

تطبيق نظام البصمة الإلكتروني بالمكتبة الجامعية وعلاقته بالإنضباط الوظيفي- من وجهة نظر الموظفين

" دراسة حالة بالمكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر- بالوادي "

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

أ. د. بلال بوترة

إعداد الطالبة:

فاطمة مشري

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/...../....

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
	أستاذ التعليم العالي	جامعة الوادي	رئيسا ومناقشا
أ. د. بلال بوترة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الوادي	مشرفا ومقررا
	أستاذ التعليم العالي	جامعة الوادي	عضوا مناقشا

إهداء

إلى من أرضعتني الحب والحنان ذات القلب الأبيض
إلى من ربّتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات
والدعوات

إلى أغلى من روحي ودمي، الزهرة التي ليس لها شبيه،
والشمعة التي تشيع نورا أمي الحبيبة
إلى من كلله الله بالهيبة والوقار

إلى من علمني العطاء بدون انتظار..... والدي
إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة، إلى من
شاركوني فرح الحياة وألمها أخواتي وإخوتي وأولادهم
إلى كافة الأهل والأقارب والأصدقاء

فاطمة

شكر وتقدير

قال تعالى: " لئن شكرتم لأزيدنكم"
الحمد والشكر لله الذي وفقني إلى انجاز هذا العمل
المتواضع حمدا يليق بعظته وجلاله.
أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور بلال بوترعة
الذي تميز بعلمه وتواضعه وكذا الدكتورة سليمة ذياب
رمز الطيبة، كونهما أشرفا على هذه المذكرة جزاهم الله كل
خير وسدد خطاهم.
إلى رمز العطاء أساتذتي خلال مساري الدراسي أخص
بالذكر سالم يعقوب والدكتور مرابط شوقي.
كما أتوجه بالشكر الخالص إلى السادة أعضاء
المناقشة لتكرمهم قبول تنقيح هذا العمل المتواضع.
إلى من زرعوا التفاؤل في دربي وقدموا لي المساعدات
والتسهيلات والأفكار والمعلومات لهم مني كل الشكر.

فاطمة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية لوصف واقع الانضباط الوظيفي في ظل الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية لدى موظفي المكتبة المركزية وفروعها في ضوء بعض المتغيرات؛ مثل: الجنس، السن، المؤهل العلمي، الأقدمية في التوظيف. والتعرف على طبيعة العلاقة بين الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكتروني والرقابة الإدارية على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين. وكذا الكشف على طبيعة العلاقة بين الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكتروني وعلاقات العمل على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين. والتعرف على طبيعة العلاقة بين الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكتروني وفاعلية القرارات العقابية على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

لذا اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي وفقا لأسلوب دراسة حالة، كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.، وتمثلت العينة التطبيقية 35 الموظفين الإداريين بالمكتبة المركزية وفروعها التابعة لجامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي، بعد أن تم استبعاد 06 استمارات.

توصلت الدراسة الحالية إلى عدة نتائج نذكر أبرزها:

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية والرقابة الادارية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وضبط العلاقات العمل لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وفاعلية القرارات العقابية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

Abstract

The current study aimed to describe the reality of job discipline in light of the commitment to applying the electronic fingerprint system among the employees of the central library and its branches in the light of some variables; Such as: gender, age, educational qualification, seniority in employment. And to identify the nature of the relationship between the commitment to apply the electronic fingerprint system and the administrative control at the level of the central library and its branches at Martyr Hama Lakhdar University in El-oued from the point of view of employees. As well as the disclosure of the nature of the relationship between the commitment to the application of the electronic fingerprint system and work relations at the level of the central library and its branches at the University of Martyr Hama Lakhdar in the Valley from the point of view of employees. And to identify the nature of the relationship between the commitment to apply the electronic fingerprint system and the effectiveness of punitive decisions at the level of the central library and its branches at Martyr Hama Lakhdar University in El-oued from the employees' point of view.

Therefore, we relied in our study on the descriptive approach according to the method of a case study, and the sample consisted of 35 administrative employees in the central library and its branches affiliated to the University of Martyr Hama Lakhdar – El-oued, and the questionnaire was used as a main tool for data collection.

The current study reached several results, the most important of which are:

- There is a statistically significant direct relationship at the moral level (0.05) between the level of commitment to applying the electronic fingerprint system and job discipline among employees at the level of the central library and its branches at Martyr Hama Lakhdar University in El-oued from the employees' point of view.

- There is a direct and statistically significant relationship at the moral level (0.05) between the level of commitment to applying the electronic fingerprint system and administrative control among employees at the level of the central library and its branches at Martyr Hama Lakhdar University in El-oued from the employees' point of view.
- There is a direct and statistically significant relationship at the moral level (0.05) between the level of commitment to the application of the electronic fingerprint system and the control of work relations among

employees at the level of the central library and its branches at Martyr Hama Lakhdar University in El-oued from the employees' point of view

- There is a direct statistically significant relationship at the moral level (0.05) between the level of commitment to applying the electronic fingerprint system and the effectiveness of punitive decisions among employees at the level of the central library and its branches at Martyr Hama Lakhdar University in El-oued from the employees' point of view.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	الإهداء
II	شكر وتقدير.....
IV	ملخص الدراسة باللغة العربية
VII	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
VIII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول.....
IX	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق.....
أ - هـ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
02	* تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام البصمة الإلكترونية والإنضباط الوظيفي.....
03	المطلب الأول: الإطار النظري لنظام البصمة الإلكترونية.....
03	1. مفهوم البصمة الإلكترونية.....
04	2. فوائد نظام البصمة الإلكترونية.....
05	3. أسباب نشوء الحاجة إلى استخدام نظام البصمة في ضبط الدوام الموظفين....
05	المطلب الثاني: الإطار النظري للإنضباط الوظيفي.....
05	1. تعريف الانضباط الوظيفي.....
06	2. أهمية ودور الانضباط الوظيفي للمؤسسة.....
06	3. مظاهر الإنضباط الجيد.....
07	4. أهم مظاهر سوء الانضباط الوظيفي.....
07	المبحث الثاني: العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية والإنضباط الوظيفي.....
10	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية لنظام البصمة الإلكترونية والإنضباط الوظيفي.....

10	المطلب الأول: عرض الدراسة السابقة.....
10	1. دراسات حول نظام البصمة الإلكترونية.....
13	2. دراسات حول الإنضباط الوظيفي.....
16	المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة.....
18	المطلب الثالث: المقاربة النظرية للدراسة.....
21	* خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
23	المبحث الأول: الإطار تطبيقي والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
23	المطلب الأول: الإطار التطبيقي للدراسة.....
23	1. وصف مجتمع الدراسة.....
24	2. عينة الدراسة.....
25	3. متغيرات ونموذج الدراسة.....
26	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة والأساليب الإحصائية.....
26	1. أدوات الدراسة.....
27	2. معايير قياس الاستبيان.....
28	3. الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....
29	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج الدراسة.....
29	المطلب الأول: عرض وتحليل الخصائص والسمات الشخصية للأفراد العينة.....
33	المطلب الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.....
33	1. عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء التساؤلات.....
40	2. عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.....
44	3. عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة والخلفية النظرية.....
48-46	* الخاتمة
48	* قائمة المراجع
52	* قائمة الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
23	جدول يبين توزيع مجتمع الدراسة على المكتبة المركزية وفروعها	01
25	جدول يبين توزيع درجات مقياس ليكرت الخماسي	02
28	جدول يبين الاستثمارات الموزعة والمسترجعة	03
28	جدول يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	04
29	جدول يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	05
30	جدول يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	06
31	جدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أقدميتهم	07
34-33	جدول يبين تحليل البيانات وفق بعد الرقابة الإدارية	08
35-34	جدول يبين تحليل البيانات وفق بعد ضبط العلاقات العمل	09
36-35	جدول يبين تحليل البيانات وفق بعد فاعلية القرارات العقابية	10
40	جدول يبين معامل الارتباط بين نظام البصمة الإلكترونية وبعد الرقابة الإدارية	11
41	جدول يبين معامل الارتباط بين نظام البصمة الإلكترونية وبعد ضبط العلاقات العمل	12
41	جدول يبين معامل الارتباط بين نظام البصمة الإلكترونية وبعد فاعلية القرارات العقابية	13
42	جدول يبين معامل الارتباط بين نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي	14

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة	23
2	شكل يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	28
3	شكل يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	29
4	شكل يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	30
5	شكل يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أقدميتهم	31

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان	الصفحة
1	استمارة الإستبيان	52
2	القائمة الاسمية للأساتذة المحكمين	54

مقدمة

مقدمة:

إن تحقيق الانضباط الوظيفي أحد التحديات الكبرى التي تواجه بعض المؤسسات العامة في التعامل مع الموظفين خصوصا في ما يتعلق بموضوع الحضور والانصراف، فهي عملية - كما يشير العديد من خبراء الإدارة - تقوم على مجموعة من الأسس والعهود التي اتخذت بين المؤسسة والموظف، وإن كنا هنا نتحدث عن الانضباط الوظيفي في مواعيد الحضور والانصراف، فإننا نتحدث عن أمر عظيم وخاصة في المؤسسات العامة باعتبارها مشكلة مستعصية يجب أن توضع في سلم أولويات كل المؤسسات، لذا من أهم الأمور التي تكاد تفوق أهميتها كل القضايا الأخرى والمتعلقة بالجانب التنظيمي الإداري قضية إيجاد طريقة لتحقيق وتعزيز الانضباط الوظيفي.

مما جعل علماء الإدارة يجمعون على أن الرقابة التقليدية صارت غير مجدية على تنوعها الأمر الذي جعل التجديد جوهر أساسي لأي مؤسسة من المؤسسات الإدارية بما فيها قطاع التعليم، مما يجعل حاجتها إلى طرق الحديثة والإلكترونية حاجة ملحة، ويتوقف ذلك على تحديد السياسات الإدارية خاصة في المؤسسات التي لا يبرز فيها الجانب الإداري بوضوح والتي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي، على اعتبار أن الجانب الإداري للمؤسسة مقياسا لتقدمها، ومن بين هذه المؤسسات الخدماتية المكتبة الجامعية، حيث تعتبر من المؤسسات الثقافية التي تؤدي دورا علميا هاما في مجال التعليم العالي.

فالمكتبة الجامعية كغيرها من المؤسسات الخدماتية تنظم مؤسساتها من خلال العديد من التشريعات والقوانين لتحقيق العدالة بين موظفيها، لذا كان لابد لها من في العصر التطور والتكنولوجيا تبني إستراتيجيات حديثة والتي استحدثت في المؤسسات الإدارية التي تواكب التطوير الإداري الشامل الذي يشمل كافة المؤسسات العامة والخاصة لتنظيم عمليتي الحضور والانصراف، مما جعلها تدخل في نظامها الإداري إستراتيجية جديدة هي نظام البصمة الإلكترونية الأمر الذي أدى إلى حدوث نقلة نوعية وكبيرة في المجال التنظيمي بالمؤسسات التعليمية، بهدف وضع الجزاءات اللازمة في حال وجود مخالفات أو عدم التزام للتأكد من إتمام إنجاز الأعمال وتحقيق روح المنافسة العادلة بين الموظفين وإيجاد توازن بين الحقوق والواجبات للموظف، خاصة في ظل أساليب التحايل والتسيب والهروب من العمل، الأمر الذي شدد على حضور الموظفين وانصرافهم، في المواعيد المقررة.

❖ تساؤلات الدراسة:

تأسيسا على ما سبق تم طرح تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

***التساؤل الرئيسي:** هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين؟

مقدمة

ومن خلال الإشكالية الرئيسية يمكن صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وتشديد الرقابة الإدارية على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وضبط علاقات العمل على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وفاعلية القرارات العقابية على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين؟

❖ فرضيات الدراسة:

في إطار إنجاز الدراسة موضوع البحث، وللإجابة عن الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية تم صياغة الفرضيات التالية:

***الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

ومن خلال الفرضية الرئيسية اقترحنا الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وتشديد الرقابة الإدارية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وضبط العلاقات العمل لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وفاعلية القرارات العقابية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

❖ أسباب اختيار الموضوع:

- إن اختيار أي موضوع لا يأتي اعتباطا أو ارتجالا، إنما يكون مبنيا على إحساس عميق بالمشكلة، ورغبة من الباحث في توضيحها وتفسيرها أو إضافة الجديد إليها وإتمام ما يراه ناقصا، نورها كآتي:
- العمل في المجال الإداري دفعني إلى التعمق لفهم مختلف حيثياته، محاولة تقييم سياسة التنظيم الإداري؛
- الآراء المتضاربة حول سلبية وإيجابية نظام البصمة الإلكترونية في المؤسسة الجامعية؛
- محاولة تقديم مجموعة من المعلومات النظرية حول سياسة التنظيم الإداري والعمل على معرفة مدى تطابقها مع الجانب التطبيقي؛
- اعطاء نظرة للمؤسسة محل الدراسة أن الاهتمام بطرق التنظيم الإداري سيساهم بدرجة كبيرة في الانضباط التنظيمي للموظفين وذلك بسبب الحرية التي تعطى لهم من عدمها.

❖ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تناولته وهو " الانضباط الوظيفي وعلاقته بتطبيق نظام البصمة الإلكتروني في الجامعة الجزائرية"، ويمكن إبراز أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في السعي لإضافة دراسة علمية جديدة، لتكون مدخلا لدراسة ظاهرة الإهمال والتهاون والتسيب والتغيب وعدم الانضباط والالتزام الموظفين في أماكن العمل والتي أصبحت تعاني منها الكثير من المنظمات والمؤسسات.

- بيان مدى تأثير تطبيق نظام البصمة الإلكترونية على التزام الموظفين بقوانين العمل؛
- كما تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها تساعد صانعي القرار في تعرف على مدى نجاح تجربة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.
- قد تساهم هاته الدراسة من خلال وضعها لمقترحات وتوصيات التي قد يستفيد منها المسؤولين وصناع القرار بالمكتبات.

- ومن المتوقع أن تفتح هذه الدراسة عدة مجالات للباحثين والمهتمين بهذا الموضوع ومواضيع ذات صلة كالإدارة.

❖ أهداف الدراسة:

تحدد أهداف الدراسة الحالية فيما يأتي:

- وصف واقع الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية لدى موظفي المكتبة المركزية وفروعها في ضوء بعض المتغيرات؛ مثل: الجنس، السن، المؤهل العلمي، الأقدمية في التوظيف.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكتروني والرقابة الإدارية على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.
- الكشف على طبيعة العلاقة بين الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكتروني وعلاقات العمل على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين .
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكتروني وفاعلية القرارات العقابية على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

❖ حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بالحدود الآتية:

- **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة على المكتبة المركزية وفروعها التابعة لجامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي.
- **الحدود البشرية:** تمثلت في جميع الموظفين الإداريين المكتبة المركزية وفروعها التابعة لجامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي، والبالغ عددهم 41 موظف.
- **الحدود الزمنية:** تم إعداد الدراسة خلال الموسم الجامعي 2022-2023.

❖ منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، وهذا من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين تطبيق نظام البصمة الإلكترونية وتعزيز سلوك الانضباط الوظيفي من وجهة نظرهم؛ اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي وفقاً لأسلوب دراسة حالة" أو البحث المونوغرافي الذي "يعتمد على تحليل المعمق لحالة محددة أو

عدد قليل من الحالات من حيث المكان والزمان والموضوع بغرض التعرف الشامل والدقيق عليها وتحليل كل ما يتعلق بالظاهرة من جوانب وخصائص واتجاهات¹.

❖ هيكل الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم الدراسة إلى مقدمة وفصلين، وخاتمة وفق منهجية IMRAD، وتم تقسيم الفصل لأول النظري إلى ثلاث مباحث الأدبيات النظرية لنظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي، وكذا العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي، الأدبيات التطبيقية والمتمثلة في الدراسات السابقة، ثم تطرقنا للمقاربة النظرية للدراسة، أما الفصل الثاني الدراسة التطبيقية فجاء في مبحثين الطريقة والأدوات المستعملة، عرض ومناقشة النتائج الدراسة.

¹ مرتضى لمياء، نفوسين، ديناميكية البحث في العلوم الإنسانية، ط2، الجزائر، 2016، دار هومة، ص51.

الفصل الأول: الأدوات النظرية والتطبيقية

*تمهيد:

تعد البصمة الإلكترونية أحد أهم الاستراتيجيات التي تعتمد عليها المؤسسات التعليمية العالي كأحدث الطرق لتسجيل وقت الحضور والانصراف، والتوقيع، التأخير، الأجر الإضافي، أيام الغياب، المرتبات، الخصومات، كما أن نظام البصمة الإلكتروني يعتبر أداة لضبط الدوام الوظيفي بآلية عالية الدقة والكفاءة من دون الحاجة إلى إهدار الوقت في متابعة الحضور والانصراف واحتساب الساعات الإضافية وساعات التأخير واستخراج التقارير، وبهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من الخدمات، وتسهيل عملية اتخاذ القرارات الصائبة في حالة تسرب الموظفين.

لذا سنحاول التطرق في هذا الفصل إلى دراسة بعض المفاهيم المتعلقة بنظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي، وأيضاً توضيح العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي. وكذا التعرف على بعض الدراسات السابقة التي عالجت بعض الجوانب من موضوع الدراسة وذلك من خلال ثلاث مباحث:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي.

المبحث الثاني: العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية لنظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام البصمة الإلكترونية والإنضباط الوظيفي

المطلب الأول: الإطار النظري لنظام البصمة الإلكترونية

1. تعريف البصمة الإلكترونية:

عرفت البصمة اهتمام بالغاً من طرف المختصين والعلماء والباحثين وقد تعددت التعاريف بشأنها والتي تم إيرادها في قواميس اللغة وكذا الندوات والمؤتمرات العلمية وعليه سنتطرق الى المدلول اللغوي والاصطلاحي للبصمة:

● التعريف اللغوي للبصمة:

جاء تعريف البصمة في الكثير من قواميس اللغة العربية لبيان معنى الكلمة ومدلولها اللغوي كما جاء تعريفها اصطلاحاً في الدراسات والبحوث العلمية.

الجمع: بَصَمَات و بَصْمَات، البَصْمَة : أَثَرُ الْخَتْمِ بِالإِصْبَعِ، تَرَكَ بَصْمَاتِهِ: كَانَ لَهُ أَثَرٌ، علامة تُرْسَمُ عَلَى قَمَاشٍ أَوْ وَرَقٍ وَنَحْوَهُمَا، البَصْمَةُ الجينية: (الأحياء) تحليل من (DNA) لعَيِّنَات أنسجة أو سوائِل الجسم؛ للتعرف على الأفراد، بَصْمَةُ الطَّائِعِ : أَثَرُ دَمْعَتِهِ، البصمة: (مصطلحات)، الأثر الذي يتركه الإبهام على الورقة . (قانونية)، بَصَمَ: (فعل)، بَصَمَ : ختم بطرف إصبعه¹.

التعريف الاصطلاحي للبصمة: عرفت البصمات بأنها الآثار أو العلامات أو الطبقات التي تتركها رؤوس الأصابع وراحة اليد والأقدام، بعد ملامسة الأسطح المصقولة، لأن الأسطح الخشنة يصعب رفع البصمات من فوقها بسبب التعرجات والتجاويف التي تكون فيها².

● والبصمة الإلكترونية: هي عبارة عن تصوير رقمي لبصمة الأصابع أو بصمة العين لشخص معين، وذلك عن طريق المسح الضوئي، ثم تخزينها في ملف بجهاز الحاسب الآلي، وهي أجهزة حساسة ومتطورة فيها يستدل على هوية الأشخاص، سواء من أطراف الأصابع أو العين³.

¹ قاموس المعاني، من خلال الرابط: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2023/01/30.

² راشد بن علي حمد الجبروعي، علم البصمات الجنائي، كلية علوم الأدلة الجنائي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، السعودية، 2008، ص 24.

³ ناجي عطية محمد، كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم، مجلة الأندلس، المجلد6، العدد 21، العلوم الإنسانية والاجتماعية، مارس 2019، ص 51.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

• تعريف نبيه: البصمة الإلكترونية على أنها أسلوب للتحقق من هوية الشخص المتعامل بالاعتماد على الصفات الجسمانية له كالبصمة الشخصية، مسح العين البشرية، التعرف على الوجه البشري، خواص اليد البشرية، نبذة الصوت، أو التوقيع الشخصي، حيث يتم إدخال المعلومات للحاسب أو الوسائل الحديثة مثل التقاط صورة دقيقة لعين المستخدم أو صوته، أو يده ويتم تخزينها بطريقة مشفرة في ذاكرة الحاسب ليقيم بعد ذلك بالمطابقة¹.

ومما سبق يمكن تعريف البصمة الإلكترونية بأنها بصمة يد الموظف في المكتبات والتي تتكون من وضع إصبع الإبهام على جهاز إلكتروني مخصص لذلك يقوم بترميز هذه البصمة وتحويلها إلى خوارزميات إلكترونية تميز كل موظف عن الآخر عند وضعه إصبعه على المكان المخصص للبصمة في هذا الجهاز.

أما التعريف الإجرائي للنظام البصمة الإلكترونية في هذه الدراسة فيقصد به: التقنية والاسلوب الذي يعتمد في مكتبات جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي في تحقق من هوية الموظف والتأكد من الحضور والانصراف وذلك باستخدام نظام البصمة الإلكترونية والتي يتم تخزينها في ذاكرة الحاسوب بطريقة مشفرة ليتم بعد ذلك التأكد من خلال المطابقة.

2. فوائد نظام البصمة الإلكترونية:

يعتبر نظام البصمة الإلكترونية وسيلة هامة لضبط مواعيد حضور وانصراف الموظفين في الشركات والمؤسسات العامة والخاصة الأمر الذي يؤدي في نهاية الأمر إلى²:

- الالتزام بالعمل.
- احترام العمل.
- توثيق وثبات جميع الإنجازات التي تدون في تقارير العمل اليومية والأسبوعية التي تقدم إلى المسؤولين.
- حفظ حقوق العمال والموظفين من خلال تسجيل حضور وانصراف العمال والموظفين.
- رفع كفاءة العمل وتحقيق مهام وأهداف المؤسسة بسلاسة في الأوقات المحددة لإنجازها وسهولة الحصول على تقارير الانضباط والالتزام الوظيفي في المؤسسة في أوقات قياسية ولفترات متباعدة، ومرونة عالية في إصدار تقارير تراكمية لحركة الموظف وربطه بنظام المرتبات والأجور لتحديد الوضع المالي المستحق للموظف.
- منع جرائم انتحال الشخصية، واختصار الإجراءات، وإنجاز المعاملات بسرعة فائقة.

¹ نبيه نسرین عبد الحمید، الجانب الإلكتروني للقانون التجاري، منشأة المعارف جلا ، الإسكندرية ، 2008، ص344.

² مداح فاتح، (2019-2020)، علاقة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية بأداء الموظفين، دراسة ميدانية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، ص ص 15-16.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

- ادخال البيانات الخاصة بكل موظف من رقمه واسمه وتاريخ التعيين وتاريخ الميلاد والكود الخاص بالموظف ورقم هاتفه وعنوانه وجنسيته وجنسه واحتساب ساعات العمل الخاص بالموظف الإضافية.
- استخراج تقارير مطبوعة واستخراج بيانات الحضور والانصراف لجميع الموظفين وإرسال تلك التقارير للحسابات لتحديد الراتب.

3. أسباب نشوء الحاجة إلى استخدام نظام البصمة في ضبط الدوام الموظفين: نذكر منها¹:

- الحاجة إلى ضبط أوقات الموظفين لإنجاز أعمالهم خلال أوقات دوامهم الرسمي.
- الحاجة إلى القضاء على تمادي الموظفين المهملين في غيابهم أو تأخيرهم.
- الحاجة إلى إثبات حقوق الموظفين من خلال ساعات العمل الإضافية.
- الحاجة إلى مساعدة العاملين المميزين في مجال أعمالهم دون غيرهم.
- تلاعب بعض الموظفين في الحضور والانصراف.
- احتياج المنشآت للتعامل بدقة مع الاجازات والاذونات والمهمات والأعذار بطريقة أكثر احترافية.
- امتداد الرقابة الآلية للانضباط الوظيفي في كل من المركز الرئيس والفروع مهما تباعدت عن بعضها ومهما كانت أعدادها.

المطلب الثاني: الإطار النظري للانضباط الوظيفي

1. تعريف الانضباط الوظيفي:

يعتبر الانضباط الوظيفي من الأهداف التي ترغب المؤسسات الفاعلة لتحقيقها لأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الأداء الفعال وهذا لما أثبتته الدراسات السابقة. فقد عرف ناصر قاسمي الانضباط الوظيفي: "هو سلوك تنظيمي يقوم به أعضاء التنظيم بغرض إظهار الطاعة والسلوك الودي اتجاه القيادة واتجاه التنظيم وإظهار نية التعاون الفعلي واحترام الأوامر والقوانين الرسمية للتنظيم"².

ويعرفه السكارنة بأنه: "الحزم في تنظيم الأمور، والاهتمام العالي بجميع العمليات المنظمة للعمل من حيث الأداء والوقت، والتصرفات، والشكل، والتعامل مع ومن خلال الآخرين"³. وعرفه الكردي في مقالة الانضباط الوظيفي بأنه⁴:

¹ ناجي عطية محمد، كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم، المرجع السابق، ص 51.

² ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص 24.

³ السكارنة بلال خلف، أخلاقيات العمل، دار وائل، عمان الأردن، 2011، ص 12.

⁴ علي الكردي، الإدارة والقيادة، وادي النيل للتنمية البشرية، القاهرة، 2011، ص 02.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

- الالتزام الموظف بواجبات ومسؤوليات الوظيفة المكلف بها.
- وجود قواعد ولوائح محددة مسبقا يجب على الموظف أن يلتزم بها.
- المحافظة على وقت العمل واستغلاله في انجاز المهام.
- أن يكون الموظف قدوة لزملائه من حيث السلوك الجيد.

2. أهمية ودور الانضباط الوظيفي للمؤسسة:

يحقق الإنضباط الوظيفي في المؤسسات الحكومية والخاصة أهدافا وفوائد كثيرة نذكر منها¹:

- نجاح المنظمات في أعمالها وتحقيق أهدافها ونموها وتطويرها للأفضل مما ينعكس المردود الإيجابي على الموظفين وعلى المنظمة وعلى المستفيدين من خدمات المنظمة بوجه عام.
- تحقيق برامج التنمية التي تسعى الدولة إلى تحقيقها من خلال الخطط الموضوعة والتي تم رصد مبالغ كبيرة لها.
- تحقيق برامج الكفاية والفاعلية وإجراء تطوير وتحسين كما ونوعا في الخدمات المقدمة للمواطنين.
- ضمان سير العمل وفق التعليمات والقوانين والأنظمة والسياسات المتعلقة بالموظفين والوظائف.
- الوصول إلى الرفاهية والسعادة لمواطني الدولة من خلال تقديم خدمات جيدة لهم.

3. مظاهر الإنضباط الجيد: إن الإنضباط الجيد ينطوي على مجموعة مظاهر يمكن حصرها فيما يلي²:

- تنفيذ نصوص النظام الأساسي واللوائح.
- التقيد بقرارات اللجان العليا.
- تنفيذ الأوامر بدقة وحماسة وروح معنوية عالية.
- تقيد المراتب الأدنى بالمراتب الأعلى تسلسلا وتوجيهاتها.
- عدم مناقشة القضايا الداخلية خارج الجلسات.
- الابتعاد عن المزاجية والفردية في إتخاذ القرارات.
- استثمار وقت العمل في العمل.

¹ حكيم خلفلاوي، ثقافة المؤسسة وأثرها على مستوى الانضباط والتسيب، ماجستير، تخصص التنمية البشرية وفعالية الأداءات، جامعة وهران 02، 2017-2018، ص 65.

² عامر عوض، السلوك التنظيمي والإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008، ص 156.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

4. أهم مظاهر سوء الانضباط الوظيفي:

إن لتسيب وعدم الانضباط في المؤسسة يؤدي إلى عدة مظاهر، نذكر أهمها¹:

أ- انتشار ظاهرة التسيب البشري: هو عدم شعور العامل بالمسؤولية والتراخي في أداء الواجبات والإلتزام للإنتهازية والميل إلى إستغلال إدارة المؤسسة لتحقيق المصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة، والانحراف بالسلطة وتشويه القرارات الإدارية وعرقلة تنفيذها.

ب- عدم إلتزام العامل بتكريس نفسه للعمل الوظيفي: حيث يتجه العامل إلى عدم التقيد بالدوام الرسمي والبعض لا يتقيد إلا بمواعيد الحضور والانصراف فقط، وعدم الإلتزام من خلال لجوء العاملين إلى التهرب من مسؤولياتهم بأساليب متعددة كالتأخر والتغيب بدون عذر.

ت- إنعدام الطاعة التسلسلية: وفقا لمبدأ التسلسل الهرمي يتوجب على أي عمل طاعة أوامر رؤسائه والتي لا تتعارض مع القوانين. لكن ما يسود بين العمال على إختلاف مستوياتهم هو عدم الإكتراث لأوامر الرؤساء الأمر الذي يؤدي لخلق بؤر توتر وصراعات هاشمية بين الرؤساء والمرؤوسين.

ث- الإهمال الوظيفي وعدم المحافظة على أسرار المهنة: إن عدم التزم العامل بالمحافظة على كرامة وشرف الوظيفة يبدو من خلال استغلال المنصب لقضاء المصالح الشخصية، حيث أن العديد من المسؤولين يكلفون عمالهم بمتابعة مشاريعهم الخاصة وإفشاء أسرار المهنة إلى المؤسسات المنافسة مقابل مبالغ مالية، وهذا ما أدى إلى انتشار صور الفساد الإداري.

ج- انتشار ظاهرة التغيب والتأخر: حيث أن العمال يعتمدون إلى التغيب وعدم الرغبة في مشاركة وتقديم التضحيات للمؤسسة، إضافة إلى ظهور الإغتراب في مكان العمل.

المبحث الثاني: العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي

يمكننا توضيح العلاقة من خلال التقرير التالي²:

تطبق غالبية الشركات والمؤسسات نظام البصمة الإلكترونية لضبط مواعيد حضور وانصراف موظفيها، وتقوم بعضها بخصم ساعات التأخير الغير مبررة من راتب الموظف الشهري في سبيل تعليمه الانضباط والالتزام، وعلى الرغم من إيجابيات هذه الآلية الكثيرة التي عدّها البعض أداة مهمة في عملية التقييم ومنح العلاوات، إلا أن البعض الآخر رفض اعتبارها مقياساً لأداء الموظف، فالحضور في الوقت المحدد والجلوس خلف المكتب لحين انتهاء

¹ علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2007، ص ص 22-24.

² المصدر: ريماء عبدالفتاح، البصمة الإلكترونية وسيلة لضبط دوام الموظفين، عبر الموقع: <https://www.albayan.ae/across-the-uae/our-homes/2011-01-10-1.994132>، بتاريخ 2023/05/12، الساعة: 11:15.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

ساعات الدوام الرسمية، روتين ينتج عنه في كثير من الأحيان موظفين محبطين، بخلاء على وظائفهم، وغير مخلصين للجهة التي يعملون فيها.

في البداية ومن وجهة نظره يؤيد **حامد مشربك** -موظف- هذا النظام بشدة لأنه يحث الموظف على الالتزام، واحترام ساعات الدوام الرسمية، كما يطلع الإدارة على تحركاته والساعات التي قضاها في العمل حتى بعد انتهائه، وقال: يساعدني نظام البصمة الذي يحدد أوقات حضوري وانصرافي ومهامي الرسمية باليوم والساعة والتاريخ، في توثيق وإثبات جميع إنجازاتي التي أدونها في تقاريري الأسبوعية التي أقدمها إلى المسؤولين في العمل، كما يثبت حقي فيما يتعلق بمكافآت ساعات العمل الإضافية، وهذا يجنبني الدخول في مناقشات ليس لها داع نظرا لسليبتها المحدودة، ويساعد على إبراز تميزي في محالي.

أما **لينا أحمد** -موظفة مركزية- عن انعدام حالات الغش بعد تفعيل قواعد الآلية الجديدة، وقالت: كنا نثبت حضورنا الصباحي من خلال تمرير بطاقة بلاستيكية على جهاز التسجيل، ولكن هذا شجع المتهملين على التماضي في إهمالهم، حيث كانوا يعطون بطاقتهم لزملائهم الذي يأتون مبكرا لتمريرها على الجهاز لإثبات التزامهم، ولكن الحال أصبح مختلفا اليوم، لأن البصمة برهان قاطع على حضور الموظف ومباشرته للعمل. واقتربت ريهام المصري -موظفة ميدانية- أن تكون بصمات جميع الموظفين فعالة في جميع فروع المؤسسة التي تعمل فيها، وقالت: طبيعة عملي تتطلب مني التنقل بين مراكز المؤسسة، وهذا يرهقني أحيانا لأن بصمتي لا تكون معرفة على أجهزة الفروع الأخرى وأضطر إلى العودة إلى الفرع الرئيسي.

وقال **مجدي عاشور** -موظف: من أهم مزايا النظام أنه يساعد الشركات الضخمة على التحكم بموظفيها ومعرفة أوقات حضورهم وانصرافهم، وأحد أبرز عيوبه أنه يحجم طاقات الموظفين ضمن ساعات معينة، وقيس أداؤهم من خلال حضورهم الصباحي في الوقت المحدد، وهذا خطأ، لأن الموظف الذي قد يتأخر ساعة على سبيل المثال قد يكون قادرا على العطاء لساعات بعد انتهاء الدوام، كما أن الجلوس خلف المكتب فقط لإثبات الوجود حتى يحين موعد الانصراف يعد بطلاة مقنعة، وهذه عقدة تعاني منها معظم الشركات العربية التي تقوم بخصم ساعات التأخير من رواتب الموظفين دون النظر إلى الإضافات الإيجابية التي حققوها.

أما **يوسف الفيل** -موظف- فيرى 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

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

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.

معاناة 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 يبدوون 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 للندوة 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، لاننا عندما نقلد الغرب لا نأخذ منهم إلا السلبيات، ونظام البصمة آلية ثبت حضور الموظف إلى عمله ولكن لا يجب أن تكتم على أنفاسه.

تحديد وقت دخول وخروج الموظف أمر مهم من وجهة نظر خليفة السويدي -ضابط تنفيذي تشريفات في مؤسسة حكومية- لأن مستوى الالتزام بإنجاز المهام يختلف من موظف لآخر، وهذا يساعد في معرفة ومحاسبة المقصرين والمستهلين، كما أوضح أن نظام البصمة يعد أحد المقاييس الرئيسية في عملية تقييم الموظفين، فهناك من يأتون قبل بداية الدوام بنصف ساعة لوضع خطة عمل، أو لتنظيم ومراجعة بعض الأمور المتعلقة به، وهؤلاء تختلف معاملتهم عن بقية الموظفين لأنهم حريصون على مصلحة العمل.

وحول أهداف نظام البصمة الإلكترونية، قال محمد: تشجع هذه الآلية الموظفين على تركيز طاقتهم لإنجاز المهام الموكلة إليهم قبل انتهاء الوقت المحدد، كما تساعد على تنظيم أوقاتهم، بحيث يصبح العمل جزءا من حياتهم اليومية، ويتمكنون من الالتفات إلى علاقاتهم الاجتماعية، وأنشطتهم المجتمعية. وأكدت سمر حامد -

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

مديرة شركة- أن الموظف المحبط يعد دليلاً على انتهاء صلاحية المدير، ومؤشراً على فشل المؤسسة في المستقبل القريب، وقالت: النظام موجود في الشركة ولكنني أتساهل أحياناً مع الموظفين الميدانيين فقط، لأنهم إن لم يشعروا براحة واطمئنان وحرية، فلن يبدعوا في عملهم ولن يكون إنتاجهم بالمستوى المطلوب، كما أن ممارسة المدير لسلطته بصرامة وحزم، وتدقيقه على الأمور الصغيرة، كل ذلك يرهب الموظف بل يدفعه إلى التعامل ببخل مع وظيفته.

مما سبق نفهم أن نظام البصمة الإلكترونية حلاً لهؤلاء الذين يعشقون عملهم لدرجة الإدمان، ولا يستطيعون الفصل بين حياتهم المهنية والاجتماعية، حيث يساعدهم على تنظيم أوقاتهم، ويشجعهم على استغلال طاقاتهم وإبراز مهاراتهم في العمل ضمن ساعات الدوام الرسمية.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية لنظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي

تمثل الدراسات السابقة إرثاً نظرياً مهماً لبناء البحث السوسيولوجي بناءً علمياً ومنهجياً فهي خطوة من أهم الخطوات في عملية البحث الاجتماعي لما تكتسبه من أهمية في تدعيم وتوجيه مسارات البحث من حيث تزويد الباحث بالمعايير والمفاهيم التي يحتاجها في توضيح أبعاد مشكلته من جهة وبيان موقع الدراسة التي هو بصدد دراستها وبالتالي تأسيس الموضوع تأسيساً علمياً، وعليه سوف نستعرض الآن بعض الدراسات التي تناولت كل من متغيري نظام البصمة الإلكتروني والانضباط الوظيفي على النحو التالي:

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

من خلال هذا المطلب سنحاول عرض أهم الدراسات السابقة المتنوعة والمختلفة سواء كانت منها دراسات حول البصمة الإلكترونية، أو الانضباط الوظيفي.

1. دراسات حول نظام البصمة الإلكترونية:

❖ وجهة ثابت العاني (2019) بعنوان: "اتجاهات العاملين بالجامعات نحو تطبيق البصمة الإلكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بسلطنة عمان"¹، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات العاملين في الجامعات نحو تطبيق البصمة الإلكترونية بسلطنة عمان، والتعرف على درجة الولاء التنظيمي لدى

¹ وجهة ثابت العاني، علي شرف الموسوي، اتجاهات العاملين بالجامعات نحو تطبيق البصمة الإلكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بسلطنة عمان، بحث مقدم الى مؤتمر العلمي السابع الدولي في الأعمال والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في المنظمات الخاصة والعامة في رحاب الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، للفترة 16-18/4/2019 .

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

العاملين في مركز نظم المعلومات ومركز تقنيات التعليم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الولاء التنظيمي واتجاهاتهم نحو تطبيق البصمة الإلكترونية باختلاف: (الجنس، الوظيفة، موقع العمل)، والكشف عن درجة ارتباط اتجاهات العاملين في مركز نظم المعلومات ومركز تقنيات التعليم نحو تطبيق البصمة الإلكترونية بالولاء التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، الاستبانة لغرض جمع البيانات، حيث تم توجيهها على عينة عشوائية من الإداريين والعاملين في مركز نظم المعلومات ومركز تقنيات التعليم بجامعة السلطان قابوس وبلغ حجمها (33) مفردة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن أعلى مستوى ولاء كان لصالح محور الولاء التنظيمي المعياري، يليه الولاء التنظيمي الوجداني يتبعه الولاء التنظيمي الاستمراري وظهرت مستوى من الولاء التنظيمي المتمحور حول تقديرهم وإنتمائهم للجامعة، التي يعملون بها وأن لديهم شعور بالتزام أخلاقي يدفعهم للبقاء في هذه الجامعة، وأن لديهم اهتماما في جدية الانضباط في العمل من خلال تطبيق نظام البصمة الإلكترونية، كما أنهم يفتخرون بانتمائهم للجامعة ولديهم شعور عاطفي تجاهها. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة بين اتجاهات العاملين بالجامعة نحو تطبيق البصمة الإلكترونية وبين الولاء التنظيمي لديهم.

❖ دراسة محمد ناجي عطية (2019) بعنوان "كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم"¹، هدفت 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 بين رضا وولاء العاملين، وتحفيزهم ومستوى إنتاجيتهم. كما هدفت لتحديد مدى الأضرار النفسية والصحية والاجتماعية على العاملين نتيجة لاستخدامهم نظام البصمة الإلكترونية في إثبات الحضور والانصراف. استخدم الباحث "المنهج الوصفي التحليلي"، مسندا في جمع البيانات على عينة (78) فرد من دول اليمن، السعودية، والخليج العربي وقد تم اختيار عينة عرضية، وذلك عن طريق الاستبيان الإلكتروني.

وتوصلت الدراسة إلى أن تأكيد عينة الدراسة على استخدام أجهزة البصمة في الحضور والانصراف كونها من أحسن البدائل في تحقيق الانضباط الوظيفي دون تأثير كبير في الروح المعنوية لديهم لكنهم يشترطون مراعاة الكفاءة في استخدام تلك الأجهزة والمتمثلة في ممارسة العدل في تطبيقها على الجميع دون استثناء أحد، والتوعية المستمرة لإيجاد ثقافة عامة بين الموظفين بالمصلحة المتوقعة من احترام النظام، والمرونة العالية التي يجب أن تصاحب استخدامها، كما يؤكد أن استخدام نظام البصمة يتفاوت بين المؤسسات المختلفة في المجتمع بحسب الحاجة إلى مستوى الصرامة في الحضور والانصراف.

¹ ناجي عطية محمد، كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم، مجلة الأندلس، المجلد 6، العدد 21، العلوم الإنسانية والاجتماعية، مارس 2019.

❖ دراسة شمايل أحمد جديع العنزي (2020) بعنوان "مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت¹"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية الكويت من وجهة نظر المعلمين، معرفة مستوى الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، بيان العلاقة الارتباطية بين أهمية تطبيق نظام البصمة على أداء العاملين في المدارس الثانوية في دولة الكويت، معرفة دور متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبيان لغرض جمع البيانات من أفراد العينة، وبلغ تعدادها (200) معلما ومعلمة للمرحلة الثانوية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج كان أبرزها، أن نظام البصمة الإلكترونية يعمل على تحسين أداء المعلمين من الناحية الوظيفية، ويسهم في نشر المساواة بين المعلمين في الدوام الرسمي، لذا جاءت أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الكويت من وجهة نظرا المعلمين إيجابيا.

❖ دراسة إبراهيم علي محمد المومني (2022) بعنوان: "اتجاهات المعلمين في محافظة عجلون نحو نظام البصمة"²، هدفت الدراسة لتعرف على اتجاهات المعلمين في محافظة عجلون نحو نظام البصمة الإلكتروني، والكشف عن اختلاف اتجاهات المعلمين في محافظة عجلون نحو نظام البصمة الإلكتروني من خلال التركيز على بعض المتغيرات: (الجنس، والحالة الاجتماعية، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية، ومكان العمل). حيث مثلت الاستبانة الأداة الرئيسية للدراسة، والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من (318) معلما ومعلمة، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن اتجاهات المعلمين نحو نظام البصمة جاءت بدرجة متوسطة محايد، وبمتوسط حسابي (2.95)، وبانحراف معياري (0.61). وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المعلمين نحو نظام البصمة الإلكتروني تبعا لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المعلمين نحو نظام البصمة الإلكتروني تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج / أعزب)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المعلمين نحو نظام البصمة الإلكتروني تبعا لمتغير المسمى الوظيفي (معلم/ إداري)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المعلمين نحو نظام البصمة الإلكتروني تبعا لمتغير مكان العمل (أقل من 10 كم / 10 كم فأكثر، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المعلمين نحو

¹ شمايل أحمد جديع العنزي، مدى تأثير قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية، قسم الادارة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية، جامعة ال البيت 2019 -2020.

² إبراهيم علي محمد المومني، "اتجاهات المعلمين في محافظة عجلون نحو نظام البصمة، مجلة المناهج وطرق التدريس، المجلد 01، العدد 04، 2022.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

نظام البصمة الإلكتروني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم/ بكالوريوس/ دراسات عليا)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المعلمين نحو نظام البصمة الإلكتروني تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية (أقل من 5 سنوات/ من 5-10 سنوات/ سنوات فأكثر).

2. دراسات حول الانضباط الوظيفي:

دراسة رفيقة بوخالفة (2012) بعنوان "الانضباط الوظيفي للعمال في ظل تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية"¹، هدفت الدراسة للبحث والتعرف على واقع المؤسسة الجزائرية في تسييرها لمواردها البشرية وكيفية قيامها بربط هذه السياسة بتحقيق الانضباط الوظيفي لدى عمالها، استخدم الباحث "المنهج الوصفي"، واستخدم تقنية المقابلة وتقنية الاستبيان لجمع البيانات على عينة قصدية (84) عامل.

وتوصلت الدراسة إلى أن المعاملة العقلانية للمشرف مع كل العمال تلعب دور كبير في رفع المعنويات للعمال ويحقق الانضباط الوظيفي، المؤهل القيادي للمشرف واحترامه للقوانين والالتزام بجدول الأعمال يمكنه من انتاج سلوكيات تنظيمية واعية عند العمال وكلما امتازت العملية الإشرافية بالمرونة أدى ذلك لتحقيق الانضباط الوظيفي للعمال، الاهتمام بالعلاقات الانسانية في عملية الاتصال يؤدي الى خلق انضباط وظيفي استمرار عملية التدعيم يحافظ على الانضباط الوظيفي للعمال.

❖ دراسة حاج عمر إبراهيم (2016) بعنوان "دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلوك الانضباط الوظيفي"²، هدفت الدراسة لوصف البيئة الداخلية باعتبارها تمثل مصدرا للضغوط والمضايقات، وطبيعة العلاقة بين مكونات البيئة الداخلية والأداء السلوكي. والتعريف بأهم الملامح والخصائص المميزة للمؤسسة الجزائرية وتأثيرها على الأداء ودورها في تشكيل سلوك الانضباط والمتمثل في الأداء الجيد والفعال، إبراز أهمية الانضباط في سلوك العمال وتصحيح السلوكيات السلبية. حصر مختلف الأسباب التي تؤدي الى عدم الانضباط بين أوساط الموظفين في المؤسسة العمومية الاستشفائية، استخدم الباحث "المنهج الوصفي التحليلي"، والاستبيان لجمع البيانات على عينة عشوائية حصصيه قدرت بـ (116) عامل.

وتوصلت الدراسة الى أن الانضباط الوظيفي يكتسب أهمية بالغة في تحقيق أهداف وغايات المؤسسة العمومية الاستشفائية كون العنصر البشري المورد الحيوي والهام الذي تعتمد عليه النظم الإدارية في تحقيق أهدافها،

¹ رفيقة بوخالفة، الانضباط الوظيفي للعمال في ظل تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.

² حاج عمر إبراهيم، دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلوك الانضباط الوظيفي، أطروحة دكتوراه، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 2015/2016 .

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

وأن أهمية الانضباط الوظيفي لا تتجلى فقط من خلال الفوائد التي تحققها المؤسسة بل في الفوائد التي يحققها الفرد العامل سواء أكانت على صورة عوائد مالية أو معنوية أو تحقيق تقدم مهني ووظيفي. بينت الدراسة وجود مشكلات انضباطية ولها أسباب عدة مما يدل على عدم تعزيز إدارة الموارد البشرية من خلال ترسيخ ثقافة تنظيمية بالدرجة المطلوبة من الكفاءة.

كما أكدت نتائج الدراسة بأن هناك عدد من المشكلات الانضباطية التي تعاني منها المؤسسة الاستشفائية وهي: عملية التوظيف تتدخل فيها نصوص قانونية غير مرنة لا تراعي متطلبات المنصب مما ينعكس سلباً أداء العمل وعلى الانضباط الوظيفي، عدم الالتزام بالدوام الرسمي للعمل مثل الخروج المؤقت والعودة للعمل والخروج قبل الوقت والتأخر عن العمل واستخدام الاجازات المرضية بصورة متكررة... الخ. غياب احترام تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة وذلك نتيجة عدم وجود اتصال فعال يشجع حاجات الأفراد، عدم فاعلية نظام الرقابة الإدارية وتبني أسلوب الغياب كرد فعل عن عدم الرضا.

❖ دراسة كمال راتب نوفل (2016) بعنوان " أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة"¹، هدفت الدراسة لمعرفة واقع الانضباط الإداري في الكليات الجامعية الحكومية الخمس مجتمع الدراسة، وتحديد تأثير الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين، التأكد من وجود تسبب إداري في الكليات الجامعية الحكومية أم لا وتحديد أوجه التسبب الإداري إن وجد وتقديم الاقتراحات لعلاجها، توفير معلومات وإحصائيات لإدارة الكليات حول موضوع الانضباط والتسبب الإداري لتساعد الإدارة في التخطيط والرقابة، تحديد تأثيرات خصائص العاملين في الوظائف الإشرافية مثل متغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الكلية (مكان العمل)، على آرائهم في أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الخمس، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي"، واستخدم الاستبيان لجمع البيانات باستخدام طريقة الحصر الشامل (94) موظفاً.

أظهرت الدراسة أن هناك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية الخمس، وأن هناك أثر قوي لبعض مظاهر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية وهي " التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة" والحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي"، أما باقي المظاهر فقد كان تأثيرها ضعيف على الأداء الوظيفي للعاملين.

¹ كمال راتب نوفل، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2015/2016.

❖ دراسة بوعلام أمينة (2017) بعنوان: "الاندماج المهني ودوره في الانضباط الوظيفي لدى الموظف: دراسة ميدانية في الإدارة المحلية لولاية الوادي"¹، هدفت الدراسة لمعرفة كيف تساهم العلاقات المهنية بين الموظفين وطبيعة العوامل التنظيمية في بلورة ممارسات نذكر منها: وعي مهني، وعي تنظيمي، تنشئة تنظيمية، والكشف عن نوعية العلاقات المهنية التي يقيمها الموظف بزملائه ومسؤولية في الإدارة المحلية إلى تنفيذ المهام المسندة من دون تماطل، ومعرفة كيف يساهم الالتزام بالقانون والامتثال للقواعد الداخلية والاجراءات المهنية لسير المهام من طرف الموظف في الإدارة المحلية الى أداء متميز والى الوفاء للمنصب والى الجودة في نوعية الخدمة، استخدم الباحث "المنهج الوصفي"، و أدوات بحث مختلفة: الملاحظة والمقابلة والاستبيان لجمع البيانات على عينة حصصية (160) موظفا.

وتوصلت الدراسة إلى أن عملية الاندماج المهني مرتبط بمجموعة من العوامل ودرجة تأثير تلك العوامل تختلف من موظف الى آخر وذلك حسب قدراته المهنية ومستواه التعليمي والمهني والظروف الاجتماعية المتعلقة بالموظف نفسه، وأن التنظيمات الإدارية تتسم بالانغلاق والمركزية الشديدة في القرارات وهذا ما أدى الى عزل وتهميش الفئات الدنيا حيث يعمل الموظف في إطار روتيني مما يجعله مغتربا، وكذلك أن التكامل والاندماج بين الموظفين من خلال العلاقات غير الرسمية والرسمية مجسدة في الإدارة، كذلك اتضح عند الموظفين روابط نابعة من الثقافة المحلية وتنطلق من قاعدة اجتماعية أخلاقية اذن علاقات العمل محدد تنظيمي هام لاندماج المهني تصبح الإدارة مكان هام لإكساب الموظفين هوية الانضباط الوظيفي.

❖ دراسة خيرة عليلي، هند حاج سليمان خرواع (2020) بعنوان "تأثير ممارسة السلطة على الانضباط الوظيفي في الوظيفة العمومية" دراسة حالة ولاية تلمسان"²، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الانضباط الوظيفي وأسباب عدم الانضباط في الإدارات الجزائرية، معرفة مصادر السلطة الأكثر استخداما في الإدارات الجزائرية، معرفة مصدر السلطة المناسب الذي يحقق الانضباط الوظيفي، استخدمت الباحثتان "المنهج الوصفي التحليلي"، والاستبيان لجمع البيانات على عينة (72) موظفا بطريقة عشوائية.

وتوصلت الدراسة إلى أن السلطة ببعدها (التنظيمي والشخصي) لها علاقة طردية قوية مع الانضباط الوظيفي، حيث أن السلطة الشخصية لها قوة ارتباط، وهذا يعني أنه كلما كان هناك استخدام للسلطة الشخصية تحقق مستوى انضباط جيد.

¹ بوعلام أمينة، الاندماج المهني ودوره في الانضباط الوظيفي لدى الموظف: دراسة ميدانية في الإدارة المحلية لولاية الوادي، جامعة البليدة 2 علي الونيسي، الجزائر.

² خيرة عليلي، تأثير ممارسة السلطة على الانضباط الوظيفي في الوظيفة العمومية، دراسة حالة - ولاية تلمسان - مخبر البحث إدارة الأفراد والمنظمات (LARMHO)، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان ، 11/12/2020.

المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح بعد مراجعة الدراسات السابقة سواء كانت نظام البصمة الإلكترونية أو الانضباط الوظيفي أنها في غالبها تهدف للكشف عن الأثر أو العلاقة بين هذان المتغيرين أو تصف واقع إحدى المتغيرين وقد توصلت لعدة نتائج تقاربت بعضها واختلفت في الأخرى، فقد هدفت دراسة وجيهة ثابت العاني (2019) إلى الكشف عن اتجاهات العاملين في الجامعات نحو تطبيق البصمة الإلكترونية وأن لديهم اهتماما في جدية الانضباط في العمل من خلال تطبيق نظام البصمة الإلكترونية، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة بين اتجاهات العاملين بالجامعة نحو تطبيق البصمة الإلكترونية وبين الولاء التنظيمي لديهم. كما هدفت 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 بين رضا وولاء العاملين محمد ناجي عطية (2019) على استخدام أجهزة البصمة في الحضور والانصراف كونها من أحسن البدائل في تحقيق الانضباط الوظيفي دون تأثير كبير في الروح المعنوية لديهم لكنهم يشترطون مراعاة الكفاءة في استخدام تلك الأجهزة والمتمثلة في ممارسة العدل في تطبيقها على الجميع دون استثناء أحد. بينما هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية شمائل أحمد جديع العنزي (2020)، أن نظام البصمة الإلكترونية يعمل على تحسين أداء المعلمين من الناحية الوظيفية، ويسهم في نشر المساواة بين المعلمين في الدوام الرسمي. وهدفت الدراسة لتعرف على اتجاهات المعلمين في محافظة عجلون نحو نظام البصمة الإلكتروني إبراهيم علي محمد المومني (2022) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات المعلمين نحو نظام البصمة الإلكتروني تبعا لمتغيرات الشخصية.

هدفت دراسة رفيقة بوخالفة (2012) للبحث والتعرف على واقع المؤسسة الجزائرية في تسييرها لمواردها البشرية وكيفية قيامها بربط هذه السياسة بتحقيق الانضباط الوظيفي لدى عمالها، وتوصلت إلى أن المعاملة العقلانية للمشرف مع كل العمال تلعب دور كبير في رفع المعنويات للعمال ويحقق الانضباط الوظيفي، بينما حاج عمر إبراهيم (2016)، وتوصلت الدراسة إلى أن الانضباط الوظيفي يكتسب أهمية بالغة في تحقيق أهداف وغايات المؤسسة العمومية الاستشفائية كون العنصر البشري المورد الحيوي والهام الذي تعتمد عليه النظم الإدارية في تحقيق أهدافها، وأيضا دراسة كمال راتب نوفل (2016) هدفت الدراسة لمعرفة واقع الانضباط الإداري في الكليات الجامعية الحكومية، أظهرت الدراسة أن هناك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية. أما دراسة بوعلام أمينة (2017) هدفت الدراسة لمعرفة كيف تساهم العلاقات المهنية بين الموظفين وطبيعة العوامل التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى أن عملية الاندماج المهني مرتبط

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

بمجموعة من العوامل ودرجة تأثير تلك العوامل تختلف من موظف الى آخر وذلك حسب قدراته المهنية ومستواه التعليمي والمهني والظروف الاجتماعية المتعلقة بالموظف نفسه، ودراسة خيرة علي، هند حاج سليمان خرواع (2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الانضباط الوظيفي وأسباب عدم الانضباط في الإدارات الجزائرية، وتوصلت الدراسة إلى أن السلطة ببعدها (التنظيمي والشخصي) لها علاقة طردية قوية مع الانضباط الوظيفي.

بعد عرض أهم الدراسات السابقة التي تطرقت إلى متغيرات الدراسة والمتمثلة في البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي، تبين أن كليهما محل اهتمام كبير، ومن خلال الطرح السابق سنقوم باستخلاص أهم أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة، وتوضيح ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

وقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عدة جوانب أهمها: أن الدراسة الحالية جمعت بين متغيري " نظام البصمة الإلكتروني " و " الانضباط الوظيفي ". تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها التي ربطت بين متغيرين نظام البصمة الإلكتروني وسلوك الانضباط الوظيفي للموظفين. معظم الدراسات السابقة قد تم تنفيذها في بيئات عربية في حين تم تنفيذ هذه الدراسة الأولى في الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة الوادي بصفة خاصة وتعتبر هذه الدراسة على حد علم الباحثة. وما يميز كذلك الدراسة الحالية في كونها جاءت في الوقت الذي تم تطبيق هذا النظام حيث مزال النظام نظاما محاربا عند البعض ومرفوضا عند الآخر وهذا لا يعني أنه لا يوجد مؤيدين لنظام البصمة بل لديه مؤيدون وهناك موظفون يطالبون بتطبيق نظام البصمة الإلكتروني.

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في العناصر التالية:

- ✓ بناء الإطار النظري للدراسة الحالية؛
- ✓ تعريف مصطلحات الدراسة؛
- ✓ اختيار المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة؛
- ✓ بلورة مشكلة الدراسة الرئيسة وتساؤلاتها الفرعية؛
- ✓ بناء أداة الدراسة وهي الإستبانة؛
- ✓ التعرف إلى المعالجات الإحصائية المناسبة؛
- ✓ عرض نتائج الدراسة وتفسيرها وتقديم التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

المطلب الثالث: المقاربة النظرية للدراسة

هناك نظريات عديدة سعت الى تحقيق الانضباط والالتزام في العمل ومنها نظرية الإدارة العلمية:

أ- نظرية الإدارة العلمية فريدريك تايلور (1856-1915):

لقد ارتبطت نظرية الإدارة العلمية باسم المهندس الأمريكي فريدريك تايلور الذي قام ببناء إطار نظري جديد حينها، يختلف من حيث الأساليب المستخدمة في التنظيم والرقابة، حيث يعتمد هذا التنظيم على الأساليب العلمية في دراسة الوقت والحركة وقد بنى تصوراتته الفكرية وافتراضاته على خبرته كمهندس وعلى ملاحظاته لي حلقات العمل وخطواته، وأوجد الهدر والضياع وعدم الانضباط الذي تعانيه المنظمة جراء عدم استخدام الأساليب العلمية في العمليات الإنتاجية ويعتبر تايلور من الذين أسهموا في تطوير الإدارة العلمية والابتعاد عن الطرق الادارة التقليدية.

وتعتبر هاته النظرية من النظريات التي ساهمت بشكل كبير في تطور الفكر التنظيمي و سببا في تنبيه الإدارة العليا إلى أهمية وظيفة إدارة الأفراد، والتي تعتبر أساس تحقيق الفعالية من خلال بحثها الدؤوب على الميكانيزمات الفعالة للحفاظ على قوة العمل الإنتاجية، ورفع مستويات الكفاءة لدى العاملين¹.

نظرية الإدارة العلمية هي نظرية في الإدارة تحلل وتركب سير العمل والعاملين هدفها الرئيسي تحسين الكفاءة الإنتاجية، وخاصة إنتاجية العمل وتعرف الإدارة العلمية أحيانا باسم التايلورية، دلالة على مؤسسها فريدريك وينسلو تايلور. ويعتبر فريدريك دبليو تايلور مؤسس الحركة المعروفة باسم المنظمة العلمية للعمل والفكرة الأساسية للمنظمة هو القضاء على إهدار الوقت والمال وما الى ذلك في تسيير المؤسسات من خلال طريقة علمية.²

ترعرعت نظرية الإدارة العلمية قد في ظل مرتكزات نظرية وفلسفية تجلت فيما يلي³:

- الانضباط الموظفين أثناء تأدية العمل.
- الإشراف الدقيق على العاملين لإنجاز الأعمال والقضاء على الإسراف وانخفاض الإنتاجية.
- الاعتماد على النظم والقانون، ومن خلاله يتم الانضباط في تأدية العمل.

¹ بن بردي منير، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية: التدريب، الخوافز: دراسة ميدانية بالمدرسة الجهوية لنقل الكهرباء- سونلغاز -عناية-، رسالة ماجستير، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010/2009، ص 49.

² محمد الفيافي، مجلة دراسة الاستشارات والترجمة، 2021/04/20، ص 01.

³ صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 23.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

- تحقيق مبدأ الكفاءة الإنتاجية، أي إنجاز المهام بأقل وقت وجهد وتكلفة ربط دخل الأفراد بمستوى إنتاجيتهم.
- تقسيم العمل والمسؤولية بين المديرين والأفراد.
- العدالة والمساواة بين العاملين.
- مبدأ وحدة القيادة والتوجيه.
- متابعة الرقابة والإشراف على العمال من خلال نظام المراقبة كل حركة يقوم بها العامل وذلك من خلال استخدام الحاسب أو المراقب الإلكتروني ومنها جاء تايلر بمصطلح "الرقم المرجعي للحركة".
- التحديد الدقيق لكل عنصر في عمل الأفراد وتحديد الحركات الضرورية لأداء العمل والوقت المحدد لإنجازها.

إن الفوائد التي تحققها هذه النظرية في دراستنا هي: أنها تؤيد أن المؤسسات والإدارات التي تعمل بمنهج الإدارة العلمية تحقق نتائج جديدة وأفضل من المؤسسات والإدارات التي تعمل على أسلوب التجربة والخطأ كما تدعو هذه النظرية لحل مشاكل الإدارة بسلح العلم وذلك باتخاذها من العلم منهجا وبذلك بالقيام بالبحوث والدراسات وهي أدوات التحليل الحديث وأساس التنظيم.

ب- نظرية الموقفية:

تبني هذه النظرية التي ترتبط بالعالم فيدلر (Fiedler) فرضياتها ارتكازا على نظرية النظم وينطلق من فرضية أساسية مفادها أن كل موقف تتعرض له المؤسسة يتطلب إتخاذ إجراءات وحلول تناسبه، أي عدم وجود صفات جاهزة، بل أن الوصفة تبني على أساس الوضعية عندما تتغير الوضعية تتغير الوصفة، فالعوامل الخاصة بالمؤسسة سواء المرتبطة بالأفراد العاملين أو التقنيات المستخدمة والعوامل البيئية السائدة في وقت معين هي التي تملي الحلول للمشكلات التي تجابهها، وعلى الرغم مما يوجهه بعضهم من انتقادات لهذه النظرية بوصفها محاولة توفيقية لتوحيد النظريات والأفكار التسييرية والجمع بينها، فإنها تبقى محاولة تكيف الأفكار مع الحياة العملية المتغيرة في المؤسسة، وتستجيب للمتغيرات دون تقييد بنهج محدد يصبح قيادا يطوق كفاءتها وفعاليتها¹.

أسس النظرية الموقفية:

وتقوم على الأسس التالية:

- ليس هناك طريقة واحدة يمكن اتباعها في الإدارة.

¹ تم الاستناد في شرح النظرية لمحاضرات الدكتورة فراح فوزية، مقياس نظريات التنظيم.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

- إن الممارسات الإدارية يجب أن تتماشى مع المهام المختلفة التي يقوم بها الأفراد مع البيئة الخارجية، ومع حاجات الأفراد.
 - إنها تمثل تحدياً لقدرة المديرين التحليلية والقدرة على رؤية الذات والبيئة بأنواع مختلفة من الظروف والمواقف وهذا هو الطريق لتطوير وتنمية الشخصيات.
 - إن التنظيم نظام مفتوح يتكون من نظم فرعية مختلفة يتفاعل بعضها مع بعض، وترتبط مع البيئة الخارجية بعلاقات متشابكة.
 - يتكون التنظيم من ثلاثة نظم فرعية: النظام الفرعي الفني أي نتاج سلع وخدمات التنظيم، النظام الفرعي التنظيمي أي تنسيق العلاقات الداخلية للتنظيم النظام الفرعي المؤسس أي تنسيق العلاقات الخارجية مع البيئة.
- إن الفوائد التي تحققها هذه النظرية في دراستنا هي: الوقوف موقف الناقد من فكرة أن هنالك طريقة أو أسلوباً واحداً أمثل في الإدارة، تطبيق فكرة السبب والنتيجة في جميع الممارسات الإدارية، التزود بوجهات عمل تحدد أكثر الأساليب الإدارية ملاءمة لظروف معينة.

*خلاصة الفصل:

تعرضنا من خلال دراستنا في هذا الفصل المفاهيمي لنظام البصمة الإلكتروني والانضباط الوظيفي، كما تناولنا الدراسات السابقة التي اشتملت على متغيرات الدراسة باختلاف أنواعها سواء كانت أطروحات أو مذكرات ماجستير أو حتى مقالات أدرجت في مجلات علمية، حيث تطرقنا إلى كل من هدف الدراسات، حجم العينة المدروسة، المنهج المتبع في الدراسة، أدوات جمع البيانات وتحليلها، نتائج الدراسة... الخ، ليتم في الأخير تم تحديد نقاط الاستفادة منها، واستخلاص أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

*تمهيد:

من الضروري في أي بحث ميداني أن يقف الباحث على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي يرى بأنها ضرورية في بحثه، فالبحث العلمي يحتاج إلى الربط بين ما هو نظري وبين ما هو ميداني على اعتبار أن الميدان هو المحك الذي نختبر فيه ما تم التطرق إليه في الدراسة النظرية، وسنستعرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والملاحع العامة التي تميز مجتمع وحالات الدراسة ويهدف هذا الفصل إلى التعرف على مدى صلاحية أدوات القياس المستخدمة في هذه الدراسة وذلك من خلال تطبيق الاستبيان الذي تم إعداده خصيصاً لهذه الدراسة.

المبحث الأول: الإطار تطبيقي والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنتولى في هذا المبحث توضيح كيفية انجاز الدراسة، أي تقديم كيفية اختيار مجتمع الدراسة والعينة، تحديد المتغيرات وكيفية قياسها، طريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع، ووصف كيفية تلخيص المعطيات المجمعة الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل المعطيات واختبار الفروض.

المطلب الأول: الإطار التطبيقي للدراسة

1. وصف مجتمع الدراسة :

من العوامل الأساسية التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته هو حصر مجتمع البحث، الذي هو عبارة عن مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً، تجمعها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي يجري عليها البحث والتقصي¹.

وعليه يمكن القول أن مجتمع الدراسة في دراستنا الحالية يشتمل على جميع الموظفين الإداريين بالمكتبة المركزية وفروعها التابعة لجامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي، بمختلف مؤهلاتهم العلمية ومسمياتهم الوظيفية، للفترة الممتدة من 2022/09/17 إلى 2023/01/17، والبالغ عددهم (41) موظف.

تعتبر المكتبة لجامعة الوادي مصلحة ذات طابع علمي تثقيفي تعمل على خدمة الأساتذة والطلبة الباحثين الذين ينتمون إلى جامعة الوادي وهذا بتزويدهم بالوثائق من كتب ودوريات وغيرها من المعلومات التي يحتاجونها خلال مسارهم الدراسي وفي إعداد بحوثهم حيث كانت الانطلاقة الأولى للمكتبة عن طريق الهبات المقدمة من بعض المكتبات الجامعية الأخرى مثل مكتبة جامعة بسكرة ومكتبة جامعة ورقلة. وبعد إنشاء المركز الجامعي

¹موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية -تدريبات علمية-، المرجع نفسه، ص 298.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

بالوادي بمرسوم تنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 أصبحت تخصص ميزانية خاصة بالمكتبة المركزية بجامعة الوادي سنويا لاقتناء المراجع والمصادر الثمينة المقترحة من طرف الأساتذة المختصين¹.

2. عينة الدراسة:

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل، أي تم دراسة المجتمع الأصلي كليا وبهذا كانت العينة مسحية، والجدول التالي يوضح توزيع الموظفين على مكاتب كليات جامعة الشهيد حمه لخضر - بالوادي - الجزائر، خلال تلك الفترة:

جدول رقم (01): توزيع مجتمع الدراسة على المكتبة المركزية وفروعها

المكتبة	عدد الموظفين
المركزية	11
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية	05
كلية الآداب واللغات	05
كلية التكنولوجيا	04
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية	04
كلية العلوم طبيعة والحياة	03
كلية الحقوق والعلوم السياسية	03
كلية العلوم الدقيقة	03
معهد العلوم الإسلامية	03
المجموع	41

المصدر: إحصائيات مديرية المكتبة المركزية.

⁽¹⁾ مديرية المكتبة الجامعية ومسؤولة عن مصلحة الإقتناء جامعة الشهيد حمه لخضر للحصول عن معلومات عن المكتبة المركزية - الوادي. الثلاثاء

2022/012/05 م على الساعة 13:30 مساء. (مقابلة شخصية)

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

3. متغيرات ونموذج الدراسة:

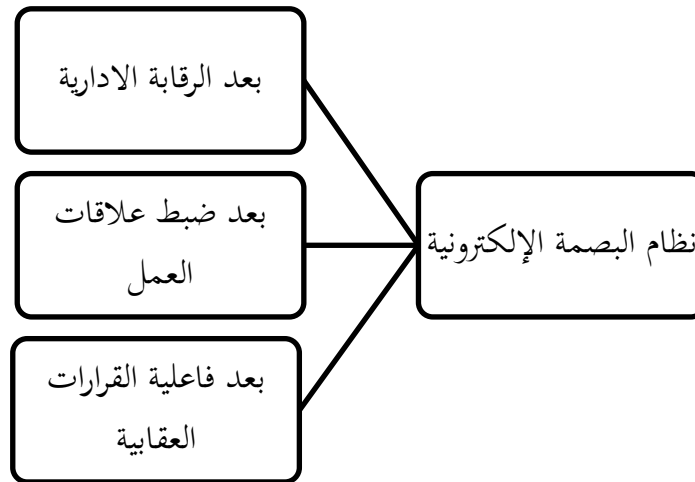
أولاً: متغيرات الدراسة

من خلال المحاولة على الإجابة عن الإشكالية الرئيسية للدراسة، وتمثلت متغيرات الدراسة في:

المتغير المستقل: يمثل المتغير الذي يتداول لقياس التأثير في المتغير التابع، حيث يمكن تسميته أيضاً لمتغير السبب يتم إذ انتفاؤه انطلاقاً من الأسباب المتوقعة للظواهر الملاحظة¹. وفيما يخص دراستنا فالمتغير المستقل يتمثل في نظام البصمة الإلكترونية اتجاه أبعاد الانضباط بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

المتغير التابع: هو ذلك المتغير الذي يجري عليه الفعل من أجل قياس التغيرات، ويمكن تسميته أيضاً لمتغير الخاضع². وفيما يخص دراستنا فالمتغير التابع هو الانضباط الوظيفي بأبعاده: بعد الرقابة الإدارية، بعد ضبط علاقات العمل، وبعد فاعلية القرارات العقابية.

ثانياً: نموذج الدراسة



¹ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية -تدريبات علمية-، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص169.

² موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية -تدريبات علمية-، المرجع نفسه، ص 17.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان، وهي موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكرت الخماسي

الترتيب	المتوسط المرجح بالأوزان	الاستجابة
01	من 1.80 إلى 2.60	غير موافق
02	من 2.60 إلى 3.40	محايد
03	من 3.40 إلى 4.20	موافق

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة والأساليب الإحصائية

1. أدوات الدراسة:

تم استخدام في الدراسة الحالية الملاحظة العلمية كأداة ثانوية والاستبيان كأداة رئيسية:

● **الملاحظة العلمية:** تعتبر الملاحظة من المراحل التمهيديّة التي تستعمل في البحث الاستطلاعي بعد طرح المشكلة في الإطار النظري ومحاولة الوصول إلى تفسيرات واقعية للتساؤلات أو الافتراضات واستعمالنا الملاحظة البسيطة والمباشرة باعتبارها مصدر المعلومات في الموقف الطبيعي وذلك بالتعرف على مدى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المكتبة الجامعية وكيفية تقييم الموظفين له.

● **استمارة الاستبيان:** وتم استخدامه كأداة رئيسية لجمع البيانات الضرورية من عينة الدراسة، حيث اشتملت على (23) بند تم تقسيمه على أربع محاور أساسية:

- **القسم الأول:** خاص بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة واشتملت على الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية.

● **القسم الثاني:** خاص بالأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة التي هي نظام البصمة الإلكترونية كمتغير مستقل والانضباط الوظيفي كمتغير تابع والذي يشمل محاور الاستبانة ويتكون من (23) عبارة موزعة على ثلاث أجزاء:

الجزء الأول: يتكون من (09) عبارات تهدف لتوضيح طبيعة العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية وتحقيق الرقابة الإدارية بالمكتبة المركزية وفروعها.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجزء الثاني: يتكون من (07) عبارات تهدف لتوضيح طبيعة العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية ضبط علاقات العمل بالمكتبة المركزية وفروعها.

الجزء الثالث: يتكون من (07) عبارات تهدف لتوضيح طبيعة العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية فاعلية القرارات العقابية بالمكتبة المركزية وفروعها.

2. معايير قياس الاستبيان:

❖ صدق المحكمين:

أعتمد في تقدير صدق المقياس المستخدم في الدراسة على صدق التحكيم من خلال عرض الأداة على عدد من المحكمين من المختصين والخبراء في المجال الذي تقيسه الأداة، حيث تمّ عرض جميع الفقرات على مجموعة من المحكمين عددهم ثلاثة (03) أساتذة من جامعة حمه لخضر الوادي، وكان المطلوب منهم:

- تقدير مدى ملائمة التعليمات الموجهة للمبحوث.
- تقدير مدى انتماء كل فقرة من فقرات المقياس إلى بعدها الحقيقي.
- تقدير مدى انتماء البدائل (بالنسبة للفقرات) إلى فقراتها.
- تقدير مدى سلامة وملاءمة الصياغة اللغوية للفقرات والبدائل.

وبعد إجراء التعديلات المقترحة من قبلهم، والتي كان من أهمها: تغيير بعض العبارات الصعبة والمبهمة أو التي يمكن أن تسبب الحرج أو الريبة لدى الفرد المستقصي، وإضافة فقرات مفحخة، فقرات تشبه ما هو مذكور في الاستبيان ولكن بأسلوب مغاير، حتى نتأكد من صدق الجيب ومصادقته.

❖ ثبات الاستبيان:

معامل ألفا كرونباخ:

ويهدف اختبار مدى ثبات وصدق المفردات، قمنا باستعمال (معامل ألفا كرونباخ) كمعامل للثبات، يأخذ (معامل كرونباخ) قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، ومن أجل الحصول على معامل الصدق الذي يتمثل في الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ وهذه قاعدة رياضية تربط معامل الصدق بمعامل الثبات.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

إن زيادة قيمة ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. باستخدام الحزمة الإحصائية لتطبيقات العلوم الاجتماعية، برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) نحصل على

الجذر $72.5 = 85.14\%$

والملاحظ أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ أخذ قيمة موجبة (65.3%) وهي تفوق النسبة النظرية (60%) ما يدل على استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، كما أن معامل الصدق في هذه الدراسة يأخذ القيمة: $\sqrt{65.3} = 80.8\%$ ، إن ذلك يعني إمكانية اعتماد نتائج الاستبيان والاطمئنان إلى مصداقيتها، وثباتها وقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة.

3. الأساليب الإحصائية والبرامج المستخدمة في الدراسة:

بغرض تحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات، قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج التحليل الإحصائي (الحزمة الإحصائية لتطبيقات العلوم الاجتماعية) (SPSS) نسخة 21، وقد استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية (الوصفية، والاستدلالية):

✓ التكرارات والنسب المئوية (%) لإحصاء الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

✓ معامل ألفا كرونباخ من أجل قياس مدى ثبات الاستبيان.

✓ المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري: وذلك لترتيب آراء أفراد عينة الدراسة لكل أجزاء القسم الثاني حسب أعلى متوسط حسابي وانحراف معياري.

✓ معامل ارتباط بيرسون: يعرف معامل ارتباط بيرسون أو معامل ارتباط بيرسون أو معامل ارتباط بيرسون في الإحصاء على أنه قياس قوة العلاقة بين متغيرين وارتباطهما ببعضهما البعض.

ملاحظة: تم الإستعانة بخبير تقني في الإعلام لإستخدام الأساليب الإحصائية المستخدمة، وتفرغ الاستبيان وحسابه، وهذا لعدم تمكن الباحثة من برامج تحليل البيانات SPSS ، ولأجل الوصول لأهداف المرجوة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تم توزيع 41 استمارة تمثل حجم عينة الدراسة وقد تم استبعاد ستة (06) لعدم إكمالها وعدم جديتها، وبالتالي فإن نسبة الردود قد بلغت 85.36% من العدد الإجمالي للاستمارات التي تم توزيعها، ومنه اشتملت عينة الدراسة على 35 موظف وموظفة من الإداريين بالمكتبة المركزية وفروعها التابعة لجامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي، وهي موضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (03): عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة

البيان	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات التي خالفت الشروط
العدد	41	35	06
النسبة	%100	85.36%	14.63%

المصدر: من إعداد الطالبة.

المطلب الأول: عرض وتحليل الخصائص والسمات الشخصية للأفراد العينة

تستهدف المتغيرات السمات الشخصية خدمة متغيرات الدراسة فهي تأثر في عناصر البحث، لذا وجب مراعاتها وتحليلها بصفة دقيقة، لقد قمنا في هذا البحث بإعتماد أربع متغيرات فرعية لخصائص السمات الشخصية لأفراد عينة الدراسة والتي نسعى من خلالها لوصف عينة الدراسة، وقد اخترنا في دراستنا جملة المتغيرات التالية والتي رأينا أنها تخدم هدف الدراسة والمتمثلة في (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية)، وقد توصلنا من خلال عرض وتحليل الخصائص والسمات الشخصية للأفراد العينة إلى جملة نتائج التالية:

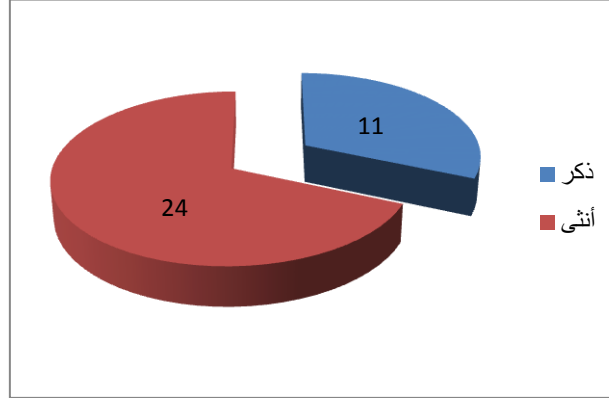
●الجنس: ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول والشكل المواليين:

*الجدول رقم(04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية (%)
الذكور	11	%31.42
الإناث	24	%68.57
المجموع	35	%100

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج الجدول رقم (04)

يلاحظ من خلال الجدول أن عدد الذكور بلغ (11) بنسبة (31.42%) وعدد الإناث (24) بنسبة (68.57%) من إجمالي عينة الدراسة أي أن أفراد عينة الدراسة ليست متوازنة مع تغلب كبير جدا للإناث، وربما يعود ذلك لمشاركة الإناث في مسابقات التوظيف التي تنظمها الجامعة أكثر من الذكور.

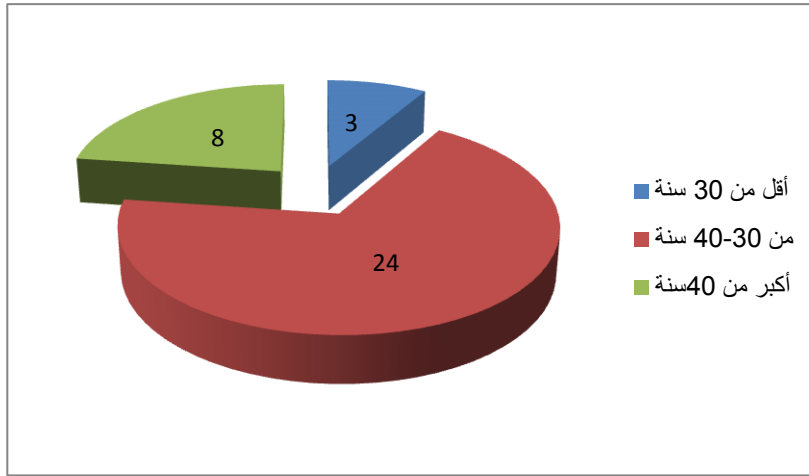
● **متغير العمر:** تم تصنيفها إلى ثلاثة فئات، كما هو موضح في الجدول والشكل الآتيين:

* الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية.

النسبة المئوية (%)	العدد	الفئة العمرية
8.57%	03	أقل من 30
68.57%	24	من 30 الى 40
22.85%	08	أكبر من 40
100%	35	المجموع

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية



المصدر: بالإعتماد على نتائج الجدول رقم (07)

نلاحظ مما الجدول والشكل أعلاه تركزت معظم أعمار أفراد عينة الدراسة في الفئة الثانية من 30 إلى 40 بنسبة (768.57%)، تليها فئة أكبر من 40 سنة بنسبة (22.85%)، بينما جاءت فئة أقل من 30 بنسبة تقدر بـ (8.57%)، والشكل الموالي يوضح ذلك.

● متغير المؤهل التعليمي: تم توزيع أفراد العينة حسب متغيرين تعبر عن المستوى التعليمي للموظفين والجدول التالي والشكل المواليين يوضح ذلك:

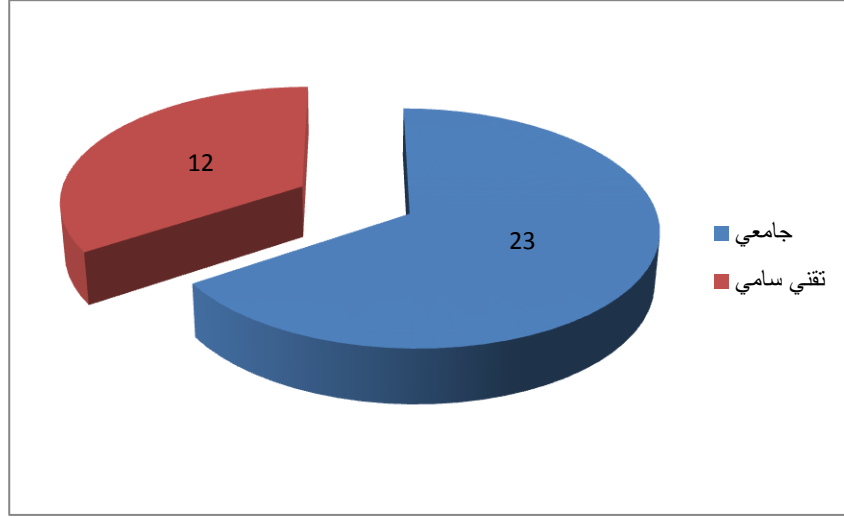
*الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية (%)
تقني سامي	12	34.29%
جامعي	23	65.71%
المجموع	35	100%

المصدر: بناء على مخرجات برنامج SPSS.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل التعليمي



المصدر: بالاعتماد على نتائج الجدول رقم (08).

يتضح من خلال الجدول والشكل المدرجين هنا، أن أغلبية أفراد العينة محل الدراسة كانت ذات مستوى جامعي بنسبة 65.71% بتعداد 23 مفردة، ثم تقني سامي بنسبة 34.29% بتعداد 12 مفردة، وربما يعود ذلك أن هناك وظائف بالمكتبة تحتاج بالضرورة لمستوى جامعي.

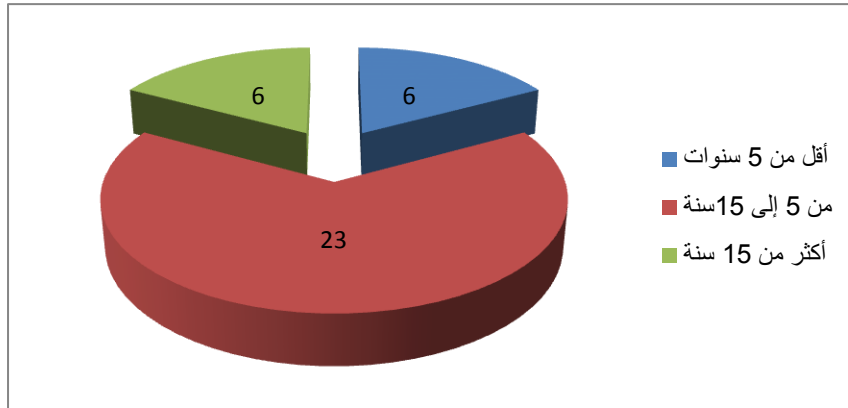
● **متغير الخبرة المهنية:** وتم توزيع الخبرة والاقدمية لموظفين المكتبة المركزية وفروعها على ثلاثة فئات وأخذت نسبا مئوية متفاوتة ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الجدول والشكل المواليين:

*الجدول رقم(07): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أقدميتهم

الأقدمية في العمل	العدد	النسبة المئوية (%)
أقل من 5 سنوات	06	17.14%
من 5 إلى 15 سنة	23	65.71%
أكثر من 15 سنة	06	17.14%
المجموع	35	100%

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل



المصدر: بالإعتماد على نتائج الجدول رقم (09).

من خلال النسب المقدمة في الجدول والشكل المدرج أعلاه، نلاحظ أن أكبر نسبة للخبرة المهنية في المؤسسة محل الدراسة كانت لفئة من 5 إلى 15 سنة حيث بلغت نسبتها 65.71% بتعداد 23 فرداً، بينما تساوت الفئة أقل من 5 سنوات وفئة الأكثر من 15 سنة بنسبة 17.14% وبتعداد 06 فرداً، وربما نفس ذلك بشدة رغبة الموظفين في تطوير مهاراتهم من أجل الصعود بالتدرج في السلم الوظيفي.

المطلب الثاني: عرض ومناقشة نتائج محاور الاستبيان

سنتطرق في العرض التالي إلى إجابات عينة الدراسة، لتتعرف على اتجاه الموظفين بالمكتبة المركزية وفروعها حول طبيعة العلاقة بين نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي، وذلك عن طريق تحليل البيانات المتعلقة بأبعاد هذه الأخيرة.

1. عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء التساؤلات:

❖ عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الأول:

يحتوي هذا البعد على (09) عبارات والجدول الموالي يوضح التكرار والنسب المئوية، وكذا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الرقابة الإدارية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الجدول رقم (08): تحليل البيانات وفقا بعد الرقابة الإدارية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية				العبارة
				غير موافق	موافق	محايد		
01	مرتفع	1.302	2.857	02	32	01	التكرار	التزم بالأساليب الحديثة التي تدخلها مؤسستي في الإدارة.
				5.71	91.42	2.85	النسبة	
02	مرتفع	1.300	2.742	02	28	05	التكرار	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يلزم الجميع بالقوانين واللوائح التنظيمية.
				5.71	80	14.28	النسبة	
03	مرتفع	1.226	2.6	06	27	02	التكرار	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يجعل الجميع يحرسون على مواعيد الحضور والانصراف.
				17.14	77.14	5.71	النسبة	
09	متوسط	1.149	1.885	14	10	11	التكرار	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يلزم الموظفين بالبقاء في عملهم حتى لو توفرت لهم فرصة الخروج.
				40	28.57	34.42	النسبة	
05	مرتفع	1.291	2.542	06	25	04	التكرار	يقلل تطبيق نظام البصمة الإلكترونية من التسرب الوظيفي.
				17.14	71.42	11.42	النسبة	
06	متوسط	1.512	2.314	10	21	04	التكرار	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يوفر الرقابة الصارمة في مؤسستي
				28.57	60	11.42	النسبة	
08	متوسط	1.370	2.057	12	14	09	التكرار	تطبيق نظام البصمة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

				34.28	40	25.71	النسبة	الإلكترونية في مؤسستي قرار متعسف
04	مرتفع	1.506	2.571	06	26	03	التكرار	أفضل العمل دون تشديد الرقابة
				17.14	74.28	8.57	النسبة	
07	متوسط	1.283	2.228	11	19	05	التكرار	أرى أن مؤسستنا لا تحتاج لنظام صارم في الحضور والانصراف
				31.42	57.28	14.22	النسبة	
مرتفع		1.32	2.421	المجموع العام				

من الجدول السابق جاءت عبارة "ألتزم بالأساليب الحديثة التي تدخلها مؤسستي في الإدارة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.857) وانحراف معياري (1.302)، وفي اتجاه (موافق) مما يدل على اقتناع الموظفين بضرورة تحديث أساليب الإدارة، وجاءت عبارة "تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يلزم الجميع بالقوانين واللوائح التنظيمية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.742) وانحراف معياري (1.300)، وفي اتجاه (موافق) بمستوى إيجابي عالي، مما يدل على قوة التي يمارسها نظام البصمة الإلكترونية على موظفين لأجل إلزامهم بالقوانين، بينما جاءت عبارة "تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يجعل الجميع يحرصون على مواعيد الحضور والانصراف" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.6) وانحراف معياري (1.226)، وفي اتجاه إيجابي (موافق) مما يؤكد على أن نظام البصمة الإلكترونية يلزم موظفين بمواعيد الحضور والانصراف.

كما جاءت عبارة "أفضل العمل دون تشديد الرقابة" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.571) وانحراف معياري (1.506)، وفي اتجاه إيجابي (موافق)، مما يدل أن التعود على تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يشكل عبء على بعض الموظفين، كما جاءت عبارة "يقلل تطبيق نظام البصمة الإلكترونية من التسرب الوظيفي" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.542) وانحراف معياري (1.291)، وفي اتجاه إيجابي (موافق) نفهم من ذلك أن نظام البصمة الإلكترونية له علاقة إيجابية في ردع التسرب الوظيفي، أما عبارة "تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يوفر الرقابة الصارمة في مؤسستي" فترتبت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.314) وانحراف معياري (1.512)، وفي اتجاه إيجابي (موافق)، وهذا يدل أن تطبيق نظام البصمة الإلكترونية غير كافٍ وحده لتوفير الانضباط في الحضور والانصراف.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

بينما تحصلت عبارة "أرى أن مؤسستنا لا تحتاج لنظام صارم في الحضور والانصراف" على المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2.228) وانحراف معياري (1.283)، وربما لأن نسبة من الموظفين يعتبرون أن المكتبة مؤسسة ثانوية لا تحتاج لتشديد قوانين الحضور والانصراف، كذا قدر المتوسط الحسابي لعبارة "تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في مؤسستي قرار متعسف" (2.057) وانحراف معياري قدره ب (1.370)، بينما جاءت العبارة "تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يلزم الموظفين بالبقاء في عملهم حتى لو توفرت لهم فرصة الخروج" في الأخير بمتوسط حسابي (1.885) وانحراف معياري (1.149). وجاء المتوسط الحسابي الكلي للبعد الرقابة الإدارية (2.421) بإتجاه موافق بمستوى مرتفع مقارنة مع جدول الأوزن.

❖ عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الثاني:

يحتوي هذا البعد على (07) عبارات والجدول الموالي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد ضبط العلاقات العمل.

الجدول رقم (09): تحليل البيانات وفق بعد ضبط العلاقات العمل

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية				العبارة
				غير موافق	موافق	محايد		
01	مرتفع	1.146	2.771	03	30	02	التكرار	إن العلاقات المبنية على الثقة بين المشرف والموظفين تجعل الموظفين ينضبطون بأوقات العمل.
				8.57	85.71	5.71	النسبة	
07	مرتفع	1.146	1.885	17	13	05	التكرار	نظام البصمة الإلكترونية يضعف الثقة بين المشرف والموظفين.
				48.57	37.14	14.22	النسبة	
06	مرتفع	1.075	1.91	14	11	10	التكرار	يناقش المشرف معنا التغيرات التي تطرأ على مؤسستنا قبل إقرارها وتطبيقها.
				40	31.42	28.57	النسبة	

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

04	متوسطة	1.281	2.371	08	21	06	التكرار	الأسلوب الإداري المتبع في مؤسستي هو الذي يحدد نوع العلاقات بين طاقمها.
				22.85	60	17.14	النسبة	
05	متوسطة	1.139	2.371	08	21	06	التكرار	يحرص مشرفنا على حل مشكلة غيابنا أو تأخرنا عن العمل بشكل موضوعي مما يؤدي إلى التزامنا الدقيق بمواعيد العمل.
				22.85	60	17.14	النسبة	
02	مرتفع	1.260	2.657	04	27	04	التكرار	يسمح المدير للموظفين الطلبة بالتحاق بالدراسة في أوقات العمل.
				11.42	77.14	11.42	النسبة	
03	متوسطة	1.293	2.542	05	24	06	التكرار	ثقة مشرفنا تشعرنا بأننا فريق عمل يسعى لتحقيق أهداف المؤسسة.
				14.28	68.57	17.14	النسبة	
مرتفع		1.19	2.358	المجموع العام				

من الجدول السابق جاءت عبارة "إن العلاقات المبنية على الثقة بين المشرف والموظفين تجعل الموظفين ينضبطون بأوقات العمل." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.771) وانحراف معياري (1.146)، وفي اتجاه (موافق) مما يدل أن أغلب الموظفين يفضلون ثقة المسؤول فيهم أكثر من الإفراط في الضبط، وتحصلت عبارة "يسمح المدير للموظفين الطلبة بالتحاق بالدراسة في أوقات العمل." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.657) وانحراف معياري (1.260)، بينما جاءت عبارة "ثقة مشرفنا تشعرنا بأننا فريق عمل يسعى لتحقيق أهداف المؤسسة." لتعزز العبارة التي قبلها بمتوسط حسابي (2.542) وانحراف معياري (1.293)، ولقد جاءت العبارة "الأسلوب الإداري المتبع في مؤسستي هو الذي يحدد نوع العلاقات بين طاقمها." في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.371) وانحراف معياري (1.281) متساوية في ذلك مع عبارة "يحرص مشرفنا على حل مشكلة غيابنا أو

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تأخرنا عن العمل بشكل موضوعي مما يؤدي إلى التزامنا الدقيق بمواعيد العمل."، ثم تليهما عبارة " يناقش المشرف معنا التغيرات التي تطرأ على مؤسستنا قبل إقرارها وتطبيقها." في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (1.91) وانحراف معياري (1.075)، وفي الأخير جاءت عبارة " نظام البصمة الإلكترونية يضعف الثقة بين المشرف والموظفين." بمتوسط حسابي (1.885) وانحراف معياري (1.139). وجاء المتوسط الحسابي الكلي لبعد ضبط علاقات العمل (2.358) بإتجاه موافق بمستوى مرتفع مقارنة مع جدول الأوزن.

نستنتج من هذه النتائج أن الاجابات تعكس تقارب وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول عبارة "أن العلاقات المبنية على الثقة بين المشرف والموظفين تجعل الموظفين ينضبطون بأوقات العمل"، بمعنى أنهم يؤيدون توفر الثقة في العلاقات المتبادل بين المسؤول والموظف قبل تطبيق الأساليب الحديثة لضبط الحضور والانصراف.

❖ عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الثالث:

يحتوي هذا البعد على (07) عبارات والجدول الموالي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد فاعلية القرارات العقابية.

الجدول رقم (10): تحليل البيانات وفق بعد فاعلية القرارات العقابية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية				العبارة
				غير موافق	موافق	محايد		
03	مرتفع	1.362	2.371	08	21	06	التكرار	ينشر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية
				22.85	60	17.14	النسبة	المساواة بين الموظفين
07	مرتفع	1.460	2.114	11	15	09	التكرار	يجنب تطبيق نظام البصمة الإلكترونية
				31.42	42.85	25.71	النسبة	التقاعس في العمل
05	مرتفع	1.347	2.257	10	19	06	التكرار	يوفر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية
				28.57	54.28	17.14	النسبة	الشفافية في تطبيق العقاب
04	مرتفع	1.273	2.314	10	21	04	التكرار	يزيد تطبيق نظام البصمة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

				28.57	60	11.42	النسبة	الإلكترونية من رضا الموظفين على القرارات المتخذة عند الغياب
06	مرتفع	0.859	2.228	13	21	01	التكرار	يسرع تطبيق نظام البصمة الإلكترونية من احتساب ساعات الدوام
				37.14	60	02.85	النسبة	
01	مرتفع	1.302	2.485	06	23	06	التكرار	يساعد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المؤسسة بمتابعة تنفيذ القرار بشكل سليم ودقيق
				17.14	65.71	17.14	النسبة	
02	مرتفع	1.139	2.457	07	23	05	التكرار	يساعد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المؤسسة بطريقة موضوعية بعيدة عن الأهواء والتحيزات
				20	65.71	14.22	النسبة	
مرتفع		1.25	2.318	المجموع العام				

الملاحظ من الجدول أعلاه، جاءت العبارة في المرتبة الأولى عبارة "يساعد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المؤسسة بمتابعة تنفيذ القرار بشكل سليم ودقيق" بمتوسط حسابي (2.485) وانحراف معياري قدره (1.302)، وجاءت العبارة "يساعد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المؤسسة بطريقة موضوعية بعيدة عن الأهواء والتحيزات" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.457) وانحراف معياري قدره (1.139)، تليها العبارة "ينشر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المساواة بين الموظفين" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قيمته (2.371) وانحراف معياري (1.362)، وتلتها العبارة "يزيد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية من رضا الموظفين على القرارات المتخذة عند الغياب" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قيمته (2.314) وانحراف معياري (1.273)، كما جاءت العبارة "يوفر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية الشفافية في تطبيق العقاب" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قيمته (2.257) وانحراف معياري (1.347)، أما العبارة "يسرع تطبيق نظام البصمة الإلكترونية من احتساب ساعات الدوام" فجاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قيمته (2.228) وانحراف معياري (0.859)، وأخيرا العبارة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

"يجنب تطبيق نظام البصمة الإلكترونية التقاعس في العمل" كانت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي وذلك بقيمة (2.114) وانحراف معياري قدره (1.460)، وجاء المتوسط الحسابي الكلي لبعد فاعلية القرارات العقابية (2.318) بإتجاه موافق بمستوى مرتفع مقارنة مع جدول الأوزن.

نستنتج من الجدول السابق أن الوسط الحسابي جاء أعلى في عبارة "يساعد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المؤسسة بطريقة موضوعية بعيدة عن الأهواء والتحيزات"، هذه النتائج تدلل على أن المكتبة المركزية وفروعها تدرك أن لابد أن تتخذ القرارات بطريقة موضوعية بعيدة عن الأهواء والتحيزات، وتستخدم المؤسسة الأساليب العلمية التي تمكن من اكتشاف البدائل وتنميتها عند اتخاذ القرار، وبالتالي أنها جاهزة لممارسة متطلبات تطبيق نظام البصمة الإلكترونية التي تهدف إلى تنفيذ القرار بشكل سليم ودقيق.

2. عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

بعد عرض وتحليل مختلف إجابات العينة حول فقرات الاستبيان والمتعلقة بالبيانات الشخصية، محور الإنضباط الوظيفي بأبعاده، تأتي هذه الخطوة لتأكد من صحة الفرضيات، معتمدين في ذلك على بيانات السابقة التي تم تحليلها ومعالجتها إحصائياً.

❖ نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وتشديد الرقابة الإدارية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

H_1 : توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وتشديد الرقابة الإدارية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

يوضح الجدول رقم (11) معامل الارتباط بين نظام البصمة الإلكترونية وبعد الرقابة الإدارية

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون للارتباط	مستوى الدلالة
الرقابة الإدارية	2.421	1.32	*0.858	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن هناك دلالة إحصائية بالنسبة لبعد تشديد الرقابة الإدارية حيث كان مستوى الدلالة (0.00) أقل من (0.05) وقيمة معامل الارتباط (0.858) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وتشديد الرقابة الإدارية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين."

❖ نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : "لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وضبط العلاقات العمل لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين."

H_1 : "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وضبط العلاقات العمل لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين."

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

يوضح الجدول رقم (12) معامل الارتباط بين نظام البصمة الإلكترونية وبعد ضبط العلاقات العمل

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون للارتباط	مستوى الدلالة
ضبط العلاقات العمل	2.358	1.19	*0.727	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن هناك دلالة إحصائية بالنسبة لبعد ضبط العلاقات العمل حيث كان مستوى الدلالة أقل من (0.05) وقيمة معامل الارتباط (0.727)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على "أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وضبط العلاقات العمل لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين."

❖ نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 - لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وفاعلية القرارات العقابية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

H_1 - توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وفاعلية القرارات العقابية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

يوضح الجدول رقم (13) معامل الارتباط بين نظام البصمة الإلكترونية وبعد فاعلية القرارات العقابية

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون للارتباط	مستوى الدلالة
فاعلية القرارات العقابية	2.318	1.25	*7.52	0.00

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن هناك دلالة إحصائية بالنسبة لبعد الاستجابة حيث كان مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وقيمة معامل الارتباط (7.52)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وفاعلية القرارات العقابية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين."

❖ نتائج الدراسة على ضوء الفرضية العامة:

H_0 - لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية الانضباط الوظيفي لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

H_1 - توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

يوضح الجدول رقم (14) معامل الارتباط بين نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي على مستوى المكتبة المركزية وفروعها

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون للارتباط	مستوى الدلالة
الرقابة الادارية	2.421	1.32	*0.858	0.00
ضبط علاقات العمل	2.358	1.19	*0.727	0.00
فاعلية القرارات العقابية	2.318	1.25	*0.752	0.00
المجموع	7.097	3.76	*0.779	0.00

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05)

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن هناك دلالة إحصائية بالنسبة لبعد الاستجابة حيث كان مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وقيمة معامل الارتباط (*0.779)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين."

3. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة والخلفية النظرية:

لقد أكدت الكثير من الدراسات فعالية نظام تطبيق نظام البصمة الإلكتروني في المؤسسات الخدمية التعليمية، لما له من فاعلية في عملية ضبط الحضور اليومي والالتزام بساعات الدوام، ومن خلال عرض نتائج الدراسة الحالية تبين أن غالبية الموظفين في العينة المدروسة يوافقون على أن هناك علاقة بين نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي بكافة أبعاده. بينما عكست اجابات أفراد العينة محل الدراسة حول عبارة "ألتزم بالأساليب الحديثة التي تدخلها مؤسستي في الإدارة" أن الموظفين داخل المكتبة المركزية وفروعها محل الدراسة لديهم استعداد لتكييف مع أساليب التنظيمية الحديثة ومع المستجدات والمتغيرات، وذلك لتمتع الموظفين بالمرونة على تبني الأفكار الجديدة وهذا يزيد من سرعة إيجاد الحلول ومعالجة المشكلات.

وهذا مما يدفع المؤسسة محل الدراسة لتشجيع المبادرات وإتاحة فرص اختيار الأفكار الجديدة، دعم التنافس بين الأفراد والجماعات، تهيئة المناخ الملائم للعمل. بينما عكست اجابات أفراد عينة الدراسة تقارب وجهات نظر حول عبارة "أن العلاقات المبنية على الثقة بين المشرف والموظفين تجعل الموظفين ينضبطون بأوقات العمل"، بمعنى أنهم يؤيدون توفر الثقة في العلاقات المتبادل بين المسؤول والموظف قبل تطبيق الأساليب الحديثة لضبط الحضور والإنصراف.

بينما عكست اجابات أفراد عينة الدراسة تقارب وجهات نظر حول عبارة "يساعد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المؤسسة بطريقة موضوعية بعيدة عن الأهواء والتحيزات"، هذه النتائج تدلل على أن المكتبة المركزية وفروعها تدرك أن لابد أن تتخذ القرارات بطريقة موضوعية بعيدة عن الأهواء والتحيزات، وتستخدم المؤسسة الأساليب العلمية التي تمكن من اكتشاف البدائل وتنميتها عند اتخاذ القرار، وبالتالي أنها جاهزة لممارسة متطلبات تطبيق نظام البصمة الإلكترونية التي تهدف إلى تنفيذ القرار بشكل سليم ودقيق.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

وهذا ما أشارت إليه دراسة محمد ناجي عطية(2019) التي تأكد على استخدام أجهزة البصمة في الحضور والانصراف كونها من أحسن البدائل في تحقيق الانضباط الوظيفي دون تأثر كبير في الروح المعنوية لديهم لكنهم يشترطون مراعاة الكفاءة في استخدام تلك الأجهزة والمتمثلة في ممارسة العدل في تطبيقها على الجميع دون استثناء أحد، والتوعية المستمرة لإيجاد ثقافة عامة بين الموظفين بالمصلحة المتوقعة من احترام النظام، والمرونة العالية التي يجب أن تصاحب استخدامها، كما يؤكد أن استخدام نظام البصمة يتفاوت بين المؤسسات المختلفة في المجتمع بحسب الحاجة الى مستوى الصرامة في الحضور والانصراف، وهذا ما أكدته أيضا نتائج دراسة شميل أحمد جديع العنزي (2020) بأن نظام البصمة الإلكترونية يعمل على تحسين أداء المعلمين من الناحية الوظيفية، ويسهم في نشر المساواة بين المعلمين في الدوام الرسمي، لذا جاءت أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الكويت من وجهة نظرا المعلمين إيجابيا، وكذلك دراسة إبراهيم علي محمد المومني (2022)، ووجهية ثابت العاني(2019).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

*خاتمة:

*النتائج العامة:

من خلال دراسة الحالة التي تم إجراؤها على مستوى المكتبة المركزية و فروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر - بالوادي والاستبيان الموزع على أفراد عينة الدراسة توصلنا إلى جملة من النتائج نذكر من أبرزها:

- توصلت الدراسة إلى أن عدد الإناث (24) بنسبة (68.57%) من إجمالي عينة الدراسة أي أن أفراد عينة الدراسة ليست متوازنة مع تغلب كبير جدا للإناث، وربما يعود ذلك لمشاركة الإناث في مسابقات التوظيف التي تنظمها الجامعة أكثر من الذكور إن الإناث أكثر في المكتبة المركزية وفروعها محل الدراسة، وهذا قد يكون راجع لزيادة تكوين البنات بالمعاهد ولجوء العنصر الذكور لعالم الشغل والربح السريع.

- أغلبية أفراد العينة محل الدراسة كانت ذات مستوى جامعي بنسبة 65.71% بتعداد 23 مفردة وربما يعود ذلك أن هناك وظائف بالمكتبة تحتاج بالضرورة لمستوى جامعي.

- غالبية الموظفين في العينة المدروسة هم من حاملي شهادات، وذوي خبرة مهنية، وجلهم من فئات عمرية تتراوح بين 30 إلى 40 سنة وهذا مما يسهل أمر الإلتزام بالأساليب الحديثة التي تدخلها المكتبة المركزية وفروعها في الإدارة؛

- كما توصلت الدراسة إلى أن أكبر نسبة للخبرة المهنية في المؤسسة محل الدراسة كانت لفئة من 5 إلى 15 سنة حيث بلغت نسبتها 65.71% بتعداد 23 فردا، وربما نفسر ذلك بشدة رغبة الموظفين في تطوير مهاراتهم من أجل الصعود بالتدرج في السلم الوظيفي.

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الإلتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية والرقابة الادارية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وضبط العلاقات العمل لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (0.05) بين مستوى الالتزام بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية وفاعلية القرارات العقابية لدى الموظفين على مستوى المكتبة المركزية وفروعها بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الموظفين.
- غالبية الموظفين في العينة المدروسة يوافقون على أن هناك علاقة بين نظام البصمة الإلكترونية والانضباط الوظيفي بكافة أبعاده.
- بينما عكست اجابات أفراد العينة محل الدراسة حول عبارة "ألتزم بالأساليب الحديثة التي تدخلها مؤسستي في الإدارة" أن الموظفين داخل المكتبة المركزية وفروعها محل الدراسة لديهم استعداد لتكييف مع أساليب التنظيمية الحديثة ومع المستجدات والمتغيرات، وذلك لتمتع الموظفين بالمرونة على تبني الأفكار الجديدة وهذا يزيد من سرعة إيجاد الحلول ومعالجة المشكلات؛ هذا مما يدفع المؤسسة محل الدراسة لتشجيع المبادرات وإتاحة فرص اختيار الأفكار الجديدة، دعم التنافس بين الأفراد والجماعات، تهيئة المناخ الملائم للعمل.
- بينما عكست اجابات أفراد عينة الدراسة تقارب وجهات نظر حول عبارة "أن العلاقات المبنية على الثقة بين المشرف والموظفين تجعل الموظفين ينضبطون بأوقات العمل"، بمعنى أنهم يؤيدون توفر الثقة في العلاقات المتبادل بين المسؤول والموظف قبل تطبيق الأساليب الحديثة لضبط الحضور والانصراف.
- بينما عكست اجابات أفراد عينة الدراسة تقارب وجهات نظر حول عبارة "يساعد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المؤسسة بطريقة موضوعية بعيدة عن الأهواء والتحيزات"، هذه النتائج تدلل على أن المكتبة المركزية وفروعها تدرك أن لابد أن تتخذ القرارات بطريقة موضوعية بعيدة عن الأهواء والتحيزات، وتستخدم المؤسسة الأساليب العلمية التي تمكن من اكتشاف البدائل وتنميتها عند اتخاذ القرار، وبالتالي أنها جاهزة لممارسة متطلبات تطبيق نظام البصمة الإلكترونية التي تهدف إلى تنفيذ القرار بشكل سليم ودقيق.

وأخيرا يمكننا القول أن المؤسسة محل الدراسة تحرص على تفعيل كافة آليات الإنضباط الوظيفي داخل هيكلها التنظيمي، عدم التردد في تطبيق الأساليب الجديدة وتحمل النتائج بالعمل خوفا من الإخفاقات لما لهذا الأمر من أهمية بالغة بالنسبة للموظفين، وأن الموظفين داخل المكتبة المركزية وفروعها محل الدراسة لديهم استعداد لتكييف مع أساليب التنظيمية الحديثة ومع المستجدات والمتغيرات، وذلك لتمتع الموظفين بالمرونة على تبني

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الأفكار الجديدة وهذا يزيد من سرعة إيجاد الحلول ومعالجة المشكلات؛ هذا مما يدفع المؤسسة محل الدراسة لتشجيع المبادرات وإتاحة فرص اختيار الأفكار الجديدة، دعم التنافس بين الأفراد والجماعات، تهيئة المناخ الملائم للعمل. وهذا ما نادى به نظرية الموقفية، ونظرية تايلور في الإدارة التي تؤيد أن المؤسسات والإدارات التي تعمل بمنهج الإدارة العلمية تحقق نتائج جديدة وأفضل من المؤسسات والإدارات التي تعمل على أسلوب التجربة والخطأ كما تدعو هذه النظرية لحل مشاكل الإدارة بسلاح العلم وذلك باتخاذها من العلم منهجا وبذلك بالقيام بالبحوث والدراسات وهي أدوات التحليل الحديث وأساس التنظيم.

*التوصيات:

على ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم الإقتراحات التالية:

- اعتماد نظام البصمة الإلكترونية كسياسة إدارية نظرا لأهميتها في توجيه سلوك العاملين نحو الانضباط الوظيفي.
- إعطاء أهمية بالغة لعملية توعية الموظفين للحصول على المهارات اللازمة للتعامل مع الأساليب الحديثة والإلكترونية في الإدارة وتبادل المهارات والخبرات.
- مساندة الموظفين وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات العامة وتزويدهم بالثقة وإعطاءهم فرصة المناسبة لتحسين علاقاتهم وبتالي يحصل الانضباط الوظيفي بشكل واعي وتلقائي.
- زيادة الإهتمام بعملية الانضباط الوظيفي بأبعاده (الرقابة الإدارية، ضبط علاقات العمل، فاعلية القرارات العقابية) لما لذلك من دور في زيادة تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في مختلف المؤسسات حيث يؤدي ذلك إلى تحقيق أهدافها وإستمرار نشاطها ونموه.

*آفاق الدراسة:

- واقع وآفاق الإلتزام بنظام البصمة الإلكترونية -دراسة مقارنة بين القطاع الخاص والقطاع العام-.
- ربط نظام البصمة الإلكترونية بمتغيرات تنظيمية أخرى.
- ربط الانضباط الوظيفي بمتغيرات تنظيمية أخرى.
- أثر الإلتزام بنظام البصمة الإلكترونية في الانضباط الوظيفي للمؤسسات العمومية والصناعية ذات طابع خدماتي.

المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. امثال حسن عبد الرزاق وآخرون، مبادئ الإحصاء الوصفي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
2. راشد بن علي حمد الجربوعي، علم البصمات الجنائي، كلية علوم الأدلة الجنائي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، السعودية، 2008.
3. السكارنة، بلال خلف، أخلاقيات العمل، دار وائل، عمان الأردن، 2011.
4. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002.
5. عامر عوض، السلوك التنظيمي والإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008.
6. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2007.
7. الكردي علي، الإدارة والقيادة، وادي النيل للتنمية البشرية، القاهرة، 2011.
8. مرتضى لمياء، نفوسين، ديناميكية البحث في العلوم الإنسانية، دار هومة ، ط2، الجزائر، 2016.
9. مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية -تدريبات علمية-، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006.
10. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
11. نبيه نسرین عبد الحميد، الجانب الإلكتروني للقانون التجاري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008.

ثانياً: الدوريات والمجلات

12. إبراهيم علي محمد المومني (2022)، "اتجاهات المعلمين في محافظة عجلون نحو نظام البصمة، مجلة المناهج وطرق التدريس، المجلد 01، العدد 04.
13. محمد الفيغي، مجلة دراسة الاستشارات والترجمة، 2021/04/20.
14. ناجي عطية محمد، كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم، مجلة الأندلس، المجلد 6، العدد 21، العلوم الإنسانية والاجتماعية، مارس 2019.

ثالثا: المذكرات والرسائل الجامعية

15. بن بردي منير، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية: التدريب، الحوافز: دراسة ميدانية بالمدرسة الجهوية لنقل الكهرباء- سونلغاز -عناية-، رسالة ماجستير، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010/2009.
16. بوعلام أمينة، الاندماج المهني ودوره في الانضباط الوظيفي لدى الموظف: دراسة ميدانية في الإدارة المحلية لولاية الوادي، جامعة البليدة 2 علي الونيسي، الجزائر.
17. حاج عمر ابراهيم، دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلوك الانضباط الوظيفي، أطروحة دكتوراه، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 2016/2015 .
18. حكيم خلفلاوي، ثقافة المؤسسة وأثرها على مستوى الانضباط والتسيب، ماجستير، تخصص التنمية البشرية وفعالية الأداءات، جامعة وهران 02، 2017-2018.
19. خيرة عليلي، تأثير ممارسة السلطة على الانضباط الوظيفي في الوظيفة العمومية، دراسة حالة - ولاية تلمسان- مخبر البحث إدارة الأفراد والمنظمات (LARMHO)، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، 11/12/2020.
20. رفيقة بوخالفة، الانضباط الوظيفي للعمال في ظل تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.
21. شمايل أحمد جديع العنزي، مدى تأثير قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية، قسم الادارة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية، جامعة ال البيت 2019- 2020.
22. كمال راتب نوفل، أثر الانضباط الاداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2016/2015.

23. مداح فاتح، (2019-2020)، علاقة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية بأداء الموظفين، دراسة ميدانية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف-المسيلة.
24. وجيهة ثابت العاني، علي شرف الموسوي، اتجاهات العاملين بالجامعات نحو تطبيق البصمة الالكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بسلطنة عمان، بحث مقدم الى مؤتمر العلمي السابع الدولي في الأعمال والإدارة الالكترونية وتطبيقاتها في المنظمات الخاصة والعامة في رحاب الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، للفترة 16-18/4/2019.

رابعاً: المعاجم

25. قاموس المعاني، من خلال الرابط: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2023/01/30.
26. المصدر: ربما عبدالفتاح، البصمة الإلكترونية وسيلة لضبط دوام الموظفين، عبر الموقع: <https://www.albayan.ae/across-the-uae/our-homes/2011-01-10-1.994132>، بتاريخ 2023/05/12، الساعة: 11:15.

الملاحق

* الملحق رقم (01) الإستمارة

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة حول

تطبيق نظام البصمة الإلكتروني بالمكتبة الجامعية وعلاقته
بالإنضباط الوظيفي - من وجهة نظر الموظفين

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

أ.د. بلال بوترة

إعداد الطالبة:

فاطمة مشري

المعلومات الواردة لا تستخدم الا لغرض البحث العلمي

السنة الجامعية: 2022 / 2023

❖ المحور الأول: المعلومات الشخصية: يرجى وضع علامة (x) في المربع المناسب

01- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

02- السن:

☐ أقل من 30 سنوات ☐ من 30 إلى 40 سنوات ☐ أكثر من 40 سنة

03- المؤهل التعليمي:

☐ تقني سامي ☐ جامعي

04- مدة العمل في الوظيفة :

☐ أقل من 05 سنوات ☐ من 05 إلى 15 سنوات ☐ أكثر من 15 سنة

❖ المحور الثاني: أبعاد الانضباط الوظيفي

أولاً: الرقابة الإدارية

الرقم	الفقرة	البدائل		
		موافق	معارض	موافق
01	ألتزم بالأساليب الحديثة التي تدخلها مؤسستي في الإدارة.			
02	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يلزم الجميع بالقوانين واللوائح التنظيمية.			
03	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يجعل الجميع يحرسون على مواعيد الحضور والانصراف.			
04	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يلزم الموظفين بالبقاء في عملهم حتى لو توفرت لهم فرصة الخروج.			
05	يقلل تطبيق نظام البصمة الإلكترونية من التسرب الوظيفي.			
06	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يوفر الرقابة الصارمة في مؤسستي			
07	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في مؤسستي قرار متعسف.			

08	أفضل العمل دون تشديد الرقابة.		
09	أرى أن مؤسستنا لا تحتاج لنظام صارم في الحضور والانصراف.		

ثانياً: بعد ضبط العلاقات العمل

01	إن العلاقات المبنية على الثقة بين المشرف والموظفين تجعل الموظفين ينضبطون بأوقات العمل.		
02	نظام البصمة الإلكترونية يضعف الثقة بين المشرف والموظفين.		
03	يناقش المشرف معنا التغيرات التي تطرأ على مؤسستنا قبل إقرارها وتطبيقها.		
04	الأسلوب الإداري المتبع في مؤسستي هو الذي يحدد نوع العلاقات بين طاقمها.		
05	يحرص مشرفنا على حل مشكلة غيابنا أو تأخرنا عن العمل بشكل موضوعي مما يؤدي إلى التزامنا الدقيق بمواعيد العمل.		
06	يسمح المدير للموظفين الطلبة بالتحاق بالدراسة في أوقات العمل.		
07	ثقة مشرفنا تشعرنا بأننا فريق عمل يسعى لتحقيق أهداف المؤسسة.		

ثالثاً: بعد فاعلية القرارات العقابية

01	ينشر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المساواة بين الموظفين		
02	يجنب تطبيق نظام البصمة الإلكترونية التقاعس في العمل		
03	يوفر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية الشفافية في تطبيق العقاب.		
04	يزيد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية من رضا الموظفين على القرارات المتخذة عند الغياب		
05	يسرع تطبيق نظام البصمة الإلكترونية من احتساب ساعات الدوام		
06	يساعد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المؤسسة بمتابعة تنفيذ القرار بشكل سليم ودقيق		
07	يساعد تطبيق نظام البصمة الإلكترونية المؤسسة بطريقة موضوعية بعيدة عن الأهواء والتحيزات		

* الملحق رقم (02): القائمة الاسمية للأساتذة المحكمين

الرقم	اسم ولقب الأستاذ	التخصص العلمي	الجامعة
01	أ.د بلال بوترة	علم اجتماع البيئة	جامعة الوادي
02	د رابح بن عيسي	علم اجتماع اتصال	جامعة الوادي
03	د. سليمة ذياب	علم اجتماع التربية	جامعة الوادي