¹ وجهة ثابت العاني، علي أشرف الموسوي ، إتجاهات العاملين بالجامعات نحو تطبيق البصمة الإلكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي سلطنة عمان، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السابع الدولي في الأعمال والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في المنظمات الخاصة والعامة في رحاب الجامعة الأردنية، عمان ، الأردن، للفترة 16-18/04/2019.

استخدامها و مع مراعاة المساواة والعدالة في تطبيقها إضافة إلى استخدام برامج توعية للعاملين لضرورة استخدام مثل هذه الأنظمة.

- كما أن هذه الدراسة تعتبر أن نظام البصمة ضرورية في مؤسسات محددة تحتاج نظاما صارما في الحضور والانصراف.¹

❖ دراسة إبراهيم على محمد المومني 2022 بعنوان اتجاهات المعلمين في محافظة عجلون حول نظام البصمة

(لمجلة مناهج وطرق التدريس) وقد هدف هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في محافظة

عجلون تحوي نظام البصمة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :

1. ما اتجاهات العاملين في محافظة عجلون تحوي نظام البصمة؟
 2. هل تختلف اتجاهات العاملين في محافظة عجلون تحوي نظام البصمة باختلاف متغيرات (الجنس) / الحالة الاجتماعية / المستوى الوظيفي / المؤهل العلمي / الخبرة الوظيفية / مكان العمل) ؟
- تمثلت عينة الدراسة في جميع المعلمين التابعين لمدرية التربية والتعليم المحافظة عجلون وتتكون عينة الدراسة من 318 ملة و معلمة وقد تم اختبارها بطريقة عشوائية واستخدمت الاستبانة كأداة لجميع البيانات وفقد المنهج الوصفي التحليلي وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة مايلي:

- اتجاهات العاملين تحوي نظام البصمة جاء بدرجة متوسطة محايد بمتوسط حسابي (2.25) وانحراف معياري (0.61).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات العاملين تحوي نظام البصمة تبعا لمتغير الجنس (ذكر / أنثى) وتبعا لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج / أعرب) و تبعا لمتغير المسمى الوظيفي (معلم / إداري) وتبعا لمتغير مكان العمل أقل من (10 كلم / 10 كلم فأكثر) ، إضافة إلى متغير المؤهل العلمي (دبلوم بكالوريوس / دراسات عليا) وأيضا تبعا لمتغير الخبرة الوظيفية (أقل من 5 سنوات / 5-10 سنوات / 10 سنوات فأكثر).²

2.دراسات حول الضغوط المهنية:

❖ دراسة خميسي بسمة 2015 بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ

بالمؤسسة الإفريقية للزجاج بالجزائر ، دراسة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص

تنظيم و عمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة جيجل هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين

الضغوط العمل و حوادث العمل وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :

¹ ناجي عطية محمد ، كفاءة استخدام أجهزة البصمة الالكترونية في ضيها دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديه، مجلة الأندلس، المجلد 6، العدد 2، العلوم الإنسانية والاجتماعية، مارس 2019.

² إبراهيم على محمد المومني، الاتجاهات العملية في محافظة عجلون تحوي نظام البصمة ، مجلة المناهج وطرق التدريس، المجلد 01 ، العدد 4، الاردن، 2022.

1. هل تؤدي الظروف الفيزيائية لبيئة العمل إلى حوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الإفريقية للزجاج؟
 2. هل أعباء الدور تؤدي حوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الإفريقية للزجاج؟
 3. هل العلاقة الإنسانية داخل المصنع تؤدي إلى حوادث العمل لدى عمال التنفيذ بالمؤسسة الإفريقية للزجاج؟
- تمثلت عينتها في 65 عامل تنفيذ و استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي ، و من أبرز نتائجها:

- الظروف الفيزيائية لبيئة العمل تؤدي إلى حوادث العمل لدى عمال التنفيذ حيث أن الحرارة المرتفعة و مستوى الضجيج المرتفع في مكان العمل وقلة التهوية كل هذا يؤثر على تركيز العامل أثناء أدائه للعمل.
- أعباء الدور تؤدي إلى حوادث العمل حيث أن صعوبة المهام التي يقومون بها و كذلك خطورة العمل و عدم حصولهم على فرص التدريب كل هذا من شأنه يؤدي لتعرض إلى حوادث العمل.
- لا تؤدي العلاقات الإنسانية داخل المصنع إلى حوادث العمل لدى عمال التنفيذ.¹

❖ دراسة العرابوي سحنون 2017 بعنوان مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة

التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في نظريات و مناهج التربية البدنية والرياضية ، هدفت هذه الدراسة لمعرفة نوع العلاقة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي و ذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة؟
 2. هل تتباين مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة تبعا للعوامل السن و الخبرة العملية و الدرجة العلمية؟
 3. هل تتباين مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة تبعا لعوامل السن و الخبرة العملية و الدرجة العلمية؟
- تمثلت عينتها في 290 أستاذ جامعي استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي ، و كانت من أبرز نتائجها:

- كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية عكسية إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين مصادر الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي.

¹ بسمه خميسي، ضغوط العمل وعلاقتها بحوادث العمل لدى أعمال التنفيذ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الإفريقية للزجاج-جيجل، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر، 2015/2014.

- كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية في بعض مصادر الضغوط المهنية تبعا لعوامل السن و الأقدمية المهنية والدرجة العلمية.

3 - كشفت الدراسة عن وجود تباين بين مصادر الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تبعا لعوامل السن و الأقدمية المهنية والدرجة العلمية.¹

❖ دراسة مليكة شارف خوجة 2018 بعنوان مصادر الضغوط المهنية و دافعية الانجاز لدى المدرسين

الجزائريين ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس المدرسي كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الجزائر ، هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستويات الضغوط المهنية ومستويات الدافعية الانجاز من خلال

الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. هل يعاني المدرسون في المراحل التعليمية الثلاثة الابتدائي والمتوسط والثانوي من مستويات عالية من الضغوط

المهنية ؟

2. هل تختلف مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعا لاختلاف المرحلة التعليمية ؟

3. هل تختلف مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعا لمتغير السن ؟

4. هل تختلف مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعا لمتغير الخبرة المهنية ؟

5. هل تختلف مستويات دافعية الإنجاز لدى المدرسين تبعا لاختلاف المرحلة التعليمية ؟

6. هل تختلف مستويات دافعية الإنجاز لدى المدرسين تبعا لمتغير السن ؟

7. هل تختلف مستويات دافعية الإنجاز لدى المدرسين تبعا لمتغير الخبرة المهنية ؟

8. هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسين ؟

تمثلت عينتها في 655 مدرس و مدرسة ، استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي و المنهج

الوصفي المقارن و كان من أبرز نتائجها:

- يعاني المدرسون في المراحل التعليمية الثلاثة الابتدائي والمتوسط والثانوي من مستويات عالية (غير حادة من

الضغوط المهنية).

- وجود اختلاف في مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعا لمتغير المرحلة التعليمية .

- وجود اختلاف في مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعا لمتغير السن.

- عدم جود اختلاف في مستويات الضغوط المهنية لدى المدرسين تبعا لمتغير الخبرة المهنية .

¹ سحنون العريايوي ، مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة ، بحث وصفي أجري على أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية (مستغاثم - الجزائر مسيلة - قسنطينة أطروحة دكتوراه في نظريات و مناهج التربية البدنية والرياضية ، معهد التربية البدنية والرياضية ، جامعة الجزائر3، 2016/2017.

- عدم وجود اختلاف في مستويات دافعية الإنجاز لدى المدرسين تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية
- عدم وجود اختلاف في مستويات دافعية الإنجاز لدى المدرسين تبعاً لمتغير السن .
- عدم وجود اختلاف في مستويات دافعية الإنجاز لدى المدرسين تبعاً لمتغير الخبرة المهنية .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسي.¹

المطلب الثاني: تعقيب عن الدراسات السابقة

من خلال ما تم سرده في الدراسات السابقة يتضح أن غالبية الدراسات قد تناولت العلاقة من نظام البصمة والأداء، في حين نجد أن دراستنا قد تميزت عن الدراسات الأخرى في عدة جوانب، أهمها أن الدراسة الحالية جمعت بين نظام البصمة الإلكتروني والضغوط المهنية من خلال تبني رؤية مغايرة والتي تعد الأولى من نوعها وتعد معالجة سوسيولوجية تتماشى مع الواقع الراهن على اعتبار أن تخصص تنظيم وعمل هو ترجمة للرؤية الاجتماعية المعاشة وفعاليتها الثقافية على العمل المؤسسي بمختلف أشكاله، وهو ما جعل اختلاف دراستنا تركز في هذه الناحية، في حين نجد أن معظم الدراسات السابقة قد تم دراستها في بيئات عربية مختلفة، بينها دراستنا قد تم تنفيذها ودرستها في الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة الوادي بصفة خاصة في محاولة منا لإخراج هذه الدراسة إلى نظرة مغايرة عن المواضيع الأخرى، في الوقت الذي بدأت فيه جامعاتنا باستخدام تقنيات تكنولوجيا جديدة والتي تتمثل في نظام البصمة الإلكتروني، والذي يعتبر تقنية جديدة في مؤسساتنا حيث تجده مقبولا عند البعض ومرفوضا عنه الآخر كما أنه يعتبر من المواضيع الجديدة في مجتمعنا بصفة عامة .

■ تم الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:

- ✓ كانت نقطة الانطلاق في بناء إشكالية تحثنا.
- ✓ كيفية صياغة الفروض و تحديد متغيرات الدراسة.
- ✓ بناء الجانب النظري لدراستنا .
- ✓ ساعدتنا في اختيار منهج وأدوات الدراسة.
- ✓ الاستفادة من المراجع والمصادر العلمية المذكورة فيها .
- ✓ اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لدراستنا.
- ✓ تم الاستفادة منها كذلك في عرض و تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها.
- ✓ تقديم التوصيات و المقترحات.

¹ مليكة شارف خوجة ، مصادر الضغوط المهنية و الدافعية الإنجاز لدى المدرسين الجزائريين ، أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس المدرسي ، قسم علم النفس ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2 ، أبو قاسم سعد الله ، 2017/2018.

❖ مكانة الدراسة من الدراسات السابقة:

لقد تناول العديد من الباحثين موضوع البصمة الإلكترونية وقد كان تركيز مجمل هذه الدراسات على علاقة نظام البصمة والولاء التنظيمي وأيضاً لكفاءة استخدامه لضبطها دوام العاملين إضافة إلى معرفة اتجاه العاملين تحوى نظام البصمة وغيرها من هذه الدراسات في نفس السياق ومن الجوانب التي أهملتها الدراسات السابقة هو دراسة الجانب المغاير النظام البصمة أي غياب الدراسات التي تدرس المتغيرات التي تعطي لنظام البصمة طابعا مختلفا وهنا تكمن أهمية دراستنا فالحديث عن أثر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية على الضغوط المهنية بالمؤسسة الجامعية فهو موضوع جديد باهتمام والدراسة نظر لأهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة داخل مؤسساتنا ولكن مع مراعات كيفية استخدامها بحيث أن لا تتسبب في قلق أو تعب أو ضغط الموظف، وخاصة مثل هذه الأنظمة عليها أن تستخدم بطريقة مرنة وعادلة ولهذا فإن دراسة موضوع تطبيق نظام البصمة وأثره على الضغوط المهنية يعطى للدراسة ميزة خاصة معد يجعلها مختلفة عن باقي الدراسات الأخرى.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تطرقنا إلى الإطار المفاهيمي لنظام البصمة الالكترونية والضغوط المهنية، إضافة إلى إبراز العلاقة بينهما، كما تطرقنا أيضاً إلى الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة باختلاف أنواعها سواء كانت مقالات علمية أو أطروحات دكتوراه أو مذكرات ماجستير والتي كانت تهدف للكشف عن العلاقة بين هذين المتغيرين ، وفي الأخير تناولنا مكانة الدراسة من الدراسات السابقة التي تناولنا فيها اختلاف بين دراستنا والدراسات الاخرى.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

أن نجاح أي عمل علمي عامة واجتماعي خاصة متوقف بدرجة كبيرة على الإجراءات المنهجية التي يتم إتباعها من أجل جمع المعلومات والحقائق المرتبطة بموضوع الدراسة ،ويعتبر الجانب الميداني مكملًا للجانب النظري الذي يمثل الجانب الذي يتم فيه اختبار فرضيات الدراسة وذلك من خلال النزول في الميدان وكشف الحقائق التي يمكن من خلالها التحقق من صدق الفرضيات ،بإضافة إلى أن الإجراءات المنهجية تعطى صورة أوضح من خلال تحليل البيانات وتفسيرها كما يتم عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة مع تقديم بعض التوصيات المساعدة في حل مشكلة الدراسة وفي النهاية يتم تفريغ البيانات المتحصل عليها .

المبحث الأول : الإطار التطبيقي والأدوات المستخدمة

من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة واختبار فرضياتها سنتطرق في هذا المبحث إلى وصف مجتمع الدراسة والعينة وتحديد متغيرات الدراسة إضافة إلى الأدوات والأساليب الإحصائية التي ستستخدم في هذه الدراسة.

المطلب الأول: الإطار التطبيقي للدراسة.

1. وصف مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة موظفي كلية الآداب و اللغات بجامعة الشهيد حمه لحضر بالوادي بمختلف مستوياتهم ومسمياتهم الوظيفية وذلك خلال الفترة الممتدة من: 2024/03/03 إلى غاية :2024/03/20 والبالغ عددهم 54 موظف .

2. عينة الدراسة :

تعتبر عملية اختيار العينة أساسية في البحث العلمي وتعرف العينة على أنها " طريقة جمع البيانات و المعلومات من وعن عناصر وحالات محددة يتم اختيارها بأسلوب معين من جميع عناصر مفردات ومجتمع الدراسة وبما يخدم ويناسب و يعمل على تحقيق هذه الدراسة " ¹ وقد اخترنا في هذه الدراسة على اسلوب المسح الشامل حيث شمل كل مفردات الدراسة ما عدى 14 مفردة وذلك لعدم جدية استماراتهم والجدول التالي يوضح توزيع موظفي كلية الآداب و اللغات كل حسب تصنيفه الوظيفي :

جدول رقم (1) : توزيع مجتمع الدراسة على كلية الآداب واللغات

تصنيف الموظفين الإداريين	عدد الموظفين
الإداريين	31
العمال المهنيين	14
أعوان الأمن	9

المصدر : إحصائيات كلية الآداب واللغات.

3. متغيرات و نموذج الدراسة :

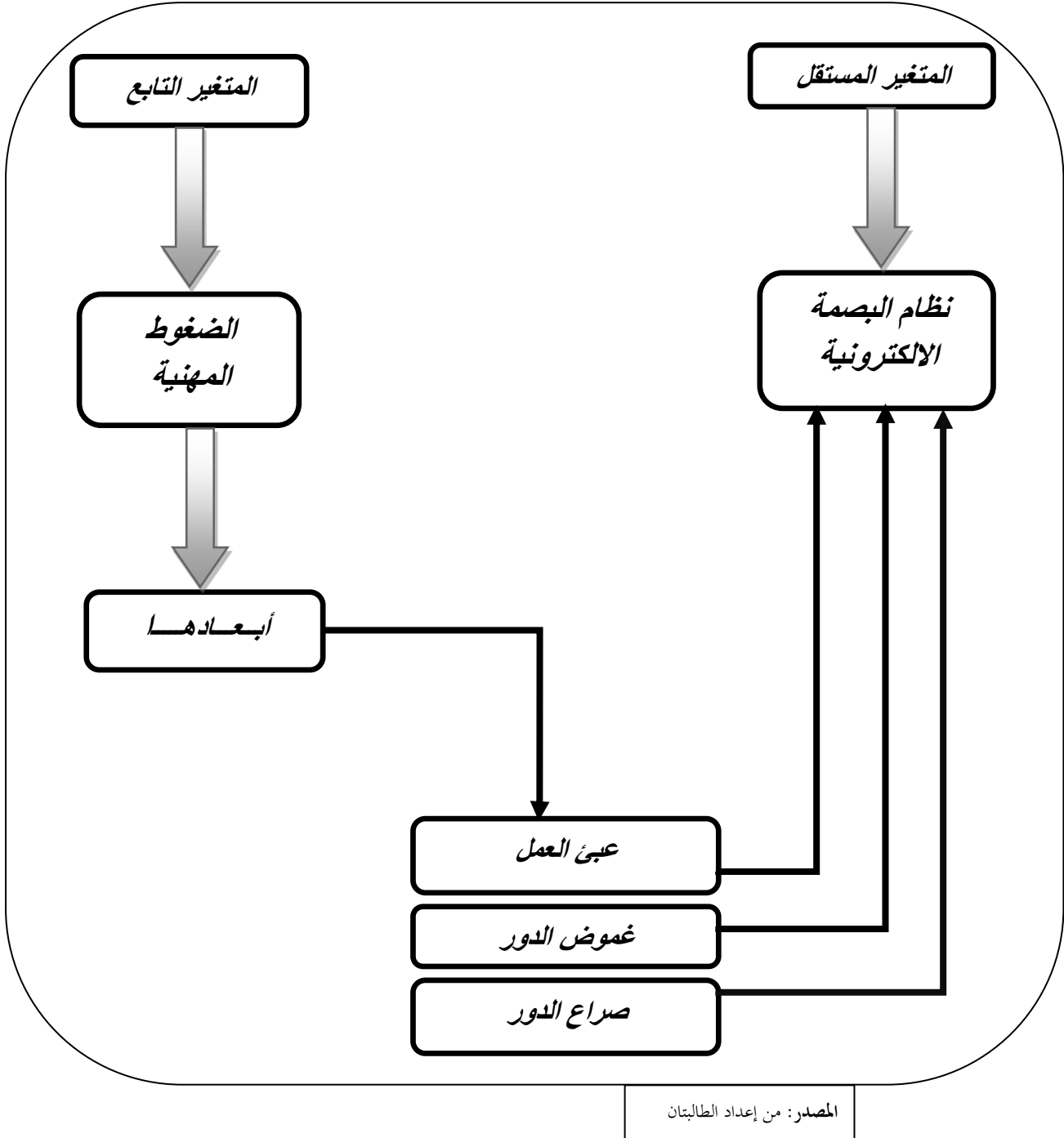
أولا/ متغيرات الدراسة :

- المتغير المستقل: "هو المتغير الذي يؤثر في كافة المتغيرات الأخرى لكنه لا يتأثر بأي متغيرات منها" ، وفيما يتعلق بدراستنا فالمتغير المستقل يتمثل في نظام البصمة الإلكترونية.²

¹ ربحي مصطفى عليان، اساليب البحث العلمي، دار الصفا للنشر، الاردن، 2010، ص:134.

² بوحوش عمار، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، إصدار مركز الديمقراطية العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية الاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019، ص:

- المتغير التابع: "هو المتغير الذي يكون تابعا للمتغير المستقل حيث إن المتغيرات التي يقوم بها المتغير المستقل تنعكس بشكل رئيسي على المتغير التابع"، وفيما يتعلق بدراستنا فالمتغير التابع يتمثل في الضغوط المهنية بأبعادها المتمثلة في: عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور.¹
- ثانيا/ نموذج الدراسة:



¹ يوحوش عمار، مرجع سابق، ص: 20.

المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة والأساليب الإحصائية

1- أدوات الدراسة :

- **الاستمارة:** هي أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة لموضوع البحث، حيث تضمنت (30) بند تم تقسيمه إلى محورين أساسيين:
- **المحور الأول:** يتمحور حول البيانات الشخصية لعينة الدراسة حيث تتضمن الجنس والسن المستوى التعليمي مدة العمل في الوظيفة.
- **المحور الثاني:** يتمحور حول أسئلة متغيرات الدراسة، نظام البصمة الالكترونية الغير مستعمل و الضغوط المهنية كمتغير تابع والذي يشمل جميع محاور الاستمارة، حيث تتكون من (30) عبارة موزعة ومقسمة إلى ثلاث أجزاء :
- **الجزء الأول :** يتكون من (10) عبارات تهدف إلى توضيح أثر العمل بنظام البصمة الالكترونية على عبئ العمل لدى موظفي الكلية .
- **الجزء الثاني:** يتكون من (10) عبارات تهدف إلى توضيح أثر العمل بنظام البصمة الالكترونية على غموض الدور لدى موظفي الكلية .
- **الجزء الثالث:** يتكون من (10) عبارات تهدف إلى توضيح أثر العمل بنظام البصمة الالكترونية على صراع الدور لدى موظفي الكلية.

2 - الأساليب الإحصائية والبرامج المستخدمة:

التكرار النسبي المئوي (%): وذلك لإحصاء الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة إضافة إلى ترتيب آرائهم في كل محور من محاور الاستبيان، وذلك وفق القانون التالي :

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرار}}{\text{عدد افراد العينة}} \times 100$$

ملاحظة : لقد تم الاستعانة برنامج الإكسال وذلك بتفريغ البيانات الشخصية في شكل دوائر نسبية.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

لقد تم توزيع 54 استمارة وهي تمثل حجم أفراد العينة حيث تم استبعاد 14 الاستمارة وذلك لعدم جديتها و ملائمتها للشروط وبالتالي فإن نسبة الردود قد بلغت (74,07%) من العدد الاجمالي للاستمارة التي تم توزيعها.

الجدول رقم (02) يوضح عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة

البيان	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات التي خالفت الشروط
العدد	54	40	14
النسبة	%100	%74.07	%25.92

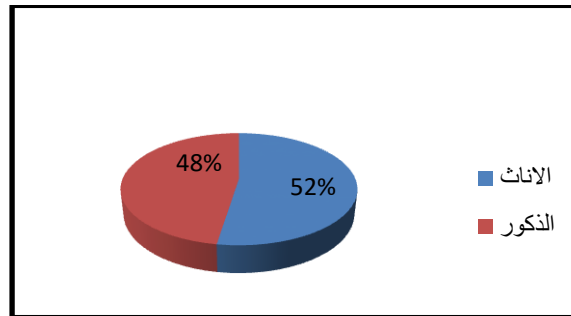
المطلب الاول: عرض ومناقشة السمات الشخصية للأفراد

المحور الأول : المعلومات الشخصية.

1-الجنس: يتم توضيح ذلك من خلال الجدول والشكل الموالي:

الجدول رقم (03) موضع توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية (%)
الذكور	21	%52.5
الإناث	19	%47.5
المجموع	40	%100



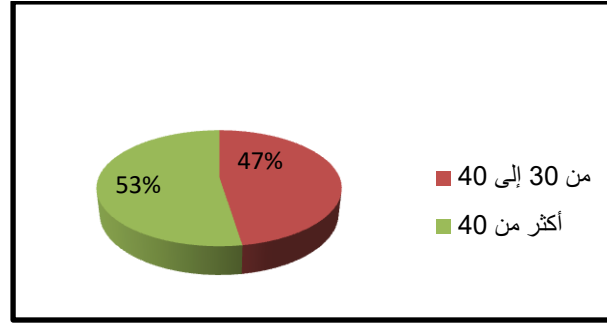
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين هم من فئة الذكور وذلك نسبة 52,5% وتليها فئة الاناث وذلك نسبة 47,5% .

ويفسر ذلك إلى طبيعة المجتمع المحافظ حيث تقل فيه دفع النساء للتوظيف خاصة في الإدارات والمصالح التي تشهد إقبال كبير من المتعاقدين، وقد يعود ذلك أيضا إلى تفضيل الإناث للوظائف أكثر مرونة التوازن بين العمل و المسؤوليات الأسرية مما قد يقلل من تواجدهن في بعض الوظائف.

متغير العمر: تم تصنيفها إلى ثلاث فئات كما هو موضح في الجدول والشكل الموالي:

الجدول رقم (04) موضع توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية.

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية (%)
من 30 إلى 40	19	%47.5
أكثر من 40	21	%52,5
المجموع	40	%100

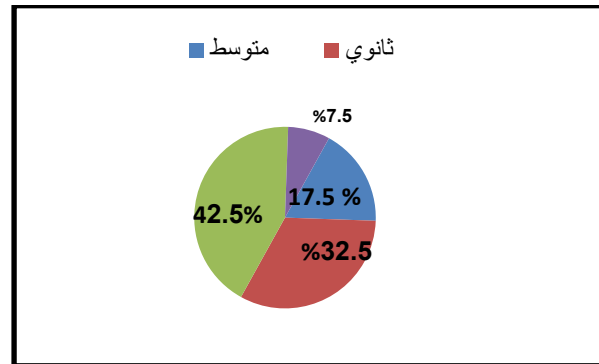


- يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة كانت أعمارهم (أكثر من 40) سنة وذلك نسبة 52,5% تليها مباشرة فئة (من 30 إلى 40 سنة) نسبة 47,5%.

و يمكن تفسير ذلك أن المؤسسة الجامعية تعمل على الحفاظ على موظفيها من ذوي الخبرة الواسعة والمهارات المتراكمة على من السنين ، مما يجعلهم قيمين للغاية بالنسبة لأصحاب العمل ، إضافة إلى أن الأشخاص في هذه الفئة العمرية غالبا ما يبحثون عن الاستقرار الوظيفي ويميلون إلى البقاء في وظائفهم لفترات أطول.

3 - متغير المؤهل العلمي: تم توزيع أفراد العينة حسب ثلاث متغيرات تعبر عن المستوى التعليمي للموظفين. والجدول والشكل الموالي يوضح ذلك. الجدول رقم (05) موضع توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
متوسط	7	17.5%
ثانوي	13	32.5%
جامعي	17	42.5%
دراسات عليا	3	7.5%
المجموع	40	100%



- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين هم حاصلين على مستوى جامعي وذلك بنسبة 42,5% ، تليها مباشرة فئة المستوى الثانوي بنسبة 32,5% .

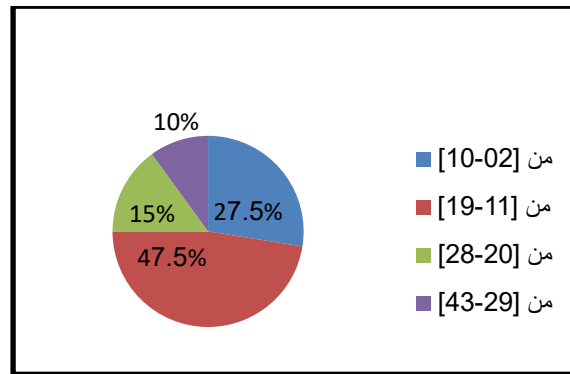
مما يدل على أن المؤسسة الجامعية تعمل على استقطاب خريجي الجامعات في توظيفها وذلك لامتلاكهم المؤهلات العلمية التي تساعد على تقديم أفكار مبتكرة وتفتح آفاق جديدة للمؤسسة، إضافة إلى امتلاكهم رغبة قوية

للتعلم والابتكار ويمتلكون مهارات فنية مميزة تتيح لهم استخدام التكنولوجيا بكل بساطة، فهم يعتبرون استثمارا كبير للمؤسسة، وهذا ما لزمها على استقطاب فئات ذات مستوى عالي.

4 - متغير الخبرة المهنية: مع تصنيفها إلى أربعة فئات كما هو موضح في الجدول والشكل الموالي.

الجدول رقم: (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية

الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية %
من [10-02]	11	27.5%
من [19-11]	19	47.5%
من [28-20]	6	15%
من [43-29]	4	10%
المجموع	40	100%



- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين تتراوح خبرتهم المهنية من [19-11] سنة وذلك بسنة 47.5% تليها مباشرة الذين لديهم خبرة من [10-02] سنوات 27.5%.

وهذا يدل على أن هناك تحديد في الموارد البشرية والاعتماد على الموارد الشابة القادرة على العطاء والتجديد، وهذا قد يعكس استراتيجيات التوظيف التي تتبعها المؤسسة الجامعية التي تهدف إلى بناء جيل جديد فبالاستحداثات المستمرة داخل المؤسسة الجامعية يستدعى توظيف خبرات جديدة لمواكبة تلك الاستحداثات.

المطلب الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

المحور الثاني: الضغوط المهنية.

أولاً: عبي العمل.

الجدول رفع (07) مدى شعور الموظف بالتعب والارهاق بسبب نظام البصمة

النسبة المئوية %	التكرار	س 1
40%	16	موافق
47.5%	19	غير موافق
12.5%	5	محايد
100%	40	المجموع

الجدول رقم (08) مدى شعور الموظف بالإحباط. حسب نظام البصمة

النسبة المئوية %	التكرار	س 2
35%	14	موافق
50%	20	غير موافق
15%	6	محايد
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن أغلب المواطنين أكدوا أن التقيد بنظام البصمة لا يشعرهم بالتعب والإرهاق وذلك بنسبة 47,5% في حين أكد 40% منهم أن التقيد بنظام البصمة يشعرهم بالتعب والإرهاق.

- تلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن أغلب الموظفين أكدوا بأن نظام البصمة لا يشعرهم بالإحباط العمل وذلك بسبب 50% حين أكد 35% منهم بأن نظام البصمة يشعرهم بإحباط في العمل.

-هذا يدل على الموقف الإيجابي اتجاه استخدام نظام البصمة في بيئة العمل إذ أن الموظفين لا يجدون بأن هذا النظام يسبب لهم التعب والإرهاق أو حتى الإحباط بل على العكس وقد يشير ذلك إلى أن هذا النظام يسهم في تحسين الكفاءة و الإنتاجية دون التأثير سلبا على الحالة النفسية للموظف في الكثير من الأحيان ينظر إلى مثل هذه الأنظمة على أنها أدوات للمراقبة الصارمة ولكن انتم تطبيقها بطريقة تحترم الخصوصية فإنها يمكن أن تساعد في توفير بيئة عمل منظمة عادلة ويمكن أن يساهم ذلك في التقليل من الشعور بالضغط والإحباط لدى الموظفين ويعزز من شعورهم بالعدالة والمساواة .

الجدول رقم (09) مدى مساهمة تطبيق نظام البصمة في تخفيف الموظفين على أداء مهامها في الوقت المحدد لهم.

النسبة المئوية %	التكرار	س 3
52.5%	21	موافق
35%	14	غير موافق
12.5%	5	محايد
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا بأنه لا يساهم تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في تحفيز الموظفين على أداء مهامهم وفق المدة الزمنية المحددة وذلك بنسبة 52.5% في حين أكدوا 35% منهم بأن تطبيق نظام البصمة يساهم في تحفيز الموظفين على أداء مهامهم وقت المدة الزمنية المحددة.

هذا يفسر على أن الموظفين لا يشعرون بأنه مجرد تسجيلهم للحضور والانصراف يكفي لدفعهم للعمل بكفاءة وفاعلية وذلك وفق الدراسة (محمد ناجي عطية - كفاءة استخدام أجهزة البصمة للإلكترونية في ضبط دوام العاملين نشرت في مجلة الاندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية فإن استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية يمكن أن يكون له تأثير ايجابي على الروح المعنوية للموظفين ويساهم في تحقيق الانضباط الوظيفي .

ومع ذلك يشدد الباحثون على اهمية مراعات الكفاءة في استخدام هذه الأجهزة والتوعية المستمرة للموظفين بالمصلحة المتوقعة من احترام النظام والمرونة العالية التي يجب أن تصاحب استخدامها ومن المهم أيضا أن تكونه هناك سيا ساعة تحفيزية أخرى مصاحبة لنظام البصمة الالكترونية مثل تقدير الإنجازات والعمل الجاد وتوفير بيئة عمل داعمة.

الجدول رقم (10) مدى شعوري بعدم الاحترام في العمل.

س 4	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	20	50%
غير موافق	15	37.5%
محايد	5	12.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين الحدو بانهم لا يتلقون الاحترام الكامل بالعمل لأنه أصبح يقاس بمدى حضوري وانصرافي وليس بمردودي في العمل وذلك بنسبة 50% في حين أكد 37.5% منهم أنهم يتلقون الاحترام الكامل في العمل .

- وهذا يفسر بأن الإدارة تستخدم التكنولوجيا بشكل غير صحيح فهي تتبع الأسلوب القائم على تخويف الموظف مما يجعل الموظف يتذمر فيتقن العمل ليس مرهون بمدى استخدام الأنظمة الإلكترونية بل هو مرهون بتقييمه بمدى مردوده الأسبوعي في العمل وعلى الادارة أن تكون أكثر مرونة مع الموظف.

الجدول رقم (11) مدى مساهمة تطبيق نظام البصمة في انخفاض فاعلية الموظفين.

س 5	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	16	40%
غير موافق	19	47.5%
محايد	5	12.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا بأنه لا يساهم تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في انخفاض فاعلية الموظفين وذلك بنسبة 47,5% في حين أكد 40% منهم بأن تطبيق نظام البصمة يساهم في انخفاض فاعلية الموظفين.

وهذا يفسر مدى جدارة وكفاءة نظام البصمة وفاعليته ومساهمة في انضباط الموظفين مما يجعلهم لا يتأثرون به ويمارسون عملهم بشكل عادي وبفاعلية جيدة بحيث أنه لم يؤثر على مردود الموظف في العمل لأن استخدام نظام البصمة يجب أن لا يكون الوسيلة الوحيدة لتقسيم الكفاءة العاملين بل يجب أن يتم تقييمهم أيضا على أساس الانجاز وليس فقط بعدد ساعات الحضور.

الجدول رقم (12)مدى جعل الموظف غير قادر على اعطاء مردود أفضل بسبب الصراحة في تطبيق نظام البصمة

س 6	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	14	35%
غير موافق	22	55%
محايد	4	10%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا بأن الصراحة في تطبيق نظام البصمة لا يجعلهم غير قادرين على اعطاء مردود أفضل وذلك بنسبة 55% في حين أكد 35% منهم بأن الصراحة في تطبيق نظام البصمة يجعلهم غير قادرين على اعطاء مردوداً أفضل .

- مما يفسر بأن هذا النظام يساعدهم على التركيز أكثر على مهامهم وتحقيق نتائج أفضل وجدل أيضا على مدى قدرة الادارة على الموازنة في التعامل مع الموظفين فهي تستعمل أخرى، وهذا بدوره سيولد لدى الموظف شعوره بالإخلاص وأسلوب الصراحة والحزم في بعض الأحيان والذين في أحيانا الولاء اتجاه مؤسسته فوفقا لدراسة وجيهة ثابت العاني " اتجاهات العاملين نحو تطبيق البصمة وعلاقتها بالولاء التنظيمي " فان الصراحة في تطبيق نظام البصمة يمكن أن يعزو الانضباط الوظيفي دون التأثير سلبا على الروح المعنوية للموظفين .

الجدول رقم (13) مدى عدم راحة الموظفين بعد تطبق نظام البصمة.

س 7	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	17	42.5%
غير موافق	18	45%
محايد	5	12.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا بان العمل لم يصبح غير مريح بعد تطبيق نظام البصمة وذلك بنسبة 45% في حين أكد 42.5% منهم بأن العمل أصبح غير مريح بعد تطبيق نظام البصمة.

وهذا يفسر مدى إخلاص موظفي الكلية وحبهم للعمل وعلى مدى نضجهم ومواكبتهم لاستخدام التكنولوجيا الحديثة و هذا يدل أيضا على مدى ترابط العلاقات التي منهم فهذا النظام بالنسبة لهم مجرد جهاز لضبط الدواج

وليس جهاز لكبح طاقاتهم وعلاقاتهم في العمل، وهو جهاز يساعد في تحسين بيئة العمل و جعلها أكثر سهولة وسير اضافة إلى تعزيز الشعور بالأمان داخل المؤسسة.

الجدول رقم (14) مدى شعور الموظف بالتعب من خلال حمد طاقته في مدة زمنية محددة بسبب نظام البصمة

س 8	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	20	50%
غير موافق	17	42.5%
محايد	3	7.5%
المجموع	40	100%

الجدول رقم (15) مدى سماح نظام البصمة للموظفين بالحصول على وقت كافٍ للراحة.

س 9	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	20	50%
غير موافق	18	45%
محايد	2	5%
المجموع	40	100%

- تلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن أغلب الموظفين أكدوا أن تطبيق نظام البصمة الالكترونية زاد من شعورهم بالتعب من خلال حصر طاقته في مدة زمنية محددة وذلك بنسبة 50% في حين أكد 42.5% منهم بأن تطبيق نظام البصمة الالكترونية لم يزد من شعورهم بالتعب من خلال حصر طاقته في مدة زمنية محددة.

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أخدم غلب الموظفين الحدو بأن استخدام نظام البصمة الإلكترونية لا يسمح لهم بالحصول على الوقت الكافي للراحة وذلك نسبة 50 % في حين أكد 45 % منهم وأن استخدام نظام البصمة الالكترونية يسمح لهم بالحصول على الوقت الكافي للراحة.

هذا يدل على أن هذا النظام يحد من المرونة في العمل ويسبب ضغطا نفسيا بسبب الالتزام الصارم بالمواعيد، مما يقلل من الحرية في تنظيم الوقت والعمل وفق للطاقة الشخصية الإنتاجية، ويمكن أن يساهم الشعور بالمراقبة المستمرة والتقييد الدقيق للوقت في خلق بيئة عمل مُجْدَة بحيث أصبح التركيز على الكمية بدلا من الجودة، وذلك لأن الانتاجية لا تعتمد فقط على تتبع الوقت بل تعتمد أيضا على الراحة النفسية والجسدية للموظفين.

الجدول رقم (16) مدى تأثير العمل بنظام البصمة على قدراتي و مهاراتي لموظف.

س 10	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	15	37.5%
غير موافق	22	55%
محايد	3	7.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا بأن العمل بنظام البصمة الإلكترونية لا يؤثر على قدراتهم و مهاراتهم وذلك بنسبة 55 % في حين أكد 37.5 % بأن العمل بنظام البصمة الإلكترونية يؤثر على قدراتهم و مهاراتهم كموظفين .

وهذا يفسر أن موظفي الكلية ينظرون لنظام البصمة على أنه أداة لضبط الموقعة وليس مقياس لتقييم الأداء الفعلي للموظف أو قدراته العملية اذ تشير دراسة وجيهة ثابت العاني " اتجاهات العاملين في الجامعات تحوى تطبيق البصمة الإلكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي " إلى أن استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية يعزز الانضباط دون التأثير السلبي على الروح المعنوية للموظفين شريطة أن يتم تطبيقها بعدالة ومراعاة الشروق الخاصة، ومن المهم أيضا أن تكون هناك ثقافة عامة من الموظفين على احترام استخدام مثل هذه الأنظمة.

ثانيا: بعد عوض الدور.

الجدول رقم (17) مدى مساهمة نظام البصمة في جعل الموظفين لا يقومون بعملهم بدقة.

س1	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	10	25%
غير موافق	24	60%
محايد	6	15%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا أن نظام البصمة يجعلهم يقومون بعملهم بدقة وذلك بنسبة 60 % في حين أكد 25 % منهم أن نظام البصمة لا يجعلهم يقومون بعملهم بدقة ما يدل على أن نظام البصمة يعد حلا فعالا وموثوقا له تأثير ايجابي في تحسين دقة وأداء مهام موظفي الكلية فعندما يتم تسجيل الحضور والانصراف بدقة والتعرف السريع على هوية الموظف يمكن النظام البصمة تحفيز الموظفين على العمل بكفاءة أكبر وزيادة انتاجيتهم كما يعتبر وسيلة فعالة لتقليل من فرص التلاعب بسجلات الحضور و المغادرة ويقلل من عمليات الاحتيال والغش، وهذا ما أثبتته دراسة ربما عبد الفتاح " حول البصمة الإلكترونية وسيلة لضبط دوام الموظفين " حيث اظهرت انعدام حالات الغش بعد تفعيل قواعد الآلية الجديدة، لأن البصمة برهان قاطع على حضور الموظف ومباشرته في العمل.

الجدول رقم (18) مدى تحمل الموظفين مسؤولية عن أخطاء الآخرين عند عدم التزامهم بتطبيق نظام البصمة.

س2	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	10	25%
غير موافق	23	57.5%
محايد	7	17.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى الموظفين أكدوا أنهم لا يتحملون المسؤولية عن أخطاء الآخرين عند عدم التزامهم بتطبيق نظام البصمة وذلك بنسبة 57,5 % في حين أكد 25 % منهم أنهم يتحملون المسؤولية عن

أخطاء الآخرين عنه عدم التزامهم بتطبيق نظام البصمة مما يدل على أن كل موظف يعتبر مسؤولاً عن أدائه الخاص وليس عن أخطاء الآخرين ولكن يجب أيضاً أن تتقاسم مع الآخرين الذي يتصرفون بنفس الطريقة، وقد يعكس ذلك نقضا في الوعي بأهمية التعاون والثقة و التضامن بين موظفي الكلية، إذا لم يشعر الموظفون بالثقة مع بعضهم البعض و القدرة على التعاون فقد يتأثر العمل الجماعي والاداء الجماعي و الاداء العام للمؤسسة وعليه قد تواجه الادارة تحديات في محاولة تحقيق التوازن بين التشجيع على نظام البصمة والالتزام به، وتحفظ الادارة عن معاقبة المواطنين على أخطاء الآخرين أو صعوبة تحديد المسؤولية وقد تحتاج الادارة الى وضع سياسة واضحة وعادلة المعالجة قبل هذه الحالات.

الجدول رقم (19) مدى شعور الموظفين بعدم اهتمام المسؤول بعملهم بقدر اهتمامه على مواظبتهم لتطبيق نظام البصمة.

س3	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	21	52.5%
غير موافق	15	37.5%
محايد	4	10%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى الموظفين أكدوا أن المسؤول لا يهتم بعملهم بقدر اهتمامه على مواظبتهم لتطبيق نظام البصمة و ذلك بنسبة 52,5% في حين أكد 37,5% منهم أن المسؤول يهتم بعملهم بقدر اهتمامه على مواظبتهم لتطبيق نظام البصمة.

مما يشير الى انشغال المسؤول مراقبة تطبيق نظام البصمة على حساب اهتمامه بإداء الموظف ، وقد يدل ذلك على تفضيل المسؤول و اهتمامه بالمظهر الخارجي للانضباط على حساب الاداء القوي للموظفين وقد تكون نتيجة للاختلاف الأولويات والاهداف الادارية وعلى هذا النهج قد تؤثر ثقافة العمل في الكلية، حيث يؤدي الى شعور الموظفين بعدم التقدير والدعم إلى نقص الثقة بين الموظفين والادارة ، و بالتالي يؤدي إلى انخفاض روح الفريق والتعاون وزيادة في مستويات الاستياء وعدم الرضا بين الموظفين كل ذلك يترتب عليه نقص في مستويات التزام والانتاجية.

الجدول رقم (20) مدى شعور الموظفين أن القواعد والاجراءات التي يطبق بها نظام البصمة غير مفهومة للجميع.

س4	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	20	50%
غير موافق	16	40%
محايد	4	10%
المجموع	40	100%

الجدول رقم (21) مدى جهل الموظفين بمدى مساهمة العمل بنظام البصمة في تحقيق أهداف الكلية.

س5	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	21	52.5%
غير موافق	14	35%
محايد	5	12.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن أغلب الموظفين أكدوا أن القواعد والاجراءات التي يطبق بها نظام البصمة غير مفهومة بالنسبة للجميع وذلك نسبة 50% ، في حين أكد 40% منهم أن القواعد والإجراءات التي يطبق بها نظام البصمة مفهومة بالنسبة للجميع.

بينما نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن أغلب الموظفين أكدوا أنهم يجهلون مدى مساهمة العمل بنظام البصمة في تحقيق أهداف الكلية وذلك بنسبة 52,5% في حين أكد 35% أنهم لا يجهلون مدى مساهمة العمل بنظام البصمة في تحقيق أهداف الكلية.

مما يدل على أن السياسات والاجراءات الخاصة بنظام البصمة معقدة أو غير واضحة، ويرجع ذلك الى قلة التواصل بين الادارة و الموظفين فيما يتعلق بالقوانين والاجراءات والدور الذي يلعبه هذا النظام حيث أن عدم الفهم الكافي للقواعد يؤدي الى قلة الانضباط وزيادة الاخطاء والتأخير في التقارير والاجراءات الضرورية، وقد يتسبب هذا الوضع في زيادة مستويات الاحباط وعدم الرضا بين الموظفين وقد يؤثر سلبا على مستوى الثقة من الموظفين والادارة وبالتالي يؤدي إلى نقص الشفافية داخل الكلية، ولذلك وجب توفير التدريب والتوجيه الكافي حول كيفية تطبيق واستخدام نظام البصمة بشكل فعال وكيفية تحقيق أهداف المؤسسة من خلاله.

الجدول رقم (22) مدى مساهمة تطبيق نظام البصمة الالكترونية في جعل الموظفين علاقاتهم محدودة مع زملائهم بالعمل.

س7	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	12	30%
غير موافق	25	62.5%
محايد	3	7.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا أن تطبيق نظام البصمة الالكترونية لا يجعل علاقاتهم محدودة مع زملائهم بالعمل وذلك بنسبة 62.5% في حين أكد 30% منهم أن نظام البصمة الإلكترونية يجعل علاقاتهم محدودة مع زملائهم بالعمل.

وهذا يشير إلى اعتقاد الموظفين أن نظام البصمة لا يؤثر سلبا على علاقاتهم ويرجع ذلك إلى المميزات التي يتمتع بها هذا النظام، حيث أن يسهل التواصل ويعزز التعاون والانضباط بين الموظفين ، مثل تسجيل الحضور و الانصراف بشكل دقيق ومنظم مما يعزز التنسيق والثقة والتفاعل بين الزملاء وبذلك يعزز العلاقات الاجتماعية ويتضح أن نظام البصمة يعمل بشكل جيد في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية والمهنية بين موظفي الكلية .

الجدول رقم(23)مدى شعور الموظفين بأن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكترونية تجعل وصول المعلومات المتعلقة بالوظيفة مشوشة وغير واضحة.

النسبة المئوية%	التكرار	س8
30%	12	موافق
57.5%	23	غير موافق
12.5%	5	محايد
100%	40	المجموع

الجدول رقم(24)مدى شعور الموظفين بأن الصراحة التي يفرضها نظام البصمة الإلكترونية تزيد من صعوبة تبادل المعلومات المتعلقة بالوظيفة بين زملائهم بالعمل.

النسبة المئوية%	التكرار	س10
35%	14	موافق
57.5%	23	غير موافق
7.5%	3	محايد
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(23) أن أغلب الموظفين أكدوا أن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكترونية لا يجعل وصول المعلومات إليهم والمتعلقة بالوظيفة مشوشة وغير واضحة وذلك لنسبة 57,5% في حين أكد 30% منهم أن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكترونية يجعل وصول المعلومات اليهم والمتعلقة بالوظيفة مشوشة و غير واضحة.

بينما نلاحظ من خلال الجدول رقم(24) أن اغلب الموظفين أكدوا أن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكترونية لا تزيد من صعوبة تبادل المعلومات المتعلقة بالوظيفة من زملائهم بالعمل وذلك بنسبة 57.5% في حين أكد 35% منهم أن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكترونية تزيد من صعوبة تبادل المعلومات المتعلقة بالوظيفة من زملائهم بالعمل.

ما يدل على أن الانضباط الذي يفرضه نظام البصمة يؤدي الى تحسين وضوح وسهولة تبادل المعلومات الخاصة بالوظيفة، فيمثل التسجيل الدقيق للحضور والانصراف للموظفين القدرة على التفاعل مع زملائهم او الادارة من الحصول على معلومات دقيقة سواء حول أوقات العمل أو التعاون في انجاز المهام والمشاريع وهذا يشير إلى أن ثقافة العمل وطريقة التواصل بين الموظفين انفسهم أو بين الادارة تلعب دورا هاما في تحديد وضوح المعلومات وسهولة تبادلها ، وقد يكون التدريب الجيد والتوعية المستمرة بأهمية هذا النظام وكيفية استخدامه بشكل صحيح عاملاً محفزاً ومساعداً في زيادة الالتزام بساعات العمل وتعزيز التواصل بينهم.

الجدول رقم (25) مدى شعور الموظفين بأن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكترونية أدت إلى صعوبات في التواصل مع رؤسائهم .

س9	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	10	25%
غير موافق	26	65%
محايد	4	10%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا أن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكترونية لا تؤدي إلى صعوبات في تواصل مع رؤسائهم وذلك بنسبة 65% في حين أكدوا 25 % منهم أن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكترونية تؤدي إلى صعوبات في تواصل مع رؤسائهم .

مما يشير إلى تلك القيود التي يعرفها نظام البصمة لا تشكل عائقا كبيرا نظرا لتوفير معلومات دقيقة وشاملة عن أوقات الحضور والانصراف ، فبفضل هذا النظام أدى إلى تسهيل التواصل مع الرؤساء حيث يمكن للموظفين توضيح مدى توافرهم وانخراطهم في العمل بشكل أكبر وأكثر سلاسة ومن المرجح قد تلعب ثقافة المؤسسة دورا في تحديد تأثير نظام البصمة على التواصل وقد تكون هناك إرشادات وتوجيهات إدارية تساعد على تجنب أو تخفيف التأثير السلبي لصرامة هذا النظام.

ثالثا: صراع الدور

الجدول رقم(26) مدى تعارض متطلبات العمل مع تطبيق نظام البصمة.

س1	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	21	52.5%
غير موافق	16	40%
محايد	3	7.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين العدو بأن متطلبات العمل تتعارض مع تطبيق نظام البصمة وذلك بنسبة 52.5% في حين أكد 40% منهم بأن متطلبات العمل لا تتعارض مع تطبيق نظام البصمة. مما يدل على أنه هناك بعض الحالات التي قد تجد فيها المؤسسة أو الله فراد صعوبة في توافق متطلبات العمل الخاصة بهم مع استخدام نظام البصمة الالكترونية ، قد يكون هذا بسبب طبيعة العمل التي تتطلب مرونة في الحضور والانصراف أو بسبب الحاجة إلى العمل خارج المكتب مما يجعل استخدام نظام البصمة تحديا.

الجدول رقم:(27) مدى شعور الموظف والمضايقات من قبل الادارة بمجرد التأخر عن العمل.

س2	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	18	45%
غير موافق	17	42.5%
محايد	5	12.5%
المجموع	40	100%

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين الكدوا بانهم يشعرون بالمسابقات من قبل الإدارة بمجرد التأخر عن العمل وذلك بنسبة 45%، في حين أكد 42.5% أنهم لا يشعرون بالمضايقات من قبل الإدارة بمجرد التأخر عن العمل.

هذا يدل على وجود مشكلة في بيئة العمل أو في طريقة التواصل بين المواطنين والإدارة، قد يشير هذا الشعور إلى أن الموظف يعتقد أن الإدارة لا تقدر ظروفه أو لا تعطي أهمية للمساهمات الإيجابية التي يقدمها ويركز فقط على السلبيات من التأخر فمن المهم أن تكون هناك سياسة واصله وعادلة في المؤسسة تتعلق بالحضور والانصراف وأن يتم تطبيقها بشكل متساوي على جميع الموظفين كما يجب أن تكون هناك قنوات اتصال فعالة تسمح للموظفين بمناقشة أي مشاكل أو ظروف خاصة قد تؤمن على حضورهم فإن كانت المضايقات مستمرة وتوتو على الرضا الوظيفي أو الأداء فقد يكون من المفيد للموظف التحدث مع الإدارة لايجاد حلول مشتركة تحترم الحاجة إلى الانضباط وكذلك الظروف الفردية للموظف.

- الجدول رقم (28) مدى محاسبي على عدم التزامي نظام البصمة.

س 3	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	20	50%
غير موافق	13	32.5%
محايد	7	17.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إذا غلب الموظفين أكدوا بانهم يطلب منهم تنفيذ أعمال متعددة وفي المقابل يحاسبوننا على عدم التزامنا بنظام البصمة وذلك بنسبة 50% في جيداً أكدى . 32% منهم أنه لا يطلب منهم تنفيذ أعمال متعددة في المقابل يحاسبونهم على عدم التزامهم بنظام البصمة.

هذا يدل على الوضع الذي يواجه بعض الموظفين حيث يطلب منهم القيام بمهام عديدة ومتنوعة ولكن في نفس الوقت يتم تقييمهم بشكل سلبي إذ لم يلتزمون بإجراءات الرسمية لتسجيل الحضور والانصراف باستخدام نظام البصمة الالكترونية، هذا يمكن أن يؤدي إلى الشعور بالطلع إذا كانت طبيعة العمل تتطلب مدونة لا يوفرها نظام البصمة من المهم أن يكون هناك توازن بين متطلبات العمل والقواعد المتبعة لتسجيل الحضور والانصراف يجب على الإدارة أن تأخذ في الاعتبار الجهود المبذولة والنتائج المحققة من قبل المواطنين ليس فقط بإلزامهم بنظام البصمة وكما يجب أن تكون هناك سياسات واضحة ومرونة في التعامل مع الحالات الاستثنائية الضمان بيئة عمل عادلة ومحفزة .

الجدول رقم: (29) مدى شعور الموظف بأنه يؤدي عمله بطريقة غير صحيحة حسب نظام البصمة.

س 4	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	11	27.5%
غير موافق	25	62.5%
محايد	4	10%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا بأن نظام البصمة لا يشعروهم بأنهم يؤدون أعمالهم بطريقة غير صحيحة وذلك بنسبة 62,5% في حين أكد 27,5% منهم بأن نظام البصمة يشعروهم بأنهم يؤدون أعمالهم بطريقة غير صحيحة.

يدل على أن الموظف يرى بأن هذا النظام لا يعكس بالضرورة جودة العمل أو الطريقة التي يؤدي بها مهامه مما يفسر أن الموظف يرى بأن الأهم هو النتائج التي يحققها وليس مجرد الالتزام بإجراءات الروتينية لتسجيل الحضور والانصراف وهذا يعكس الحاجة إلى تقييم الأداء بناء على معايير أكثر شمولية وأخذ في عين الاعتبار الإنتاجية والابتكار والمساهمة الفعلية في العمل، فمن المهم أن تعترف الإدارة بأن نظام البصمة الإلكترونية هو أداة لضبط الوقت وليس مقياساً كاملاً لتقييم الأداء وأن تكون هناك آليات أخرى لتقييم العاملين تعتمد على جودة العمل والإنجازات.

الجدول رقم (30) مدى تأثير نظام البصمة علينا على عمل موظفي الكلية بسبب الضغط الذي يفرضه عليهم.

س 5	التكرار	النسبة المئوية %
موافق	14	35%
غير موافق	23	57.5%
محايد	3	7.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا بأن نظام البصمة لاحق ثر سلباً على عملهم في الكلية بسبب الضغط الذي يعرضه عليهم وذلك بنسبة 57.5% في حين أكد 35% منهم بأن نظام البصمة يؤثر سلباً على عملهم في الكلية.

مما يدل على أخذ الموظف لا يجد بأن نظام البصمة الإلكترونية بسبب له ضغطاً أو يعيق أدائه في العمل ان ينظر إليه على أنه وسيلة للمراقبة وليس عائقاً أو مصدراً للقلق، هذا يعني أن النظام يعتبر فعالاً في تحقيق أهدافه دون التسبب في ضغوط غير ضرورية على الموظفين.

الجدول رقم (31) مدى شعور الموظف أن الالتزام بنظام البصمة لا يبرز مهاراته وقدراته كما يجب.

س6	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	13	32.5%
غير موافق	22	55%
محايد	5	12.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن اغلب الموظفين أكدوا أن التزامهم بنظام البصمة يبرز مهاراتهم وقدراتهم كما يجب وذلك بنسبة 55% في حين أكد 32,5% منهم أن التزامهم بنظام البصمة لا يبرز مهاراتهم وقدراتهم كما يجب.

مما يدل على أن نظام البصمة له تأثير ايجابي على بروز مهاراتهم وقدراتهم ، حيث يعتبر نظام البصمة أدوات القياس الحضور والانصراف وعندما يلتزم الموظفون بهذا النظام فإن ذلك يعكس حرصهم والتزامهم بالمسؤولية والانضباط في العمل فان تواجدهم أول الوقت المحدد لمنحهم فرصة لتحسين تركيزهم وإنتاجيتهم في العمل وبالتالي فانهم يتطورون و ينمون في مجالاتهم وهذا ما أثبتته دراسة ربما عبد الفتاح "حول البصمة الالكترونية وسيلة لضبط دوام الموظفين" حيث أظهرت أن نظام البصمة يبرز مهارات وقدرات الموظفين على العطاء والانجاز ضمن الساعات الفعلية للعمل.

الجدول رقم (32) مدى شعور الموظف بالضيق عندما يجد أن نظام البصمة هو من يحدد مساره في العمل .

س7	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	21	52.5%
غير موافق	17	42.5%
محايد	2	5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى الموظفين أكدوا أنه ينتابهم شعور بالضيق عندما يجدون أن نظام البصمة هو من يحدد مسارهم في العمل وذلك بنسبة 52.5% في حين أكد 42,5% منهم أنه لا ينتابهم الشعور بالضيق عندما يجدون أن نظام البصمة هو من يحدد مسارهم في العمل.

مما يدل على أن نظام البصمة يقيدهم دون ان يترك لهم حرية الاختيار هذا يتسبب في شعور الموظفون بفقدان السيطرة على حياتهم المهنية ، مما يجعلهم خير قادرين على تحقيق التوازن بين العمل وحياة الشخصية، وأن صاّتهم المهنية تسير وفق المعايير خارجية يصعب التحكم بها، وقد يكون شعور الموظف بالضيق مرتبها بسبب التقييم الذاتي للموظف حيث يشعر الموظف أن نظام البصمة يحكم قيمتهم وفاعيلتهم في العمل بناء على وقت حضورهم ومغادرتهم فقط دون النظر إلى جودة العمل الذي يقدمونه وهذا يمكن أن يتسبب في تدهور الثقة بالنفس والاحتراق الوظيفي وبالتالي يؤدي إلى انخفاض مستوى الانتاجية والابداع في العمل .

الجدول رقم (33) مدى شعور الموظف بأن نظام البصمة يتسبب في دخوله في صراع دائم مع المسؤول .

س8	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	11	27.5%
غير موافق	22	55%
محايد	7	17.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين أكدوا أنهم لا يدخلون في صراع دائم مع المسؤول سبب نظام البصمة وذلك بنسبة 55% في حين أكد 27.5% أنهم يدخلون في صراع دائم مع المسؤول بسبب نظام البصمة. مما يدل على وجود انسجام معتبر بين موظفي الكلية والمسؤولين فيما يتعلق بنظام النعمة هذا يعني وجود تفاهم واتفاق بين الطرفين ، حيث أن التفاهم المشترك على ضرورة وجود نظام يقيس حضورهم وانصرافهم فضلا عن وجود قواعد واضحة ومعلومات محددة تتعلق بكيفية تطبيق نظام البصمة ويرتبط عدم دخول موظفي الكلية في نزاع مستمر مع مسؤول أنهم يدركون الحقوق والمسؤوليات المترتبة عن الالتزام بنظام البصمة وأن هناك اتزان بين حقوق الموظفين ومسؤولياتهم اتجاه العمل ، كما أن التواصل الفعال بين الموظف والمسؤول له دور كبير في تجنب النزاعات المستمرة حيث عندما تكون هناك قنوات مفتوحة للتواصل والتفاهم يمكن الطرفين عندها العمل معا وذلك لحل مشكلات المتعلقة بنظام البصمة بطريقة هادئة وبناءة.

الجدول رقم (34) مدى مساهمة الاجراءات الصارمة التي تتبعها الإدارة في تطبيق نظام البصمة في جعل الموظف يتماطلون في انجاز المهام المطلوبة منه.

س9	التكرار	النسبة المئوية%
موافق	10	25%
غير موافق	26	65%
محايد	4	10%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى الموظفين أكدوا أنهم لا يتماطلون في انجازها مهم المطلوبة منهم بسبب الإجراءات الصارمة التي تتبعها الإدارة في تطبيق نظام المهمة وذلك بنسبة 65% في حين أكد 25% أنهم يتماطلون في انجاز المهام المطلوبة منهم بسبب الإجراءات الصارمة التي تتبعها الإدارة في تطبيق نظام البصمة. مما يشير إلى تمتع موظفي الكلية بمستوى عالي من الالتزام والمسؤولية اتجاه مهامهم حيث يدركون أهمية انجاز العمل في الوقت المحدد وعدم النسيب في تأجيله أو تأخير، وذلك بفضل الإجراءات الصارمة التي يفرضها هذا النظام ومن شأن من الإجراءات أن تقلل من التأخير وتحسن مستوى الانتاجية في الكلية وعندما يعلم الموظف أن هناك عواقب للتأخير أو عدم الالتزام بنظام فأنهم يكونون أكثر استعداد الانجاز مهامهم في الوقت المحدد ، كما يعتبرون هذه الاجراءات حافزا لإنجاز عملهم بفعالية في الوقت المحدد وعلى الرغم من أهمية هذه الاجراءات الصارمة إلا أنه يجب على الادارة إتباع سياسة الموازنة التي تضمن بها العدالة والمرونة في التعامل مع الموظفين وبالتالي التقليل من الضغط وزيادة مستوى رضاهم في بيئة العمل .

❖ عرضا ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات :

بعد عرض و تحليل مختلف الاجابات المتحصل عليها من أفراد العينة تأتي هذه الخطوة للتأكد من صحة الفرضيات أو من عدمها، معتمدين في ذلك على البيانات السابقة التي تم تحليلها.

1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى :

- يؤثر العمل بنظام البصمة الإلكترونية على عبء العمل لدى موظفي الكلية .
-لا يؤثر العمل بنظام البصمة الإلكترونية على عبء العمل لدى موظفي الكلية.
وهذا ما اكدته أغلب إجابات الباحثين حيث صرحوا بأنهم غير موافقين من خلال ستة أسئلة من اصل عشرة التي تم الاجابة عليها في البعد الاول.
وهذا ما يؤكد على عدم صحة الفرضية.

2-نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية :

- يؤثر العمل بنظام البصمة الإلكترونية على غموض الدور لدى موظفي الكلية.
-لا يؤثر العمل بنظام البصمة الإلكترونية على غموض الدور لدى موظفي الكلية.
وهذا ما اكدته أغلب إجابات الباحثين حيث صرحوا بأنهم غير موافقين من خلال ستة أسئلة من اصل عشرة التي تم الاجابة عليها في البعد الاول.
وهذا ما يؤكد على عدم صحة الفرضية.

3- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة :

-يؤثر العمل بنظام البصمة الإلكترونية على صراع الدور لدى موظفي الكلية.
-لا تؤثر العمل بنظام البصمة الإلكترونية على صراع الدور لدى موظفي الكلية.
وهذا ما اكدته أغلب إجابات الباحثين حيث صرحوا بأنهم غير موافقين من خلال ستة أسئلة من اصل عشرة التي تم الاجابة عليها في البعد الاول.
وهذا ما يؤكد على عدم صحة الفرضية.

4- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة :

- هناك تأثير بين تطبيق نظام البصمة الإلكترونية والضغط المهنية.
- ليس هناك تأثير بين تطبيق نظام البصمة الإلكترونية والضغط المهنية .
هنا سنتتج عدم صحة الفرضية العامة وذلك من خلال إجابات الباحثين التي تؤكد بأن نظام البصمة الإلكترونية لا يسبب لهم ضغوط في العمل على أن هناك عوامل أخرى تتسبب في الضغوط قد تكون عوامل نفسية أو سلوكية وقد تكون ناتجة عن البيئة الداخلية أو الخارجية

خاتمة :

❖ النتائج العامة :

- من خلال الدراسة التي قمنا بها في المؤسسة الجامعية حمة لحضر بالوادي والتي تناولت موضوع (أثر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية على الضغوط المهنية) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :
- 1- ليس هناك تأثير بين تطبيق نظام البصمة الإلكترونية والضغوط المهنية.
 - 2- نظام البصمة لا يسبب التعب والإرهاق بالنسبة للموظفين.
 - 3- كفاءة فاعلية نظام البصمة في الانضباط لدى الموظفين.
 - 4- استخدام المرونة في تطبيق نظام البصمة يساعد على تحسين بيئة العمل.
 - 5- يعتبر نظام البصمة أداة فعالة لتحفيز الموظفين على أداء مهامهم.
 - 6- عدم وضوح السياسات والاجراءات المتبعة لنظام البصمة يؤدي إلى عدم التوازن داخل بيئة العمل.
 - 7- نظام البصمة يساهم في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية و المهنية بين الموظفين داخل الكلية.
 - 8 - نظام البصمة ليس مقياسا لتقييم الأداء بل هو أداة لضبط الحضور و الانصراف.
 - 9- يساهم في التطبيق العادل لنظام البصمة في التقليل من حدوث الصراعات داخل بيئة العمل.
 - 10- يساهم استخدام نظام البصمة الإلكترونية على تحفيز الموظفين للمضي قدما لتحسين مهاراتهم وقدراته.

❖ التوصيات والحلول :

- من خلال ما توصلت له الدراسة من نتائج مقترح التوصيات التالية:
- 1- على المؤسسة استخدام المرونة في تطبيق نظام البصمة الإلكترونية .
 - 2 - الوعي بكيفية طريقة استخدام مثل هذه الأنظمة.
 - 3- الاهتمام بموضوع البصمة الإلكترونية والبحث عن العوامل التي تؤثر فيها و التي تتأثر بها.
 - 4- العمل على توضيح أساليب التقييم المتبعة داخل المؤسسة.
 - 5- ضرورة التنسيق بين الإدارة والموظفين على طريقة سير العمل بنظام البصمة الإلكترونية لضمان فاعلية أكبر في العمل.
 - 6- الاعتماد على نظام البصمة الإلكترونية لسياسة ادارية في توجيه سلوك العاملين نحو الانضباط .
 - 7- توعية الموظفين على أهمية نظام البصمة وذلك للحصول على المهارات اللازمة للتعامل مع الأساليب الحديثة.

المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

- (1) المشهداني سعد سلمان ، منهجية البحث العلمي، ط1، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2019.
- (2) الراوي طارق ، كتاب البصمة، شرح مختصر، 2015.
- (3) السيد عبيد ماجدة بهاء الدين ، الضغط النفسي ومشكلاته واثره على الصحة النفسية، دار صفاء لنشر والتوزيع ، ط1، عمان، الأردن ، 2008 .
- (4) السيد عثمان فاروق ، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 2001.
- (5) بوحوش عمار، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، إصدار مركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية الاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019.
- (6) عبد المعطى حسن مصطفى ، ضغوط الحياة و أساليب مواجهتها، دار النشر مكتبة زهراء الشرق، ط1 مصر، 2006.
- (7) عكاشة محمود فتحي ، علم النفس الصناعي ، مطبعة الجمهورية ، الاسكندرية ، مصر ، 1999.
- (8) على السيمران ثامر حسين ، عبد الكريم عبد الله المساعيد ، سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب تعامل معها ، دار و مكتبة حامد انشر و التوزيع، ط1، الأردن، 2014.
- (9) عليان ربحي مصطفى ، اساليب البحث العلمي، دار الصفا للنشر، الاردن، 2010.
- (10) كافي مصطفى يوسف ، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، دار حامد لنشر و التوزيع ، ط1، عمان ، الأردن، 2015.
- (11) مُجَّد مُجَّد قاسم، المدخل الى مناهج البحث العلمي، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1999.
- (12) وصفي عقيل عمرو ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان، الأردن ، 2005.

المجلات:

- (13) العاني وجيهة ثابت ، علي أشرف الموسوي ، إتجاهات العاملين بالجامعات نحوى تطبيق البصمة الإلكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي سلطنة عمان، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السابع الدولي في الأعمال والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في المنظمات الخاصة والعامة في رحاب الجامعة الأردنية، عمان ، الأردن، للفترة 16-2019/04/18.
- (14) المومني براهيم على مُجَّد ، الإتجاهات العاملين في محافظة عجلون نحوى نظام البهمة ، مجلة المناهج وطرق التدريس، المجلد 01 ، العدد 4، الاردن، 2022.

- 15) عطية مُحمد ناجي ، كفاءات استخدام اجهزة البصمة الالكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم، مجلة الاندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 06 ، العدد 21، مارس 2019.
- 16) قدور عثمان ، ضغوط العمل التنظيمية وأثرها على الاداء الوظيفي للعامل الجزائري ، مجلة أبحاث النفسية و التربوية، عدد 11، مجلد:أ ، كلية جامعة ميلود معمري تيزي وزو ، الجزائر، 2017 .

المذكرات:

- 17) العرباوي سحنون ، مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة ، بحث وصفي أجري على أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية (مستغانم - الجزائر مسيلة - قسنطينة أطروحة دكتوراه في نظريات و مناهج التربية البدنية والرياضية ، معهد التربية البدنية والرياضية ، جامعة الجزائر3، 2016/2017.
- 18) أبو العلا مُحمد صلاح الدين ، ضغوط العمل واثرها على الولاء التنظيمي ، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة ، فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة قسم إدارة الاعمال ، الجامعة الإسلامية عمادة الدراسات العليا ، 2009.
- 19) خميسي بسمة ، ضغوط العمل وعلاقتها بحوادث العمل لدى أعمال التنفيذ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الافريقية للزجاج-جيجل، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة مُحمد الصديق بن يحيى، الجزائر، 2014/2015.
- 20) خوجة مليكة شارف ، مصادر الضغوط المهنية و الدافعية الإنجاز لدى المدرسين الجزائريين ، أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس المدرسي ، قسم علم النفس ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2 ، أبو قاسم سعد الله ، 2017/2018.
- 21) مكناسي مُحمد ، التوفيق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة تأهيل قسنطينة ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا ، كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007.

معاجم:

- 22) المعجم الكبير، معجم اللغة العربية، القاهرة، 1581، ط1، ج2، د.س.
- 23) شحاته حسن، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، ط1، لبنان، 2003.

مواقع:

- 24) عبد الفتاح ربحا ، البصمة الإلكترونية وسيلة لضبط دوام الموظفين، انظر: <https://www.albayan.ae>.
- 25) معجم الموارد البشرية، اجهزة الحضور والانصراف، انظر: <https://minthr.com/ar/glossary> .

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

شعبة : علم لاجتماع

قسم : العلوم الاجتماعية

حول:

أثر تطبيق نظام البصمة الالكترونية على الضغوط المهنية
بالمؤسسة الجامعية (دراسة ميدانية بكلية الآداب واللغات
بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي)

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. محمد مسعود زكري

اعداد الطالبتان:

● عسيلة ماريا

● عموري إكرام

❖ ملاحظة : المعلومات الواردة في هذه الاستمارة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول :المعلومات الشخصية

1. الجنس :

ذكر ☐ أنثى ☐

2. السن :

أقل من 30 سنة ☐ من 30 الي 40 سنة ☐ أكثر من 40 سنة ☐

3. المستوى التعليمي :

متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

4. مدة العمل في الوظيفة :

▪ من (2 – 10) : ☐

▪ من (11 - 19) : ☐

▪ من (20 – 28) : ☐

▪ من (29 – 43) : ☐

المحور الثاني أبعاد الضغوط المهنية

أولاً: بعد عبء العمل

الرقم	الفقرة	البدائل		
		موافق	غير موافق	محايد
1	التقيد بنظام البصمة يشعرني بالتعب والإرهاق			
2	هل نظام البصمة يشعرك بالإحباط في العمل			
3	لايساهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في تحفيز الموظفين على أداء مهامهم وفق المدة الزمنية المحددة			
4	أشعر بأنني لا ألتقى الاحترام الكامل بالعمل لأنه أصبح يقاس بمدى حضوري وانصرافي وليس بمردودي في العمل			
5	ساهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في انخفاض فاعلية الموظفين			
6	الصرامة في تطبيق نظام البصمة يجعلني غير قادر على إعطاء مردود أفضل			

			أرى بأن العمل أصبح غير مريح بعد تطبيق نظام البصمة	7
			أرى أن تطبيق نظام البصمة الالكترونية زاد من شعوري بالتعب من خلال حصر طاقتنا في مدة زمنية محددة	8
			استخدام نظام البصمة الالكترونية لا يسمح بالحصول على الوقت الكافي للراحة	9
			العمل بنظام البصمة الالكترونية يؤثر على قدراتي ومهاراتي كموظف	10

ثانياً: بعد غموض الدور

البدائل			الفقرة	الرقم
محايد	غير موافق	موافق		
			نظام البصمة لا يجعلني أقوم بعملية بدقة	1
			أتحمل المسؤولية عن أخطاء الآخرين عند عدم التزامهم بتطبيق نظام البصمة	2

			المسؤول لايهتم بعمله بقدر اهتمامه على مواظبتي لتطبيق نظام البصمة	3
			القواعد والإجراءات التي يطبق بها نظام البصمة غير مفهومة بالنسبة للجميع	4
			أجهل مدى مساهمة العمل بنظام البصمة في تحقيق أهداف الكلية	5
			حين أواظب على العمل بنظام البصمة لا أجد من يقدر التزامي بالعمل	6
			تطبيق نظام البصمة الالكتروني يجعل علاقتي محدودة مع زملائي بالعمل	7
			أرى أن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكتروني يجعل وصول المعلومات المتعلقة بالوظيفة مشوشة وغير واضحة	8
			أدت الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكتروني إلى صعوبات في التواصل مع رؤسائي	9
			أرى أن الصرامة التي يفرضها نظام البصمة الالكتروني تزيد من صعوبة تبادل المعلومات المتعلقة بالوظيفة بين الزملاء بالعمل	10

ثالثا : بعد صراع الدور

الرقم	الفقرة	البدائل		
		موافق	غير موافق	محايد
1	متطلبات العمل تتعارض مع تطبيق نظام البصمة			
2	أشعر بالمضايقات من قبل الإدارة بمجرد تأخري عن العمل			
3	يطلب مني تنفيذ أعمال متعددة وفي المقابل يحاسبونني على عدم التزامي بنظام البصمة			
4	يشعرني نظام البصمة بأني أؤدي أعمالي بطريقة غير صحيحة			
5	نظام البصمة يؤثر سلبا على عملي في الكلية بسبب الضغط الذي يفرضه علي			
6	الالتزام بنظام البصمة لا يبرز مهاراتي وقدراتي كما يجب			

			7 ينتابني شعور بالضيق عندما أجد أن نظام البصمة هو من يحدد مساري في العمل
			8 أدخل في صراع دائم مع المسئول بسبب نظام البصمة
			9 أتماطل في انجاز المهام المطلوبة مني بسبب الإجراءات الصارمة التي تتبعها الإدارة في تطبيق نظام البصمة
			10 استخدام نظام البصمة الالكترونية يجعل بيئة العمل أكثر توترا

الهيكل التنظيمي لكلية الآداب واللغات

العمادة

