



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -



ميدان : العلوم الاجتماعية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع : علم الاجتماع

قسم علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

رقم :

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

تحت عنوان :

علاقة تطبيق نظام البصمة الالكترونية بأداء الموظفين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة -

من إعداد الطالب :

مداح فاتح

رئيسا	جامعة محمد بوضياف	
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف	أ.د. جغلولي يوسف
مناقشا	جامعة محمد بوضياف	

السنة الجامعية: 2020_2019



كلمة شكر

الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على رسوله الكريم سيدنا محمد " صلى الله عليه وسلم " و على آله و صحبه أجمعين.

بداية احمد الله كثيرا و اشكر فضله الذي منه علي بانجاز هذا العمل المتواضع و يسر لي طريقه من غير حول مني و لا قوة و عملا بقوله صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

فعظيم الشكر و الامتتان والتقدير و الاحترام للدكتور: جغلولي يوسف الذي تكرم بالإشراف على هذا العمل من بدايته إلى نهايته، مرشدا و موجهها و ناقدا. جزاك الله كل خير.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان والامتتان إلى السيد عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أ.د. عمور عمر، و كل من ساعدني في انجاز هذا العمل المتواضع و اخص بالذكر زملائي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الزميل: براهيم براهيم ، والزميل عوينة محمد على كل ما قدمه لي من يد المساعدة والعون .

كما لا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل الى كل من ساعدني من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل ، وكل طلبة قسم علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل دفعة 2020/2019.

والحمد لله أولا وأخرا والصلاة والسلام على سيدنا المصطفى محمد صلى الله عليه وسلم .

فاتح

إهداء

لك الحمد ربي على فضلك وكثير عطائك، إنه لا يسعني في هذه اللحظة التي لعني لا املك أغلى منها أن اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى التي حملتني وهنا على وهن وكابدت أم السنين ومحن الحياة لأجلي إلى التي يعجز الصبر أمام صبرها أليك أُمي الغالية الحبيبة حفظك الله وأطال في عمرك شمعة تنير حياتي.

إلى روح قدوتي ومثلي الأعلى في الحياة الغالي الغائب أبي الحبيب طيب الله ثراك ورحمك برحمته الواسعة.

إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله.

إلى رفيقة دربي وسندي في هذه الحياة زوجتي الحبيبة الغالية.

إلى أبنائي الأعزاء فلذات كبدي أنار الله درب حياتهم ووفقهم فيها.

فاتح

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
39	يوضح الهيكل التنظيمي للكلية	الشكل رقم: 01
42	يمثل النموذج المقترح للدراسة	الشكل رقم: 02
52	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية	الشكل رقم: 03
53	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	الشكل رقم: 04
54	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	الشكل رقم: 05
55	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	الشكل رقم: 06
56	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	الشكل رقم: 07

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
43	يمثل درجات مقياس ليكارت.	الجدول رقم : 01
43	يمثل التوزيع لسلم ليكارت.	الجدول رقم : 02
45	يوضح توزيع عبارات أداة الدراسة على المحاور	الجدول رقم : 03
47	يوضح معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول " أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية"	الجدول رقم : 04
49	يوضح معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني " الأداء الوظيفي"	الجدول رقم : 05
50	يوضح صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة.	الجدول رقم : 06
51	يوضح معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ	الجدول رقم : 07
52	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	الجدول رقم : 08
53	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	الجدول رقم : 09
54	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	الجدول رقم : 10
55	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	الجدول رقم : 11
56	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية	الجدول رقم : 12
59	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمحور أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية	الجدول رقم : 13
62	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمحور الأداء الوظيفي	الجدول رقم : 14
64	يوضح نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير الجنس :	الجدول رقم : 15
65	يوضح نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في استجابات الباحثين حول أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية تبعاً لمتغير الحالة العائلية	الجدول رقم : 16
65	يوضح نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق في استجابات الباحثين حول أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير الوظيفة :	الجدول رقم : 17
65	يوضح نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق استجابات الباحثين حول أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	الجدول رقم : 18

66	يوضح (نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في استجابات المبحوثين حول أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية تبعاً لمتغير الأقدمية	الجدول رقم : 19
68	يوضح نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق في الأداء الوظيفي تعزّي لمتغير الجنس :	الجدول رقم : 20
68	يوضح نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة العائلية	الجدول رقم : 21
69	يوضح نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في الأداء الوظيفي تبعاً المستوى التعليمي	الجدول رقم : 22
69	يوضح نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق في الأداء الوظيفي تعزّي لمتغير الوظيفة	الجدول رقم : 23
70	يوضح نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية	الجدول رقم : 24
70	يوضح علاقة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية بأداء الموظفين	الجدول رقم : 25

فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
	كلمة شكر
	إهداء
	فهرس الأشكال
	فهرس الجداول
	فهرس المحتويات
الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة	
02	01- مقدمة
03	02-الإشكالية
04	03- التساؤلات
04	04- الفرضيات
05	05- أهمية الدراسة
05	06- أهداف الدراسة
06	07- تحديد المصطلحات
06	08- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: ماهية البصمة الإلكترونية	
08	I - مفهوم البصمة الالكترونية
08	أولا :التعريف اللغوي للبصمات :
09	ثانيا :التعريف الاصطلاحي للبصمات
10	II - لمحة تاريخية عن البصمة
11	III أنواع البصمة
11	1-III بصمة الإصبع
12	2-III بصمة الرائحة
12	3-III بصمة الصوت

13	4-III بصمة الشفاه
13	5-III بصمة العين
14	6-III بصمة الأذن والشعر
14	7-III البصمة الوراثية DNA
15	IV- فوائد البصمة الالكترونية
17	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
19	تمهيد
19	I - مفهوم الأداء
20	II - عناصر الأداء
20	II - 1 نوعية العمل :
20	II - 2 كمية العمل المنجز
20	II - 3 المثابرة والوقوف
21	II - 4 المعرفة بمتطلبات الوظيفة
21	III- مكونات الأداء
21	III-1 الكفاءة
22	III-2 الفاعلية:
22	III-3 البعد الإنساني
23	IV- النظريات المفسرة للأداء
23	IV-1 نظرية الادارة العلمية
26	IV-2 نظرية التنظيم الإداري
29	IV-3 نظرية العلاقات الإنسانية
32	V - شروط قياس الأداء الوظيفي
32	V-1 التوافق الاستراتيجي

32	V- 2 الصدق
32	V- 3 الثبات
33	V- 4 التمييز
33	VI - محددات الأداء
33	VI - 1 الجهد
34	VI - 2 القدرات
34	VI - 3 إدراك
34	VII - العوامل البيئية المؤثرة على الأداء
35	VIII - مؤشرات الأداء
36	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	
38	I - مجال الدراسة
40	II- طريقة إجراء الدراسة الميدانية
40	II-1 الإطار المنهجي للدراسة
40	II-1-1- المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة
40	II-1-1-1- المنهج
41	II-1-1-2- الاستبانة
41	II-2-1- النموذج المقترح للدراسة
42	II-3-1- مجتمع وعينة الدراسة
43	II-2- الأساليب المستعملة في المعالجة الإحصائية للبيانات في الدراسة:
44	III - أداة الدراسة

45	III-1- بناء أداة الدراسة
46	III-2- صدق وثبات أداة الدراسة
46	III-2-1- صدق أداة الدراسة
46	III-2-1-1- الصدق الظاهري للاستبيان
46	III-2-1-2- الاتساق الداخلي
47	III-2-1-2-1 الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول : أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية
49	III-2-1-2-2 الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني : الأداء الوظيفي
50	III-2-1-3- صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة
51	III-2-2- ثبات الاستبيان
51	III-2-3- اختبار التوزيع الطبيعي
52	IV - عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها
52	IV-1- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة
52	IV-1-1- البيانات الشخصية لأفراد العينة
52	IV-1-1-1- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس
53	IV-1-1-2- توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية
54	IV-1-1-3- توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي
55	IV-1-1-4- توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة
56	IV-1-1-5- توزيع عينة الدراسة حسب الدخل الأقدمية

الفصل الخامس : اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

59	I- اختبار الفرضية الأولى
61	II - اختبار الفرضية الثانية
63	II - اختبار الفرضية الثالثة
64	III - 1 اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الجنس
65	III - 2 اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الحالة العائلية
65	III - 3 اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الوظيفة
66	III - 4 اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة المسيلة- تعزى المستوى التعليمي .
67	III - 5 اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الأقدمية
67	IV- اختبار الفرضية الرابعة
68	IV - 1 اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الجنس
68	IV -2 اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الحالة العائلية
69	IV - 3 اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة-تعزى لمتغير المستوى التعليمي
69	IV - 4 اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الوظيفة
70	IV - 5 اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة- لمتغير الأقدمية
70	V - علاقة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية بأداء الموظفين
72	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة

01- مقدمة

02- الإشكالية

03- التساؤلات الفرعية

04- الفرضيات

05- أهمية الدراسة

06- أهداف الدراسة

07- تحديد المصطلحات

08- الدراسات السابقة

مقدمة

تواجه المؤسسات الاقتصادية والإدارات اليوم الكثير من التحديات المعتمدة أساسا اتساع البيئة الخارجية، التي تمارس في إطار نشاطها وسط العديد من المتغيرات التي تمتاز بالتعدد والتداخل، حيث تعمل هذه المتغيرات على تحديد مكانه ومستوي وقيمة المؤسسة في المجتمع، سواء على الصعيد الدولي أو الوطني، والمؤسسات الناجحة التي تعتمد على إدارة جيدة تمكنها من مواجهة المشاكل والصعوبات وذلك بالاعتماد على مجموعة من الوظائف والعمليات الإدارية الهامة، التي لا يمكن الاستغناء عنها، كالتخطيط والتنظيم والتوجيه حيث أن هذه العناصر تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وضمان بقائها واستمرارها وتحسين أدائها وفعاليتها وضمان قدرتها على التكيف ومواجهة المنافسة الحادة التي تتعرض لها وفي بحثنا هذا ارتأينا دراسة العملية الرقابية لما لها من أهمية بارزة المؤسسات الإدارات، فهي نشاط إداري منظم يهتم بالإشراف والمتابعة وقياس الأداء حيث يشهد العصر الحالي تطورا كبيرا في مجال التكنولوجيا خاصة في مجال المراقبة بأنواعها.

فقد بدأت عدة مؤسسات وإدارات باستخدام نظام البصمة الالكترونية، حيث جاءت فلسفه البصمة الالكترونية بهدف ضبط دوام الموظفين، ويتميز هذا النظام انه يعطي مرونة عالي في إصدار تقارير تراكمية لحركة العاملين في مجال (الحضور، الغياب، مغادره، تأخر، مهمة الرسمية). وذلك على المستوى الإدارات ويعد هذا التطبيق نوعا من استخدام نظام الرقابة الالكترونية، الأمر الذي على الموظفين والعمال الالتزام التام بالدوام.

ومن استخدامات البصمة الالكترونية تكوين قواعد البيانات البيومترية- هي قاعدة بيانات محسوبة تم فيها تجميع بيانات شخصية تشمل بصمات وملامح الوجه لكل شخص. المستخدمة في بضع أنظمة الشركات وإدارة الحضور والانصراف وتسجيل بصمة الفرد ضمن باقي بياناته الشخصية حيث أن البصمة الالكترونية توفر سرعة كبيرة في التمييز بين البصمات.

كما أصبح من الممكن التعرف على الشخص حيث تكفلت البصمة بحفظ الهوية الشخصية من خلال تفعيلها في المديرية، الأحوال المدنية وجوازات إضافة إلى بعض الدوائر الحكومية الأخرى وقننت أنظمة الحضور و الغيابات من خلال تفعيل نظام البصمة الذي جاء عوضاً عن التوقيع الكتابي الحضور والانصراف (الكشف الدوام الرسمي) لتحديد وقت والانصراف تجنباً للوقوع في كثير من الأخطاء و مشكلات التلاعب.

تحاول الدراسة الحالية معرفه علاقة تطبيق نظام البصمة الالكترونية الذي ادخل حديثا على كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين ذلك لان المقصود بالبصمة الالكترونية بصمه لإصبع التي يتم التقاط صورها من أصبع يد الفرد عن طريق جهاز الالكتروني دقيق و وأصبح استخدامها اليوم كيفيه تزايد في جميع أنحاء العالم وتتبع العديد من الشركات آلات البصمة الالكترونية.

الإشكالية:

يتوقف نجاح نظام البصمة الالكترونية بشكل كبير على الالتزام الكامل من قبل موظفين الكلية من خلال نظام البصمة المستخدم الذي يؤثر الأداء الوظيفي وبالتالي رفع كفاءة العمل وتحقيق الهدف المطلوب ، ذلك من خلال ضبط الدوام وتحقيق مهام الكلية التي يعمل بها الموظف في الأوقات المحددة للدوام ولا شك أن التوظيف الأمثل لهذه التكنولوجيا سوف يساعد على ضبط ساعات العمل واستغلال تلك الساعات في كل ما هو مفيد وبذلك يكون جهاز البصمة دعماً للإدارة الكلية ويساعد في نجاحها الأمر الذي يساعد الموظف على الالتزام بدوامه وساعات عمله مما يجعله قدوة لغيره من الموظفين وقد يعتبر هذا الجهاز الذي يسجل دخول وخروج الموظف من الكلية مقياس لأداء الموظف لان من شروط الأداء هو الالتزام بالأوامر والتعليمات وعدم مخالفتها الأمر الذي ينعكس ايجابيا على العمل والأداء والكفاءة والجودة وبالرغم من اعتماد الكلية على نظام البصمة الالكترونية لضبط عمليه الدوام الرسمي خوفا من تهرب الموظفين من مراكز عملهم إلا انه من خلال ملاحظات

الباحث كونه يعمل في الكلية إن هناك جوانب تظهر عدم الرضا من قبل الموظفين في تفعيل هذا الجهاز لغاية ألان بسبب رفض الموظفين لهذا الجهاز في مراقبه الموظف وتشديد الرقابة عليه وبالتالي قد يؤدي إلى الإحباط في العمل واعتبروا إنهم غير مؤتمنين في عملها في حين يرى آخرون أن من شان هذا النظام ضبط العملية وزيادة الجودة الكفاءة في العمل .

التساؤلات:

- 1- ما الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟
- 2- ما مستوى الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغيرات الدراسة(الجنس ، الحالة العائلية ، الوظيفة ،المستوى التعليمي ، الأقدمية)؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغيرات الدراسة(الجنس ، الحالة العائلية ، الوظيفة ،المستوى التعليمي ،الأقدمية)؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين نظام البصمة الالكترونية و الأداء الوظيفي موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

فرضيات الدراسة

يحاول الباحث من خلال الدراسة اختبار الفرضيات التالية:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** يشكل نظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة أهمية كبيرة
- **الفرضية الرئيسية الثانية:** مستوى الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة متوسط.

- **الفرضية الرئيسية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس ، الحالة العائلية ، الوظيفة ، المستوى التعليمي ، الأقدمية).
- **الفرضية الرئيسية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس ، الحالة العائلية ، الوظيفة ، المستوى التعليمي ، الأقدمية).
- **الفرضية الرئيسية الخامسة:** هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نظام البصمة الالكترونية و الأداء الوظيفي موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

أولا الأهمية النظرية: بيان اثر تطبيق نظام البصمة الالكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي من وجهه نظر موظفين كليه العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ثانيا: الأهمية التطبيقية: تسع هذه الدراسة بتقديم معلومات كافيه على نظام البصمة الالكترونية قد تفيد نتائج هذه الدراسة في تثبيت العمل بنظام البصمة أو إعادة النظر بالنظام بناء على إيجابيات وسلبيات النظام.

أهداف الدراسة:

- التعرف على الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- التعرف فيما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس / الحالة العائلية / الوظيفة / المستوى التعليمي / الأقدمية)
- التعرف فيما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس / الحالة العائلية / الوظيفة / المستوى التعليمي / الأقدمية).

- التعرف فيما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نظام البصمة الالكترونية و الأداء الوظيفي موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

تحديد المصطلحات:

- البصمة الإلكترونية (اصطلاحياً) :نظام بصمة رقمية يتم اشتقاقها وفقاً لخوارزميات معينة تدعى دوال أو اقتنانات التمويه ؛ إذ تطبق هذه الخوارزميات حسابات رياضية على الرسالة لتوليد بصمة (سلسلة صغيرة) تمثل ملفاً كاملاً أو رسالة (سلسلة كبيرة) وتدعى البيانات الناتجة البصمة الإلكترونية .
- الأداء الوظيفي (اصطلاحياً) :هو قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها أو هو نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين.

الدراسات السابقة

دراسة عبد الفتاح 2011 بعنوان البصمة الالكترونية وسيلة لضبط الدوام

هدفت هاته الدراسة إلى بيان العوامل التي تتحكم في البصمة الالكترونية كوسيلة لضبط دوام الموظفين حيث ابرزت الباحثة فوائد البصمة ومن أبرزها المدونة العالمية في إصدار تقارير الانضباط الوظيفي في المؤسسة التربوية أو الإدارية أو الاقتصادية .لكن حذرت الباحثة من مساوئ البصمة الآلية التي تؤدي الى عدة أمراض ، اذ ثبت علمياً أن البصمة تؤدي الى حساسية تلامسيه كما تؤدي كذلك الى نقل أمراض خطيرة مثل الجراثيم البكتيرية والدراسة هذه كانت نظرية ولم تلجأ الباحثة الى اعداد استبانة بهذا الخصوص .

دراسة الحسين 2009 حيث قام بدراسة استكشافية لتصورات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية حول ادخال نظم تحديد الهوية في امكنة العمل في المملكة العربية السعودية ورأى ان دراسة العوامل التي تؤثر على قبول الموظفين للتكنولوجيا الجديدة ستساعد في التسهيل من إمكانية اعتماد هذه النظم في تطبيقات الحكومة الالكترونية بشكل عام وتم استخدام مجموعة من الاستطلاعات للعاملين والمقابلات مع الإداريين لجمع بيانات الدراسة وأشارت النتائج الى وجود فجوة رقمية وثقافية كبيرة بين الوعي التكنولوجي للعاملين والحلول التي تروج لها الإدارة من خلال نظم تحديد الهوية الالكترونية ووجدت الدراسة ان افتقار العاملين للثقة في التكنولوجيا وشعورهم بإمكانية إساءة استخدامها وشكوكهم في دوافع الإدارة وقد أوصى البحث بضرورة اجراء عمليات توعية وتوجيه حول هذه النظم قبل إدخالها المؤسسة .

الفصل الثاني

ماهية البصمة الإلكترونية

تمهيد

I- مفهوم البصمة الالكترونية

التعريف اللغوي والاصطلاحي للبصمات:

أولا: التعريف اللغوي للبصمات :

ثانيا: التعريف الاصطلاحي للبصمات

II - لمحة تاريخية عن البصمة

III - أنواع البصمة

III-1 بصمة الإصبع

III-2 بصمة الرائحة

III-3 بصمة الصوت

III-4 بصمة الشفاه

III-5 بصمة العين

III-6 بصمة الأذن والشعر

III-7 البصمة الوراثية DNA

IV- فوائد البصمة الالكترونية

تمهيد

أصبحت غالبية المؤسسات الحكومية وغير الحكومية تطبق نظام البصمة الإلكترونية لضبط مواعيد حضور وانصراف موظفيها، وتقوم بعضها بخصم ساعات التأخير غير المبررة من راتب الموظف الشهري في سبيل تعليمه الانضباط والالتزام، وعلى الرغم من إيجابيات هذه الآلية التي عدّها البعض أداة مهمة في عملية التقييم ومنح العلاوات، إلا أن بعض الأفراد رفض مقياساً لأداء الموظف، فالحضور في الوقت المحدد والجلوس خلف المكتب لحين انتهاء ساعات الدوام الرسمي، روتين ينتج عنه في كثير من الأحيان موظفين محبطين.¹

I- مفهوم البصمة الإلكترونية

عرفت البصمة اهتماماً بالغاً من طرف المختصين والعلماء والباحثين وقد تعددت التعريفات بشأنها والتي تم إيرادها في قواميس اللغة وكذا الندوات والمؤتمرات العلمية، كما نجد أن القرآن الكريم دل عليها في الكثير من الآيات .

وعليه سنتطرق إلى المدلول اللغوي والاصطلاحي للبصمات.

التعريف اللغوي والاصطلاحي للبصمات:

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

أولاً: التعريف اللغوي للبصمات :

يقال في اللغة بصم بصماً، أي ختم بطرف أصبعه².

والبصمة مشتقة من البصم وهي أثر ختم الأصبع، فهي ذلك الخاتم الإلهي الذي ميز الله سبحانه وتعالى به كل إنسان عن غيره، كبصمة الصوت، العين، الرائحة، الأذن، وغيرها من البصمات التي لا تتشابه أو تتماثل مع أي شخص في الكون.³

¹ - عبد الفتاح ربحا 2011، البصمة الإلكترونية لضبط دوام الموظفين جامعة الإمارات العربية المتحدة، دبي، الإمارات العربية المتحدة.

² - محمد بن مكرم أبي الفضل جمال الدين، لسان العرب المجلد الأول، الطبعة الأولى، دار صادر، بيروت، لبنان، دون سنة ص 29.

³ - محمد بن مكرم أبي الفضل جمال الدين، مرجع سابق، ص 29

والبصم كلمة عربية أصيلة تعني الفارق بين الأصبعين: الخنصر والبنصر، أو تعني الغلظة والكثافة وقد نتج عنها معنى جديد أقر به نخبة من أدباء اللغة العربية في مصر وهو : أثر الختم بطرف الصبع بعد دهنه بمادة خاصة بذلك، وهي في مكوناتها تشبه المداد الأسود ، وهي من أجل أن تترك أثر أو ما يسمى بالطبعات التي تظهر بعد وضعي البنان على المداد مثلا ، ثم يتم لمس سطح أملس أو أي ورق فتطبع عليه آثار ، وهو ما يطلق عليه البصمة¹.

أما بالنسبة للبصمة الوراثية فيقصد بها لغة الأثر أو الصفة المنتقلة من الكائن الحي إلى فرعه، حيث يبحث علم الوراثة في هذا الانتقال، كما يفسر الظواهر المتعلقة به².

ثانيا :التعريف الاصطلاحي للبصمات

عرفت البصمات بأنها الآثار أو العلامات أو الطبعات التي تتركها رؤوس الأصابع وراحة اليد والأقدام، بعد ملامسة الأسطح المصقولة، لأن الأسطح الخشنة يصعب رفع البصمات من فوقها بسبب التعرجات والتجاويف التي تكون فيها³.

أما بالنسبة لتعريف البصمة الوراثية فقد تطرق المؤتمر الذي عقدته المنظمة الإسلامية للعلوم الطبية بعنوان : مدى حجية البصمة الوراثية في إثبات النبوة إلى تعريفها حيث أكدت البحوث المقدمة للمؤتمر الذي شارك فيه عدد من ابرز العلماء والأطباء المتخصصين في هذا المجال : أن كل إنسان يتفرد بنمط خاص في ترتيب جيناته ضمن كل خلية من خلايا جسده ولا يشاركه فيها أجر في العالم ، وهو ما يعرف بالبصمة الوراثية.

¹ - فؤاد عبد المنعم أحمد ، البصمة الوراثية ودورها في الإثبات الجنائي بين الشريعة والقانون ، دون طبعة ، المكتبة المصرية ، الاسكندرية مصر، دون سنة، ص13.

² - ناصر عبد الله، عبد الميمان ، البصمة الوراثية وحكم استخدامها في مجال الطب الشرعي والنسب ، دون طبعة دون دار النشر، السعودية، 2002، ص13

³ - راشد بن علي حمد الجربوعي ، علم البصمات الجنائي ، كلية علوم الأدلة الجنائي ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض ، السعودية، 208، ص24.

II - لمحة تاريخية عن البصمة

لقد أثبتت مجموعة من الدراسات التاريخية القديمة من التجاء الفراعنة المصريين والصينيين والإغريق الى الحصول على بصمة طرفي التعامل كوسيلة لإثبات شخصيتهم وعنهم أخذت هذه العادة الحضارة الأشورية بل أن الباحث الألماني (هندل) أشار في أبحاثه إلى أنهم استخدموا البصمة كوسيلة للبحث والتحري وتعقب المجرمين من خلال المقارنة البسيطة لحجم وشكل البصمة¹.

وقد بدا الاهتمام الحديث للبصمات الأصابع ينحو إلى اتجاه إيجابي من خلال جهود العلماء المحدثين منذ الحقبة الأخيرة من القرن الثامن عشر وحتى وقتنا الحاضر.

وقد شهد النصف الثامن القرن الماضي ما يعرف بالثورة الالكترونية التي كان من أهم نتائجها اختراع الحاسبات الآلية والتي تطورت تطورا سريعا أسفر عن زيادة مذهلة في حجم ما تستوعبه وحدة التخزين من بيانات، والوصول إلى سرعات رهيبية في معالجة هذه البيانات والربط بينها واستخلاص مؤشرات وإظهارها في صورة بيانات مكتوبة في وقت زمني قصير وبصورة مكنته العلماء من مستخدمي هذه الحاسبات من معالجة الكثير من المشكلات الإنسانية والتي كان علاجها يحتاج إلى جهد بشري .

ونستطيع القول ان تطور نضام البصمات في العصر الحديث جاء على النحو التالي:

- في عام 1824 م اكتشف عالم التشريح بركنجي حقيقة البصمات وتوصل إلى أن الخطوط الدقيقة الموجودة في رؤوس أصابع البنان تختلف من شخص لأخر وان الخطوط تتكون من ثلاث أشكال : أقواس أو دوائر أو عقد أو أشكال مركبة .
- في عام 1877م اخترع الدكتور هنري فولدز طريقة لوضع البصمة على الورق باستخدام المطابع.

¹ - شمس نظير وحضر فوزي ، علم البصمات دراسة تطبيقية شاملة ، دار مكتبة الحياة، بيروت1984، ص17.

- في عام 1892م اثبت الدكتور (فرانسيس غلتون) أن الصورة البصمة لأي أصبع تبقى مع صاحبها طوال حياته ، ولا تتغير رغم كل الإصابات التي ممكن ان تصيبه وقد وجد العلماء أن إحدى المومياء المصرية المحنطة احتفظت ببصماتها التي كانت واضحة .وقد اثبت غالتون انه لا يوجد في العالم لهما نفس التعرجات ، وقد أكد ببصماتها التي كانت واضحة .
- وفي عام 1893م أسس ادوارد هنري نظاما سهل لتصنيف وتجميع البصمات .
- وفي عام 1912م أصبحت تستخدم في المحاكم في الأدلة الثابتة والمهمة في الإثبات أمام القضاء وجميع الجهات والمؤسسات.

III-أنواع البصمة

تعتبر البصمة دليلا قاطعا على انفراد الشخص وهويته الخاصة هذا ما يجعل لها أنواعا كثيرة وهي على

النحو التالي:

III-1 بصمة الإصبع

هي خطوط بارزة في بشرة الجلد تجاورها منخفضات، وتعلو الخطوط البارزة فتحات للمسام العرقية ، تتمادى هذه الخطوط وتتفرع منها فروع لتأخذ في النهاية - وفي كل شخص - شكلا مميزا ، وقد ثبت أنه لا يمكن للبصمة أن تتطابق وتتماثل في شخصين في العالم حتى التوائم المتماثلة التي أصلها في بويضة واحدة، وهذه الخطوط تترك أثرها على كل جسم تلمسه وعلى الأسطح الملساء بشكل خاص وتكون بصمة الإبهام لدى الجنين في الأسبوع الثالث عشر (الشهر الرابع) وتبقى إلى أن يموت الإنسان ، و إذا حفظت الجثة بالتحنيط أو في الأماكن الثلجية تبقى البصمة كما هي آلاف السنين دون التغير في شكلها .

وحتى إذا ما أزيلت جلدة الأصابع فإن الصفات نفسها تبقى في الجلد الجديد، كما أن بصمة الرجل تختلف عن بصمة المرأة ففي الرجل يكون قطر الخطوط أكبر منه عند المرأة بينما تتميز بصمة المرأة بالدقة وعدم وجود تشوهات تقاطعية.

III-2 بصمة الرائحة

قال تعالى في محكم التنزيل: " ولما فصلت العير قال أبوهم إني لأجد ريح يوسف لولا أن تفندون " (يوسف 94). فمن خلال هذه الآية الكريمة نجد أنها تؤكد أن هناك بصمة للرائحة من الأدلة القطعية للتعرف على شخص ما ، ويمكن اكتشاف تلك البصمة من خلال استغلال كلاب الolf التي تستطيع شم ملابس إنسان معين¹.

III-3 بصمة الصوت

يبقى صوت الشخص ثابتاً دون تغير منذ فترة البلوغ وحتى سن الشيخوخة، فلكل شخص طريقته في النطق والضغط الزفيري والطرق التي يظهر ويختفي فيها الصوت²

بحيث أكدت الدراسات الحديثة على أنه لكل صوت صفات عضوية أ فيزيولوجية وهي الصفات التشريحية لمجرى الصوت المتمثلة في حجم الرئتين ، الحنجرة، وطول مجرى الصوت والأوتار الصوتية وسماكتها ، وغيرها من الصفات الثابتة التي لا يستطيع صاحبها السيطرة عليها ، بالإضافة إلى الصفات المكتسبة الناشئة عن العادات الكلامية للفرد³.

¹ - العيد وآخرون، البصمة، بحوث مختارة كلية الملك فهد، الرياض، السعودية، 2008، ص8 و9.

² - منصور عمر المعاينة، الأدلة الجنائية والتحقيق الجنائي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2007، ص17.

³ - محمود محافظي، البصمات كدليل علمي وحجيتها في الإثبات الجنائي، مذكرة التخرج ليل شهادة الماجستير في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر/2011-2012، ص20.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية تم بناء جهاز كمبيوتر من قبل مختبرات "بل"، حيث يقوم الجهاز بتخزين بصمات الأصوات لأشخاص يسمح لهم بفتح القاعات في أحد البنوك الأمريكية أو أشخاص يسمح لهم بفتح أبواب المصارف. حيث يقوم الشخص المعني بإعطاء كلمة السر للكمبيوتر الموضوع قرب الباب أو القاصة ، اذ يقوم هذا الكمبيوتر بتحليل بصمة صوت أولئك الأشخاص ومقارنتها مع الأصوات المخزنة فيه فاذا ما تطابقت بصمة صوت هذا الشخص مع إحدى البصمات الصوتية المخزنة في الكمبيوتر يعطي هذا الجهاز امرا بأن تفتح لهذا الشخص وليس لشخص غيره ، إلا أن نتائج استخدام هذا الجهاز في المختبرات لم تكن دقيقة 100 % ، لكن الدقة وصلت في تطويرها إلى الآن إلى 91% . فالصوت هو شكل ديناميكي من القياس الحيوي وليس جامدا لبصمة الأصبع ولذا من الصعب عمل نسخة رقمية منه .

III-4 بصمة الشفاه

ويقصد ببصمة الشفاه تلك العضلات الموجودة على الشفاه، وقد ثبت أن بصمة الشفاه صفة مميزة جدا حتى أنه لا يتشابه فيها شخصان في العالم، وتؤخذ بصمة الشفاه بواسطة جهاز به حبر غير مرئي حيث يوضع الجهاز على شفه الشخص المطلوب.

وقد أجريت تجارب عن بصمة الشفاه في اليابان على مجموعة تحتوي على 364 فرد من الذكور والإناث و انتهى إلى وجود اختلاف بين بصمات الشفاه حتى بين التوائم، وأن بصمات الشفاه لا تتغير مع تقدم السن وأشار البحث إلى أن بصمات الشفاه لها نفس أهمية بصمات الأصابع¹.

III-5 بصمة العين

وهي بصمة اكتشفتها شركات طبية بعد بحوث طويلة ، وتؤكد أنه لا يوجد أي شخصين متماثلين في بصمة العين حيث يتم أخذ بصمة العين عن طريق جهاز فحص لذلك ، يلتقط صورة لشبكية العين ، وعند

¹ - حسين إبراهيم السماحي ، استخدام الأساليب العلمية المقدمة لمساندة البحث الجنائي، الإسكندرية مصر. 1989.

الاشتباه في أي شخص يتم الضغط على زر معين في الجهاز فتتم مقارنة صورته بالصورة المختزنة في ذاكرة الجهاز ، ولا يزيد وقت هذه العملية عن ثانية ونصف فقط " .

ويطلق على هذه العملية أو التقنية " المسح الحدقي " فهي عملية تبين من خلالها المميزات الخاصة بجدقة كل إنسان من أجل التعرف على شخصيته، إذ تبدأ الخطوات بتصوير العين بالفيديو ثم تحويل ما يقرب من 266 ميزة خاصة بالجدقة من بقع و هلالات ودوائر وتجاويف وغيرها إلى شفرة رقمية "

III-6 بصمة الأذن والشعر

عندما يولد الإنسان وينمو ويكبر يتغير في كل شيء إلا بصمة إذنه، فهي البصمة الوحيدة التي لا يعترها التغير منذ ولادته وحتى إعلان وفاته وكان علماء الانجليز قد طوروا نظام كمبيوتر يسمح بالتعرف على بصمة الأذن بكل يسر وسهولة .

أما بصمة الشعر فهي من العناصر الفعالة في عمل البصمة الوراثية، كما أنها تميز الإنسان بدون عمل البصمة الوراثية. حيث يعتبر الشعر من الأدلة الوراثية القوية، سيما أنه لا يتعرض الى التلف مع الوقت ، فيمكن من خلال الشعر التعرف على هوية شخصية الضحية أو المجرم وله بصمة خاصة به لا يمكن أن تتشابه عند أي شخص آخر ، وقد أخذت أول بصمة شعر في عام 1950 " .

III-7 البصمة الوراثية DNA

عرفت البصمة الوراثية أو بصمة الحمض النووي أنها إحدى وسائل التعرف على الشخص عن طريق مقارنة مقاطع من الحمض النووي الريبوزي منقوص الأكسجين وهي المادة الوراثية الموجودة في خلايا جميع الكائنات الحية ، وهي التي تجعل كل شخص مختلف عن غيره .

وتعتبر البصمة الوراثية أصل كل العلامات الوراثية الموجودة بالجنين منذ بداية تكوينه والمسؤولة عن تحديد فصيلة الدم ونوع البروتين والإنزيمات وشكل بصمات الأصابع ، وإذا حدث أي خلل فيها ينعكس ذلك على الإنسان في شكل مرض¹.

IV- فوائد البصمة الإلكترونية :

01- يعتبر نظام البصمة الإلكترونية وسيلة هامة لضبط مواعيد حضور وانصراف الموظفين في

الشركات والمؤسسات العامة والخاصة، الأمر الذي يؤدي في نهاية الأمر إلى:

أ - الالتزام بالعمل

ب - احترام العمل.

ج - توثيق وثبات جميع الإنجازات التي تدون في تقارير العمل اليومية والأسبوعية التي تقدم إلى

المسؤولين .

د- إثبات حق الموظف .

02- حفظ حقوق العمال والموظفين من خلال تسجيل حضور وانصراف العمال والموظفين "

03- رفع كفاءة العمل وتحقيق مهام وأهداف المؤسسة بسلاسة في الأوقات المحددة لانجازها

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 " .

04- منع جرائم انتحال الشخصية ، واختصار الإجراءات ، وإنجاز المعاملات بسرعة فائقة

¹ - منصور عمر المعاينة، الطب الشرعي في خدمة الأمن والقضاء ، دون طبعة، مكتبة الملك فهد للنشر، الرياض، السعودية، 2007، ص79.

05- إدخال 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.

06- استخراج تقارير مطبوعة واستخراج بيانات الحضور والانصراف لجميع الموظفين وإرسال تلك

التقارير للحسابات لتحديد الراتب.

خلاصة الفصل

إن تطبيق نظام البصمة الإلكترونية يساعد على انتقاء الكفاءات الجيدة والرائعة، فالانضباط عامل مهم لاختيار أي موظف متميز ، حيث أنه لو طبق في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية سيستطيع حل مشاكل الحضور والانصراف ويمكن من تحقيق مزيد من العدل والمساواة وتكافؤ الفرض و خفض التكاليف وتبسيط الإجراءات ، والقضاء على الوساطة والمحسوبية وبالتالي رفع أداء ومردود الموظف.

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

- I - مفهوم الأداء
- II - عناصر الأداء
- II-1 نوعية العمل :
- II-2 كمية العمل المنجز
- II-3 المثابرة والوقوف
- II-4 المعرفة بمتطلبات الوظيفة
- III - مكونات الأداء
- III-1 الكفاءة
- III-2 الفاعلية:
- III-3 البعد الإنساني
- IV - النظريات المفسرة للأداء
- IV-1 نظرية الإدارة العلمية
- IV-2 نظرية التنظيم الإداري
- IV-3 نظرية العلاقات الإنسانية
- V - شروط قياس الأداء الوظيفي
- V-1 التوافق الاستراتيجي
- V-2 الصدق
- V-3 الثبات
- V-4 التميز
- VI - محددات الأداء
- VI-1 الجهد
- VI-2 القدرات
- VI-3 إدراك
- VII - العوامل البيئية المؤثرة على الأداء
- VIII - مؤشرات الأداء

I - مفهوم الأداء

يشكل الأداء السلوك الوظيفي للعاملين في المنظمات لتحقيق أهدافها وبالتالي تبرز أهمية تحديد واجبات ومسؤوليات الوظيفة لكي يتبين للموظف معرفة واجباته وحقوقه ومن ثم ممارسة الصلاحيات والاختصاصات المحددة لوظيفة وتحمل المسؤولية الناجمة عنه¹.

ويعرف الأداء بأنه ناتج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين².

ويعرف حسن رواية محمد الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث تدخل يبين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد³.

كما يعرف عاشور علي انه قيام الفرد بأنشطة ومهام مختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا ان نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي : كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء⁴.

تعتبر كمية الجهد عن الطاقة المبذولة من الفرد في عمله خلال فترة زمنية معينة أما نوعية الجهد فتعني درجة تطابق ذلك الجهد لمواصفات تتسم بالدقة والجودة أما نمط الأداء هو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله . يعرفه آخرون على انه جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة في اقصر وقت واقل تكلفة⁵.

¹ - توفيق عبد المحسن، تقييم الأداء مدخل جديد لعلم جديد، ط1، القاهرة مصر دار النهضة العربية 1990، ص65.

² - نفس المرجع، ص66.

³ - عاشور أحمد صقر، السلك الإنساني في المنظمات، ط1، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2005، ص20.

⁴ - نفس المرجع، ص21.

⁵ - سامح عبد المطلب : إدارة الأفراد، ط 1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2005، ص20.

ويعرف آخرون على أنه محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة¹.

إذا الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بمهام مختلفة المكونة لعمله من خلال بذل جهد ذو نوعية معينة ووفق نمط أداء معين وهو ما يسمح بتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات بمواصفات محددة وأقل تكلفة وهذا في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة².

II - عناصر الأداء

عناصر الأداء تمهد لنا كيفية عمل جيد للوصول إلى عمل أداء جيد وبذلك سنحاول إبراز هذه العناصر لأداء في النقاط التالية³.

II - 1- نوعية العمل :

وتتمثل في مدى ما سيدركه الفرد في عمله الذي سيقوم به وما الذي يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

II - 2 كمية العمل المنجز

نستطيع القول أن العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

II - 3 المثابرة والوقوف

وتشمل الجدية والقدرة على العمل وتحمل مسؤولية إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

¹ - غربي علي وآخرون : تنمية الموارد البشرية، ط1 ، دار النشر والتوزيع، القاهرة ، مصر ، 2009، ص25.

² - نفس المرجع ، ص26.

³ - حسن راوية محمد : إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1990، ص35.

II - 4 المعرفة بمتطلبات الوظيفة

وتشمل المعارف والمهارات الفنية والمهنية والخليفة العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، وتبقى هذه العناصر لأداء نوعية من حيث تطبيقها في المؤسسة نظرا لتنوع وتزايد المؤسسات والإمكانيات للموارد البشرية.

III- مكونات الأداء

يرى المفكرون والمدراء أنه على أي أساس يتم تقرير أن المدير ناجح أو العكس ، وهنا لا بد من استخدام نظام يشمل على عدد من المعايير لتقييم أداء المدراء والمنظمات ، حتى نستطيع الوقوف على مواطن القوة والتغلب على مواطن الضعف ، يتفق العلماء والباحثون على أنه لا يوجد معيار أو مكون واحد فقط يمكن اتخاذ أساسا للحكم على نجاح أو فشل المدير وأنه يجب الأخذ في الاعتبار مجموعة من المكونات وقد صنفت تحت ثلاث مجموعات هي الكفاءة ، الفاعلية ، الجانب الإنساني فيما يلي نبرزها¹ :

III-1 الكفاءة

تشير الكفاءة إلى العلاقة بين الموارد والنتائج وترتبط بمسألة ما هو مقدار المدخلات من الخام والأموال والناس اللازمة لتحقيق مستوى معين من المخرجات أو هدف معين وتعني الكفاءة تحقيق أعلى منفعة مقابل التكاليف .

وان تكون المنظمة كفؤة يعني أن تحصل على أعلى ما يمكن من الهدف الذي تسعى إليه وتستخدم الإنتاجية لقياس الكفاءة وتعرف الإنتاجية بأنها نسبة المخرجات / الناتج إلى المدخلات العلاقة بين المخرجات (سلع وخدمات) وبين المدخلات من الموارد البشرية ومادية.

المخرجات (سلع وخدمات)

المخرجات (موارد بشرية ، مادية ، مالية)

¹ - إبراهيم محمد الخا : إدارة وتقييم الأداء الوظيفي، ط1، جرير للنشر والتوزيع عمان ، الأردن، 2013، ص85.

أما إنتاجية العامل : المخرجات (السلع والخدمات) ساعات عمل العامل

III-2 الفاعلية:

تعرف الفاعلية بأنها قدرة المنظمة على تأمين الموارد المتاحة واستخدامها بكفاءة لتحقيق أهداف محددة

ومفهوم الفاعلية متعددة الابعاد ويشمل عدة معايير أهمها:

- تحقيق الأهداف: تقاس فاعلية مدير المنظمة بمدى تحقيق الأهداف المنشودة.
- تأسيس موارد المدخلات: تقاس فاعلية المنظمة بالمقدرة على تأمين الموارد الضرورية للمنظمة ومدى نجاح المنظمة في التعامل مع البيئة الخارجية.
- العمليات الداخلية : تكون المنظمة فعالة إذا تدفقت المعلومات بيسر وسهولة وسادت روح الانتماء والالتزام بالرضا الوظيفي بين العاملين مع أدنى قدر من النزاع الضار والصراع السياسي.
- رضا الجماعات والأفراد التي تتأثر مصالحها بالمنظمة واستمرارها .

III-3 البعد الإنساني

بالإضافة إلى الكفاءة والفاعلية يجب أن يؤخذ في الاعتبار مدى اهتمام مدير المنظمة بالناس العاملين

من شأن ذلك أن يعزز التزام العاملين وانتمائهم وتعاونهم بما يساعد على نجاح المنظمة.

ورغم هذه المكونات الأساسية للأداء ونجاحه تبقى المنظمة غير مطبقة لجميع هذه المكونات.

IV- النظريات المفسرة للأداء:

1-IV نظرية الإدارة العلمية:

تمتاز هذه النظرية بالأهداف النبيلة التي تسعى إلى تحقيقها والمتمثلة في التوفيق بين مسألتي ارتفاع أجور العمال والحد من الارتفاع المتزايد لتكاليف الإنتاج، وكان زعيم هذه المدرسة (فريدريك تايلور) 1856-1915، يرى أنه من مصلحة العمال وأصحاب العمل تحسين طرق العمل حتى يتسنى لكل طرف أن يحصل على مدخول مالي أعلى وذلك عن طريق:

- الاعتماد على الأساليب الفنية في العمل ، بدلا من الأوامر التعسفية.
- الاختيار العلمي والتطوير الايجابي للعمال بحيث لا يستند العمل إلا لشخص كفؤ له.
- تتحمل الإدارة نصف مسؤولية العمل، إذ أنها تتحمل مسؤولية تنمية مواهب العامل وتمكينه من جمع المعلومات وتبويبها ثم حفظها في كراس للعمل يتضمن جميع القوانين المتعلقة بأساليب العمل وكيفيات أدائه.
- تعليم وتدريب العامل حتى يتسنى له إن يرفع من مستواه ويتمكن من اداء عمله بطريقة علمية، تساعد في نهاية الأمر على تحقيق أمانيه ورفاهيته.

وبصفة عامة، فإن (تايلور) كان يرى أن الاعتماد على الأساليب العلمية هو الطريق الأمثل لإرضاء العمال الذين يهتمهم الحصول على أجور مرتفعة، وكذلك إرضاء أصحاب العمل الذين يحاولون بكل وسيلة تخفيض تكاليف العمل، كما أنه كان من المحبذين لفكرة تعاون العمال مع إدارتهم، لأن مصلحة العامل ومؤسسته تقتضيان رفع الإنتاج وتغايي في إن يخدم بعضهم البعض، وقد أثبتت تجربته في المصنع بأن مراقبة العامل باستمرار لا تجدي نفعا لأنه يتظاهر ببذل الجهد في الشغل أثناء عملية المراقبة من طرف رئيسه في العمل ولكنه يتباطئ بمجرد ابتعاد هذا الأخير عنه، وأكثر من ذلك فإن العامل التي يتقاضى راتبا زهيدا لا يرتفع إن هو أرهق نفسه في العمل وضاعف من إنتاجه، قد يلجأ إلى بعض الحيل ويتظاهر بالتمارض وقلة الحماس في عمله وذلك بقصد التهرب من القيام بمسؤولياته على أحسن وجه، ويذهب (تايلور) إلى أبعد من ذلك، فهو يرى أن الشيء الذي يحصل في بعض الأحيان أن العامل مجبر وليس مخير على التقليل من الإنتاج ومن الجهود التي يبذلها في سبيل

مضاعفة الإنتاج، لأنه يخشى أن يترتب على الزيادة في الإنتاج في النهاية طرد العامل نفسه أو بعض زملائه من العمل والتخلص منهم مادام بإنتاج الكمية المطلوبة من البضائع بتشغيل مجموعة صغيرة من العمال¹. وباختصار فان (تايلور) كان يعتقد أن من الخطأ أن تشجع الإدارة عمالها على النفاق وإخفاء الحقيقة، لأن ذلك يتسبب في سوء الاستفادة من جهود العامل وعدم تشجيعه على إظهار مواهبه وقدراته الحقيقية أثناء أداء عمله، ولهذا ينبغي أن نترك العامل يراقب نفسه.

وإذا نظرنا الى النظرية العلمية من زاوية أخرى، فإننا نجد تولى أهمية كبيرة للعمليات والنشاطات التي تجري داخل المؤسسة وخلافا للنظرية الإدارية التي تهتم بالنظرية الشاملة للتنظيم، فإن النظرية العلمية تهتم بالجزئيات، وانطلاقا من هذه الفكرة فإنه يمكننا أن نقول بأن الهياكل الإدارية لا يمكن أن تكون معبرة وقادرة على تحقيق مصالح الأفراد إلا إذا كان هناك تحديد واضح للعلاقات التي تربط بين العمال وأعمالهم التي يمارسونها يوميا.

وبعبارة أكثر وضوح فإن أنصار هذه المدرسة يرون بأن العلاقة التي تربط بين العامل والآلة التي يستعملها هي التي يتوقف عليها مصير الإنتاج والفعالية وبلوغ الأهداف، ولذلك ينبغي إن لا تكون الأساليب العلمية التي أشير إليها من قبل هي عبارة عن شعارات ترفعها الإدارات، وإنما وسائل علمية مطبقة تسهم بطريقة ملموسة في انجاز العمل عن طريق تدريب العمال وتسهيل عمليات أداء الوظائف بحيث تصير الأعمال في النهاية عبارة عن روتين وشئ مألوف في الحياة اليومية.

فهذه النظرية إذا تهتم وتنطلق أساسا من كيفية العمل في الورشة وتحديد العمل على المستوى البسيط، ودراسة كل وظيفة على حدى، وإيجاد الوسائل التي تساعد على توفير الجهد وحسن الاستغلال وذلك عن طريق ضبط الإجراءات التي تسهل عمليات تقديم الخدمات للأفراد والمؤسسات.

وقد اتضح أن ميزة النظرية العلمية تتمثل في كون هذه الدراسات الدقيقة لأية وظيفة مستمدة من الواقع المعاش داخل ورشة العمل، وليس من المبادئ النظرية غير المطبقة في الواقع الذي يعيشه الأفراد، وليس هناك شك بأن أسلوب معالجة القضايا بعد التجربة والممارسة اليومية يعتبر من أهم الأساليب العلمية الحديثة التي تستعمل لتصحيح الأخطاء والهفوات واتخاذ القرارات الملائمة والمتماشية مع روح العصر ورغبات العمال، ومع أنه يصعب على أي إنسان أن يبالغ ويدعي بأن كل مشكلة تبرز خلال فترة العمل لا بد وأن يكون هناك حل عاجل لها، فإن بإمكان الإنسان الواعي أن يتحاور مع زملائه ويتعرف على وجهات نظر الآخرين ونوعيات المشاكل التي تواجههم في عملهم، ثم يستخلص العبرة مما حدث ويتخذ الإجراءات العلمية المدروسة التي تساعد على تصحيح

¹ عمار بوحوش، الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، ط2، دار البصائر، الجزائر، 2008، ص65.

الوضع، وبهذه الطريقة يكون الإنسان قد أثبت بأنه يعرف كيف يستعمل عقله لتذليل الصعاب، ويجيد استعمال معرفته أو مهارته الفنية لتمكين الفرد من التغلب على الآلة والحواجر المصطنعة التي تثبط العزائم¹.

وهذه النظرية التي تهتم بالبيئة وظروف العمل تمتاز بخصوصية أخرى، وهي أنها لا تكتفي بوضع إجراءات علمية تساعد أي عامل معين على تحسين مستواه واختيار الإطار الكفء للوظيفة المناسبة، بل تهتم أيضا وبصفة خاصة بنوعية العلاقات بين الوظيفة والشخص الذي يستند إليه دور القيام بتلك الوظيفة فالشيء المهم هو العمل وكيفية أدائه بطريقة فعالة.

وباختصار فإن النظرية العلمية قد أصبح اسمها مقرونا بمحاولة الإنسان وسعيه للتغلب على المشاكل وذلك عن طريق استعمال النظام والموضوعية والعقلانية، والاعتماد على هذه الأساليب يساعد كل إدارة على التخلص من الأحكام التعسفية والاستعاضة عنها بالقرارات العلمية المدروسة، والقضاء على الخلافات واستبدالها بالانسجام في العمل والابتعاد عن التصرفات الفردية الطائشة، وإحلال التعاون والاحترام المتبادل محلها، والتركيز على مضاعفة الإنتاج بدلا من الحد منه وتخويف العمال بأنهم قد يطردون، وتنمية مواهب العمال ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم وأمانهم بدلا من تجاهل طموحاتهم وعدم التفريق بين من يجتهد ويعمل وبين من هو كسول بطبعه.

الانتقادات الموجهة لهذه النظرية:

- إن اعتماد (تايلور) على دراسة الوقت والتحكم في مصير العامل جعل هذا الأخير بمثابة آلة مسخرة لخدمة أصحاب المصانع.
- التركيز على النواحي العلمية في العمل وليس على الإنسان قد يزيد في تعقيد المشاكل، لأن الفرد هو الذي يتحكم في الآلة وليس العكس.
- إن تحديد المقاييس الدقيقة للعمل يؤدي إلى خلق تخصصات ضيقة جدا في العمل بحيث لا يستفيد من ذلك إلا فئة الكوادر المؤهلة علميا.
- إن الاعتماد على الإجراءات الرسمية وحدها يقود في أغلب الأحيان إلى خلق المصادمات والمواجهات بين الإدارة وعمالها.
- هناك مبالغة ومغالاة في القول بأن الفعالية والرشادة في العمل ستحققان بمجرد تطبيق أساليب علمية مدروسة، فالنتيجة قد تكون عكس ما توقعه الإنسان لأن كل عمل مرتبط بتطوير الأحداث، ووعي العمال، والتفاهم والانسجام الذي يسود بين العمال وإدارتهم¹.

¹ أعمار بوحوش: المرجع السابق، ص 67-68.

2-IV نظرية التنظيم الإداري:

تتميز نظرية التنظيم الإداري بتحليلها الدقيقة لنوعية النشاطات التي تمارس في الإدارات الحكومية ومحاولة التعرف على المبادئ العامة التي يمكن أن تعتمد عليها لحصر وضبط القواعد والمبادئ المشتركة التي تطبق بصفة عملية خلال الممارسات اليومية في الإدارة، ولعل أهم عامل يدعم هذه النظرية هو أن عمليات التحليل وأساليب العمل تنبع من التجارب اليومية والأحداث السائدة، كما أنها تستمد قوتها من السلطة والنفوذ المتواجد في كل جهاز إداري، ولذلك فإن معظم الأفراد يتوجسون خيفة من كل تنظيم إداري لأنه يقوم على أساس الصرامة في العمل والالتزام حرفيا بالنصوص القانونية وطغيان الروتين البيروقراطي على قطاع الخدمات الاجتماعية.

وبالرغم من صحة هذه الانتقادات والتخوفات والعراقيل التي تتسبب فيها الإدارات الحكومية، فإن نظرية التنظيم الإداري تحظى باحترام كبير في جميع الأوساط الحكومية والشعبية وذلك نظرا لارتباطها الوثيق بالاستقرار والأمن المتوفر لكل إنسان وبإعطاء انطباع للناس بأنهم يعيشون في طمأنينة وأمان.

ونظرية التنظيم الإداري تقوم على أساس السلطة والنفوذ المجتمع في كل مؤسسة إدارية أنشئت بقصد توجيه الأفراد والتحكم بهم، فالمنظمات هي التي يرجع إليها الفضل في:

- خلق الجو الذي يساعد على جلب الثقة ويضمن سلامة الخطة.
- ضبط إجراءات العمل وتحديد طرق أدائه.
- تبني فكرة الموضوعية والابتعاد عن الحساسيات الشخصية.
- تحديد الخطوط العريضة للأهداف الرئيسية المعبرة عن رغبات الأفراد.
- إتخاذ القرارات واختيار العناصر النزهاء لتطبيقها بحمة وإخلاص.
- التنسيق بين وحدات التنظيم وخلق الانسجام الضروري للعمل.
- تصحيح الأخطاء والعمل على تفاديها في المستقبل.

إلا أن الشيء الملاحظ هو إن أنصار نظرية التنظيم الإداري لا يتفقدون فيما بينهم على كيفية الاستفادة من العنصر البشري، ومن وسائل التنظيم التي تعتبر أساسية لنجاح الفرد في أدائه لواجباته اليومية، فبينما اعتبر (فريدريك تايلور) أن أهم عنصر في التنظيم الإداري هو النواحي الفنية في العمل على مستوى التنفيذ، نجد أن

¹ أعمار بوحوش: المرجع السابق، ص 69.

(هنري فيول) يخالفه في هذا الرأي ويدعو إلى تنظيم الإدارة من القمة، وليس من القاعدة لأن القيادة في الإدارة هي التي تقوم بالمبادرات وتحصر على انتقاء أساليب العمل التي يمكن تطبيقها على جميع المستويات¹.

وبعبارة أخرى، فإن زعيم المدرسة الفرنسية في الإدارة يعارض فكرة الشروع في التنظيم ابتداء من الجزئيات ويجد مبدأ الانطلاق من العموميات حتى نصل إلى الجزئيات، فالنجاح الإداري في رأيه لا يتوقف على مؤهلات العمال وإنما يتوقف على الطرق السليمة التي يستعملها الأفراد في أعمالهم.

وبالنسبة للمبادئ العامة للإدارة التي تعتبر أساسية لأي تنظيم إداري ناجح فإن المفكر الفرنسي (فيول) قد لخصها في ما يلي:

مبدأ تنسيق العمل: ويتوقف عليه إتقان العمل والزيادة في الإنتاج بسبب اكتساب الخبرة والكفاءة وحسن الاستفادة من جهود الأفراد والجماعات، وفصل الوظائف والسلطات وتوزيع المسؤوليات حسب القدرات ومستويات الذكاء.

مبدأ السلطة والمسؤولية: تعتبر السلطة بمثابة العمود الفقري لأي تنظيم إداري وخاصة أن حق إصدار الأوامر والقدرة على فرض الطاعة مستمد من السلطة، ولا بد من التفريق بين السلطة الرسمية التي يحصل عليها المدير نتيجة لوظيفته الإدارية، والسلطة الشخصية التي تتكون من الذكاء والتجربة والقيمة الأدبية والقدرة على القيادة والمسؤولية طبعاً لا يمكن فصلها على السلطة ومع أن كل عامل مسؤول عن عمله، فإن مسألة الثواب والعقاب مرتبطة بنوعية العمل.

النظام: ويصد به توفير الطاعة والتماشي مع ما يصنعه القادة من قوانين وإجراءات أساسية للعمل، ويرى (فيول) أن مسألة النظام لأي جماعة من الناس تعتمد بصفة أساسية على جدارة قادتها.

مبدأ وحدة السلطة الآمرة: إن الهدف من هذا هو الحرص على إعطاء التعليمات لكل عامل، من رئيس واحد حتى لا تحدث اضطرابات في العمل، لأن وجود سلطة مزدوجة يؤدي إلى تردد العامل وتخوفه من غضب الرئيس الثاني، كما إن هناك احتمال تلقيه تعليمات متضاربة.

مبدأ وحدة التوجه: ويعني (فيول) بذلك حتمية قيام واحد وخطة موحدة لمجموعة من النشاطات ذات الهدف الواحد خلافاً لوحدة السلطة الآمرة الذي يعني صدور الأوامر للموظف الواحد من رئيس واحد فقط، فإن وحدة التوجه يقصد بها رئيس واحد وخطة واحدة.

¹ أعمار بوحوش: المرجع السابق، ص 70.

مبدأ خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة: الغرض الأساسي لهذا المبدأ هو عدم السماح لأي عامل أو مجموعة من العمال أن تتورط في خدمة مصالح الأعضاء قبل خدمة مصلحة المؤسسة التي ينتمون إليها، ومع أن كل الناس يدركون أهمية هذه النقطة فإن الجهل والطمع والأنانية والكسل والضعف والانفعالات النفسية تعمل على أن يطغى الصالح الفردي على الصالح العام.

مبدأ مكافأة أفراد العنصر البشري: يرى (فيول) أنه من حق العامل أن يحصل على راتب معقول يتماشى وثمان الخدمات التي يؤديها، بحيث يشعر أن معرفته قد حققت له مردودا مقبولا وان القرارات المتخذة فيها جزاء كبيرا من الصواب وعدم التحيز لو اذا اظهر العمال تفانيهم في خدمة مؤسستهم فينبغي على الإدارة أن تكافئهم على هذا الجهد الإضافي . وذلك مثل تقديم هدايا رمزية للعاملين البارعين

مبدأ المركزية : وما يريد إن يقول (فيول) بهذا الشأن هو المدير في الإدارة مثل الجزء الموجه في

الإنسان حيث تتجه إليه بالإحساسات ثم تصدر منه الأوامر التي تجعل الكائن الحي يتحرك . فعن طريق الأدبية للمدير وقوته وفطنته وتجربته وسرعته في التفكير يستطيع هذا المسؤول الرئيسي ان يحول مساعديه في الرئاسة إلى مجرد وكلاء تنفيذيين وفي آخر الأمر يستطيع أن يتحكم عن طريق إصدار التوجيهات العامة لموظفيه ويحقق ما يصبو إليه فهو الاستخدام الأمثل لكل مواهب الأفراد.

مبدأ تدرج السلطة: يعني به (فيول) احترام السلم التصاعدي للسلطة بحيث ان المسؤولين على جميع المستويات لابد ان يحصلوا على موافقة رؤسائهم في العمل وبالتالي موافقة المسؤول الرئيس الذي يقوم بتمرير المعلومات من قسم لآخر . وبما ان هذا يخلق الروتين والتباطؤ في العمل، فقد ارتأى (فيول) فائدة كبيرة في التعامل المباشر بين المديرين والمصالح المتعاملة بعضها مع بعض ثم اخطار القيادة بما اتفقا عليه لكي تعطي موافقتها النهائية.

مبدأ الترتيب: إن القصد من هذا هو الحرص على كسب الوقت وعدم تضييعه في البحث عن مكان وجود الأشياء المستعملة في العمل.

مبدأ الانصاف: الغاية من هذا المبدأ هي معاملة العمال بلطف واحترام لأن إهمالهم وعدم الالتزام بالعقود المبرمة معهم قد يشجعهم على القيام بواجباتهم كما ينبغي، فالتعاون النابع من القلب هو الذي يحقق النتائج المرجوة من كل طرف¹.

¹ أعمار بوحوش: المرجع السابق، ص72، 71

مبدأ ثبوت الموظف في العمل: يهدف (فيول) من وراء هذا المبدأ الى تدعيم فكلالة استقرار العمال بمؤسساتهم وعدم خسارتهم بعد تكوينهم واكتسابهم للمعرفة والخبرة، كما أن الاستقرار في المهنة وقلة تبديل العامل يعتبر بمثابة دليل على حسن القيادة وكسب مادي كبير تظهر ميزاته الرئيسية في تحقيق نفقات التكوين.

مبدأ المبادرة: يرمي (فيول) من وراء هذا الى تشجيع كل مبادرة تهدف الى دعم الجهد الإنساني سواء على مستوى القيادة أو المساعدين، لأن مبادرات المدير ومكافئته كل من يجتهد في ميدان تخصصه، تؤديان في العادة الى خلق الثقة بالنفس والدعم القوي للموظفين.

مبدأ روح الجماعة: يسعى (فيول) من وراء هذا إلى توحيد الجهود والاستفادة من قدرات كل فرد، والاعتماد على مقاييس الجدارة دون إثارة وزعزعة علاقات الود، لأن الانقسام في أي جماعة يؤدي إلى إضعاف المؤسسة وإثارة البلبلة في نفوس العمال وطمغيان المصالح الخاصة على المصالح العامة، أما بالنسبة لعناصر الإدارة فقد لخصها في (05) عناصر هي:

1- التخطيط، 2- التنظيم، 3- التوجيه، 4- التنسيق، 5- المراقبة.

الانتقادات الموجهة لهذه النظرية:

إن هذه المبادئ عامة تمتاز بأهميتها كشعارات.

إن صلاحية هذه المبادئ تتوقف على الظروف التي يمر بها كل بلد.

إن المسائل الإدارية لا يمكن فصلها عن الاعتبارات السياسية التي تتحكم فيها المصالح.

إن المبادئ العامة وقواعد العمل تتسم في أغلب الأحيان بالروتين والجمود وإعطاء صلاحيات غير محدودة للرجال الأقوياء، بحيث تمكنهم من فرض هيمنتهم على الضعفاء والتحكم فيهم¹.

3-IV نظرية العلاقات الإنسانية:

من المتعارف عليه أن ظهور حركة العلاقات الإنسانية مرتبط بجهود أعمال (إلتون مايو) خاصة سلسلة التجارب التي أجراها في مصنع "هاوثورن التابع لشركة وستون إلكتروك" بمشاركة مجموعة من الباحثين حيث يرجع لتلك البحوث والتجارب الفضل في اكتشاف جماعات العمل الغير الرسمية ودورها الفعال داخل التنظيم الرسمي للمصنع من حيث تأثيرها على مستويات الإنتاج من جهة وسلوك العمال وأدائهم من جهة أخرى.

¹ أعمار بوحوش: المرجع السابق، ص75، 73.

وكان الغرض الأساسي لهذه الدراسة تحديد تأثير المتغيرات المادية في العمل (الإضاءة، الأجور، الراحة...) على إنتاجية العاملين ومن ثم العمل على تعديلها بما يتناسب مع معايير السلوك للعاملين.

وقد كشفت الدراسات التي قام بها (إلتون مايو) وزملاؤه أن :

كمية العمل الذي يستطيع العامل أنجزه لا يتحدد بقدرته الجسمية، وإنما بقدرته الاجتماعية.

تلعب المكافآت الغير الاقتصادية دورا هاما في تحديد حافزية العامل وسعاده.

أهمية القيادة في وضع معايير الجماعة وتنفيذها كما أوضحت الاختلاف بين القيادة الرسمية وغير الرسمية.

أهمية الاتصال بين الادارة والعمال، وأهمية المشاركة في إتخاذ القرارات وكذلك أبرزت أهمية القيادة الديمقراطية التي تعتبر وسيلة فعالة في الاتصال.

يرجع الفضل في تحديد مفهوم التنظيم الاجتماعي للصناعة إلى (إلتون مايو) حيث يؤكد أنه عند دراسة المصنع

شاهد نوعين من التنظيم التكنولوجي والآخر إنساني والتنظيم الاجتماعي للمصنع يتكون من أنماط العلاقات

الناشئة بين الأفراد الذين يعملون معا ويتفاعلون مع بعضهم البعض، ويتقبل معظم هؤلاء الأفراد هذه الأنماط من العلاقات ويعتبرونها أشياء ضرورية.

توصلت الى إن التنظيم الاجتماعي للمصنع ينقسم إلى نوعين من التنظيم هما التنظيم الرسمي، ويتمثل في اللوائح

والقواعد والقوانين والتعليمات التي ترسم ما يجب أن تكون عليه علاقات العمل، والنوع الثاني هو التنظيم غير

الرسمي وهو تلك العلاقات التي تنشأ بين الموظفين أو العمال في أسفل التنظيم وهذا نتيجة التفاعل اليومي، ويؤدي

التنظيم غير الرسمي وظائف محددة قد تكون طيبة وقد تكون غير ذلك¹.

كشفت هذه الدراسة عن علاقة الاعتماد المتبادل بين التنظيم التكنولوجي والتنظيم الانساني، وهذا يعني أن

التنظيم الإنساني يشكل ويعيد تشكيل التنظيم التكنولوجي حتى يمكن تحقيق الأهداف الإقتصادية بشيء أكثر

فعالية أو لزيادة رضا أعضائه.

وذهبت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى أن التنظيم الصناعي نسق اجتماعي والنسق الاجتماعي الكلي يكون

أجزاء فيها علاقات من الاعتماد المتبادل والتوازن، ويترتب على ذلك أنه بإمكان فهم سلوك العمال، لا بد من

فهم التنظيم غير الرسمي للجماعة التي يشتركون فيها وعلاقة هذا التنظيم بالتنظيم الاجتماعي الكلي للمنظمة.

ثم قام بتجربة أخرى في حجرة بنك الأسلاك على العاملات فتوصل هو وزملاؤه إلى ما يلي:

¹قفة رضا: قفة، رضا.(2003). أداء العامل في التنظيم الصناعي. (ط1). الجزائر: شركة بانديتين، ص28،29.

اكتشاف وجود التنظيم غير الرسمي بين جماعات العمل وأثره على السياسة الرسمية، وقد يكون سالباً أو موجباً، أي أن السلوك التنظيمي يتحدد وفقاً لسلوك أفراد التنظيم الذين يتأثرون بدورهم بضغوط إجتماعية ناشئة عن التقليد والأعراف التي تؤمن بها الجماعة وتفرضها على أعضائها.

إن القيادة الإدارية تلعب دوراً أساسياً في التأثير على تكوين الجماعة وتعديل تقاليدها بما يتناسب وأهداف التنظيم، كما أنها تعمل على تحقيق الرضا والتعاون بين الطرفين في التنظيم الرسمي وغير الرسمي قصد زيادة الإنتاج. توصلوا إلى أن الأجر ليس هو كل ما يريده العامل أن يحصل عليه، بل هناك حاجات أخرى يسعى العامل لتحقيقها والتي لها علاقة بالطبيعة المعنوية.

أكدوا على وجود قادة طبيعيين في التنظيم غير الرسمي والذين يصلون أحياناً إلى القمة. الإتصالات بين أجزاء التنظيم ليست قاصرة على شبكة الاتصالات غير الرسمية، وقد تكون هذه أكثر فعالية في التأثير على العاملين¹.

إن الصراع مسألة مرضية يجب أن يحل بتنمية الشعور بالهدف المشترك داخل المنظمات الصناعية وبالتحقيق من أن الاشباع الإجتماعي للحوافز المادية يلعب دوراً كبيراً بالنسبة للعامل.

وعلى أي حال فإن لإتجاه العلاقات الإنسانية مفاهيم وإهتمامات خاصة تميزها عن الإتجاهات النظرية الأخرى في دراسة وتحليل التنظيمات، ومن أهم هذه المفاهيم جماعات العمل غير الرسمية، الحاجات النفسية والإجتماعية والمعايير الإجتماعية، القيادة، أهمية الإتصال وتالروح المعنوية وغيرها.

كل هذه المؤشرات كانت كحافز لرفع مستويات فعالية الأداء وتحقيق نتائج إيجابية أكثر مما كان سائداً في مرحلة الغدارة العلمية والإتجاهات الكلاسيكية، فهذه المؤشرات دلالة على نمط السلطة التنظيمية المتبعة، فسلطة اللامركزية بما تحمله من مشاركات عمالية وديموقراطية في التنظيم وإعطاء قدر للإمكانيات والقدرات التي يتميز بها العامل التي تسمح له بتشكيل علاقات وتفاعلات رسمية وغير رسمية كل هذه المؤشرات تدفع إلى فعالية الأداء وبالتالي تحقيق الكفاية الإنتاجية.

وبالرغم من الإسهامات الكثيرة التي جاءت بها هذه النظرية إلا أنها تعرضت إلى عدة إنتقادات، أشارت بموجبها إلى جوانب الضعف في إتجاهات العلاقات الإنسانية أهمها:

¹قفة رضا: المرجع السابق، ص31،30.

سيادة اتجاه التحريض ضد النزعة الفردية، حيث سلموا بأن العامل لا يمكن أن يكون سعيدا في عزلة إلا إذا انتمى إلى جماعته.

نظروا إلى العامل باعتباره لا يستجيب كفرد رشيد عاقل وإنما كفرد تسيطر عليه عناصر الأحاسيس والمشاعر. أغفل اتجاه العلاقات الإنسانية عناصر الصراع بين العمال والإدارة ومشكلة القوة والتغيير. أغفلوا أثر البيئة الاجتماعية والاقتصادية على النسق الاجتماعي للمصنع¹.

ولقد بلغت الحملة ضد حركة العلاقات الإنسانية ذروتها على يد (مالكون مكنار) الذي هاجم المنهج الإنساني وعبر عن قلقه من الإهتمام الجارف بالجوانب الإنسانية على حساب الكفاية في أداء العامل وإتقانه كميًا وكيفًا.

V- شروط قياس الأداء الوظيفي

أصبح قياس الأداء من القضايا الأساسية التي يقوم عليها تقييم الأداء ويقصد بالقياس عملية تحديد القيم الرقمية للأشياء أو للأحداث وفقا لقواعد معينة والتي يجب أن تكون متوافقة مع خصائص الأشياء أو الأحداث وللقياس شروط يجب كما يلي²:

V-1 التوافق الاستراتيجي

ويقصد بهذا المعيار مدى تمكن نظام تقييم الأداء الوظيفي الذي يتوافق وينسجم مع استراتيجيات وأهداف المؤسسة فعلى سبيل المثال إذا كانت المؤسسة تركز في ثقافتها واستراتيجياتها على خدمة العملاء فإن نظام التقييم لمثل هذه المؤسسة يجب أن يظهر أو يبين كيفية ومستوى جودة قيام العاملين بخدمة العملاء.

V-2 الصدق

يقصد بهذا المعيار قدرة مقياس الأداء على تقييم كافة الأبعاد ذات العلاقة بالأداء الجيد للوظيفة ويشار إلى ذلك عادة بصدق المحتوى وحتى يتمتع مقياس الأداء بالصدق فإنه يجب أن يعكس الأداء الوظيفي الحقيقي والمقصود والذي يتضمن كافة الأبعاد التي تمكن من النجاح في أداء الوظيفة .

¹فجة رضا: المرجع السابق، ص 32،33.
²- إبراهيم محمد المحا ، المرجع السابق، ص89.

3-V الثبات

يقصد بخاصية الثبات مدى استقرار نتائج قياس الأداء التي يتم الحصول عليها في أوقات مختلفة أو من أشخاص مختلفين أو بأدوات قياس مختلفة أي أن النتائج تكون متقاربة من لأخر ومن مقياس لأخر ويعتبر الثبات مؤشرا على دقة التقييم وللتبات عدة معاني تختلف باختلاف الغرض من القياس كذلك الغرض من التقييم وله عدة طرق للتأكد من توفر خاصية الثبات.

4-V التمييز

يقصد بها قدرة المقياس على التمييز بين مستويات الأداء للعاملين أي أن مقياس الأداء لا بد أن تميز بين حجم ومقدار الجهود التي يبذلها العاملين لأنه يترتب عليها مستويات أداء توزيعها من حيث الترتيب ان يفترض أنه كلما زاد الجهد المبذول كلما زاد مستوى الأداء وتبرز أهمية هذه الخاصية في أنها توفر المعلومات التي تمكن متخذي القرار من إصدار القرارات الصائبة بشأن المؤسسة وذات العلاقة بالعاملين بشكل عام وقرارات خاصة بالتحفيز أو التدريب

شروط قياس الأداء أساسية ويجب الاهتمام بها نظرا لما تحويه من أهمية في المؤسسة وتمكن من قيام نظام تقييم جيدا للأداء

VI - محددات الأداء

أن الأداء للعاملين يعتبر الأثر الصافي لجهود وإدراك الدور والمهام ويعني أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه إنتاج لعلاقة متداخلة بين مجموعة من المحددات وهي كالتالي¹ :

VI-1 الجهد

هو عبارة عن الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته والجهد يختلف من مهمة أو عمل

¹ - موسى خليل : الإدارة المعاصرة دار النشر ، بيروت ، لبنان، 2005، ص85.

إلى آخر حيث يكون بنسب متباينة اما ضعيفة أو متوسطة أو كبيرة فائقة ان الجهد عادة متعلق بالحالة النفسية للعامل وبطبيعة الحوافز التي تمنح له مقال أداء عمل معين .

VI - 2- القدرات

وتعني الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء عمل معين والقدرة تكون مقرونة بالكفاءة والمهارة وتختلف من فرد الى آخر وتتغير من فترة زمنية الى أخرى ان التدريب والتكوين يلعبان دورا فعالا في تحسينها والرفع منها .

VI - 3- إدراك

الدور والمهام يعني ذلك الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله فان فهم الدور والمهام من طرف الفرد العامل يؤدي الى الإتقان والنجاح وتحقيق الغاية والهدف المطلوب وبذلك يؤدي الى أداء فعال في العمل ، لتحقيق مستوى مرضي في الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في مكونات ومحددات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهود فائقة ويكون لديهم قدرات متفوقة لكن لا يفهمون ادوارهم فان أداءهم لن يكون مقبولا من جهة نظرا الآخريين فبالرغم من بذل الجهود الكبيرة في العمل فان هذا العمل لن يكون موجهها في الطريق الصحيح لذا فان العلاقة بين محددات الأداء هي علاقة تكامل وترابط وتأثير وتأثر ولكي يكون هذا العمل متكامل لا بد من توفر هذه المكونات

VII - العوامل البيئية المؤثرة المؤثرة على الأداء:

هناك بعض العوامل البيئية التي تؤثر على الأداء والتي تقع خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن ان تؤثر في مستوى أدائه وتلك العوامل على النحو التالي:

- العوامل المادية والمتمثلة بالظروف البيئية التي تتعلق بالرواتب والأجور والامتيازات المالية والمعنوية (الترقية والحوافز)

- بيئة العمل والمقصود بها الظروف البيئية التي يعمل بها الموظف كالضوضاء والأتربة ودرجة الحرارة والبرودة.
- التعليم والمقصود به التحصيل الدراسي أو درجة تعلم الموظف.
- الإشراف والرقابة ويقصد بها الجهات الرقابية والإشرافية على ذلك الموظف ومدى قدرتهم على تطوير الموظف من خلال إيجاد مناسبة لنقاط ضعفه وعدم التصيد لأخطاء الموظف.
- سياسة المؤسسة (المنظمة) وهي التي تتعلق بالهيكل التنظيمي والسياسة العامة والخطط.
- التدريب والتطوير وذلك من خلال تعزيزها للمعارف والمهارات التي يمتلكها الموظف.

VIII - مؤشرات الأداء

أن مؤشر الأداء هو متغير كمي أو نوعي يتيح التحقيق من كل المتغيرات التي تنجم عن تدخل إنمائي بالنسبة إلى ما كان مخططا أما مؤشرات الأداء الوظيفي فهي على النحو التالي :

- 1- **مؤشر المدخل** وهو مقياس للموارد المستخدمة مثل عدد الموظفين المطلوبين.
- 2- **مؤشر الكمية** وهي كمية الخدمة المقدمة مثال كم عدد الأفراد التي تم تقديم خدمة لهم
- 3- **مؤشر الجودة**: وهي نوعية الخدمة المقدمة بناء على المستخدم أو المعنيين ومثال ذلك مدى رضا العملاء .
- 4- **مؤشر الكفاءة** : وهي تكلفة وحدة تكلفة المخرج والوقت المستغرق : ومثال ذلك نسبة الإنجاز خلال فترة زمنية معينة
- 5- **مؤشر الفاعلية** : وهي مدى تحقيق الخدمة للهدف المرجو منها ومثال ذلك زيادة نسبة التوظيف .

خلاصة الفصل

تبين من خلال هذا الفصل أن الأداء الوظيفي من العناصر التي لها أهمية في أي منظمة باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها لذا كان لزاما متابعة وتقييم هذا الأداء بصفة مستمرة ومنظمة حتى تتمكن الإدارة المسؤولة من الحكم الموضوعي على مدى كفاءة الفرد في عمله.

إن تحديد جوانب القوة والضعف في الأداء العاملين يوضح للمنظمة إمكاناتها في استثمار الطاقات البشرية الفعلية.

فالأداء الوظيفي يتأثر بطريقة عمل الأفراد وكيفية التعامل معهم خاصة من خلال ما تطرقنا إليه في فصلنا الثاني وهي العملية الرقابية من خلال البصمة الالكترونية.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

I - مجال الدراسة

II - طريقة إجراء الدراسة الميدانية

III - أداة الدراسة

IV - عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها

I - مجال الدراسة:

تتمثل حدود هذه الدراسة في مايلي:

• الحدود المكانية:

تم تطبيق هذه الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة محمد بوضياف المسيلة- ولأجل ذلك يتوجب أولاً تقديم لمحة مختصرة حول هذه الكلية .

حيث تعتبر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية إحدى كليات ومعاهد جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، نشأت بموجب المرسوم رقم 12 . 361 المؤرخ في 08 أكتوبر 2012 إثر تقسيم كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، وبعد صدور القرار رقم 1166 المؤرخ في 2015/11/16 المتمم والمعدل للقرار رقم 462 المؤرخ في 2012/12/13 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي : - قسم علم النفس - قسم علم الاجتماع - قسم التاريخ - قسم الفلسفة - قسم علوم الإعلام والاتصال - قسم العلوم الإسلامية.

ومنذ ذلك التاريخ شقت الكلية طريقاً حافلاً بالنشاطات العلمية والبيداغوجية والثقافية وهذا بفعل التكاتف والتواصل والتعاون المستمر بين هيئة التدريس والطاقم الإداري لخدمة العلم والمعرفة.

تستقطب كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سنوياً أعداداً هائلة من الطلبة نظراً لأهمية العلوم الإنسانية والاجتماعية ومكانتها في المجتمع لا يمكن الاستغناء عنها باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من العلوم الأخرى التي تحتاجها المؤسسات التعليمية والثقافية والاقتصادية سواء كانت قطاعاً خاصاً أو عاماً.

الهيكل التنظيمي للكلية

طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم: 03-279 المؤرخ في: 23 غشت 2003، المحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، والمعدل والمتمم. وطبقاً للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 24 غشت 2004، المحدد للتنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة فإن الكلية “ هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة “.



• **الحدود الزمانية :**

تم تطبيق هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2019-2020.

• **المجال البشري:**

اقتصرت المجال البشري لهذه الدراسة على موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة محمد بوضياف المسيلة-، قد بلغ عددهم إجمالاً 64 موظف، في البداية تم تطبيق الاستمارة على عينة استطلاعية بهدف التحقق من ثبات وصدق أداة الدراسة وقد بلغ عددهم 10 موظف، وبعد ذلك تم تطبيق الاستمارة على 26 موظف من أجل التحقق من صحة فرضيات الدراسة.

II- طريقة إجراء الدراسة الميدانية

سيتم التطرق إلى طريقة إجراء الدراسة الميدانية وكل الظروف التي واجهت الباحث في إتمام دراسته، والإجراءات التي مر بها الجانب التطبيقي، مع توضيح نوع العينة المدروسة وطريقة تحديدها، والتطرق إلى الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

II-1 الإطار المنهجي للدراسة

إن مناهج البحث في العلوم الإدارية متعددة ولا يمكن أن نقول أن إحداها أفضل من الآخر، بل إن طبيعة الموضوع هي التي تفرض المنهج المستعمل والأدوات التي تساعده في ذلك.

II-1-1- المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

II-1-1-1- المنهج

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها لدراسة علاقة تطبيق نظام البصمة الالكترونية بأداء الموظفين –دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف – المسيلة- فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف ظواهر أو وقائع أو أشياء معينة من خلال جمع الحقائق والمعلومات والملاحظات الخاصة بما بحيث يرسم ذلك كله صورة واقعية لها، والمنهج خطة يسير عليها

الباحث بدءاً من التفكير في موضوع البحث حتى ينتهي من إنجازه ، ويعرف أنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة"، كما لا يكتفي المنهج الوصفي عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل يتعداها إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح.

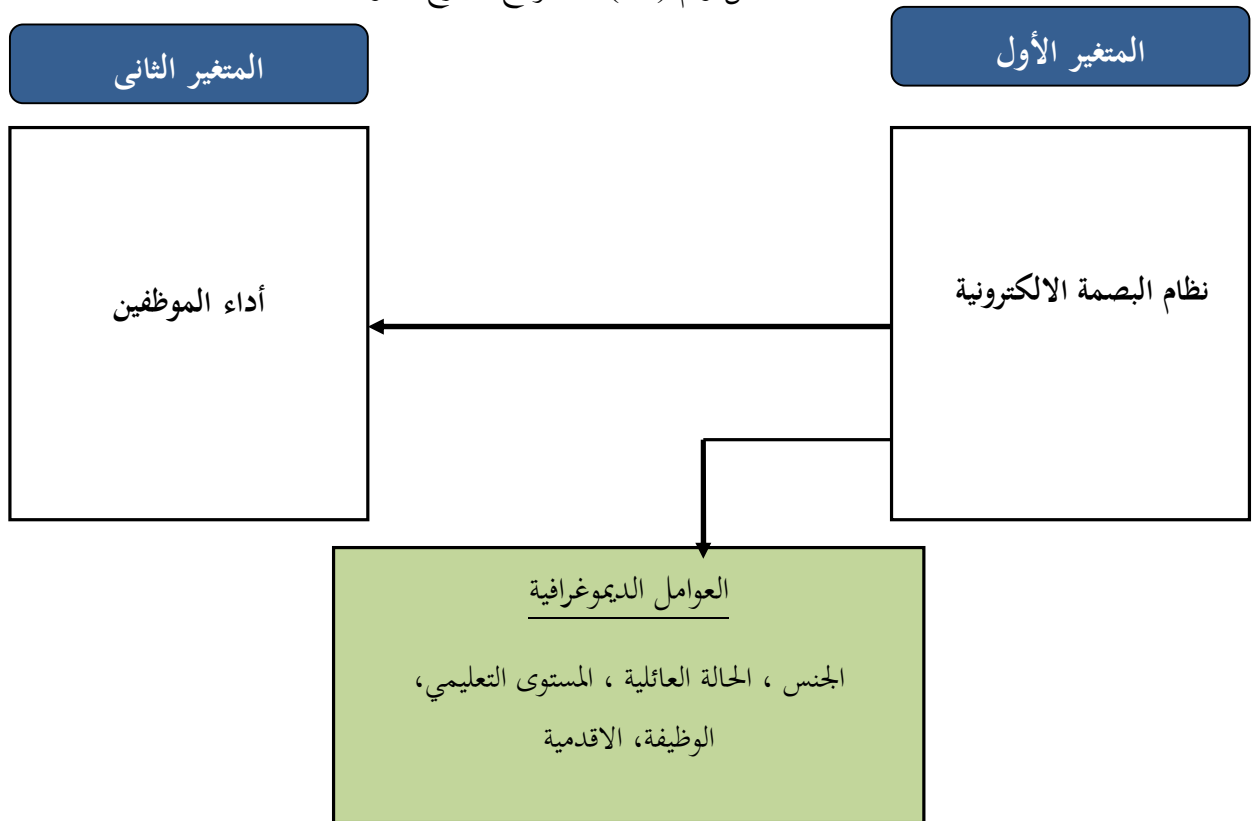
II-1-1-2- الاستبانة

قد اخترنا في دراستنا هذه أن نستعمل الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وذلك نظراً لطبيعة البحث بالإضافة إلى خصائص مجتمع البحث من جهة أخرى، والاستبانة هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المعدة مسبقاً، والتي توجه إلى أفراد العينة لإبداء رأيهم فيها، وقد تكون هذه الأسئلة مغلقة أو مفتوحة أو مزيجاً بينهما، حيث تعتبر من أكثر أدوات البحث العلمي استخداماً في ميدان العلوم الاجتماعية وذلك لفعاليتها في تحصيل البيانات وتعدد مجالات استخدامها، بشرط أن تكون معدة بطريقة علمية وتتوافق مع أهداف البحث وخصائص مجتمع الدراسة.

II-1-2- النموذج المقترح للدراسة

من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة و اختبار فرضياتها، و استناداً إلى أدبيات البحث والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، تم وضع و تطوير نموذج فرضي للدراسة و هذا ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (02): النموذج المقترح للدراسة



المصدر: من إعداد الطالب

3-1-II- مجتمِع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمِع الدراسة من كافة. موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، حيث تم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات والتي يتم تحليلها من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss ، وقد وزعت 40 استمارة استبيان ، واسترجعت 26 استمارة استبيان أي ما نسبته 65 %.

II-2- الأساليب المستعملة في المعالجة الإحصائية للبيانات في الدراسة

ولمعالجة قائمة الاستبيان فقد تم الاعتماد على مجموعة من التقنيات والأساليب من بينها برنامج الحزمة

الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Spss" Statistical package for Social Science، وقد تم استخدام

مقياس ليكارت الخماسي لقياس استجابات الباحثين لعبارات الاستبيان حسب الجدول الموالي :

الجدول رقم (01) درجات مقياس ليكارت.

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة المقياس	01	02	03	04	05

المصدر: محمد الفتاح الصيرفي، الدليل التطبيقي للباحثين، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006،

ص115.

• حساب المدى: بحسب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارت الخماسي ($4=1-5$) تم

تقسيمه على عدد الخلايا ($0.8=5/4$) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد

الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى للخلية، وعليه يصبح التوزيع كما في الجدول التالي :

الجدول رقم (02) جدول التوزيع لسلم ليكارت.

الفئات	الدرجة	دالتها
(1.79 - 1)	غير موافق تماما	ضعيفة جدا
(2.59-1.80)	غير موافق	ضعيفة
(3.39 -2.60)	محايد	متوسطة
(4.19 -3.40)	موافق	كبيرة
(5-4.20)	موافق تماما	كبيرة جدا

المصدر: محمد الفتاح الصيرفي، الدليل التطبيقي للباحثين، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،

2006، ص123 .

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): تم استخدامه للتحقق من ثبات أداة الدراسة التي بموجبها تم جمع البيانات.
- معامل الارتباط لبيرسون: لقياس الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية: من اجل عرض خصائص العينة، فضلا عن بيان مواقف وأحكام أفرادها حول عبارات الاستبيان.
- المتوسط الحسابي (Mean): لمعرفة تقييمات اتجاهات إجابات أفراد العينة كمؤشر لتحديد الأهمية النسبية للعبارات الواردة في استبيان الدراسة.
- الإنحراف المعياري (Standard Deviation) : لبيان مدى تركيز أو تشتت إجابات مفردات العينة عن المتوسط الحسابي.
- اختبار (Independent Samples T-test) : لاختبار الفروق بين متغيرات الدراسة واختبار فرضيات الدراسة ويستخدم للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA : وذلك لتحديد الفروق بين استجابات أفراد الدراسة تبعا للمتغيرات الديموغرافية، وكذا لاختبار الفرضيات التي تتعلق بأكثر من عينتين.

III- أداة الدراسة

بناء على طبيعة البيانات المراد جمعها وعلى المنهج الذي اخترناه لهذه الدراسة، وجدنا أن الأداة المناسبة لتحقيق أهداف البحث هي الاستبيان، وذلك نظرا إلى صعوبة الحصول عليها باستخدام الأدوات الأخرى كالمقابلات الشخصية، الملاحظة... الخ. وقد مر تطوير الإستبانة بمراحل عدة وذلك حتى نتأكد من قدرتها

وصلاحيته على تحقيق الهدف المنشود منها، وفي ما يلي نقدم إيضاحاً لما قمنا به في هذا البحث من خلال مجموعة من المطالب.

III-1 بناء أداة الدراسة

انطلاقاً من الدراسة النظرية التي قمنا بها من خلال الإطلاع على ما كتب حول الموضوع في الكتب والمجلات والدراسات السابقة ذات العلاقة، وبغية الإجابة على إشكالية وتساؤلات الدراسة قمنا بتصميم إستبانة، وكان الهدف الأساسي منها هو أن تكون شاملة لمختلف أركان البحث النظري لتعطي صورة واقعية عن الممارسات المرتبطة بموضوع الدراسة، وقد جاءت الإستبانة الأولية كالاتي:

الجزء الأول: ويتضمن البيانات الشخصية (الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الوظيفة و الأقدمية) .

الجزء الثاني: يعبر عن متغيرات الدراسة التابع والمستقل من خلال المحاور والعبارات التي تقيسها، فالمحور الأول "أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية" يمثل المتغير المستقل ويتكون هذا المحور من 19 عبارة، بينما المحور الثاني "الأداء الوظيفي" والذي يعبر عن المتغير التابع يتكون من 16 عبارة . والجدول رقم (03) يوضح توزيع فقرات الاستبانة على محاور الدراسة.

جدول رقم (03) يوضح توزيع عبارات أداة الدراسة على المحاور

عدد العبارات	البعد	المحاور
19	أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية	المحور الأول
16	الأداء الوظيفي	المحور الثاني
35	مجموع الفقرات	

III -2- صدق وثبات أداة الدراسة

III -2-1 صدق أداة الدراسة

يقصد به شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح عباراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال الصدق الظاهري والبنائي وتم حسابه كما يلي:

III -2-1-1 الصدق الظاهري للاستبيان

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة، فقد تم التواصل مع الأستاذ المشرف بشأن المسودة الأولية للاستبيان والأخذ بالمقترحات التي قدمها، ومن ثم تم عرض المسودة الثانية المعدلة على أساتذة محكمين (كما هو موضح في الملحق رقم 02) للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات ، وتم الأخذ بملاحظتهم وإعادة صياغة بعض العبارات، وإجراء التعديلات المطلوبة بشكل دقيق، يحقق التوازن بين مضامين الاستبيان في عباراته وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية(كما هو موضح في الملحق رقم 01).

III -2-1-2 الاتساق الداخلي

ويقصد بالاتساق الداخلي قوة الارتباط بين الدرجات كل عبارة من عبارات الاستبيان، والدرجة الكلية للمحور الرئيسي الذي تنتمي إليه، أي يقيس مدى صدق عبارات المقياس لقياس الأهداف، وتم حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان على عينة الدراسة البالغ حجمها 26، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي:

III -2-1-2-1 الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول " أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية "

جدول رقم (04): معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول " أهمية تطبيق نظام البصمة

الإلكترونية"

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تطبيق الكلية لنظام البصمة الإلكترونية لأغراض الحضور والدوام والأداء	0.461*	0.01
02	تطبيق الكلية لنظام البصمة الإلكترونية له دور واضح في ضمان مصداقية العمل	0.541**	0.004
03	تطبيق الكلية لنظام البصمة الإلكترونية له أثر واضح على الالتزام بالدوام الرسمي.	0.447*	0.022
04	تطبيق الكلية لنظام البصمة الإلكترونية يقلل من الوقت المهدور خلال الدوام الرسمي.	0.616**	0.001
05	تطبيق الكلية لنظام البصمة الإلكترونية زاد من الأداء الوظيفي للمسؤولين	0.542**	0.004
06	يساهم نظام البصمة الإلكترونية في تجنب حالات البطء والتعاس في العمل	0.495*	0.010
07	يوفر استخدام نظام البصمة الإلكترونية حالة من الشفافية في العمل وزيادة المسؤولية الإدارية .	0.654**	0.000
08	يوفر استخدام نظام البصمة الإلكتروني كفاءة في العمل.	0.610**	0.001
09	يقلل نظام البصمة الإلكترونية من حالات التهرب اليومي للموظفين	0.527**	0.006
10	استخدام نظام البصمة الإلكترونية زاد من عملية جودة الأداء	0.51**	0.018
11	استخدام نظام البصمة الإلكترونية ساوى بين الموظفين في الدوام الرسمي	0.649**	0.000

0.000	0.642**	يعطي استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الثقة بين العاملين في الكلية	12
0.006	0.526**	النظام التقليدي للدوام أفضل من تطبيق نظام البصمة الالكترونية من ناحية الشفافية والمسؤولية	13
.0000	0.505**	تعتمد الكلية عل تطبيق نظام بصمة الكترونية دقيق ذو كفاءة عالية	14
.0000	0.559**	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في كفاءة وفعالية العمل الإداري وتطويره	15
00.01	0.48*	اعتقد أن نظام البصمة الالكترونية غير فعال ويمكن اختراقه وتزويره بسهولة	16
.0000	** 0.7130	أرى أن نظام البصمة الالكترونية غير حيوي وغير فعال فيما يتعلق بالانضباط اليومي	17
.0000	0.658**	يسود جو من عدم الرضا والقبول لتطبيق نظام البصمة الالكترونية في الكلية	18
0.01	0.460*	كموظف لا أشعر أنني أعامل باحترام في مكان عملي من خلال تطبيق نظام البصمة الالكترونية	19

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن المحور الأول " أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية " مرتبط ارتباطا طرديا مع جميع الفقرات التي تقيسه وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.461 - 0.713) وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) وتدل على ارتباط الفقرات التي تقيس المحور الأول بمجالها، مما يعني أنها متسقة داخليا مع المجال الذي تقيسه وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

III -2-1-2- الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني " الأداء الوظيفي "

جدول رقم (05): معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني " الأداء الوظيفي "

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	توظف الجامعة أفراداً مؤهلين علمياً وعملياً في التعامل مع نظام البصمة الإلكترونية	0.645**	0.001
02	توفر الجامعة برامج تدريبية في مجال التعامل مع نظام البصمة الإلكترونية	0.495*	0.010
03	استخدام نظام البصمة الإلكترونية في الكلية زاد من كفاءتي في العمل	0.673**	0.000
04	توفر الكلية دليلاً لاستخدام نظام البصمة الإلكترونية	0.460*	0.018
05	يتم تحديث جهاز البصمة الإلكترونية بما يتلاءم وطبيعة العمل اليومي	0.731**	0.0000
06	أدى استخدام نظام البصمة الإلكترونية إلى نشر النظام في الكلية	0.615**	0.001
07	أدى استخدام نظام البصمة الإلكترونية إلى تطوير العمل نحو الأفضل	0.748**	0.000
08	أحدث استخدام نظام البصمة الإلكترونية تطوراً متميزاً في زيادة الوقت	0.678**	0.000
09	ساهم استخدام نظام البصمة الإلكترونية في الكلية على رفع قدراتها لمواجهة مختلف المواقف ومعالجتها	0.571**	0.002
10	ساهم استخدام نظام البصمة الإلكترونية في الحد من الفوضى والالتزام بالقانون	0.494*	0.010
11	وفر استخدام نظام البصمة الإلكترونية معلومات مهمة عن الموظفين تستخدم في الحد من المغادرات غير مشروعة	0.544**	0.004
12	وفر استخدام نظام البصمة الإلكترونية على اختيار اعتماد عناصر بشرية مؤهلة	0.787**	0.000
13	وفر استخدام نظام البصمة الإلكترونية الالتزام بالتشريعات الداخلية للكلية دون إخراج	0.433*	0.027

14	عمل استخدام نظام البصمة الالكترونية على جودة نوعية البرامج وتطوير المهارات داخل الكلية	.683**	.000
15	أصبح الموظف يمتلك الثقة بقدراته ومؤهلاته من خلال الالتزام بالقوانين	.634**	.001
16	ساهم استخدام نظام البصمة الالكترونية في إحقاق الحق والعدل والمساواة بين الموظفين بالكلية	.623**	.001

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن المحور الثاني : " الأداء الوظيفي " مرتبط ارتباطا طرديا مع جميع الفقرات التي تقيسه وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.433-0.787) وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) وتدل على ارتباط العبارات التي تقيس المحور الثاني بمجالها، مما يعني أنها متسقة داخليا مع المجال الذي تقيسه وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

III -2- 1-3- صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبيان، ويوضح الجدول التالي رقم (06) مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبيان، وعلاقتها القوية بالهدف العام للدراسة، وبذلك يكون الباحث قد تحققت من أن المقياس يتسم بدرجة عالية من الصدق.

الجدول رقم (06) : صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة.

البعد	معاملات الارتباط بالمعدل الكلي	مستوى الدلالة
أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية	0.302	0.000
الأداء الوظيفي	0.809	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

III-2-2 ثبات الاستبيان

يقصد به أن تكون نتائج هذا الاستبيان نفسها لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وتم إجراء خطوات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، فعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة لألفا كرونباخ إلا أنه من الناحية التطبيقية يعد ألفا كرونباخ أكبر أو يساوي (0.6) معنوياً في البحوث العلمية، والجدول الموالي يبين معاملات الثبات لمحاور الاستبيان.

الجدول (07): معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المحور	البعد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
المحور الأول	أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية	19	0.738
المحور الثاني	الأداء الوظيفي	16	0.864
الاستبيان ككل			0.835

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الأول " أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية " (0.738)، وبالنسبة للمحور الثاني " الأداء الوظيفي " (0.864) ، وبالنسبة للاستبيان ككل بلغ (0.835)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا الاستبيان يتمتع بالثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات هذا الاستبيان يتعدى (0.50).

III-2-3 اختبار التوزيع الطبيعي:

يستخدم الإحصائيون نوعين من الاختبارات الإحصائية لاختبار الفرضيات، النوع الأول الاختبارات المعلمية (Parametric Tests) والنوع الثاني الاختبارات اللامعلمية (Non Parametric Tests) ، ويشترط لاستخدام الاختبارات المعلمية شرط التوزيع الطبيعي للبيانات المراد إجراء الاختبارات الإحصائية عليها، بينما تستخدم الاختبارات اللامعلمية كبديل الاختبارات المعلمية في حال عدم تحقق شرط التوزيع الطبيعي للبيانات، وبما أن حجم العينة 26 تم استخدام اختبار Shapiro-Wilk الذي يعرف بمواءمته للعينات

الصغيرة (أقل من 50) لاختبار إذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة مستوى الدلالة = 0.496 حسب اختبار Shapiro-Wilk وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني أن توزيع البيانات لهذه المحاور يتبع التوزيع الطبيعي لذلك استخدم الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

IV - عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها

وسنعمد في دراستنا على نتائج المعالجة الإحصائية التي توصلنا إلى تحديدها بعد تفرغ وتحليل بيانات الإستبانة باستخدام برنامج الإعلام الآلي (SPSS).

1-IV- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

IV-1-1- البيانات الشخصية لأفراد العينة

IV-1-1-1- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

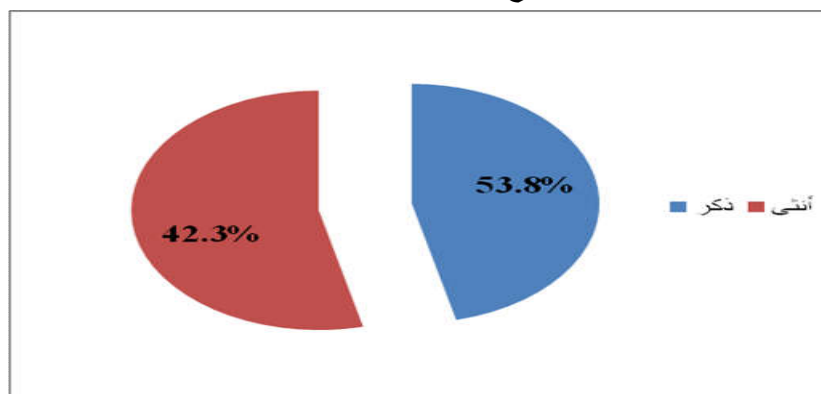
يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصا للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	البيان
46.2%	12	ذكر
53.8%	14	أنثى
100%	26	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل (03): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

نلاحظ من خلال الجدول (08) والشكل (02) أن عينة الدراسة تتشكل في أغلبها من الإناث حيث بلغ

عددهم 14 فرد أي بنسبة بلغت 53.8%، في حين بلغ عدد الذكور 12 فرد أي بنسبة 46.2%.

IV-1-1-2- توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

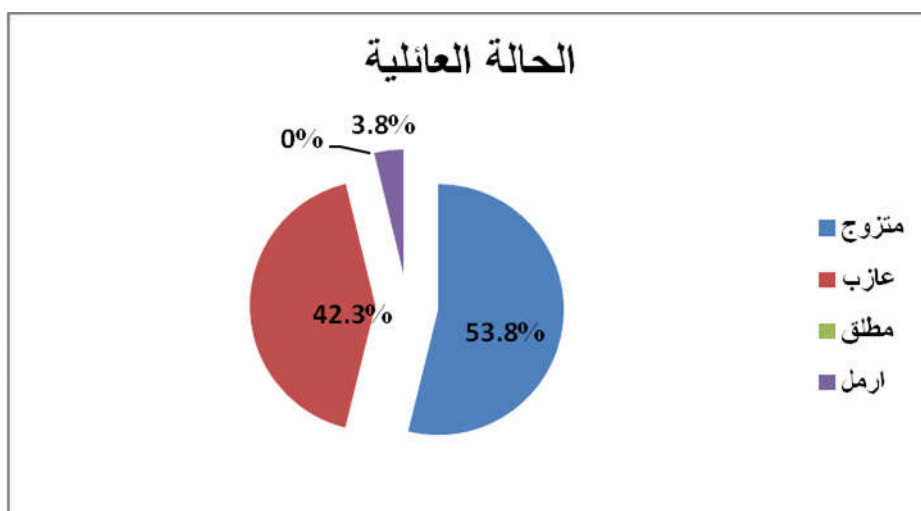
يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصاً للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

الجدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	البيان
53.8%	14	متزوج
42.3%	11	عازب
0	0	مطلق
3.8%	1	ارمل
100%	26	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل (04): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

IV-1-1-3- توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

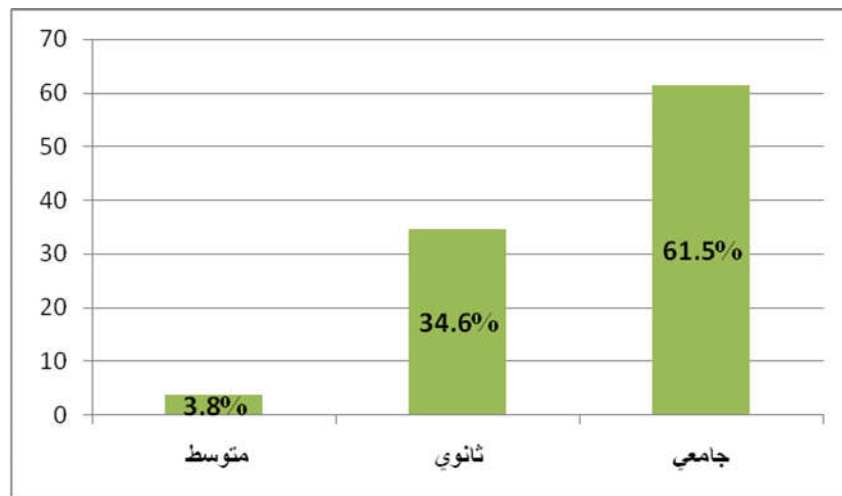
يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصاً للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

الجدول رقم (10): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	البيان
3.8 %	1	متوسط
34.6 %	09	ثانوي
61.5 %	16	جامعي
100 %	26	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل (05) : توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 26 فرداً، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين كان مستواهم متوسط بلغ (1) فرد بنسبة بلغت 3.8 %، أما عدد الأفراد الذين كان مستواهم ثانوي فقد بلغ 09 أفراد بنسبة قدرت بـ 34.6 %، أما عدد الأفراد الذين كان مستواهم جامعي فقد بلغ 16 فرداً بنسبة قدرت بـ 61.5 % .

IV-1-1-4- توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

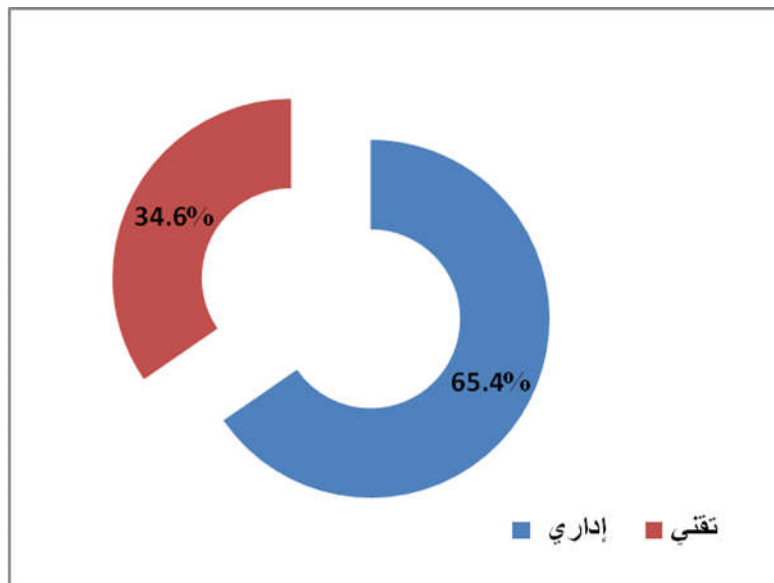
يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصاً للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة.

الجدول رقم (11): توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	البيان
65.4%	17	إداري
34.6%	9	تقني
100%	26	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل (06): توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 26 فرداً، نلاحظ أن عدد الموظفين الإداريين بلغ (17) موظفاً بنسبة بلغت 65.4%، أما عدد الموظفين التقنيين فقد بلغ 9 موظفين بنسبة قدرت بـ 34.6%.

IV-1-1-5- توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية

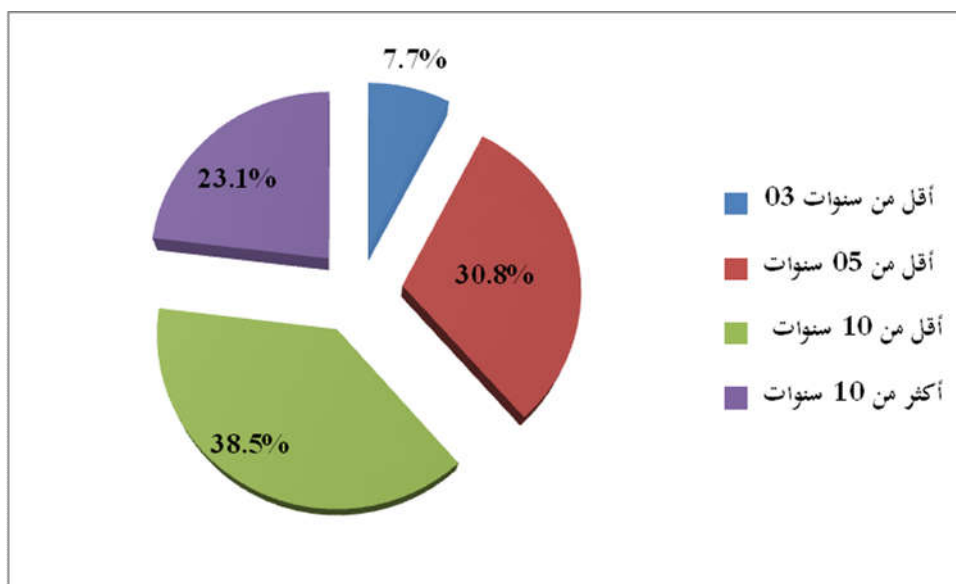
يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصاً للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة الأقدمية .

الجدول رقم (12): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	البيان
7.7%	2	أقل من 03 سنوات
30.8%	8	من 03- أقل من 5 سنوات
38.5%	10	من 5 - أقل من 10 سنوات
23.1%	6	أكثر من 10 سنوات
100%	26	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل (07): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 26 فرداً، نلاحظ أن هناك 2 أفراد قلت أقدميتهم عن 3 سنوات بنسبة بلغت 7.7%، أما الذين قلت أقدميتهم عن 5 سنوات فقد بلغ عددهم 8 أفراد بنسبة قدرت بـ 30.8%، في حين أن الذين قلت أقدميتهم عن 10 سنوات فقد بلغ عددهم

10 أفراد بنسبة قدرت بـ 38.5% في حين أن الذين فاقت أقدمتهم عن 10 سنوات فقد بلغ عددهم 6 أفراد بنسبة قدرت بـ 23.1%.

الفصل الخامس

اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

I- اختبار الفرضية الأولى

II- اختبار الفرضية الثانية

III - اختبار الفرضية الثالثة

IV - اختبار الفرضية الرابعة

V- اختبار الفرضية الخامسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض ومناقشة النتائج التي أسفرت عنها الدراسة ، حول (علاقة تطبيق نظام البصمة الالكترونية على أداء الموظفين دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-) ، من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة ، وقد تم عرض ومناقشة النتائج على النحو التالي:

I- اختبار الفرضية الأولى:

الغرض من هذا الاختبار هو معرفة ما الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، وكان مجموع العبارات المكونة لهذا المحور 19 عبارة، تم إفراغها وفق مقياس ليكرت الخماسي المعتمد إحصائياً، والذي يأخذ الدرجات: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (درجتين)، غير موافق بشدة (درجة واحدة). حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة على محور مستوى. والنتائج موضحة في الجدول رقم (13) .

الجدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمحور أهمية تطبيق نظام

البصمة الالكترونية

فقرات محور أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ب	اتجاه الإجابة
01 تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية لأغراض الحضور والدوام	4.23	1.032	1	كبيرة جدا
02 تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية له دور واضح في ضمان مصداقية العمل	3.88	0.909	4	كبيرة
03 تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية له أثر واضح على الالتزام	4.00	0.565	2	كبيرة
04 تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية يقلل من الوقت المهدور خلال	4.00	0.748	3	كبيرة
05 تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية زاد من الأداء الوظيفي للمستولين	2.96	1.076	12	متوسطة

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

متوسطة	15	0.993	2.88	يساهم نظام البصمة الالكترونية في تجنب حالات البطء والتعاس في العمل	06
متوسطة	8	1.049	3.31	يوفر استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الشفافية في العمل وزيادة المسؤولية الإدارية .	07
متوسطة	18	1.020	2.80	يوفر استخدام نظام البصمة الالكتروني كفاءة في العمل.	08
كبيرة	5	.928	3.69	يقلل نظام البصمة الالكترونية من حالات التهرب اليومي للموظفين	09
متوسطة	16	1.084	2.85	استخدام نظام البصمة الالكترونية زاد من عملية جودة الأداء	10
متوسطة	7	0.941	3.38	استخدام نظام البصمة الالكترونية ساوى بين الموظفين في الدوام الرسمي	11
كبيرة	6	0.808	3.58	يعطي استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الثقة بين العاملين في الكلية	12
متوسطة	17	1.22	2.85	النظام التقليدي للدوام أفضل من تطبيق نظام البصمة الالكترونية من ناحية الشفافية والمسؤولية	13
متوسطة	11	1.18	3.038	تعتمد الكلية عل تطبيق نظام بصمة الكترونية دقيق ذو كفاءة عالية	14
متوسطة	10	0.919	3.27	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في كفاءة وفعالية العمل الإداري وتطويره	15
متوسطة	13	1.112	2.96	اعتقد أن نظام البصمة الالكترونية غير فعال ويمكن اختراقه وتزويره بسهولة	16
متوسطة	19	1.142	2.77	أرى أن نظام البصمة الالكترونية غير حيوي وغير فعال فيما يتعلق بالانضباط اليومي	17
متوسطة	9	1.010	3.31	يسود جو من عدم الرضا والقبول لتطبيق نظام البصمة الالكترونية في الكلية	18
متوسطة	14	1.26	2.92	كموظف لا أشعر أنني أعامل باحترام في مكان عملي من خلال تطبيق نظام البصمة الالكترونية	19

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

متوسطة	0.4244	3.30	المستوى العام
--------	--------	------	---------------

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (13) إجابات عينة الدراسة عن الفقرات المتعلقة بمحور أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية ، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (2.77- 4.23) بمتوسط كلي مقداره (3.30) و بانحراف معياري مقداره (0.4244) على مقياس ليكارت الخماسي و هو يقع ضمن الاتجاه المتوسط لإجابات أفراد عينة الدراسة.

اذ جاءت في المرتبة الأولى عبارة " تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية لأغراض الحضور والدوام والأداء " بمتوسط حسابي بلغ (4.23) ، وانحراف معياري بلغ (1.032)، فيما حصلت العبارة " أرى أن نظام البصمة الالكترونية غير حيوي وغير فعال فيما يتعلق بالانضباط اليومي "على اقل درجة من الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.77) ، وانحراف معياري بلغ (1.142).

ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة.

II- اختبار الفرضية الثانية:

الغاية من هذا الاختبار هو قياس مستوى الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، وكان مجموع العبارات المكونة لهذا المحور 16 عبارة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات مفردات الدراسة على محور مستوى الأداء الوظيفي. والنتائج موضحة في الجدول رقم (14).

الفصل الرابع — اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الجدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لمحور الأداء الوظيفي

اتجاه الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات محور الأداء الوظيفي
متوسطة	9	0.9830	3.385	01 توظف الجامعة أفرادا مؤهلين علميا وعمليا في التعامل مع نظام البصمة الالكترونية
متوسطة	16	0.8340	2.84	02 توفر الجامعة برامج تدريبية في مجال التعامل مع نظام البصمة الالكترونية
متوسطة	14	0.8940	3.00	03 استخدام نظام البصمة الالكترونية في الكلية زاد من كفاءتي في العمل
متوسطة	15	0.9150	2.96	04 توفر الكلية دليلا لاستخدام نظام البصمة الالكترونية
متوسطة	13	0.8160	3.11	05 يتم تحديث جهاز البصمة الالكترونية بما يتلاءم وطبيعة العمل اليومي
كبيرة	3	0.8450	3.65	06 أدى استخدام نظام البصمة الالكترونية إلى نشر النظام في الكلية
متوسطة	10	0.8520	3.38	07 أدى استخدام نظام البصمة الالكترونية إلى تطوير العمل نحو الأفضل
كبيرة	4	0.7520	3.61	08 احدث استخدام نظام البصمة الالكترونية تطورا متميزا في زيادة الوقت
كبيرة	7	0.8230	3.50	09 ساهم استخدام نظام البصمة الالكترونية في الكلية على رفع قدراتها لمواجهة مختلف المواقف ومعالجتها
كبيرة	1	0.7840	3.84	10 ساهم استخدام نظام البصمة الالكترونية في الحد من الفوضى والالتزام بالقانون
كبيرة	2	0.7490	3.80	11 وفر استخدام نظام البصمة الالكترونية معلومات مهمة عن الموظفين تستخدم في الحد من المغادرات غير مشروعة
متوسطة	11	0.9080	3.23	12 وفر استخدام نظام البصمة الالكترونية على اختيار اعتماد عناصر بشرية مؤهلة
كبيرة	5	0.8080	3.577	13 وفر استخدام نظام البصمة الالكترونية الالتزام بالتشريعات الداخلية للكلية دون إحراج

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

متوسطة	12	0.9800	3.19	عمل استخدام نظام البصمة الالكترونية على جودة نوعية البرامج وتطوير المهارات داخل الكلية	14
كبيرة	8	0.9020	3.42	أصبح الموظف يمتلك الثقة بقدراته ومؤهلاته من خلال الالتزام بالقوانين	15
كبيرة	6	.9890	3.539	ساهم استخدام نظام البصمة الالكترونية في إحقاق الحق والعدل والمساواة بين الموظفين بالكلية	16
متوسطة		0.4987	3.38	المستوى العام	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (14) إجابات عينة الدراسة عن الفقرات المتعلقة بمحور الأداء الوظيفي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين (2.84-3.84) بمتوسط كلي مقداره (3.38) و بانحراف معياري مقداره (0.4987) و هو يقع ضمن الاتجاه المتوسط لإجابات أفراد عينة الدراسة.

إذ جاءت في المرتبة الأولى عبارة " ساهم استخدام نظام البصمة الالكترونية في الحد من الفوضى والالتزام بالقانون " بمتوسط حسابي بلغ (3.84) ، وانحراف معياري بلغ (0.784)، فيما حصلت العبارة " توفر الجامعة برامج تدريبية في مجال التعامل مع نظام البصمة الالكترونية " على اقل درجة من الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.84) ، وانحراف معياري بلغ (0.834).

ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الأداء الوظيفي بفقراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة.

III - اختبار الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة على " وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة- تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس ، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الوظيفة و الأقدمية)

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) في حالات العينتين المستقلتين لاختبار الفروق التي تعزى لمتغيري الجنس والوظيفة ، بينما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

(ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات الأخرى التي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يلي اختبار الفرضية الثانية وفقاً للخصائص الديموغرافية كلاً على حدا.

III - 1 اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الجنس

باستخدام اختبار (Independent samples t-test) تم اختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الجنس ، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير الجنس، والجدول رقم (15) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (15) نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير الجنس:

SIG (2-Tailed)	T-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجنس
0.787553	0.272520	0.40881	3.3246	ذكر
		0.45154	3.2782	أنثى

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig للتحقق من وجود فروق جوهرية كانت أكبر من مستوى (0.05) ، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الجنس.

III - 2 اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الحالة العائلية

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الحالة العائلية ، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير الحالة العائلية ، والجدول رقم (16) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (16) نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تبعاً لمتغير الحالة العائلية

SIG	F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الحالة العائلية
0.594	0.533	0.39355	3.2782	متزوج
		0.47855	3.2871	عازب
		-	-	مطلق
		-	3.7368	ارمل

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig كانت أكبر من مستوى (0.05) ، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير الحالة العائلية.

III - 3- اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الوظيفة

باستخدام اختبار (Independent samples t-test) تم اختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الوظيفة ، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير الوظيفة ، والجدول رقم (17) أدناه يوضح نتيجة الاختبار

جدول رقم (17) نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية لمتغير الوظيفة:

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

SIG (2-Tailed)	T-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوظيفة
0.348	0.958	0.47040	3.2415	إداري
		0.31555	3.4094	تقني

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig للتحقق من وجود فروق جوهرية كانت أكبر من مستوى (0.05) ، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير الوظيفة.

III - 4 اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة المسيلة- تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

جدول رقم (18) نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

SIG	F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المستوى التعليمي
0,632	0,468	-	3.3158	متوسط
		0.43965	3.1871	ثانوي
		0.43054	3.3618	جامعي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig كانت أكبر من مستوى (0.05) ، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

III - 5 اختبار وجود فروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الأقدمية

جدول رقم(19) نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تبعاً لمتغير الأقدمية

SIG	F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأقدمية
0.904	0.188	1.15370	3.1842	أقل من سنوات 03 سنوات
		0.36788	3.2632	من 03- أقل من 5سنوات
		0.34001	3.3789	من 5 - أقل من 10 سنوات
		0.46294	3.2544	أكثر من 10 سنوات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig كانت أكبر من مستوى (0.05)، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود في الأهمية النسبية لنظام البصمة الالكترونية تعزى لمتغير الأقدمية .

IV - اختبار الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على " وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة- تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس ، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الوظيفة و الأقدمية)

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) في حالات العينتين المستقلتين لاختبار الفروق التي تعزى لمتغيري الجنس والوظيفة ، بينما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات الأخرى التي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يلي اختبار الفرضية الثانية وفقاً للخصائص الديموغرافية كلاً على حدا.

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

IV - 1 اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الجنس

باستخدام اختبار (Independent samples t-test) تم اختبار الفرضية العدمية (Ho) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الجنس، مقابل الفرضية البديلة (H1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، والجدول رقم (20) أدناه يوضح نتيجة الاختبار جدول رقم (20) نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس :

SIG (2-Tailed)	T-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجنس
0.535051	0.629372	0.441942	3.3125	ذكر
		0.552529	3.4375	أنثى

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig للتحقق من وجود فروق جوهرية كانت أكبر من مستوى 0.05 ، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

IV - 2- اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الحالة العائلية

جدول رقم (21) نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة العائلية

SIG	F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الحالة العائلية
0.629	0.473	0.51491	3.3259	متزوج
		0.50255	3.4773	عازب
		-	-	مطلق
		-	3.0625	ارمل

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig كانت أكبر من مستوى (0.05) ، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الحالة العائلية.

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

IV - 3 اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- جامعة المسيلة-تعزى لمتغير المستوى التعليمي

جدول رقم(22) نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في الأداء الوظيفي تبعا للمستوى التعليمي

SIG	F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المستوى التعليمي
0.758	0.280	.	3.5000	متوسط
		0.53043	3.4722	ثانوي
		0.50460	3.3203	جامعي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig كانت أكبر من مستوى (0.05) ، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

IV - 4 اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الوظيفة

باستخدام اختبار (Independent samples t-test) تم اختبار الفرضية العدمية (Ho) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة- تعزى لمتغير الوظيفة ، مقابل الفرضية البديلة (H1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الوظيفة، والجدول رقم (23) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (23) نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الوظيفة :

SIG (2-Tailed)	T-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوظيفة
0.737	0.340	0.50152	3.4044	إداري
		0.52010	3.3333	تقني

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig للتحقق من وجود فروق جوهرية كانت أكبر من مستوى 0.05 ، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الوظيفة.

IV - 5 اختبار وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة المسيلة- لمتغير الأقدمية

جدول رقم (24) نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية

SIG	F-test	الانحراف المعياري	الوسط	الأقدمية
0,424	0,971	0.88388	3.2500	أقل من 03 سنوات
		0.40771	3.4141	من 03- أقل من 5سنوات
		0.47985	3.2188	من 5- أقل من 10 سنوات
		0.54295	3.6458	أكثر من 10 سنوات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة Sig كانت أكبر من مستوى 0.05 ، مما يعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية .

V- اختبار الفرضية الخامسة علاقة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية بأداء الموظفين

للإجابة عن السؤال الثالث ؛ الذي يهدف الى الكشف عن العلاقة بين تطبيق نظام البصمة الإلكترونية و أداء الموظفين ، تم حساب معامل الارتباط لبيرسون (I) كما هو مبني في الجدول (25).

الجدول رقم (24) يوضح شدة العلاقة بين علاقة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية والأداء الوظيفي			
القرار	علاقة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية		
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,01).	0.754**	معامل الارتباط	الأداء الوظيفي
	0.000	مستوى الدلالة	
	26	حجم العينة	

الفصل الرابع ————— اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

من خلال الجدول رقم (25) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين علاقة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية و الأداء الوظيفي بلغ (0.754) وهي قيمة قوية جدا، وهذا يعني أن الارتباط بين تطبيق نظام البصمة الإلكترونية و الأداء الوظيفي هو ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تطبيق نظام البصمة الإلكترونية إرتفعت معه درجات الأداء الوظيفي والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$).



الخاتمة

الخاتمة

إننا نستطيع القول من كل ما سبق عرضه وشرحه أن البصمة الالكترونية تمثل إحدى الوظائف الرئيسية للإدارة التي يمكن من خلالها زيادة مستوى أداء الموظفين في الإدارة.

أن هذه العملية هي على العكس مما يتصور البعض من انها تتبع التنفيذ حيث تولي اهتمام عن الأخطاء والانحرافات فقط ، بل هي الركيزة والطريقة التنظيمية لأي إدارة أو مؤسسة ، والتي من خلالها تضبط وترفع مستوى أداء العمال والموظفين وتساهم بشكل فعلي في زيادة الفعالية .

ورغم هذا لا ننسى بعض السلبيات لهذه العملية اذا طبقة بطريقة غير صحيحة ، فتكبح الإبداعات الموظفين ، وقد يحس بأنه مراقب .

وهكذا كنتيجة عامة يمكن القول بأن البصمة الالكترونية في التنظيم الإداري ضرورية وان تمارس بطرق علمية معقولة ومرنة ومدروسة بشكل أفضل وبالتالي زيادة فاعليتها من خلال رفع أداء الموظفين وهذا ما بينه الجانب الميداني .



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أ- الكتب باللغة العربية :

- 01- إبراهيم محمد المحا : إدارة وتقييم الأداء الوظيفي، ط1، جرير للنشر والتوزيع عمان ، الأردن، 2013.
- 02- بوحوش عمار؛ ذنبيات، أحمد محمود.(1995). منهج البحث العلمي وطرق اعداد البحث، ط1 . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.
- 03- توفيق عبد المحسن، تقييم الأداء مدخل جديد لعلم جديد ، ط1 ، القاهرة مصر دار النهضة العربية 1990.
- 04- حسن راوية محمد: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1990.
- 05- حسين إبراهيم السماحي ،استخدام الأساليب العلمية المقدمة لمساندة البحث الجنائي، الإسكندرية مصر.1989.
- 06- راشد بن علي حمد الجربوعي ، علم البصمات الجنائي ، كلية علوم الأدلة الجنائي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض ، السعودية،208.
- 07- سامح عبد المطلب : إدارة الأفراد ، ط 1 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية 2005.
- 08- شمس نظير وحضر فوزي ، علم البصمات دراسة تطبيقية شاملة ، دار مكتبة الحياة، بيروت1984.
- 09- عاشور أحمد صقر ، السلك الإنساني في المنظمات ، ط1، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2005 .
- 10- عبد الفتاح ريم ، البصمة الالكترونية لضبط دوام الموظفين، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، دبي ، الإمارات العربية المتحدة ، 2011 .
- 11- العيد وآخرون، البصمة، بحوث مختارة كلية الملك فهد، الرياض ، السعودية،2008.

- 12- غربي علي وآخرون : تنمية الموارد البشرية، ط1 ، دار النشر والتوزيع، القاهرة ، مصر ، 2009.
- 13- فؤاد عبد المنعم أحمد ، البصمة الوراثية ودورها في الإثبات الجنائي بين الشريعة والقانون ، دون طبعة ، المكتبة المصرية ، الاسكندرية مصر، دون سنة.
- 14- قجة رضا.: أداء العامل في التنظيم الصناعي (ط1) ، شركة باندين، الجزائر، 2003.
- 15- محمد بن مكرم أبي الفضل جمال الدين ، لسان العرب المجلد الأول ، الطبعة الأولى ، دار صادر ، بيروت ، لبنان ، دون سنة ص.
- 16- منصور عمر المعاينة، الأدلة الجنائية والتحقيق الجنائي، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2007.
- 17 - منصور عمر المعاينة، الطب الشرعي في خدمة الأمن والقضاء ، دون طبعة، مكتبة الملك فهد للنشر، الرياض، السعودية، 2007.
- 18- موسى خليل : الإدارة المعاصرة، دار النشر ، بيروت ، لبنان، 2005.
- 19- ناصر عبد الله، عبد الميمان ، البصمة الوراثية وحكم استخدامها في مجال الطب الشرعي والنسب ، دون طبعة دون دار النشر، السعودية، 2002.

ب- المذكرات والأطروحات

- 01- محمود محافضي، البصمات كدليل علمي وحجيتها في الإثبات الجنائي، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر/2011-2012.



الملاحق

الملحق الأول:

يوضح نموذج استمارة المقابلة قبل تجريتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف- المسيلة-
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان موجهة لموظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة المسيلة-
في إطار إعداد مذكرة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

حول موضوع :

علاقة تطبيق نظام البصمة الالكترونية بأداء الموظفين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف – المسيلة-

تحت إشراف الأستاذ

جغلولي يوسف

إعداد الطالب

مداح فاتح

ملاحظة:

- المعلومات الواردة في هذه الاستمارة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

يرجى وضع علامة (x) داخل المربع الذي يتوافق مع الإجابة.

أولا المعلومات الديموغرافية:

الجنس: ذكر

أنثى

الحالة العائلية: متزوج أعزب مطلق أرمل

المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

الوظيفة: إداري تقني

الاقدمية: أقل من سنوات 03 أقل من 05 سنوات أقل من 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

ثانيا: أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية:

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية لأغراض الحضور والاداء					
02	تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية له دور واضح في ضمان مصداقية العمل					
03	تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية له أثر واضح على الالتزام بالادوام الرسمي.					
04	تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية يقلل من الوقت المهدور خلال الادوام الرسمي.					
05	تطبيق الكلية لنظام البصمة الالكترونية زاد من الاداء الوظيفي للمسؤولين					
06	يساهم نظام البصمة الالكترونية في تجنب حالات البطء والتقاعس في العمل					
07	يوفر استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الشفافية في العمل وزيادة المسؤولية الإدارية .					
08	يوفر استخدام نظام البصمة الالكتروني كفاءة في العمل.					
09	يقلل نظام البصمة الالكترونية من حالات التهرب اليومي للموظفين					
10	استخدام نظام البصمة الالكترونية زاد من عملية جودة الاداء					

				استخدام نظام البصمة الالكترونية ساوى بين الموظفين في الدوام الرسمي	11
				يعطي استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الثقة بين العاملين في الكلية	12
				النظام التقليدي للدوام أفضل من تطبيق نظام البصمة الالكترونية من ناحية الشفافية والمسؤولية	13
				تعتمد الكلية عل تطبيق نظام بصمة الكترونية دقيق ذو كفاءة عالية	14
				يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في كفاءة وفعالية العمل الإداري وتطويره	15
				اعتقد أن نظام البصمة الالكترونية غير فعال ويمكن اختراقه وتزويره بسهولة	16
				أرى أن نظام البصمة الالكترونية غير حيوي وغير فعال فيما يتعلق بالانضباط اليومي	17
				يسود جو من عدم الرضا والقبول لتطبيق نظام البصمة الالكترونية في الكلية	18
				كموظف لا أشعر أنني أعامل باحترام في مكان عملي من خلال تطبيق نظام البصمة الالكترونية	19

ثالثا: الأداء الوظيفي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة	الرقم
					توظف الجامعة أفرادا مؤهلين علميا وعمليا في التعامل مع نظام البصمة الالكترونية	01
					توفر الجامعة برامج تدريبية في مجال التعامل مع نظام البصمة الالكترونية	02
					استخدام نظام البصمة الالكترونية في الكلية زاد من كفاءتي في العمل	03
					توفر الكلية دليلا لاستخدام نظام البصمة الالكترونية	04

				يتم تحديث جهاز البصمة الالكترونية بما يتلاءم وطبيعة العمل اليومي	05
				أدى استخدام نظام البصمة الالكترونية إلى نشر النظام في الكلية	06
				أدى استخدام نظام البصمة الالكترونية إلى تطوير العمل نحو الأفضل	07
				أحدث استخدام نظام البصمة الالكترونية تطورا متميزا في زيادة الوقت	08
				ساهم استخدام نظام البصمة الالكترونية في الكلية على رفع قدراتها لمواجهة مختلف المواقف ومعالجتها	09
				ساهم استخدام نظام البصمة الالكترونية في الحد من الفوضى والالتزام بالقانون	10
				وفر استخدام نظام البصمة الالكترونية معلومات مهمة عن الموظفين تستخدم في الحد من المغادات غير مشروعة	11
				وفر استخدام نظام البصمة الالكترونية على اختيار اعتماد عناصر بشرية مؤهلة	12
				وفر استخدام نظام البصمة الالكترونية الالتزام بالتشريعات الداخلية للكلية دون إخراج	13
				عمل استخدام نظام البصمة الالكترونية على جودة نوعية البرامج وتطوير المهارات داخل الكلية	14
				أصبح الموظف يمتلك الثقة بقدراته ومؤهلاته من خلال الالتزام بالقوانين	15
				ساهم استخدام نظام البصمة الالكترونية في إحقاق الحق والعدل والمساواة بين الموظفين بالكلية	16