

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي وبالحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع .

الرقم :



استخدام أجهزة البصمة الالكترونية في ضبط حضور الأفراد
وأثره على الروح المعنوية للعاملين

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

إشراف الدكتور:

د. سعيد بن يمينة

إعداد الطلبة:

بن شنيت جميلة

السنة الدراسية: 2022/2021

شكر و عرفان

أحمد لله الذي أنار لنا درب الحياة للعلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا في إنجاز هذا العمل لذا نتوجه بتحيةت شكر وتقدير الى كل من علمنا قداسة أكرمه ومهدوا لنا طريق العلم، الى كل من كان له الفضل في إيصالنا الى هذه الدرجة الى أساتذتنا الكرام
حفضهم الله

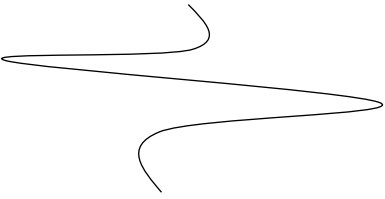
وان أول من ادرك منهم الأستاذ المشرف والفاضل-الدكتور **سعيد بن ميمنت**-على كل ما قدمه لنا من توجيهات ونصائح طيبة إعداد هاته المذكرة ولم يبتل علينا الى ان وصلنا الى الشكل الذي عليه اليوم

كما نتوجه بالشكر والتقدير الى د. **بداوي سفيان** على بجهوده المبذولة والقيمة في تقييم المذكرة

وكما لا ننسى شكر عاملي وموظفي مطبخنا المسيلة على حسن استقبالنا

وفي الأخير لا يفوتنا ان نتقدم بخالص الشكر لكل من ساعد من قريب وبعيد ول بالكلية الطيبة في إنجاز هذه المذكرة المتواضعة

بن شذيت بحيلة



إهداء

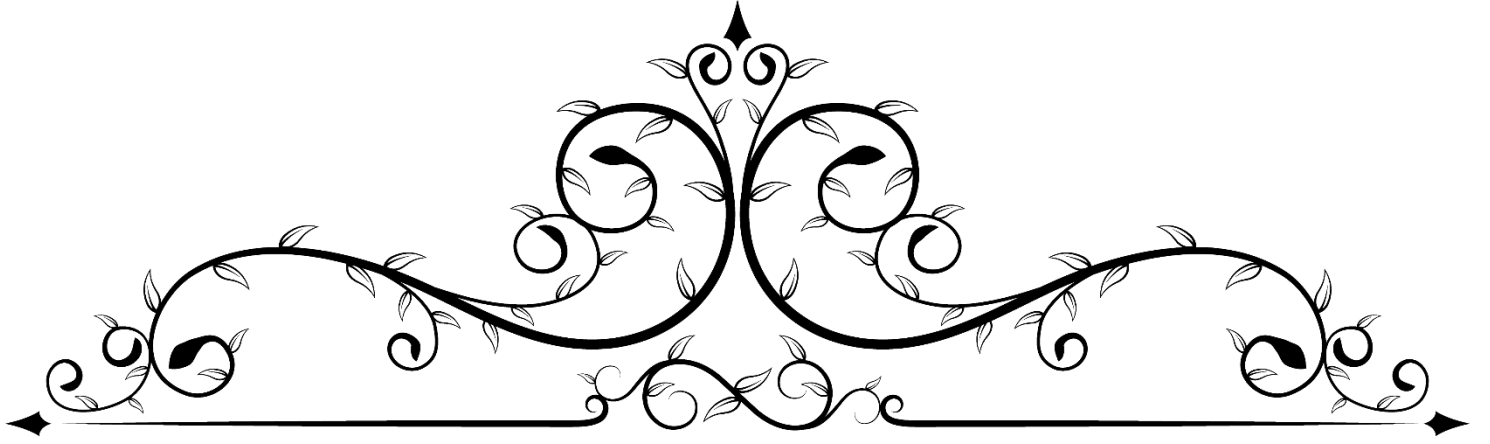
إلى الطيب قلب في الوجود، إلى منبع الحب والحنان، رمز العفة والنقاء، بحر الصدق
والصفاء.

أمي الحبيبة **زهرة** أطال الله في عمرها وحفظها لي

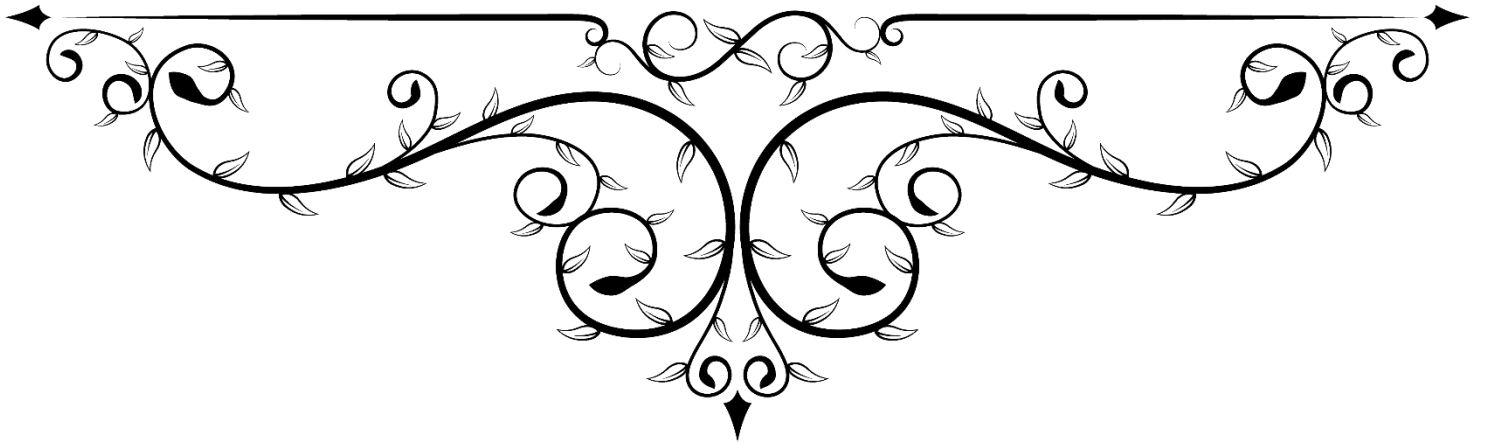
إلى الذي رباني وأحسن تربيته، وزرع في قلبي حب العلم وعلمني مكارم الأخلاق،
أبي العزيز **مسعود**..... رحمه الله

إلى من به أكبر وعليه أعتد إلى شمع موقرة تنير ظلمة حياتي إلى من بوجوده
أكتسب قوة ومحبة لأحروها إلى من معه عرفت معنى الحياة زوجي

وإلى من أرى التفاؤل بعينهم والسعاوة في ضحكتهم أبنائي



فهرس الموضوعات



فهرس الموضوعات

أ..... مقدمة

الجانب النظري

الفصل الاول: التكنولوجيا والموارد البشرية

9..... تمهيد :

10..... أولا: ماهية التكنولوجيا

10..... 1 - مفهوم التكنولوجيا:

11..... 2 - أهمية تكنولوجيا المعلومات في الموارد البشرية:

12..... 3- أثر التكنولوجيا على الموارد البشرية

14..... ثانيا :ماهية الرقابة :

14..... 1_ مفهوم الرقابة:

15..... 2_ مفهوم الرقابة الداخلية:

16..... 3_أهمية الرقابة :

16..... 4_مزايا وعيوب استخدام تكنولوجيا المعلومات في الرقابة الداخلية:

17..... ثالثا :ماهية البصمة الالكترونية :

18..... 1- مفهوم البصمة الإلكترونية:

19..... 2_ أنواع البصمة الإلكترونية :

20..... 3_ فوائد استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية :

22..... خلاصة الفصل

الفصل الثاني: ماهية الروح المعنوية

24..... تمهيد:

25..... أولا:مفهوم الروح المعنوية:

أ- تعريف الروح المعنوية لغة:	25
ب- تعريف الروح المعنوية اصطلاحاً:	25
2- مظاهر الروح المعنوية :	28
أ- مظاهر الروح المعنوية المنخفضة لدى العامل:	28
ب - مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى العامل:	29
ج - مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى الجماعة:	29
د- مظاهر الروح المعنوية المنخفضة لدى الجماعة:	30
3_ قياس الروح المعنوية:	32
أ-الملاحظة:	32
ت-المقابلة :	32
ج-الاستبيان:	33
د-دراسة سجلات المصنع:	33
4- سبل تقوية الروح المعنوية:	34
ثانياً:العوامل المؤثرة في الروح المعنوية:	34
1- العوامل النفسية :	35
2- العوامل الاجتماعية:	35
3- العوامل التنظيمية:	35
ثالثاً:نظريات الروح المعنوية :	37
1- نظرية العلاقات الإنسانية : " لإلتون مايو " 1880 - 1949	37
2- نظرية المدخل السلوكي:	38
3-النظرية اليابانية :	39
خلاصة الفصل :	41

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: مجالات ومنهجية البحث وأدوات الدراسة

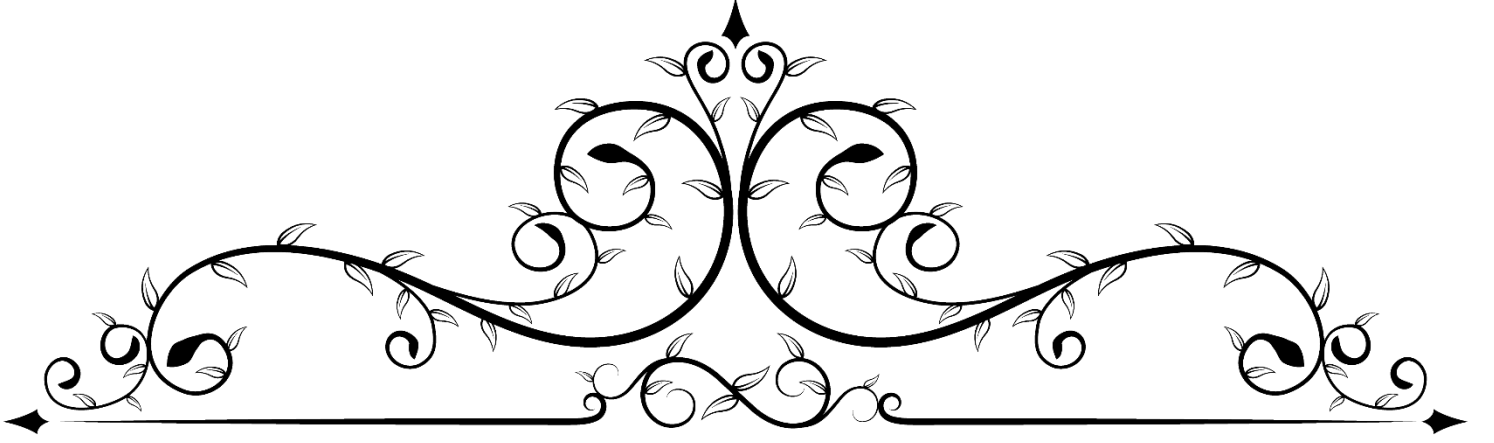
- 44..... تمهيد:
- 45..... أولاً:مجالات الدراسة :
- 45..... 1- المجال المكاني:
- 45..... 2-المجال الزمني:
- 46..... 3-المجال البشري:
- 46..... ثانيا:العينة وكيفية اختيارها.
- 47..... ثالثا:منهج الدراسة :
- 47..... رابعا:أدوات الدراسة :

الفصل الرابع: المعالجة السوسيوولوجية لبيانات الدراسة

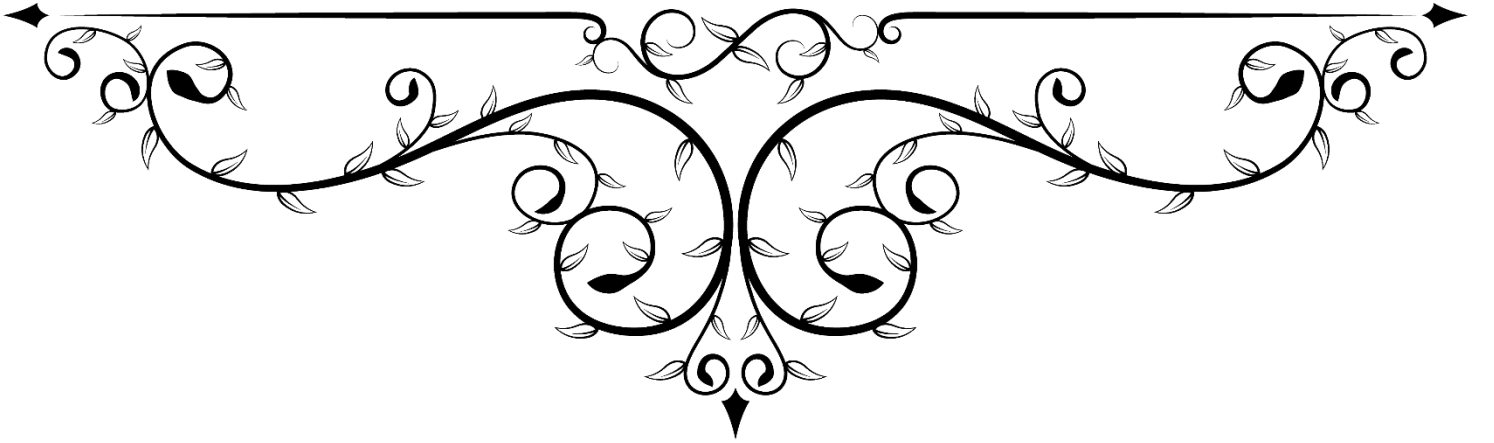
- 51..... تمهيد :
- 52..... أولاً:عرض وتحليل البيانات في ضوء فرضيات الدراسة
- 52..... 1_المحور الاول : البيانات الشخصية
- 60..... 2_المحور الثاني:عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضية الأولى:
- 72..... المحور الثالث: عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضية الثانية
- 88..... 4_المحور الرابع: عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضية الثالثة
- 96..... ثانيا :مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
- 97..... خاتمة

قائمة المصادر ولمراجع

الملاحق



مقدمة



تمثل الموارد البشرية في المؤسسة موردا مهما لذا تسعى جاهدة للاهتمام بها، والاستثمار في تنمية مهاراتها وكفاءاتها لتكون قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية.

تواجه إدارة الموارد البشرية سواء في القطاع العام أو الخاص في العالم تحديات وتغيرات هذه التغيرات التي من شأنها أن تحدد مكانة ومستوى وقيمة المؤسسة في المجتمع، والمؤسسات الناجحة هي التي تعتمد على إدارة موارد بشرية جيدة تمكنها من مواجهة المشاكل والصعوبات، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الوظائف والعمليات الإدارية الهامة، 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، خاصة في المجال التكنولوجي ما تعلق بمعالجة المعلومات واستعمالها وتوظيفها في معظم الأنشطة البشرية .

ومع تطور التكنولوجيا وزيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات الكترونية خاصة في مجال الرقابة.

لم تعد الرقابة التقليدية مجدية في إدارة المؤسسات على اختلاف أنواعها خاصة بعد ظهور العديد من التطبيقات الإلكترونية، والتي أصبح لها فاعلية في عملية مراقبة ومتابعة العاملين

كما تعد عملية ضبط حضور الموظف وانصرافه من الأمور الأساسية في منظمات الأعمال، وأن للتقدم التكنولوجي له أثر واضح في إحداث نقلة نوعية في عملية الضبط هذه بعد تحويلها لتأخذ الصفة الإلكترونية باستخدام تقنية البصمة وهي عبارة عن تصوير رقمي لبصمة

الأصابع أو بصمة العين عن طريق الماسح الضوئي ثم تخزينها في ملف بجهاز الحاسب الآلي فيها يستدل على هوية الأشخاص.

ومن هنا جاءت هدف الدراسة الحالية والتي تسعى للكشف عن أثر التطور التكنولوجي على العمال وكيفية تعامل العمال معها، اتجاه العاملين نحو تطبيق نظام البصمة كأحد أنواع الرقابة الحديثة وأثرها على روحهم المعنوية.

كما تكمن أهمية الدراسة في التعرف على مدى نجاح تجربة تطبيق جهاز البصمة الإلكترونية وأثرها على العاملين تقديم معلومات كافية على نظام الرقابة الآلية في ظل قصر الرقابة التقليدية والعمل على طرح حلول لتحسين انضباط العاملين بصورة شفافة وعادلة.

الاشكالية:

يشهد العالم اليوم تطورات تكنولوجية سريعة ومتلاحقة في شتى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية..... تتطور في حركة ديناميكية مستمرة متكاملة، تصب في خدمة الهدف الأكبر للبناء الكلي وهو الرقي والازدهار.

وتعد المنظمات باختلاف اشكالها وأهدافها وطبيعتها، أهم هذه اللبانات المكونة لهذا الكل، فهي تسعى دائما لتحقيق أفضل النتائج من خلال الاهتمام بالتكنولوجيا .

فالتطور التكنولوجي السريع، والحاجة المتزايدة الى السرعة في الانجاز، ورغبة المؤسسة في الحصول على خدمات عديدة، بصورة أكثر تطور وبدقة متناهية، مع قصور الإدارة التقليدية للاستجابة لتلك الراغبات الى ضرورة اعادة النظر، في نظم وأساليب ادارة الخدمات، من هنا ازداد اهتمام المنظمات بتكنولوجيا، وذلك لدورها الناجح والكبير في الجوانب

الادارية المختلفة ،حيث اسهمت في احداث تغييرات كبيرة وهامة ،كالزيادة السرعة في الانجاز ،والرفع من مستوى الاداء .

لقد اصبحت التكنولوجيا ،عاملا محفزا للمنظمات الباحثة عن المنافسة والتميز في انتاجها ،لذا تسارعت لتهيئة الأرضية الكفيلة لتطبيقها ،ثم استخدامها وتطبيق العديد من الاجرات والتغييرات ،وتدريب العمال على كيفية استخدامها وذلك لضمان عملها بشكل صحيح ،وبما يحقق معايير الاداء الكفو، والتي تسعى المنظمة لتحقيقه .

ونظرا لضغط العمل ،وثقل الاعباء ،وتسرب العمال وعدم انضباطهم والتزامهم ،فرض على الادارة تطبيق نظام الرقابة الالية،هذه الاجهزة تعد طريقة للرصد الإلكتروني ،وهي من أحدث الطرق التكنولوجية ،تعمل ببصمة اليد وأخرى تعمل بالوجه،وأیضا بالكارت، والتي تقوم بدور الرقابة وضبط مواعيد الحضور والانصراف في الميدان، وتقوم بعضها بخصم ساعات التأخير الغير المبرر من راتب العاملين ، في سبيل تعليمه الانضباط والالتزام واحترام ساعات العمل الرسمية، كما يطلع الادارة على تحركاته والساعات التي قضاها في العمل كما أن نظام البصمة الإلكتروني يعتبر اداة لضبط الدوام الوظيفي بالية عالية الدقة والكفاءة، من دون الحاجة الى اهدار الوقت والذي تختلف كثيرا عن الرقابة الكلاسيكية ، حيث جاء بديلا لنظام التوقيع القديم القائم على تسجيل الاسم ورقم الموظف في سجل الحضور والانصراف الورقي كما انه محفز للعاملين للحضور المبكر ،فالرقابة تساهم في خلق مناخ تنظيمي يسوده الانضباط ،والالتزام بالقوانين واللوائح التنظيمية .

ان التحدي الذي تواجهه ادارة الموارد البشرية في مختلف المنشآت، والذي يكمن في الموازنة بين الانضباط العالي في حضور وانصراف العاملين ،وبين الحفاظ على الروح المعنوية

العالية والرضى الوظيفي لديهم ،في ظل استخدام الانظمة الحديثة لتعزيز انضباط العاملين وتحفيزهم المستمر والمحافظة على منسوب مرتفع من رضاهم وولائهم الوظيفي على اعتبار هذه الاسباب ترفع من الانتاجية وروح المعنوية

ان الروح المعنوية والتي تعتبر عامل مهم من عوامل انتاج المؤسسة وقد تم تناولها في العديد من الدراسات لما لها من اثر على العمال في مختلف المؤسسات فيما يتعلق بسلوكهم وأدائهم وإنتاجيتهم في العمل.

ومن الاسباب التي تتحكم في الروح المعنوية الرقابة الالية التي تؤدي احيانا لخفض الروح المعنوية لان العامل لا يشعر بالأمان الوظيفي.

والمؤسسات الجزائرية التي تتعرض تغيرات وتحولات مستمرة على المستوى التنظيمي والقانوني في مجال التسيير تسعى دائما الى الحفاظ على بقائها والقدرة على التنافس وذلك من خلال رفع انتاجيتها بجودة عالية من خلال الاهتمام بمعنويات العاملين ودوافعهم ومشاعرهم .

علما أن العامل في المؤسسة الجزائرية، يعمل في ظروف تزداد صعوبة نتيجة التطور التكنولوجي ،وإدخال آلات حديثة وخاصة في نظام الرقابة ، وبالنظر الى هذه التكنولوجية وأثرها على الأداء والروح المعنوية أردنا في دراستنا هذه أن نبحث عن تأثير الرقابة الالية على روح المعنوية للعاملين

وتقوم الدراسة على تساؤل أساسي ونصه: هل هناك تأثير لاستخدام أجهزة البصمة

الإلكترونية في ضبط حضور الأفراد على الروح المعنوية للعاملين؟

التساؤلات الجزئية

- 1_ هل كان الرقابة عن طريق البصمة الاليكترونية أثر على الروح المعنوية للعمال ؟
- 2_ هل كان هناك رضى أو مقاومة للتغير ؟
- 3_ فيما تمثلت أساليب المقاومة ؟

الفرضية الرئيسية:

هناك تأثير لاستخدام أجهزة البصمة الاليكترونية في ضبط حضور الأفراد على الروح المعنوية للعاملين

الفرضيات الجزئية :

- الفرضية 1: الرقابة عن طريق البصمة الاليكترونية أثر على الروح المعنوية للعمال
- الفرضية 2: تطبيق الرقابة الآلية عن طريق البصمة أدى الى مقاومة للتغير
- الفرضية 3: تمثلت أساليب مقاومة تغير الرقابة لآلية في التخريب

الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى: (دراسة محلية)

الروح المعنوية وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية للعامل دراسة ميدانية بمؤسسة المشروبات الغازية طولقة مذكرة لنيل شهادة الماجستير بجامعة بسكرة علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية 2010 لـ حيمر صباح

حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى أداة الاستبيان إضافة الى أداة المقابلة مع مسؤولي وإداري المؤسسة ، دون أن ننسى السجلات والوثائق ذات الصلة بالموضوع .

وقد توصلت الى جملة من النتائج نذكر منها:

_ الكفاءة الإنتاجية التي تحققتها المؤسسة تتأثر بشكل كبير بالظروف التنظيمية، النفسية، والفيزيقية.

— عدم اشراك العامل في اتخاذ القرارات وعدم استثمار أفكاره أدى الى تذمر العمال كما أن نوعية الخدمات الاجتماعية لاسيما المتعلقة بالصحة والنقل والتي أثرت سلبا على مستوى كفاءتهم.

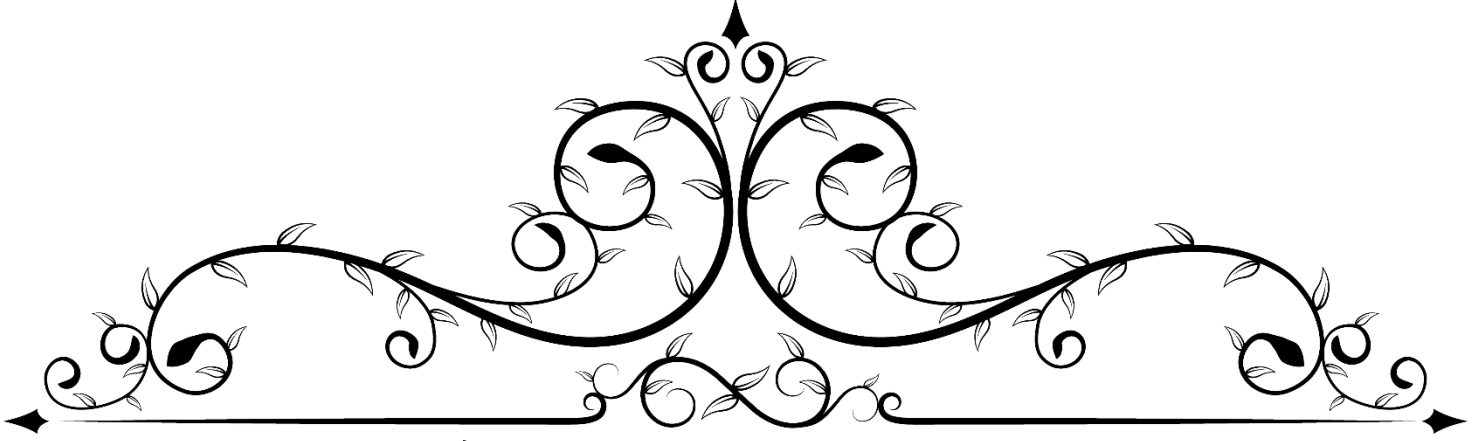
الدراسة الثانية: (فهي دراسة عربية)

كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية للعلوم الإنسانية والاجتماعية مارس 2019 لد محمد ناجي عطية مشكلة الدراسة تكمن في الموائمة بين الانضباط في الحضور وانصراف العاملين وبين الحفاظ على روحهم المعنوية في ظل استخدام الأنظمة الحديثة ومنها استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ووزع الاستبانة من خلال البريد الإلكتروني والإعلانات الممولة

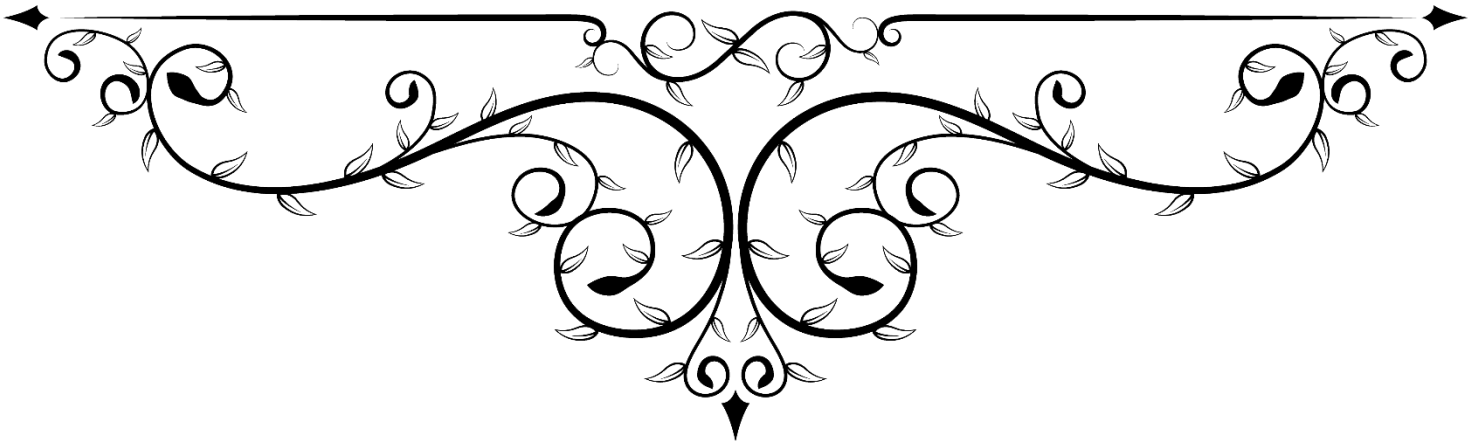
كان من أهم النتائج التي أفرزتها الدراسة:

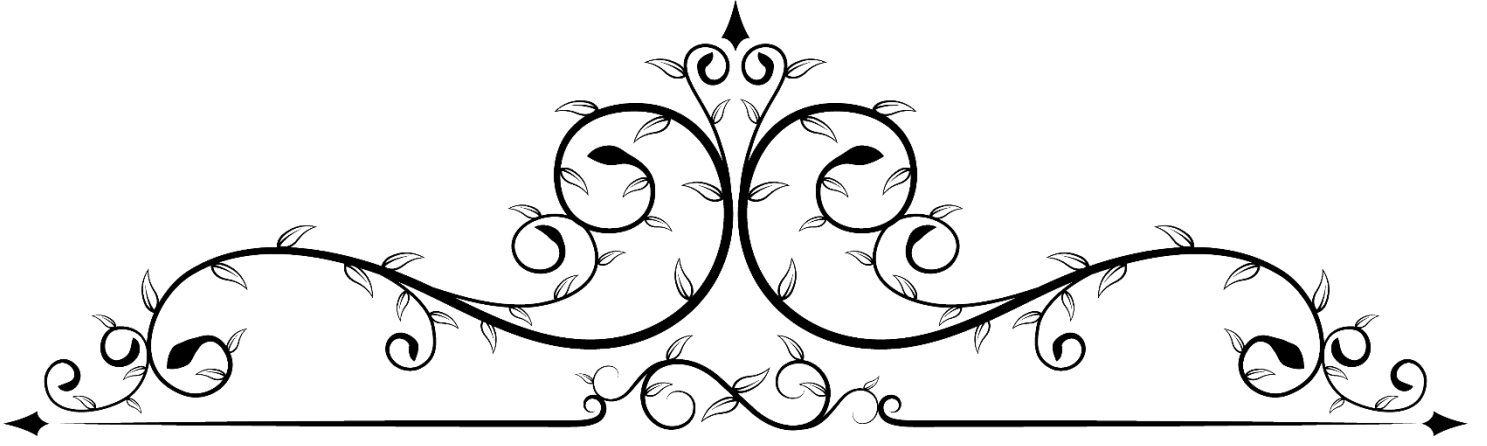
- ✓ تأكيد عينة الدراسة على استخدام أجهزة البصمة في الحضور والانصراف كونها تحقق الانضباط الوظيفي دون التأثير في الروح المعنوية.
- ✓ مراعاة الكفاءة في استخدام تلك الأجهزة والمتمثلة في ممارسة العدل في تطبيقها على الجميع دون استثناء.
- ✓ التوعية المستمرة لإيجاد ثقافة عامة بين الموظفين بالمصلحة المتوقعة من احترام النظام

تقيم العاملين على اساس الانجاز وليس بعدد ساعات الحضور

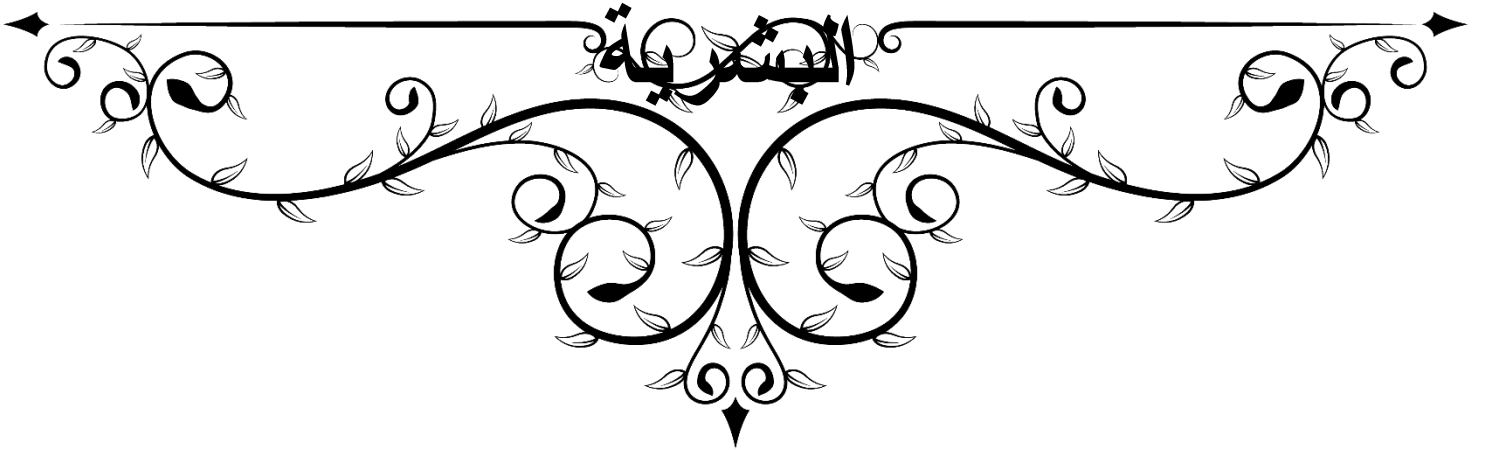


الجانب النظري





الفصل الاول :التكنولوجيا والموارد



تمهيد :

أصبحت اليوم المؤسسات تواجه شكل جديد من المنافسة لم يعرف من قبل حتى أن البعض اصطلح على تسمية هذا الوضع بالثورة الجديدة لتكنولوجيا المعلومات التي غيرت مجرى الحياة في جميع النواحي الاقتصادية والثقافية والاجتماعية،

أولاً: ماهية التكنولوجيا

1 - مفهوم التكنولوجيا:

يرجع أصل التكنولوجيا الى اليونانيون التي تتكون من مقطعين هما :
(techno)تعني التشغيل الصناعي ،والثاني (logie) أي العلم أو المنهج لذا تتكون
بكلمة واحدة علم تشغيل صناعي¹

ويمكن تعريف التكنولوجيا على أنها: تطبيق الإجراءات المستمدة من البحث العلمي
والخبرات العلمية لحل المشكلات الواقعية، ولا تعني التكنولوجيا هنا الأدوات والمكائن فقط بل
أنها الأسس النظرية والعلمية التي ترمي إلى تحسين الأداء البشري في الحركة التي تتناولها²
وتعرف التكنولوجيا على أنها مجموعة من التقنيات المتسلسلة لإنتاج مصنوع
بطريقة آلية متطورة.³

وتعرف على أنها العمليات والتقنيات والأعمال المستخدمة لتحويل المدخلات
(المواد،المعلومات والأفكار)الى مخرجات (المنتجات والخدمات) .⁴

¹ محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر للنشر والتوزيع،الجامعي الإسكندرية،مصر،2009: 13.

² صباح وصباغ، عماد،(2006)،مبادئ نظم المعلوماتية الإدارية الحاسوبية زهران للنشر والتوزيع، عمان ص 343.

³ محمد مسند التسيير الاقتصادي للمؤسسات، منشورات الساحل،الجزائر،2001،ص83.

⁴ محمد الصيرفي،مرجع سبق ذكره ص 14 .

2 - أهمية تكنولوجيا المعلومات في الموارد البشرية:

تأتي أهمية تكنولوجيا المعلومات كنتيجة للتطورات التي حدثت في العالم ، التي من المتوقع أن تصبح اللغة المشتركة بين كافة القطاعات ،وتحل تكنولوجيا المعلومات اليوم محل الانسان في كثير من القطاعات 1

توفير الوقت والجهد ، باعتبارها تتجز ملايين الأعمال في لحظات قصيرة جدا، مع تحقيق ورفع كفاءة المتابعة والرقابة وتحسين جودة القرارات.

تحديد الحاجات التدريبية اللازمة للعاملين.

لقد أسهم الحاسوب في عملية تقييم أداء العاملين بموضوعية، ودقة عالية، خاصة في مجالات التقاعد الضمان.

- إن الاعتماد على الحاسوب في الأقسام المختلفة لإدارة الموارد البشرية مكن من الاحتفاظ والاسترجاع لكافة المعلومات المتعلقة بالمرشحين للوظائف عند الضرورة.
- وتحقيق الدقة والسرعة فيما يتعلق بمصلحة الرواتب، واكتشاف الانحرافات والقيام بتصحيحها من جهة أخرى.
- إن غزو تكنولوجيا المعلومات عالم الأعمال، أفرز مصطلح العمل الجماعي مما يؤدي الى تحسين الأداء ورفع الانتاجية .
- الى جانب ضمان وصول المعلومات وعدم ضياع المعلومات والوثائق.

¹ زحلان أنطون، (2010)، العرب وتحديات العلم والثقافة، الطبعة الأولى مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان ص 84

وخالصة لما سبق إن أهم خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي السرعة في معالجة البيانات إلكترونياً وإمكانية توصيلها إلى جميع المستخدمين في جميع انحاء العالم بالوقت المناسب لاتخاذ القرارات.1

3- أثر التكنولوجيا على الموارد البشرية

رغم ما تقدمه تكنولوجيا المعلومات من مزايا إلا أنه لا يجب النظر إليها أنها خير خاص بل على العكس من ذلك في بعض الجوانب

أ_ الآثار الايجابية:

- الخدمات التي تقدمها شبكة الإنترنت في التعليم الطب، الاتصالات... الخ، لقد زادت من شعور الإنسان بالحرية .
- تساعد الإنترنت الأنظمة والحكومات والتنظيمات التابعة لها كما تساعد في تواصل البشر .
- كان لثورة المعلومات أثر كبير على النشاط التجاري لمختلف الشركات والمؤسسات التجارية فنمت التجارة الإلكترونية، ووفرت إتاحة السلع والخدمات للجمهور الكبير .
- تساهم شبكة الإنترنت على الترويج وبيع مختلف أنواع الكتب، وتساعد في الاطلاع على الأدبيات التي تحظرها بعض الحكومات.

¹ منير، نورى ونعيمة، برك تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهميتها في اقتصاديات الدول العربية لمسايرة تحديات الاقتصاد العالمي الجديد كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة حسنية بن بوعلى الشلف، 2005، 42. هندريكسن، الدون النظرية المحاسبية، ترجمة كمال خليفة ابو زيد ط 4، الاسكندرية 1990.

ب_ الآثار السلبية:

- استمرار وجود التفاوت الاجتماعي والمعرفي بين الناس سواء داخل الدولة الواحدة ،أو بين الدول ،فأصبحنا نسمع بفقرء وأغنياء المعلومات في عصر المعلومات .
- خرق حرمة الأشخاص والتنظيمات ،عن طريق الدخول في ملفاتهم الخاصة ومعرفة أدق التفاصيل، هذه الاختراقات قد تطال في بعض الأحيان حتى الرؤساء والشخصيات البارزة.
- يرى فيها أنها تهديدا للأمن القومي للدول والمجتمعات، كاحروب المعلوماتية.
- إن الموجات الكهرومغناطيسية التي تنتشرها هذه التكنولوجيا ،لها آثار على صحة الأفراد كمرض الأعصاب والسرطان .
- ساعدت على انتشار النشاطات الهدامة والسلبية مثل تجارة المخدرات واستدراج الأطفال الى عالم الجنس والجريمة.¹

¹ عزيزة عبدالرحمان العتيبي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية 2010، ص 30،"31

ثانياً: ماهية الرقابة:

لم تعد الرقابة التقليدية مجدية في إدارة المؤسسات على اختلاف أنواعها خاصة بعد ظهور العديد من التطبيقات الإلكترونية ملبية متطلبات عصر التكنولوجيا، فقد سمحت تقنيات الرقابة الإلكترونية للمنظمات بمراقبة التفاصيل اليومية لأعمال موظفيها مما يجعل أي شكل من أشكال الرقابة التقليدية أمراً صعباً.

إن المقصود من استخدام الرقابة في هذه الدراسة هو مراقبة سلوك الأفراد داخل الشركة وفي كل إدارة أو قسم من أقسامها ومدى التزامهم بتطبيق القواعد واللوائح وانعكاسها على الروح المعنوية في صفوف العاملين من خلال استخدام الحاسوب والوسائل التكنولوجية الحديثة .

1_ مفهوم الرقابة:

الرقابة الإلكترونية هي استخدام تكنولوجيا المعلومات لمراقبة أداء الموظفين والإشراف عليهم وتقييمهم بشكل مباشر.

كما تعرف بأنها الأنظمة التي تستخدم التكنولوجيا لجمع بيانات سلوك الموظف وتخزينها وتحليلها والإبلاغ عنها لتقييم الأداء وملاحظة الخطوات المتعلقة بالوظيفة.¹

ويعرف محمد عليش "وظيفة الرقابة بأنها عملية تهدف الى التأكد من أن الاهداف المحدودة والسياسات المرسومة والخطط الموضوعة والأوامر والتعليمات الموجهة وخلافه مما

¹ د أبو بكري فكري مصطفى، تحليل الدور المعدل لثقافة الجودة في العلاقة بين الرقابة الإلكترونية وأداء المعلم الجامعي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة النهضة بمحافظة بني سويف، مجلة البحوث المالية والتجارية، 2020، ص 39.

سبق ذكره وإنما تنفذ بدقة وعناية ،كما تعني الرقابة بالتحقيق من أن النتائج التي حققها القائمون على التنفيذ تطابق تماما ما تتوقعه الإدارة وتصوبوا اليه.¹

كما يعرفها بيتر دراكر بأن المرادف لكلمة الرقابة هو التوجيه ،فالرقابة معيارية وتختص بما يجب أن يكون .²

2_ مفهوم الرقابة الداخلية:

عرفت لجنة التدقيق الرقابة الداخلية على أنها:تشمل الخطة التنظيمية ووسائل التنسيق والمقاييس المتبعة في المشروع بهدف حماية أصوله وضبطه ومراجعة البيانات المحاسبية والتأكد من دقتها ومدى الاعتماد عليها وزيادة الكفاءة الإنتاجية وتشجيع العاملين على التمسك بالسياسات الإدارية الموضوعية.³

عرفت (COSO) Committee of Sponsoring Organizations الرقابة الداخلية أنها جميع الوسائل والإجراءات التي تستخدمها المنشأة لحماية أصولها ومجوداتها والتأكد من صحة ودقة البيانات المحاسبية والإحصائية لرفع كفاءة الانتاجية في الشركة وتحقيق الفاعلية .⁴

يمكن تعريف الرقابة الإلكترونية على أنها إلزام العاملين بقانون العمل من خلال مراقبة الأداء المخالف إلكترونيا وتهدف هذه العملية إلى إيجاد بيئة رقابية يشعر فيها الموظف بأنه مراقب حيث تلعب أجهزة البرامج التي يتم المراقبة من خلالها دورا رادعا في المؤسسة.⁵

¹ رشا الغول ، التقييم الذاتي للرقابة ، ط 1 ، مصر ، القاهرة ، مكتبة الوفاء القانونية ، 2013 ، ص93

² حسين حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة ، ط 2 ، مصر ، دار حامد للنشر و التوزيع ، 2009 ص56

³ غسان فلاح ، تدقيق الحسابات المعاصرة الناحية النظرية" ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان 2006، ص 206.

⁴ محمد حامد مجيد السامرائي ، أثر نظام الرقابة الداخلية على جودة التقارير المالية ، مذكرة شهادة ماجستير ، محاسبة، جامعة الشرق الأوسط، 2016 ، ص 11.

⁵ AMA/Policy Institute Research, **Electronic Monitoring Institute and the US News and world Report**, 2007, P 02.

3_ أهمية الرقابة:

تبرز أهميتها من خلال ما يلي:

- ارتباطها بالعملية الإدارية ارتباطا وثيقا ،من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه يؤثران ويتأثران بالرقابة أي هناك تفاعل مشترك بما يحقق أهداف المنظمة.
- إن عملية الرقابة تمكننا من قياس مدى كفاءة الخطط وأساليب تنفيذها.
- ترتبط الرقابة ارتباطا وثيقا بوظيفة **التخطيط** لأن التخطيط هو مطلب أساسي للقيام بوظيفة الرقابة.
- النظام الرقابي الفعال يمكن المديرين من الكشف عن الأخطاء وحلها والتغلب عليها.
- حماية المصالح العامة وهو محور الرقابة.
- للرقابة دور بارز في منع حدوث الأخطاء والتأكد من حسن سير العمل.¹

4_ مزايا وعيوب استخدام تكنولوجيا المعلومات في الرقابة الداخلية:

أ_ مزايا: هناك العديد من المزايا التي يطرحها استخدام التكنولوجيا في مجال الرقابة منها:

- توفير المعلومات في الوقت المناسب وزيادة الدقة في المعلومات .
- انعدام الأخطاء التشغيلية والحسابية وانخفاض الاعتماد على العنصر البشري .
- الاستفادة من الإمكانيات الضخمة لتخزين المعلومات اليكترونيا وسرعة استرجاعها.
- تساعد شبكة المعلومات الإلكترونية في الرقابة على فروع المؤسسة داخليا وخارجيا.

ب_ **عيوب** وهي ما أوضحها معيار المراجعة الأمريكي sas94 لسنة 2001:

¹د سليم بطرس ،أساليب اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة ،ط1،بيروت دار الراجية للنشر والتوزيع،2009،ص 95.

- دخول أشخاص غير مصرح لهم لتدمير البيانات أو تغييرها أو تسجيل معلومات غير دقيقة.

- الفشل في إجراء تغييرات جوهرية في النظام أو البرامج.
- فقدان المحتمل للبيانات أو حذفها عن طريق الخطأ.
- مخاطر تتعلق بفيروسات الحاسب.
- مخاطر تتعلق بارتكاب الغش وسهولة التلاعب.¹

ثالثاً: ماهية البصمة الإلكترونية :

تعد عملية ضبط حضور الأفراد وانصرافهم من الأمور الأساسية في منظمات الأعمال كما وأن للتقدم التكنولوجي المعاصر له أثر واضح في إحداث نقلة نوعية في عملية الضبط هذه خاصة بعد تحويلها لتأخذ الصفة الإلكترونية باستخدام تقنية البصمة الإلكترونية لما ستساهم في توفير المعلومات والبيانات حول العاملين والمرتبطة في الحضور والانصراف، بشكل يرسخ مبدأ المساواة وبعيدا عن المحاباة.

¹ د عبد الوهاب نصر علي د/ شحاتة السيد، الرقابة والمراجعة الحديثة في بيئة تكنولوجيا المعلومات وعولمة أسواق المال الواقع والمستقبل، الاسكندرية: الدار الجامعية، 2006، ص 248، 276

1- مفهوم البصمة الإلكترونية:

أ- تعريف البصمة لغة:

كلمة البصمة تعني العلامة، ويقال بصم القماش بصما أي رسم عليه.¹

ولفظ البصمة حسب ما أقره مجمع اللغة العربية تعني أثر الختم بالإصبع، فيقال بصم فلان

بصما أي ختم بطرف إصبعه.²

ب -تعريف البصمة اصطلاحا:

إن البصمة كلمة عربية أصيلة تعني الفارق بين الإصبعين الخنصر أو تعني الغلضة والكثافة وقد تولد منها معنى جديد أقره مجمع اللغة العربية في مصر وهو أثر الختم بطرف الإصبع بعد دهنه بمادة مخصوصة تشبه المداد الأسود لتتبع الخطوط الدقيقة في بنان الأصابع على ورق أو قماش ونحو ذلك فيسمى هذا الأثر المنطبع بالبصمة ولكل إنسان بصمة أصابع خاصة به تميزه عن غيره.³

والبصمة الإلكترونية هي عبارة عن تصوير رقمي لبصمة الأصابع أو بصمة العين لشخص معين وذلك عن طريق الماسح الضوئي، ثم تخزينها في ملف بجهاز الحاسب الآلي،

¹ عليه المنجد في اللغة والإعلام ، اعداد مجموعة من اهل اللغة والباحثين الطبعة الثالثة والثلاثين ، منشورات دار المشرف بيروت ، 1992 ، ص 40.

² المعجم الوسيط ، اعداد مجمع اللغة العربية ، اخراج ابراهيم مصطفى وآخرين ، الطبعة الثالثة ، القاهرة 1985 ، ص60 ، مادة بصم . المعجم الوجيز ، مجمع اللغة العربية ، ط1 ، مطابع شركة الاعلانات الشرقية، دار التحرير للطباعة والنشر ،

1400هـ-1980م ، ص53 . .

³ المستشار الدكتور فؤاد عبد المنعم احمد البصمة الوراثية ودورها في الاثبات الجنائي بين الشريعة والقانون كلية الدراسات العليا - قسم العدالة الجنائية اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ص13

وهي أجهزة حساسة ومتطورة فيها يستدل على هوية الأشخاص سواء من أطراف الأصابع أو العين.¹

2_ أنواع البصمة الإلكترونية :

أ_بصمة الأصبع:

بصمة الإبهام هي خطوط بارزة في بشرة الجلد، لا يمكن للبصمة أن تتطابق وتتماثل في شخصين في العالم حتى التوائم المتماثلة، وهذه الخطوط تترك أثرها على كل جسم تلمسه وعلى الأسطح الملساء تبقى البصمة كما هي آلاف السنين دون تغيير وحتى إذا ما أزيلت جلدة الأصابع.²

ب_بصمة العين:

إن بصمة العين هي أكثر دقة من بصمة أصابع اليد لأن لكل عين خصائصها فلا تتشابه مع غيرها ولو كانت لنفس الشخص وفي المستقبل القريب سوف تستخدم بصمة العين في مجالات متعددة من أهمها تأمين خزائن البنوك.³

¹ المرشد ،محمد بن صالح المرشد 2012 البصمة الآلية وعلاقتها بالبعد الأمني دراسة تطبيقية على قطاع الجوزات بالمملكة العربية السعودية ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية رسالة الماجستير ص 7

² د محمد محمد السقا عيد استشاري طب وجراحة العيون عضو الجمعية الرمدية المصرية البصمة اية تؤكد قدرة الخالق ص10

³ مرجع سابق ص 40

ج_ بصمة الصوت:

الأصوات كالبصمات لا تتطابق فكل منا يولد بصوت فريد مختلف عن الآخر ، والأغرب من ذلك أن التوائم على الرغم من تطابقهم في كل شيء ليس فقط الصعيد المادي المحسوس ، ولكن أيضا في الشكل والطول ولون الشعر.

بناءا على الدراسات التي أجرت على بصمة الصوت فإن صوت الإنسان يبقى ثابتا بعد البلوغ وحتى الشيخوخة، سواء في خصائصه العامة أو الخاصة.

د_ البصمة الوراثية:

البصمة الوراثية التي يتميز بها كل إنسان عن غيره من بني البشر تجعله يتفرد بسمات ومميزات جينية خاصة به، لا تتكرر إلا عند التوأم المتطابقة.

إنتقال الصفات الوراثية للإنسان من الأصل إلى الفرع

3_ فوائد استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية:

من فوائد المترتبة على استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية :

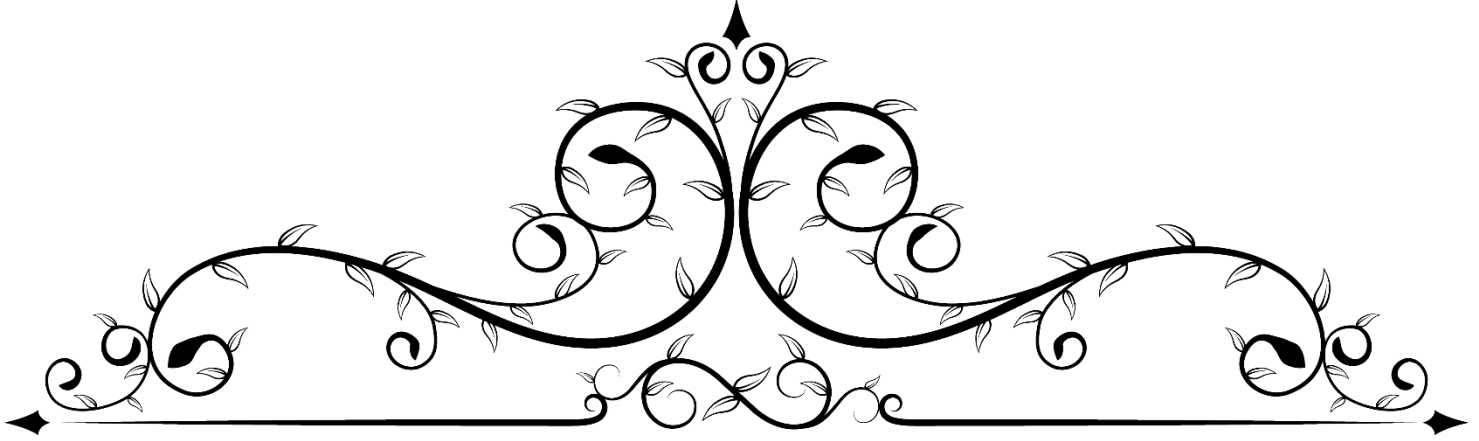
- ضبط الدوام ورفع كفاءة العمل وإمكانية تحقيق مهام المنشآت بسلاسة وفي الأوقات المحددة لها.
- سهولة تحديد الإجازات الرسمية حسب الأنظمة والقوانين بطريقة آلية
- سهولة الحصول على تقرير الانضباط الوظيفي في المنشآت في أوقات قياسية ولفترات متباعدة .

- ربط نظام البصمة آليا بنظام المرتبات والأجور لتحديد الوضع المالي المستحق للموظف.¹
- تقليص الإجراءات الإدارية ، فمع توفر المعلومات بشكلها الرقمي تتقلص الأعمال الورقية وتعبئة البيانات يدوياً.

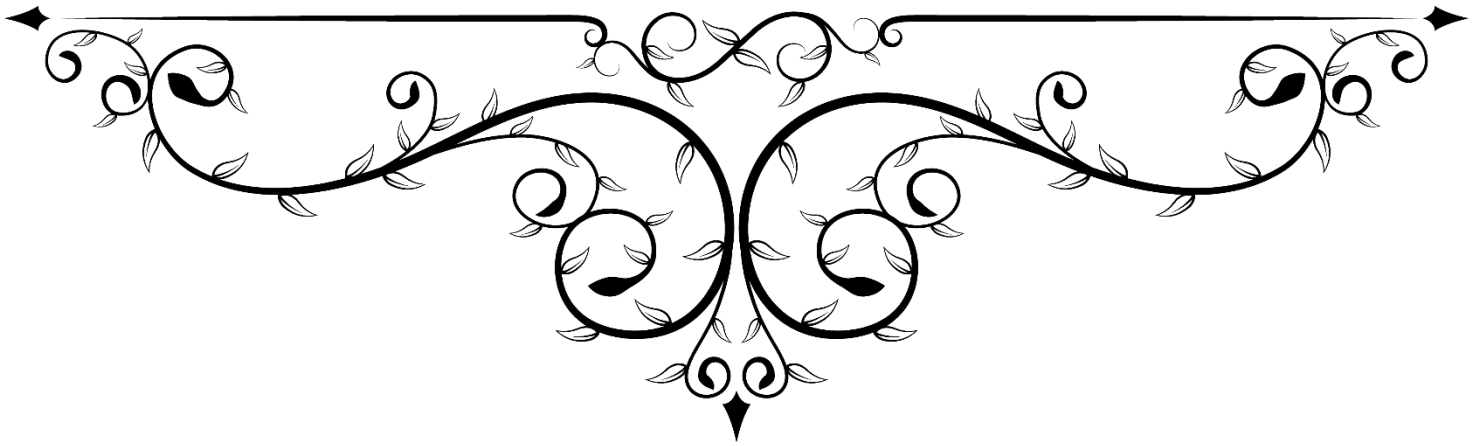
¹ د محمد ناجي عطية كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم مجلة الأندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية مارس 2019 ص 57

خلاصة الفصل

إن التكنولوجيات الجديدة قد أفرزت طرق تنظيم جديدة، فصارت التكنولوجيا إحدى الزوايا الأساس للوجود الإنساني، إذ اقتحمت بيئة المجتمع الجديد بعدما ألحقت به صفة الرقمية وخاصة في مجال الرقابة إذ يعتبر هذا نظام فعال وضروري من أجل تحقيق غايات وأهداف المؤسسة وضمان سيرورة العمل والحفاظ على الاستمرارية في المؤسسات الاقتصادية



الفصل الثاني: ماهية الروح المعنوية



تمهيد:

يعتبر العنصر البشري أهم مورد في المنظمة، حيث يمثل المحور الرئيسي الذي تدور

حوله باقي المرتكزات، لذلك اتجهت الأبحاث إلى دراسة الحالة الشعورية للفرد العامل

واستثمارها لصالح المنظمة، وهذا ما يعرف بالروح المعنوية للعاملين.

أولاً: مفهوم الروح المعنوية:

أ- تعريف الروح المعنوية لغة:

المعنوية جمع معنويات: هي استعدادات نفسية وعاطفية وعقلية تدعم شخصية الإنسان

مثل قويت معنوياته بالنجاح.¹

شيء معنوي منسوب الى معنى.²

ب- تعريف الروح المعنوية اصطلاحاً:

على الرغم من انه لا يوجد تعريف محدد لمصطلح الروح المعنوية كونه مفهوماً نفسياً

يحكم عليه من خلال مؤشرات دالة عليه فقط، إلا أن أغلب الباحثين يعرفونه من ناحيتين:

الناحية الأولى: المشاعر والعواطف التي يكونها الأفراد نحو بعضهم البعض.

الناحية الثانية: المشاعر والعواطف والحالة النفسية التي تحكم سلوك العاملين تجاه منظماتهم

ورؤسائهم وزملائهم في العمل.

واستناداً لما ذكر فإنه يوجد اتجاهين في تعريف الروح المعنوية اتجاه فردي واتجاه جماعي .

¹ جابر مسعود معجم الطلاب. دار العلم العالمية بيروت، 2001 ص 752

² احمد مصطفى خاطر ،محمد بهجت كشك، إدارة المنظمات الاجتماعية وتقويم مشروعات الرعاية. المكتب الحديث، الإسكندرية 1999، ص 140، 139.

- الاتجاه الفردي :

ويعرفها محمد زيدان بأنها اتجاه عقلي يدفع الفرد الى التعاون الإيجابي بحماس مع الزملاء والقائد لتحقيق أهداف الجماعة والإحساس بالسعادة في العمل وعدم الرغبة في تغييره.¹

وتعرف الروح المعنوية بأنها شعور الفرد بالسعادة وتكيفه الجيد مع الجماعة، وانعدام صراعاته النفسية وتحقيق حاجاته وأهدافه، وهي كل مركب من عدة عوامل مختلفة تتفاعل معا ديناميكيا وتظهر في علاقة الفرد بعمله.²

هذا التعريف فيه شق ايجابي وهو أنه أضاف مؤشرات جيدة للتعريف بالروح المعنوية وشق سلبي وهو أن هذا التعريف اقتصر على الروح المعنوية الموجبة من خلال السعادة والتكيف الجيد وانعدام الصراع،

من خلال التعارف السابقة مكن تعريف الروح المعنوية في هذا الاتجاه أي الفردي كما يلي
محصلة المشاعر والعواطف للفرد التي تشير للحالة النفسية والذهنية والعصبية العامة التي تحكم تصرفاته تجاه من وما حوله والنابعة من الظروف المحيطة به.

- الاتجاه الجماعي :

ركز في تعريفه للروح المعنوية على الجماعة دون الفرد ويرى أن الروح المعنوية تتمثل في الجماعة ككل ، ، وما الفرد في هذا الاتجاه إلا جزء من الجماعة، ويرى هذا الاتجاه أن "الروح

1 احمد عباس بلة محمد التنظيم الإداري الجامعي مجلة جامعة ام درمان الإسلامية – معهد البحوث والدراسات الاستراتيجية السودان 2011 ص 178 - 179

2 مريم ارفيس (2017) الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتسيير العقاري الحضري رسالة ماجستير ،جامعة محمد حيدر – بسكرة - الجزائر

المعنوية هي مثابرة الجماعة نحو تحقيق هدف جماعي وأن وجود الجماعة يقوي من معنويات الأفراد¹.

كما تعرف بأنها الأهمية الكبرى التي يعلقها أعضاء الجماعة على أهدافها وشعورهم العميق بالثقة في تحقيقها واقتناعهم المقرون بالرضا والإشباع بتجربة الجماعة وبالانتماء الى الحياة الاجتماعية وتتطوي الروح المعنوية العالية على الاعتقاد في صواب اهداف الجماعة والرغبة في العمل من اجل التوصل اليها².

ويعرفها الكسندر ليون 1954 الروح المعنوية بأنها قدرة جماعة من الناس على العمل متماسكين مثابرين لتحقيق هدف مشترك³.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن الاتجاهين مكملان لبعضهما لكن الاتجاه الفردي أدق لأن الروح المعنوية للجماعة هي مجموع الروح المعنوية للأفراد كما أن الروح المعنوية شعور نفسي وجداني وهذا يكون عند الفرد الذي هو العنصر الرئيسي للجماعة.

1 محمد خيرى، تشخيص وقياس الروح المعنوية للعمال الصناعيين، الاجتماعية القومية، العدد الثالث، القاهرة 1967، ص 53

2 غيث، محمد عاطف 2006 قاموس علم الاجتماع. الازارطة: دار المعرفة الجامعية ص 268-269

3 د.عويد سلطان المشعان علم النفس الصناعي مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 1414 – 1994 م شارع بيروت دولة الامارات العربية المتحدة ص 196

2-مظاهر الروح المعنوية:

تنقسم إلى قسمين منها ما هو خاص بالجماعة ومنها ما هو خاص بالفرد العامل، وهي

توضح إذا ما كانت الروح المعنوية مرتفعة أو منخفضة وهي كالتالي :

أ- مظاهر الروح المعنوية المنخفضة لدى العامل

هناك عوامل تؤدي الى انخفاض معنويات العامل تتمثل في :

- ✓ مقاومة التغيير والتطوير في المنظمة.
- ✓ اختلاس فترات الراحة أثناء أوقات العمل.
- ✓ إتلاف المعدات .
- ✓ الشعور بعدم الرغبة.
- ✓ الشعور بالملل والتعب .
- ✓ رفع الشكاوي والتظلمات ضد الزملاء وضد الإدارة .
- ✓ التأخر والغياب وعدم احترام مواعيت العمل والنظام العام.¹

¹ مريم ارفيس، الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة، مذكرة شهادة الماجستير، علم الاجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017، ص119.

ب - مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى العامل:

- ✓ شعور العامل بأنه جزء من المؤسسة.
- ✓ شعوره بالارتياح النفسي نتيجة لوجوده في جماعة معينة.
- ✓ رضاه عن أجره ومركزه،
- ✓ رضاه عن علاقته مع زملائه في العمل .
- ✓ توفير فرص الترقية.
- ✓ حصوله على التشجيع والثناء سواء كان ماديا أو معنويا.¹

ج - مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى الجماعة

- حماس العاملين واهتمامهم الزائد بعملهم ،إظهار روح المبادرة والابتكار،الامتثال الطوعي والاختياري للتعليمات واللوائح ،الرغبة الاختيارية للتعاون مع الآخرين ،ربط الأهداف الشخصية بالأهداف العامة للمنظمة ،الشعور بالفخر والانتماء للمنظمة ،عدم وجود صراع بين العاملين ،التماسك بين العاملين لتحقيق هدف مشترك ،انخفاض في معدل الشكاوي والتظلمات ،قلة في عدد الأيام التي بتغييبها العامل عن عمله أو في تأخره عن مواعيد الحضور المقررة .
- كل هذه العوامل والمظاهر تعمل في حال تحقيقها وتوفرها على شعور الجماعة بالرضا عن العمل علاقة الأفراد فيما بينهم وعن العمل مما يسمح بارتفاع معنوياتهم وبالتالي تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة على حد سواء.²

¹ حيمر صباح،الروح المعنوية وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية للعامل،مذكرة ماجستير،علم الإجماع ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2010،ص 43.

² د أحمد عباس بلة محمد الروح المعنوية في التنظيم الإداري الجامعي ،مجلة جامعة أم درمان الإسلامية معهد البحوث والدراسات الإستراتيجية- السودان ،2011، 186،185.

د-مظاهر الروح المعنوية المنخفضة لدى الجماعة:

✓ عدم الاهتمام بالعمل: وهذا ينعكس من خلال الشعور بالملل وعدم ميلاته بعمله داخل

المنظمة

✓ الشكاوي والتظلمات :

هي مؤشر يدل على عدم رضا العمال ،حيث أن هذه المظالم تمثل مواقف يشعر فيها العامل بعدم العدالة وعدم الرضا،مع وجود حالة من التذمر الداخلي لدى العمال ،نتيجة عوامل الاستياء وضعف الروح المعنوية .¹

✓ التغيب عن العمل :

إن ازدياد نسبة الغياب تعد أحد مظاهر انخفاض الروح المعنوية ،ولكن إذا زاد الغياب عن النسب المتوقعة،لزمّت دراسة أسباب ذلك وتعتبر الروح المعنوية مجرد عامل من عوامل الغياب وأهم اسباب الغياب هو المرض .

✓ الإضراب:

هو عملية تكثّل ضد البيئة العدائية، يلجأ إليها العمال لإظهار استنكارهم احتجاجاً على سوء وضعهم.

¹ د أحمد حلمي إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية الأسس العلمية والتطبيقية،دار الهنا للطباعة،1970، ص 295.

✓ انتقال العمال من مهنة الى أخرى:

إن بقاء العمال لمدة طويلة في نفس الشركة دون تفكير العامل في انتقاله الى شركة أخرى

يدل على أن العامل أو المجموعة لا تزال معنوياتهم مرتفعة، وخروجهم الواحد تلو الآخر

دليل على انخفاضها.¹

✓ التخريب:

ناتج عن شعور العامل بأنه غريب عن المؤسسة، نتيجة عدم إشراكه في اتخاذ القرارات

يعمد العامل الى :

- تخريب عن طريق تحطيم الآلات وإتلاف الانتاج وإحداث الحرائق.

- تخريب عن طريق التوقف عن الانتاج.

- تخريب عن طريق التباطؤ في العمل أو العمل دون رغبة.

✓ تقييد الإنتاج والحد منه :

يهدف هذا الإجراء إلى وضع وتيرة عمل متساوية لجماعة العمل تكون أقل من التي تضعها

المؤسسة، بحيث يخفض الإنتاج الى مستوى أقل مما هو مطلوب وهذا التقييد يعبر على انخفاض

الروح المعنوية.²

¹ سعد عبد السلام نجيب، مشاكل العمال والعمل، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، 1951، ص 110.

² جوادي حمزة، الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الروح المعنوية، شهادة الماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص 55

3_ قياس الروح المعنوية:

إن قياس الروح المعنوية من العمليات الصعبة جداً، لأنها ظاهرة نفسية مركبة ومعقدة وليست ثابتة، كما أنه تستدعي تفحصاً علمياً وتجربة في هذا الميدان.¹

أ- الملاحظة:

ب- تحدث أثناء أداء العمال لأعمالهم اليومية، وطبعاً الملاحظة تكون لمؤشرات الروح المعنوية مثل الحماس الإقبال عن العمل التعاون.... وغيرها من مظاهر الروح المعنوية الخاصة بالفرد أو الجماعة كما تم شرحها سابقاً.²

ت- المقابلة :

ث- هي أسئلة موجهة للعامل فيها يشجع العامل على مناقشة أي موضوع يهتم به بدون توجيه من الباحث ويمكن أن تكون ناجحة إذا أديرت من باحثين ذوي خبرة.³

وكثيراً ما تمتزج المقابلة بالملاحظة، حيث يكتفي الباحث بملاحظة العامل وهو يؤدي واجباته على أن يسجل ما دار أثناء المقابلة.

¹ د عبد الفتاح محمد دو يدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية، بيروت 1995، ص 42.

² مريم ارفيس، مذكرة تخرج ماجستير، سبق ذكره، ص 120.

³ د كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، مرجع سابق ص 163.

الاستبيان:

قوم الباحث بتصميم استبيان يضم بعض الأسئلة والاستفسارات المتعلقة بالعمل موضع

التحليل، وترسل أو يعطى للعامل أو المشرف للإجابة عنها.¹

الاستبيان نوعين: موضوعي: يتضمن أسئلة وأمام كل سؤال عدد من الإجابات، أما الثاني

وصفي يتضمن أسئلة فقط ويترك الحرية للعامل في التعبير.

من عيوب الاستبيان عدم اهتمام بعض العمال بالرد، أو أن الأفراد الذين يردون لا

يمثلون جميع العمال أي نتائج مضللة، عدم استطاعة بعض العمال التعبير اللفظي واللغوي عن

مشاعرهم.²

د- دراسة سجلات المصنع:

هناك عدة سجلات يمكن الاطلاع عليها لقياس الروح المعنوية :

- سجلات التي تبين وضعية الإنتاج من ارتفاع أو انخفاض.
- سجلات المستخدمين المخصصة للغياب والتأخر.
- سجلات التقارير عن الحوادث التي تبين ارتفاع وانخفاض الحوادث.
- سجلات الشكاوي والمظالم زيادتها أو هبوطها.

¹ د عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مرجع سابق، ص 54.

² د أحمد عزت راجح، علم النفس الصناعي، الدار القومية للنشر والطباعة، الإسكندرية، ط 1965، ص 2، ص 449.

إن الفحص الجيد لهذه السجلات يؤدي الى الحصول على معلومات حول وضعية الروح المعنوية في المؤسسة ولكن لا يمكن الاعتماد عليها بصفة كلية، بل تمثل تكملة لاغنى عنها.¹

4- سبل تقوية الروح المعنوية:

- ✓ أخذ رأي العامل في تحسين المؤسسة .
- ✓ إطلاع العامل على سير العمل.
- ✓ الاستماع الى شكوى العمال والعمل على إنصافه.
- ✓ العدالة في المحاسبة.
- ✓ معرفة أسباب التغيب.²
- ✓ الاهتمام بالحوافز المالية .
- ✓ إتاحة فرص الترقى أمام العاملين وعدم تعيين فرد جديد في عمل رئاسي، إلا إذا استحال ترقية فرد من الموجودين فعلا بالمؤسسة، إلى هذا العمل الرئاسي فهو يشبع تطلعات العاملين الى الترقى من جانب وتوحدتهم وتعاونهم من جانب آخر.³

ثانيا:العوامل المؤثرة في الروح المعنوية:

توجد العديد من المؤثرات التي ترفع وتخفض الروح المعنوية ويمكن انقسامها الى:

¹ د محمود الشكرجي ، إدارة المشاريع الصناعية ،الجزء 2،دار الكتاب ،بيروت 1968،ص268.
² عبد الرحمان عيسوي،علم النفس والإنتاج،دار النهضة العربية للطباعة والنشر،1982،ص100،99.
³ د عويده سلطان المشعان،علم النفس الصناعي ،مرجع سابق ص199.

1-العوامل النفسية:

أ- معالجة الشكاوي والتظلمات: إن شعور العاملين بالظلم سوف يؤثر على اهتمامهم وأدائهم لعملهم، هنا لابد من وجود قيادة فعالة، تعالج كل ما يطرأ على العاملين.

ب- توفير الأمن للمرؤوسين وشعورهم بالحرية: حرمان الفرد من أمنه، ينمي الاستجابات العدائية، إن الاحساس بالأمن والطمأنينة يؤثر سلباً على الروح المعنوية للأفراد.¹

ج- توافق العامل مع عمله: إن تناسب قدرات العامل ومهارته ورغباته مع عمله يؤدي إلى الشعور بالرضا وارتفاع روجه المعنوية، أما إذا كان متعارضاً فإنه يحس بالتعب والملل.²

2- العوامل الاجتماعية:

أ- الجماعات: إن الجماعة توفر للإنسان الشعور بالانتماء ويستمد منها الشعور بالأمن والاطمئنان ومن ناحية أخرى يستشعر الرضا والفخر لأنه يقوم بعمل له قيمة اجتماعية.³

ب- الصراع: إن العامل عندما يجد المشاكل والخصومات في مكان عمله⁴ يجعله يحس بالضجر مما يؤثر بشكل كبير على الروح المعنوية .

ج- الخدمات الاجتماعية والترفيهية: تهدف إلى توفير الجو المناسب لتكيف الفرد مع الجماعة، وذلك عن طريق توفير المواصلات مراكز الصحة والنشاطات الترفيهية.⁵

3-العوامل التنظيمية:

¹ د محمود فتحي عكاشة علم النفس الصناعي، الإسكندرية 1999، ص 80.

² د عبد الباقي صلاح الدين، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دارا لجامعة الجديدة، 2002، ص 171.

³ د علي اسلمي، السلوك التنظيمي، دار غريب القاهرة، 1988، ص 124.

⁴

⁵ د عادل حسن، الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1974، ص 467.

أ- التدريب: هو رفع مستوى العمال وإكسابهم خبرات جديدة في العمل وتوجيههم لعمل جيد

ويحدد مستوى أداء معين، يتم التدريب للوصول إلى هذا المستوى.¹

ب- الترقية: وهي شغل الموظف لوظيفة أو أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية

، وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر والمميزات، والترقية نوعان داخلية وخارجية.²

ج- القيادة الديمقراطية: إن القيادة الديمقراطية تساعد على الشعور بالطمأنينة والأمن وتشجيع

كل فرد على الإدلاء برأيه مما يتيح تنمية روح الابتكار والعمل الجاد والمبدع.³

4-العوامل الفيزيائية: كالحرارة المناسبة والإضاءة، والتهوية، الوقاية من حوادث

العمل يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العمال وعدم توفرها يعمل على

انخفاضها.⁴

¹ فهمي، سامية، الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، الأزاريطة، دار المعرفة الجامعية، ص 88.

² سالم مؤيد وحرشوش، عادل إدارة الموارد البشرية، الأردن، عالم الكتب الحديث، 2002، ص 125.

³ كامل محمد محمد عويضة، مرجع سابق، ص 11.

⁴ عادل حسن، مرجع سابق، ص 467.

ثالثاً: نظريات الروح المعنوية:

1- نظرية العلاقات الإنسانية : " لالتون مايو " 1880- 1949

هذا التيار يرى أن العامل ليس آلة يمكن تقدير كفاءته بالطرق العلمية، بل يجب النظر إليه كفرد من جماعة عمل يتأثر بها ويؤثر فيها، وأن هذا الأخير يؤثر بدوره في الإنتاجية ، منذ البداية ركزت دراسات العلاقات الإنسانية بشكل مباشر على رفع الروح المعنوية للعمال باعتبارها الوسيلة الأساسية والفعالة لرفع إنتاجية العمل في المؤسسة.¹

ولكن يبقى لـ "التون مايو «ورفاقه الفضل الكبير ا في إقامة قواعد حركة العلاقات الإنسانية إثر التجارب التي قام بها في مصنع هاوثورن في شركة ويسترن الكترنك 1927_1932 والتي كشفت عن دور العوامل الحاسمة في الإنتاج وفي عوامل نفسية و اجتماعية وليست مادية.²

• وقد توصلت هذه التجارب إلى النتائج التالية:

- إن المنظمة بناء إجماعي وليس اقتصادي ومن ثم الاهتمام بالحاجات الاجتماعية للعاملين يعتبر هدف رئيسي.
- ركزت على التنظيمات غير الرسمية .وشجعتها أكثر من التنظيمات الرسمية .
- اعتبرت الحوافز المعنوية الأهم في رفع الأداء من الحوافز المادية.
- اهتمت كثيرا بالجوانب النفسية والاجتماعية للعمل.³

¹ عادل أحمد حبشيش، تاريخ الفكر الاقتصادي، دار النهضة العربية بيروت بدون سنة النشر، ص 300.

² علي محمد منصور ،مبادئ الإدارة، أسس ومفاهيم .مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، 1999 ، ص 75 .

³ مريم أرفيس، مذكرة تخرج ماجستير ،مرجع سابق، ص 169.

- على الرغم من اهتمام حركة العلاقات الإنسانية بالجانب الإنساني إلا أنها تعرضت للانتقادات
- زيادة الإنتاجية كانت نتيجة ظروف مصطنعة لا يمكن تعميمها في الظروف الطبيعية.¹
- إن حركة العلاقات الإنسانية لم تقدم نظرية شاملة لتفسير السلوك الإنساني واهتمت بالعنصر البشري، ولم تعط حلاً جذرية للوصول إلى تنظيم فعال .
- غالت في تشجيع التنظيمات غير الرسمية ، مما يؤدي الفوضى والتمرد.
- أهملت الحوافز المادية واهتمت فقط المعنوية.²

2- نظرية المدخل السلوكي:

أ- نظرية (x) (Y) - دوجلاس ماكر يجور"

لقد تضمن كتابه المشهور "الجانب الإنساني في المنظمة" 1960 فلسفتين حول طبيعة الإنسان وذلك اعتماداً على خبراته وممارساته الطويلة في الاستشارات الإدارية .

وقسم هذه الافتراضات إلى مجموعتين :

1- افتراضات نظرية (x) : تنطلق هذه النظرية:

- إن الإنسان بطبيعته سلبي ولا يحب العمل.
- يعتبر العقاب أو التهديد من الوسائل التي تدفع للعمل فالإنسان يعمل خوفاً من العقاب وليس حبا فيه.

¹ فاروق محمد العادلي، الاجتماع الصناعي. الهيئة المصرية للكتاب ط 2، القاهرة، 1975، ص36.

² لوكا الهاشمي السلوك التنظيمي. دار الهدى الجزائر، بدون سنة نشر، ص82.

- تعتبر الرقابة الشديدة ضرورية كي يعمل حيث لا يؤتمن الفرد دون متابعة وإشراف
- يعتبر الأجر والمزايا المادية أهم حوافز العمل الأفراد يريدون الأمان في العمل قبل أي شيء آخر.

ب_ افتراضات نظرية (y):

- معظم الناس يرغبون في العمل ويبدلون الجهد الجسمي والعقلي تلقائياً.
 - إن الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب لا تشكل الوسائل الوحيدة لتوجيه الجهود نحو الأهداف.
 - يعمل الفرد لإشباع حاجات مادية ومعنوية ومنها حاجات التقدير وتحقيق الذات.
 - يمارس أعداد كثيرة من الأفراد درجة عالية من الإبداع والابتكار في العمل.
- وسرعان ما انتشرت نظرية (Y) ونالت قبولا واسعا بين أوساط الباحثين وفتحت الباب للمزيد من الدراسات والأبحاث في هذا المجال.¹

3- النظرية اليابانية :

- تعتمد في مبادئها على تطوير اليابانيين لأفكار "دوجلاس ماكر يجور" وقد لفتت النظرية اليابانية انتباه العالم من خلال ما وصلت اليه اليابان من تطور تكنولوجي.
- اتخاذ القرار بصورة جماعية .
 - التعليم والتدريب المستمرين.
 - تتصف معاملات الموظف بالأبوية ، ويعملهم كما يعامل ابناءه.

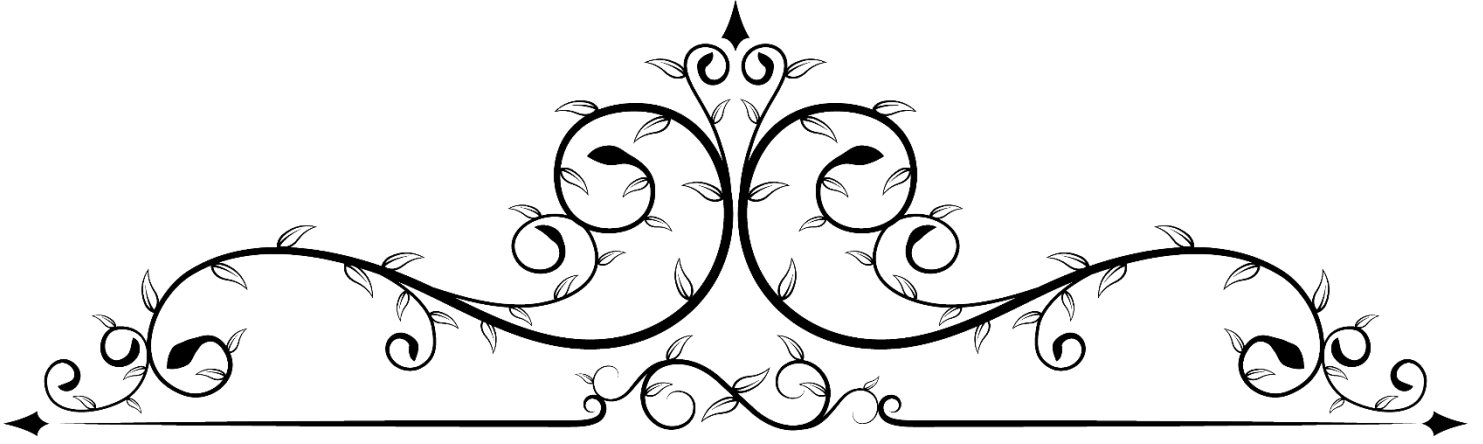
¹ حريم حسن، مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات -العمليات الإدارية -وظائف المنظمة) 2006 ،ص 64.

- التوظيف مدى الحياة.
- العدالة والمساواة: وهو أساس الثقة والمعاملة الحسنة.
- التقاعد المبكر في سن الخامسة الخمسون من أجل فتح الطريق أمام الشباب.¹

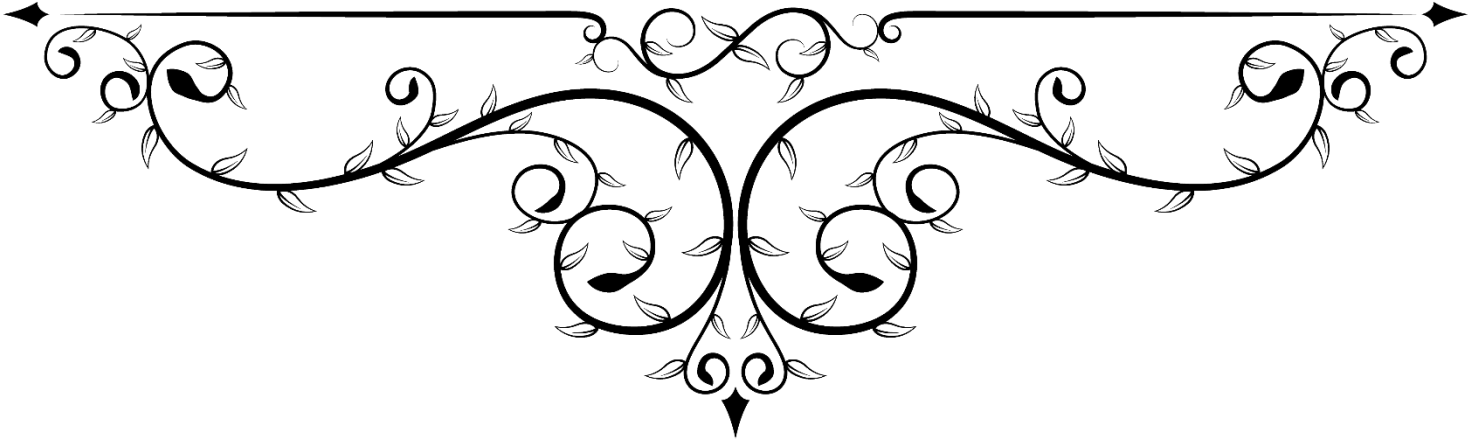
¹ عباس علي، أساسيات علم الإدارة. عمان: دار المسيرة. ص 68-72

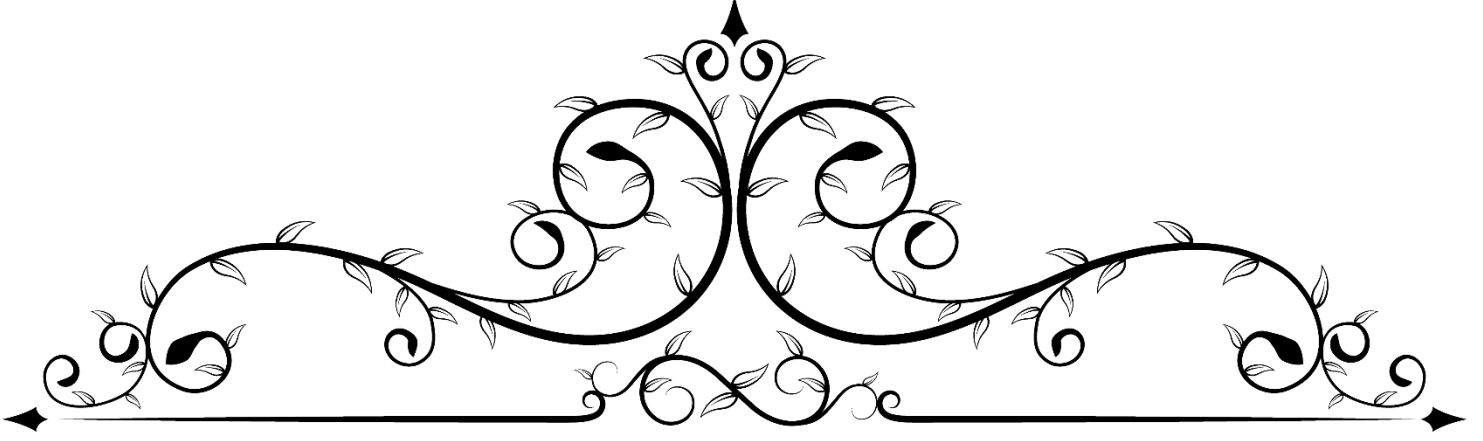
خلاصة الفصل:

حيث تعني الروح المعنوية العالية لدى العامل اقبال هذا الأخير على عمله بحماس واطمئنان، وتعاون مع زملائه والالتزام بتحقيق أهداف المؤسسة، ولعل مفهوم مظاهر ارتفاع الروح المعنوية قلة المشاحنات، وشدة تمسك أعضاء الجماعة بعضويتهم وفخرهم بالانتماء لمؤسستهم، كما ترتبط الروح المعنوية بقدرة العامل على اشباع حاجاته المادية منها والمعنوية كما تتأثر أيضا بأسلوب القيادة السائدة في المؤسسة، إضافة إلى وجود نظام اتصالات فعال.

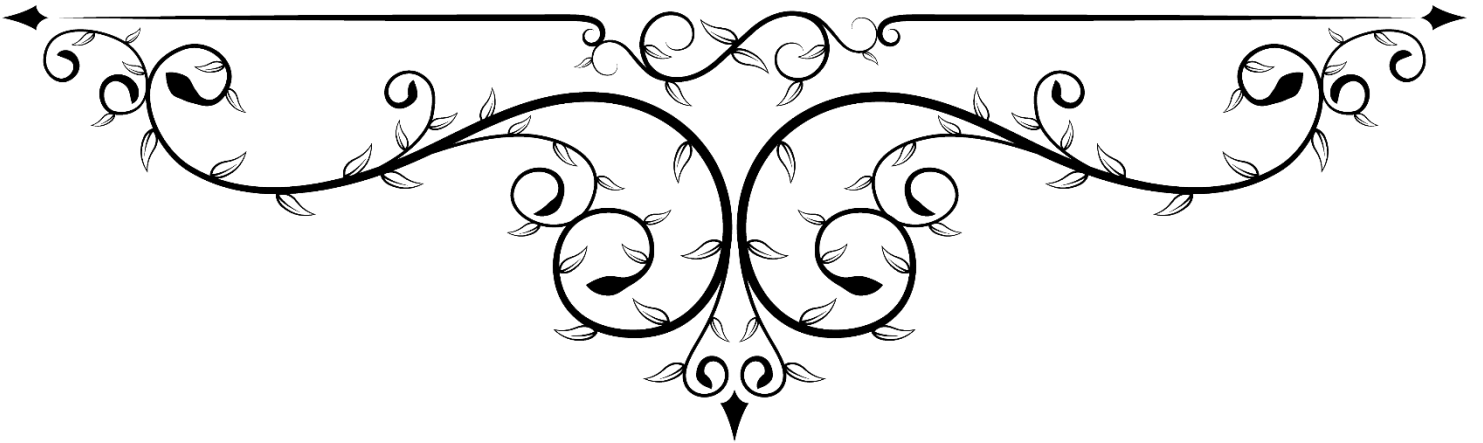


الجانب التطبيقي





الفصل الثالث: مجالات ومنهجية البحث وأدوات الدراسة



تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي للبحث أحد الجوانب المهمة بحيث لا يمكن لأي باحث أن يتخلى عنه .
وسنتناول في هذه الفصل الإجراءات المنهجية المطبقة في الدراسة إنطلاقاً من مجالات الدراسة
بأبعادها الثلاث الزماني والمكاني والبشري كما يتضمن منهج الدراسة المتبع وتحديد عينة
الدراسة والأدوات المستعملة في جمع البيانات

أولا :مجالات الدراسة :

1- المجال المكاني:

المركب الصناعي التجاري الحضنة المسيلة التابع لشركة الفرعية حبوب قسنطينة المنتمية

لمجمع الصناعات الغذائية اقروديف AGRODIV

نشاطها الرئيسي :

تحويل الحبوب وإنتاج وتسويق مادتي السميد والفريضة ومشتقاتها.

بداية النشاط سنة 1981 أما الطاقة الإنتاجية تبلغ 5500 قنطار يوميا.

العدد الإجمالي للعمال داخل المركب : هو 245 عامل في مارس 2022 .

2-المجال الزماني:

في إطار البحث عن أثر استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية لحضور الأفراد وأثرها على الروح

المعنوية على العاملين ،فقد تم النزول إلى الميدان ابتداء 13-02-2022 ، وتم اجراء الدراسة

الميدانية على ثلاث مراحل

• المرحلة الأولى :يوم 13-02-2022 كانت بصدد الدراسة الاستطلاعية ، تم التعرف

لى مختلف المصالح ومجتمع البحث .

• المرحلة الثانية :يوم 09-05-2022 وبعد تحديد حجم العينة وبتوجيهات المشرف

حيث تم في هذه الزيارة توزيع الاستمارات

• المرحلة الثالثة : يوم 17-05-2020 أي بعد أسبوع تم استرجاع الاستمارات .

يبلغ العدد الإجمالي للفئات الفاعلة في واقع مجال الدراسة 206 عامل

ثانيا:العينة وكيفية اختيارها

العينة هي نموذج يشمل جانبا أو وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث وتكون ممثلة له حيث تحمل كل الصفات المشتركة.⁶⁰

نظرا لصعوبة اجراءات دراسة البحث على المجتمع الأصلي، فإننا نأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الذي تجرى عليه الدراسة ومن ثم تعميم نتائج العينة على كل المجتمع .

ونظرا لصعوبة الموضوع المدروس فقد استعملنا العينة الطبقية ويتم اللجوء الى هذه العينة عندما يكون مجتمع البحث كبيرا جدا حيث تقسيم مجتمع البحث الى عدة اقسام تبعا للمساحة أو المستوى التعليمي وذلك بحسب ما تتطلبه الدراسة .

تعتبر العينة الطبقية أفضل أنواع العينات وأكثرها دقة في تمثيل المجتمع الإحصائي الغير متجانس حيث أنه في كثير من الأحوال تكون مفردات المجتمع الاحصائي غير متجانسة .

ففي هذه الحالة قمنا بسحب العينة الطبقية الذي يتماشى مع دراستنا فقد اخذنا 30% من المجتمع الكلي 206 عامل ينقسم إلى ثلاث طبقات متباينة الحجم حيث تم استرجاع 62 استمارة موزعة كالآتي :

⁶⁰ قنديلجي، عماد وسمراتي ايمان البحث العلمي، عمان، دار الباروري

العينة	عدد أفراد المجتمع الأصلي	
62	206	المجموع
15	50	عمال تنفيذ
27	91	عمال تحكم
20	65	اطارات واطارت سامية

ثالثا: منهج الدراسة:

من أجل الوصول إلى الحقيقة في البحث العلمي لا يكون هذا إلا بإتباع منهج أو طريقة معينة تؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم ونعنى بالمنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة للمشكلة واكتشاف الحقيقة.⁶¹

والمنهج الأنسب لموضوع الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيماً أو كمياً.⁶²

رابعا: أدوات الدراسة :

وللإحاطة بالظاهرة ميدانيا لابد من جمع المادة العلمية الميدانية عن الظاهرة والتي تمت باستخدام مجموعة من الأدوات والتقنيات : الملاحظة، المقابلة، الاستبيان والوثائق والسجلات.

⁶¹ رشيد زرواتي تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ط3 ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة 2008 ص 276
⁶² عبد اليمين بوداود وأحمد عطاء الله المرشد في البحث العلمي، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، ص 123.

1-الملاحظة:

يعرفها إحسان محمد إحسان بأنها " من أهم الوسائل التي يستعملها الباحثون الاجتماعيون و الطبيعيون في جمع المعلومات و الحقائق من الحقل الاجتماعي و الطبيعي الذي يزود الباحث بالمعلومات.⁶³

2-المقابلة:

محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر أو مع أفراد بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو الاستعانة بها في عملية التوجيه و التشخيص و العلاج.⁶⁴

3-الاستبيان:

يعرف الاستبيان على أنه" نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة.⁶⁵

محاور الاستبيان :

ضم الاستبيان 35 سؤالاً موزعين على أربعة محاور :

- المحور الأول:البيانات الشخصية وقد ضم 6 أسئلة

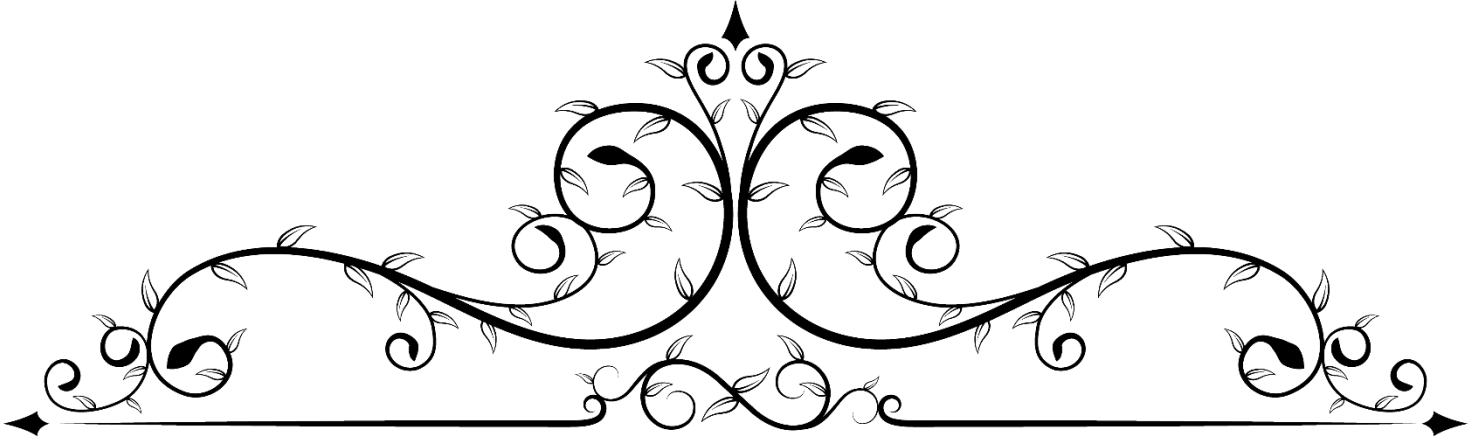
⁶³ احسان محمد حسن ،الأسس التعليمية لمناهج البحث الاجتماعي .دار العربية، بيروت، 1981 ، ص93

⁶⁴ محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية .دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1992،ص7

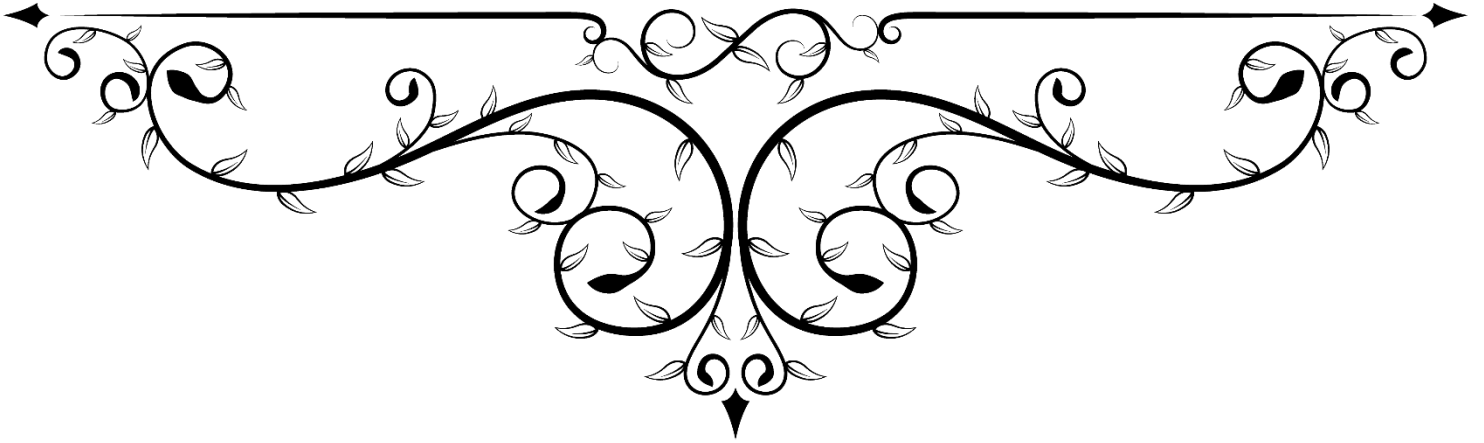
⁶⁵ حسن الساعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، نسق منهجي جديد .دار النهضة العربية بيروت، 1982 ،

ص1⁶⁵

- المحور الثاني: كان حول الرقابة عن طريق البصمة الإلكترونية وأثرها على الروح المعنوية ضمت 10 أسئلة .
- المحور الثالث: كان حول تطبيق الرقابة الآلية ومقاومة التغير من طرف العمال تضمن 12 سؤالاً
- المحور الرابع: تمثل في أساليب مقاومة تغير الرقابة الآلية تضمن 7 أسئلة



الفصل الرابع: المعالجة السوسولوجية لبيانات الدراسة



تمهيد :

تعد مرحلة عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها وصولاً إلى نتائج الدراسة آخر مرحلة من مراحل البحث العلمي، والك بعد جمع البيانات ميدانياً باستعمال أدوات الدراسة .

وتحقيقاً لأهداف الدراسة في التعرف على أثر استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية

لضبط

حضور الأفراد وأثره على الروح المعنوية للعاملين لدى عمال المؤسسة تم جمع الاستمارات

التي تم توزيعها على مجتمع الدراسة وعرض بياناتها وتفرغها في الجداول وتحليلها

باستعمال التكرارات والنسب المئوية، وتفسيرها على ضوء التراث النظري والدراسات

السابقة والنظريات المستعملة وصولاً إلى النتائج.

أولاً: عرض وتحليل البيانات في ضوء فرضيات الدراسة

1_المحور الاول : البيانات الشخصية

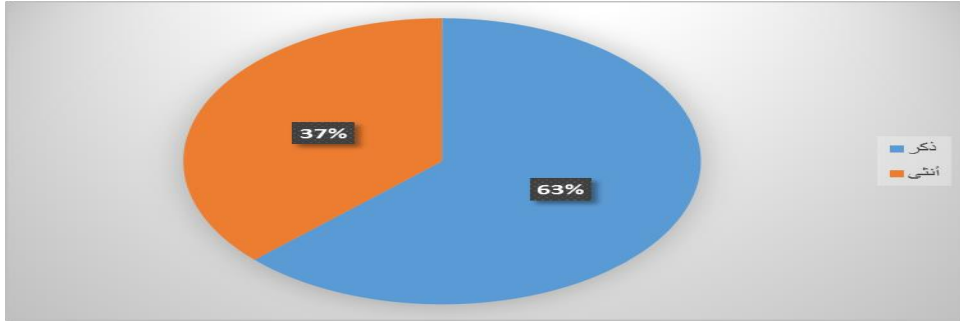
-جنس المبحوثين.

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
62,9%	39	ذكر
37,1%	23	أنثى
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 62 أفراد، نلاحظ أن 39 فرداً يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 62.9%، أما حجم الإناث فقد بلغ 23 أنثى بنسبة قدرت بـ 37.1%، ما نلاحظه من هذه النسب أن أغلب أفراد العينة هم ذكور ربما يعود ذلك لطبيعة العمل بالمؤسسة يعتمد الجهد والذي يصعب على العنصر النسوي أو قد تعود هذه القلة إلى أن المرأة في مجتمعنا تميل للتعليم أكثر من العمل الصناعي.

وهذا كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (01) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

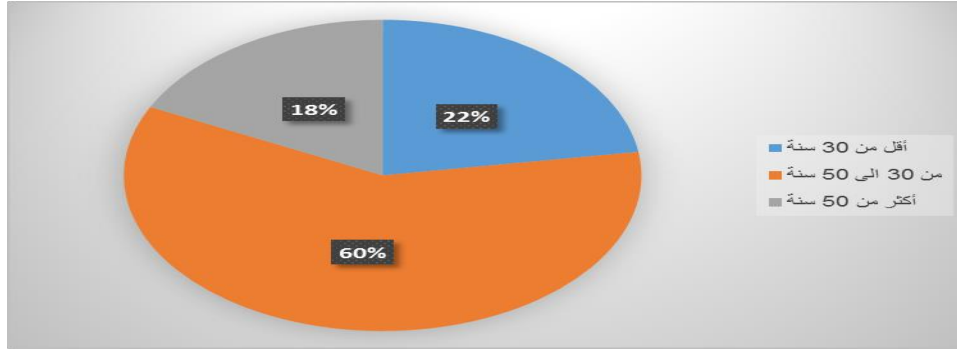
-السن

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
22,6%	14	أقل من 30 سنة
59,7%	37	من 30 الى 50 سنة
17,7%	11	أكثر من 50 سنة
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن (14) فرد يتراوح سنهم (أقل من 30 سنة) بنسبة بلغت 22.6 %، أما من تتراوح أعمارهم من (30 سنة الى 50 سنة) فقد بلغ عددهم (37) فرد بنسبة قدرت بـ 59.7%، أما من تتراوح أعمارهم من (أكثر من 50 سنة) فقد بلغ عددهم (11) فرد بنسبة قدرت بـ 17.7%،

نستنتج مما سبق أن كل عمال المؤسسة هم شباب وكهول، وهذه الفئة تتميز بالحماس والقوة والنشاط، ويعتبر عامل الصحة والقوة البدنية من العوامل الفيزيائية المؤثرة بقوة في الروح المعنوية للعاملين. بالإضافة الى امتلاكها الخبرة أو الأقدمية في ميدان العمل بالمؤسسة وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (02) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

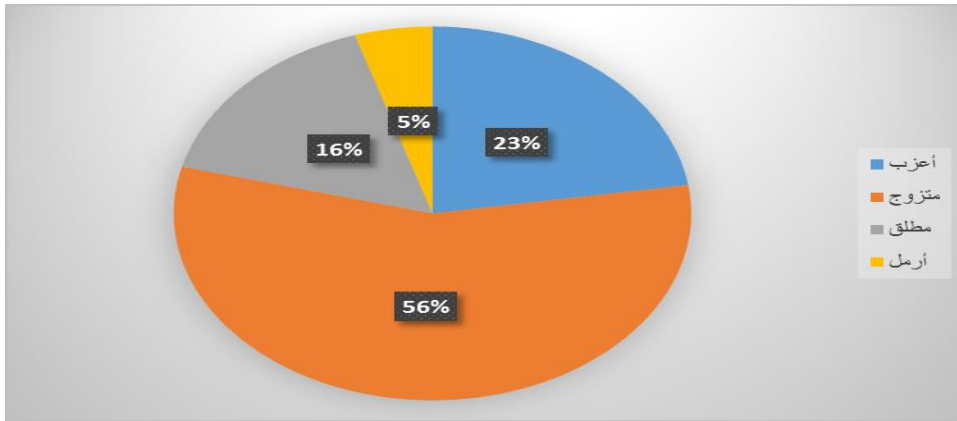
3- الحالة العائلية:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
22,6%	14	أعزب
56,5%	35	متزوج
16,1%	10	مطلق
4,8%	3	أرمل
100%	62	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن (14) فرد (عزاب) بنسبة بلغت 22.6 %، أما (المتزوجين) فقد بلغ عددهم (35) فرد بنسبة قدرت بـ 56.5%، في حين بلغ عدد (المطلقين) (10) فرد بنسبة قدرت بـ 16.1%، وقدّر عدد (الأرامل) بـ (03) فرد بنسبة قدرت بـ 4.8%،

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

4 - المستوى التعليمي :

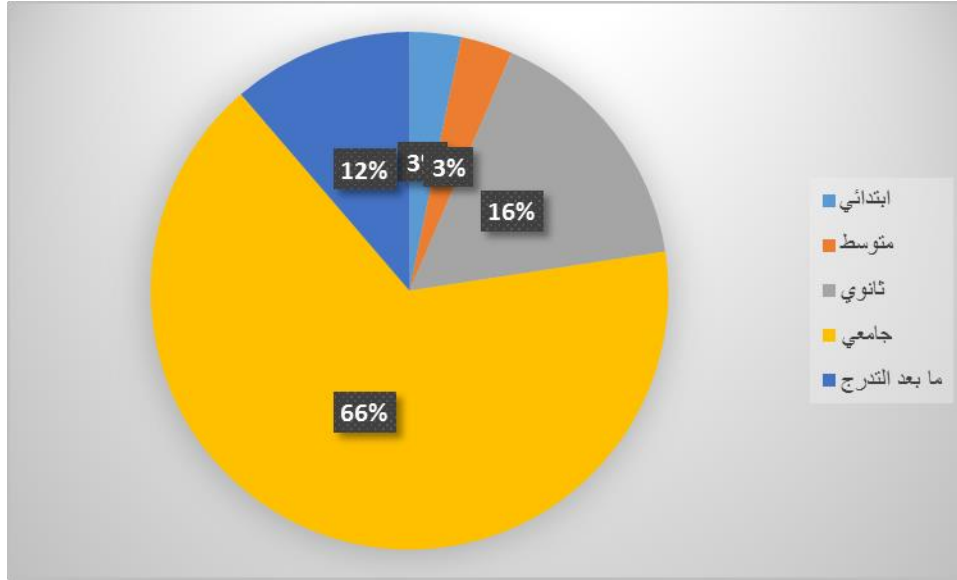
الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
3,2%	2	ابتدائي
3,2%	2	متوسط
16,1%	10	ثانوي
66,1%	41	جامعي
11,3%	7	ما بعد التدرج
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 62 أفراد، نلاحظ أن ذوي المستوى التعليمي (ابتدائي) بلغ عددهم (02) فرد واحد بنسبة بلغت 3.2%، أما حجم الذين لديهم مستوى (متوسط) فقد بلغ عددهم 02 بنسبة قدرت بـ 3.2%، في حين قدر عدد ذوي المستوى التعليمي (ثانوي) بـ 10 بنسبة قدرت بـ 16.1%، وقدر عدد ذوي المستوى التعليمي (جامعي) بـ 41 بنسبة قدرت بـ 66.1%، أما بالنسبة لذوي المستوى التعليمي (دراسات عليا) فقد قدر عددهم بـ 07 بنسبة قدرت بـ 11.3%،

بعد عرض النسب السابقة لمتغير المستوى التعليمي يتضح أن غالبية عمال المؤسسة لديهم مستوى جامعي وهذا مؤشر على أنهم إطارات جامعية ذات كفاءة علمية، فكلما ارتفع المستوى

التعليمي للعامل كلما كان أكثر قدرة على فهم عمله، وهذا ما يجعل معنوياته ترتفع عكس ما إذا وجد العامل صعوبة في فهم عمله بسبب ضعف مستواه التعليمي فإن معنوياته تنخفض. وهذا كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (04) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

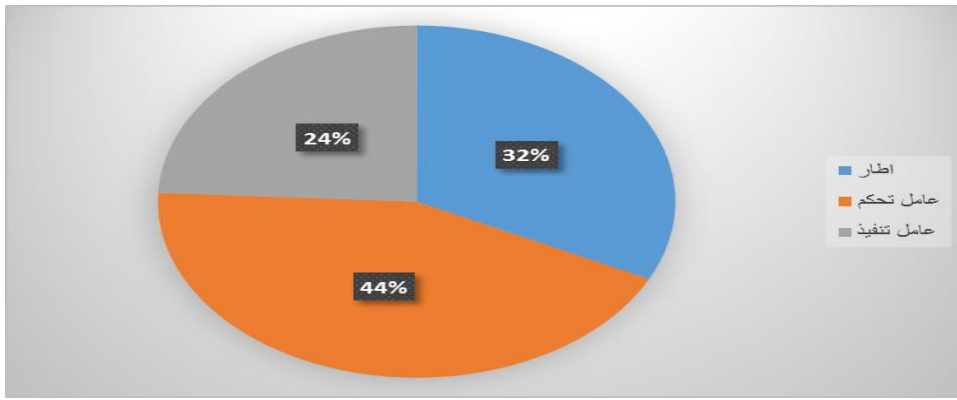
5 - المنصب في المؤسسة:

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	المنصب في المؤسسة
32,3%	20	اطار
43,5%	27	عامل تحكم
24,2%	15	عامل تنفيذ
100%	62	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن (20) فرد (إطارات) بنسبة بلغت 32.3 % ، أما (عامل تحكم) فقد بلغ عددهم (27) فرد بنسبة قدرت بـ 43.5%، أما (العمال التنفيذيين) فقد بلغ عددهم (15) فرد بنسبة قدرت بـ 24.2%، مما نستنتج من قرأتنا لهذا الجدول أن أكبر نسبة تعود للعمال التحكم مقارنة بعمال التنفيذ والإطارات وهذا قد يعود إلى طبيعة العمل بالمؤسسة لحاجتها إلى عمال تحكم .

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (05) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب في المؤسسة

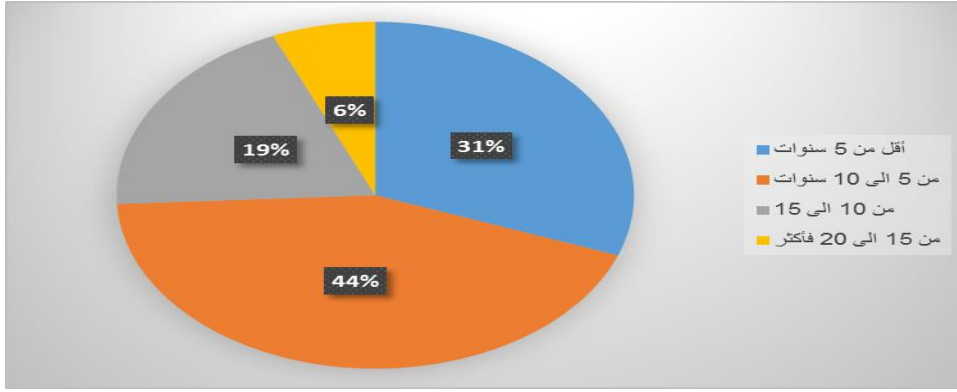
6- الأقدمية في العمل:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية في العمل
30,6%	19	أقل من 5 سنوات
43,5%	27	من 5 إلى 10 سنوات
19,4%	12	من 10 إلى 15
6,5%	4	من 15 إلى 20 فأكثر
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن من لديهم خبرة (أقل من 5 سنوات) بلغ حجمهم (19) فرد نسبة بلغت 30.6 %، أما من تتراوح خبرتهم من (5 سنة إلى 10 سنوات) فقد بلغ عددهم (27) فرد بنسبة قدرت بـ 43.5%، أما من تتراوح خبرتهم من (10 سنة إلى 15 سنة) فقد بلغ عددهم (12) فرد بنسبة قدرت بـ 19.4%، أما من تتراوح خبرتهم من (15 إلى 20 سنة فأكثر) فقد بلغ عددهم (04) فرد بنسبة قدرت بـ 6.5%، من خلال هذه النتائج يمكن القول بأن أغلب العاملين ليست لديهم أقدمية كبيرة، فأغلبهم أقل من عشر سنوات وهذا من شأنه أن ينعكس على الأداء لأن الفرد العامل كلما مارس وظيفة ما وقتاً أطول كلما فهم تفاصيلها وأصبح يؤديها في وقت وجهد أقل من ذي قبل.

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (06) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل

2_المحور الثاني: عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضية الأولى:

الرقابة عن طريق البصمة الالكترونية أثر على الروح المعنوية للعمال:

01-هل ساهم هذا النظام في خلق التوتر والقلق؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
37,1%	23	نعم
62,9%	39	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62)

فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (01) والذي نص على: هل ساهم هذا النظام في

خلق التوتر والقلق؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 23 فرد بنسبة 37.1%، أما الذين أجابوا على

السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 39 فرد بنسبة قدرت بـ 61.9%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن نظام البصمة الالكترونية لم يساهم في

خلق التوتر والقلق.

ما نستنتجه من قراءتنا لهذه النتائج أن العمال يشعرون بالراحة وعدم التقييد والثقة في أنفسهم

مما يرفع معنوياتهم أثناء أدائهم لأعمالهم في ظل هذا النظام.

2- هل ترى أن نظام الرقابة الآلي ساهم في العدل بين العمال؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم

التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
72,6%	45	نعم
27,4%	17	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62)

فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (02) والذي نص على: هل ترى أن نظام الرقابة

الآلي ساهم في العدل بين العمال؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 45 فرد بنسبة 72.6%، أما الذين

أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 17 فرد بنسبة قدرت بـ 27.4%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن نظام الرقابة الآلي ساهم في العدل بين العمال أي أن نظام الرقابي لا يفرق بين العمال ولا يخضع للوسطية والمحاباة فكل العمال سواسية أمام القانون إن العدل والشعور به من العوامل المؤثرة جدا في معنويات العاملين، وهذا يدل على أن بيئة العمل مرضية لأغلب العمال وأنهم مرتاحين في وظائفهم هذا النظام الرقابي لا يشكل عائقا مما يدفعهم للعمل وهذا بدوره يؤدي الى رفع الروح المعنوية للعمال.

03-يعطي استخدام نظام البصمة الالكتروني حالة من الثقة بين العاملين؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
%72,6	45	نعم
%27,4	17	لا
%100	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (62) فردا، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (03) والذي نص على: يعطي استخدام نظام البصمة الالكتروني حالة من الثقة بين العاملين ؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 45 فرد بنسبة %72.6، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 17 فرد بنسبة قدرت بـ % 27.4.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن استخدام نظام البصمة الإلكتروني يعطي حالة من الثقة بين العاملين وهذه الثقة مستمدة من أن نظام البصمة الإلكتروني هو نظام تنعدم فيه الأخطاء التشغيلية والحسابية وبالتالي حقوقهم محفوظة وليست مهدورة مما يدفعهم للثقة في هذا الجهاز وبالإدارة وإعطاء ما لديهم من مجهودات) تمت الإشارة إليه في القسم النظري)

4 -تطبيق النظام الرقابة الآلية يزيد من شعور العاملين بأنهم مراقبون طوال الوقت. وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
50,0%	31	نعم
50,0%	31	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (04) والذي نص على: تطبيق النظام الرقابة الآلية يزيد من شعور العاملين بأنهم مراقبون طوال الوقت؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 31 فرد بنسبة 50%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 31 فرد بنسبة قدرت بـ 50%.

الاستنتاج: أي أن أفراد عينة الدراسة انقسموا الى مجموعتين متساويتين مجموعة أكدوا بأن تطبيق النظام الرقابة الآلية يزيد من شعور العاملين بأنهم مراقبون طوال الوقت وهذا الشعور

ناجم عن إلزام العاملين بقانون العمل ومراقبة أدائه المخالف إلكترونيا حيث تلعب أجهزة الرقابة الآلية دورا رادعا في المؤسسة فيشعر الموظف بأنه مراقب وهذا أشارت اليه النظرية السلوكية افتراضات النظرية (x) والتي تعتبر الرقابة الشديدة ضرورية كي يعمل حيث لا يعتمد الفرد دون متابعة وإشراف تمت الإشارة اليه في الجانب النظري، و المجموعة الثانية أكدوا بأن تطبيق النظام الرقابة الآلية لا يزيد من شعور العاملين بأنهم مراقبون طوال الوقت هذه النسبة من العمال تبذل الجهد الجسمي والعقلي تلقائيا فالرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب لا يشكل الوسائل الوحيدة لتوجيه الجهود نحو الأهداف وهذا ما أكدته النظرية السلوكية افتراضات النظرية (y)

5- هل تشعر بالأمان الوظيفي داخل مؤسستك: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
69,4%	43	نعم
30,6%	19	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (62) فردا، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (05) والذي نص على: هل تشعر بالأمان الوظيفي داخل مؤسستك؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 43 فرد بنسبة 69.4%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 19 فرد بنسبة قدرت بـ 30.6%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأنهم يشعرون بالأمان الوظيفي داخل ومؤسستهم وهذا عامل من العوامل النفسية المؤثرة في الروح المعنوية للعاملين وهو دليل على توفر شروط الطمأنينة والاستقرار والرضا لدى العامل فيعتبر المؤسسة بمثابة بيئته الثاني وقد تمت الإشارة إليه في القسم النظري.

6-أقترح الغاء نظام البصمة في الدوام، مقابل اتخاذ اجراءات صارمة في حق المتهاونين في تنفيذ مهامهم وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
33,9%	21	نعم
66,1%	41	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (06) والذي نص على: أقترح الغاء نظام البصمة في الدوام، مقابل اتخاذ اجراءات صارمة في حق المتهاونين في تنفيذ مهامهم؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 21 فرد بنسبة 33.9%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 41 فرد بنسبة قدرت بـ 66.1%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لا يؤيدون اقتراح الغاء نظام البصمة في الدوام، مقابل اتخاذ اجراءات صارمة في حق المتهاونين في تنفيذ مهامهم.

حسب إجابات العمال فهم يؤيدون بقاء نظام البصمة لأنه النظام الأمثل، فمن فوائد أجهزة البصمة الالكترونية توفر المعلومات بشكلها الرقمي حيث تنقل الأعمال الورقية وتعبئة البيانات يدويا لأن النظام الورقي يستنزف الجهد والوقت ويقيد العاملين ويشعرهم بالملل والقلق تمت الاشارة اليه في القسم النظري

07- هل انت فخور بالانتماء لمؤسستك؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (00)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
80,6%	50	نعم
19,4%	12	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (07) والذي نص على: هل انت فخور بالانتماء لمؤسستك؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 50 فرد بنسبة 80.6%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 12 فرد بنسبة قدرت بـ 19.4%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأنهم فخورون بالانتماء لمؤسستهم.

فهذه النتيجة تعبر على وجود ثقافة منظمة قوية ما تسبب في تعزيز الشعور بالانتماء والولاء

الوظيفي لدى أغلب الموظفين وأضعف من مستوى الاغتراب لديهم وهذا يعتبر مظهر من

مظاهر الروح المعنوية المرتفعة للجماعة وقد تمت الاشارة اليه في القسم النظري.

01-07- اذا كانت الاجابة لا فلماذا ؟

8- هل جميع منسوبي المؤسسة بمختلف مستوياتهم يقومون بإثبات حضورهم وانصرافهم من

خلال البصمة؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
83,9%	52	نعم
16,1%	10	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62)

فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (08) والذي نص على: هل جميع منسوبي

المؤسسة بمختلف مستوياتهم يقومون بإثبات حضورهم وانصرافهم من خلال البصمة؟ بالبدل

(نعم) بلغ عددهم 52 فرد بنسبة 83.9%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبدل (لا) فقد بلغ

عددهم 10 فرد بنسبة قدرت بـ 16.1%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن جميع منسوبي المؤسسة بمختلف

مستوياتهم يقومون بإثبات حضورهم وانصرافهم من خلال البصمة.

ما نستنتج من الجدول أن نظام البصمة مطبق على الجميع دون استثناء أي أن هناك عدالة ومساواة بين العمال والتي تعتبر من العوامل المؤثرة في الروح المعنوية فيجعلهم يشعرون بأن حقوقهم محفوظة مما يدفعهم إلى الثقة بالإدارة.

9_ هل ترى أن الجهاز الرقابي يساهم في التحفيز والإبداع؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (9)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
51,6%	32	نعم
48,4%	30	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (09) والذي نص على: هل ترى أن جهاز الجهاز الرقابي يساهم في التحفيز والإبداع؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 32 فرد بنسبة 51.6%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 30 فرد بنسبة قدرت بـ 48.4%.

الاستنتاج: أي أن أفراد عينة الدراسة انقسموا إلى مجموعتين، المجموعة الأولى وهي مجموعة الأغلبية الذين أكدوا بأن الجهاز الرقابي يساهم في التحفيز والإبداع ومجموعة ثانية وهي مجموعة الأقلية الذين أكدوا أن الجهاز الرقابي لا يساهم في التحفيز والإبداع فنظام البصمة هو نظام صارم لا يتهاون مع التأخير ربما يدفع الموظف إلى معاملة منظمته بالمثل، فيتعهد

الانصراف من مؤسسته فور ما يحين موعد الانصراف حتى وإن كانت هناك حاجة ماسة لمكوته لساعات أطول أحيانا.¹

01-09- إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01-09)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
19,4%	12	تشعر بأنك مراقب طوال الوقت
29,0%	18	تنجز المطلوب فقط
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (30) فرداً الذين أجابوا على السؤال السابق بـ لا. حيث نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (01-09) والذي نص على: إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى؟ بالبديل (تشعر بأنك مراقب طوال الوقت) بلغ عددهم 12 فرد بنسبة 19,4%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (تنجز المطلوب فقط) فقد بلغ عددهم 18 فرد بنسبة قدرت بـ 29,0%.

الاستنتاج: أي أن أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا أن الجهاز الرقابي لا يساهم في التحفيز والإبداع وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى أنهم ينجزون المطلوب فقط.

¹ النغمش محمد بصمة الحضور والانصراف جريدة الشرق الأوسط، العدد 120 الخميس 3 نوفمبر صحيفة اليكترونية 2011.

أن المؤسسة تعتمد على نظام صارم في الحضور والانصراف وبالتالي يصبح العمال شغلهم الشاغل وضع بصمتهم الدالة على الحضور¹ وعدم الاهتمام بالعمل والإبداع فيه.

10_ هل ترى أن الموضوعية هي الرائدة في الترقية والحوافز والكفاءة؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
30,6%	19	نعم
69,4%	43	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (10) والذي نص على: هل ترى أن الموضوعية هي الرائدة في الترقية والحوافز والكفاءة؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 19 فرد بنسبة 30.6%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 43 فرد بنسبة قدرت بـ 69.4%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأنه الموضوعية ليست هي الرائدة في الترقية والحوافز والكفاءة

10-1 إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة

الموضحة في الجدول التالي:

النعشم محمد بصمة الحضور والانصراف، جريدة الشرق الأوسط العدد 120،03 نوفمبر، صحيفة الإلكترونية¹

الجدول رقم (18) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10-01)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
33,9%	21	تعتمد المؤسسة على الترقية الخارجية
35,5%	22	على اعتبارات ذاتية وأهواء شخصية
69,4%	43	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (43) فرداً الذين أجابوا على السؤال السابق بـ لا، حيث نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (10-01) والذي نص على: إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى؟ بالبديل (تعتمد المؤسسة على الترقية الخارجية) بلغ عددهم 21 فرد بنسبة 33.9%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (على اعتبارات ذاتية وأهواء شخصية) فقد بلغ عددهم 22 فرد بنسبة قدرت بـ 35.5%.

الاستنتاج: أي أن أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا بأنه الموضوعية ليست هي الرائدة في الترقية والحوافز والكفاءة وذلك راجع بالدرجة الأولى إلى اعتبارات ذاتية وأهواء شخصية بالدرجة الأولى ثم يليها اعتماد المؤسسة على الترقية الخارجية.

من خلال هذه القراءة للجدول يتسنى القول بأن الترقية من أهم العوامل التنظيمية المحفزة والمؤثرة في الروح المعنوية تم الإشارة إليها الجانب النظري -خاصة إذا كانت قائمة على أسس موضوعية غير أن أغلب العمال صرحوا بأنها تقام على اعتبارات ذاتية وأهواء شخصيه كما أن العمال الآخرين يرونها ترقية خارجية أي عدم إتاحة فرصة للعمال وهذا مؤشر سلبي لمعنويات منخفضة للعاملين.

المحور الثالث: عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضية الثانية

تطبيق الرقابة الآلية عن طريق البصمة أدى الى مقاومة التغيير :

11-يسود جو عدم الرضا والقبول لتطبيق نظام البصمة الالكترونية. وبعد المعالجة الإحصائية

تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
41,9%	26	نعم
58,1%	36	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62)

فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (11) والذي نص على: يسود جو عدم الرضا

والقبول لتطبيق نظام البصمة الالكترونية؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 26 فرد بنسبة 41.9%،

أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 36 فرد بنسبة قدرت بـ 58.1%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأنه لا يسود جو عدم الرضا والقبول لتطبيق

نظام البصمة الالكترونية مما يدل أن هذا النظام مناسب وعادل وهذا يعزز ومعنوياتهم وقد تم

شرح ذلك في الجانب النظري.

12-كموظف لا أشعر انني أعامل باحترام في مكان عملي من خلال تطبيق نظام البصمة

الالكترونية. وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
35,5%	22	نعم
64,5%	40	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (12) والذي نص على: كموظف لا أشعر أنني أعامل باحترام في مكان عملي من خلال تطبيق نظام البصمة الالكترونية؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 22 فرد بنسبة 35.5%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 40 فرد بنسبة قدرت بـ 64.5%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأنهم كموظفين يشعرون انهم يعاملون باحترام في مكان عملهم من خلال تطبيق نظام البصمة الالكترونية شعور العامل بالارتياح النفسي نتيجة لوجوده في جماعة معينة ورضاه عن علاقته مع زملائه في العمل هو من مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى العامل تم تناوله في القسم النظري.

13 - يوفر استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الشفافية في العمل وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
%85,5	53	نعم
%14,5	9	لا
%100	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (13) والذي نص على: يوفر استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الشفافية في العمل؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 53 فرد بنسبة %85.5، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 9 فرد بنسبة قدرت بـ % 14.5.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن استخدام نظام البصمة الالكترونية يوفر حالة من الشفافية في العمل.

وهذا راجع الى أن نظام البصمة يتم فيه توثيق الحضور والانصراف ببصمة اليد أو بطاقات الحضور والانصراف وعند عملية البصمة للموظف يظهر اسمه بالجهاز ويتم تسجيل وقت حضوره وانصرافه على خلاف النظام الورقي الذي يمكن التلاعب فيه بتسجيل العمال لبعضهم البعض.

14 - يتميز نظام البصمة الالكترونية بأنه أكثر دقة مقارنة ببيانات الحضور الورقية في توثيق الحضور. وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
%88,7	55	نعم
%11,3	7	لا
%100	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (14) والذي نص على: يتميز نظام البصمة الالكترونية بأنه أكثر دقة مقارنة ببيانات الحضور الورقية في توثيق الحضور؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 55 فرد بنسبة %88.7، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 07 فرد بنسبة قدرت بـ 11.3%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن نظام البصمة الالكترونية يتميز بأنه أكثر دقة مقارنة ببيانات الحضور الورقية في توثيق الحضور.

جهاز البصمة يظهر للموظف وقت حضوره وانصرافه من خلال جهاز الكمبيوتر مما يدفع العامل لالتزام أكثر لتجنب المسائلة

15- هل تقييم العمال يكون : وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في

الجدول التالي :

الجدول رقم (22) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
69,4%	43	على أساس هذا الجهاز أي الحضور والانصراف
30,6%	19	على أساس الإنجاز
00%	00	أو هناك أسس أخرى
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (15) والذي نص على: **هل تقييم العمال يكون؟** بالبديل (نعم) بلغ عددهم 43 فرد بنسبة 69.4%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 19 فرد بنسبة قدرت بـ 30.6%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن تقييم العمال يكون على أساس هذا الجهاز أي الحضور والانصراف غير أن هذا التقييم لا يعد الأمثل لأن الموظف الذي يتأخر ساعة مثلاً قد يكون قادراً على العطاء لساعات بعد انتهاء الدوام، كما نجد بعض العمال يجلسون خلف المكتب فقط لإثبات حضوره¹ (دراسة عبد الفتاح ريمه 2011)

16- هل تطبق المؤسسة نظام صارم في الحضور والانصراف وتعالج كل التجاوزات؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

¹ عبد الفتاح ريمه البصمة الإلكترونية وسيلة لضبط دوام الموظفين، جريدة البيان الإماراتية 10 يناير 2011، صحيفة إلكترونية.

الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
%59,7	37	نعم
%40,3	25	لا
%100	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (16) والذي نص على: هل تطبق المؤسسة نظام صارم في الحضور والانصراف وتعالج كل التجاوزات؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 37 فرد بنسبة 59.7%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 40.3 فرد بنسبة قدرت بـ 25%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن المؤسسة تطبق نظام صارم في الحضور والانصراف وتعالج كل التجاوزات وهذا يعكس العلاقة الرسمية بين الإدارة والعاملين فلا مجال للتساهل، بل قوانين المنظمة هي سيدة الموقف فالجهاز الرقابي له دور رادع في المؤسسة. 16-1- إذا كانت الإجابة بنعم فهل طرق العلاج تكون بـ: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (00)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
40,3%	25	بعقد اجتماع
17,7%	11	خصم من الراتب
1,6%	1	طرد العامل
59,7	37	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (37) فرداً، الذين أجابوا على السؤال السابق بـ نعم حيث نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (16.1) والذي نص على: هل تطبق المؤسسة نظام صارم في الحضور والانصراف وتعالج كل التجاوزات؟ بالبديل (بعقد اجتماع) بلغ عددهم 25 فرد بنسبة 40.3%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (خصم من الراتب) فقد بلغ عددهم 11 فرد بنسبة قدرت بـ 17.7%. أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (طرد العامل) فقد بلغ عددهم 01 فرد بنسبة قدرت بـ 1.6%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا بأن المؤسسة تطبق نظام صارم في الحضور والانصراف وتعالج كل التجاوزات. عن طريق عقد الاجتماعات بالدرجة الأولى ثم يليها خصم الراتب.

ما يلاحظ أن المؤسسة تعتمد على أسلوب الحوار والتوجيه في معالجتها للتجاوزات بعقد الاجتماع أولاً قبل الشروع في العقاب والمتمثل في خصم الراتب أو طرده وهذا ما دعت له النظريات الحديثة ونظرية العلاقات الإنسانية حيث دعت إلى عدم التشدد مع المرؤوسين بل

بالعكس بالحوار والتوجيه فيعملون بمعنويات مرتفعة بدل العمل وهم مهددون بالعقوبات سواء كانت أخطاؤهم بقصد أو بغير قصد.

17-استخدام نظام البصمة خفف من انشغال الادارة بمراقبة الحضور والانصراف وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
%75,8	47	نعم
%24,2	15	لا
%100	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (17) والذي نص على: استخدام نظام البصمة خفف من انشغال الادارة بمراقبة الحضور والانصراف ؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 47 فرد بنسبة %75.8، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 15 فرد بنسبة قدرت بـ 24.2%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن استخدام نظام البصمة خفف من انشغال الادارة بمراقبة الحضور والانصراف ذلك لأن جهاز البصمة يخزن بيانات فردية لكل موظف مما يتيح لجهة الإشراف فرصة الإطلاع على وقت حضور الموظف وانصرافه بدقة فقد وفر هذا الجهاز الوقت والجهد مقارنة بالنظام الورقي.

18- هل نظام البصمة يحفظ حقوق العمال المتعلقة بالحضور؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (26) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
50,0%	31	نعم
50,0%	31	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (18) والذي نص على: هل نظام البصمة يحفظ حقوق العمال المتعلقة بالحضور؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 31 فرد بنسبة 50%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 31 فرد بنسبة قدرت بـ 50%.

الاستنتاج: أي أن أفراد عينة الدراسة انقسموا إلى مجموعتين متساويتين مجموعة أكدوا بأن نظام البصمة يحفظ حقوق العمال المتعلقة بالحضور إذ أن جهاز البصمة يعمل تكنولوجياً من أجل التعرف على العمال بناءً على الخصائص الفردية فلكل موظف صفحة تفصيلية توضح كشف الحضور والغياب وإجمالي ساعات العمل ومجموعة ثانية أكدوا بأن نظام البصمة لا يحفظ حقوق العمال المتعلقة بالحضور ذلك لسهولة تعديل بيانات الحضور والانصراف والغياب من طرف مدير أو مسؤول المؤسسة أي إمكانية التلاعب بهذه المعلومات الجانب النظري.

18-01- إذا كانت الإجابة لا فلماذا؟

19- تقبل الموظفون نظام البصمة بسهولة وأصبح عادة يومية. وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
87,1%	54	نعم
12,9%	8	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (19) والذي نص على: تقبل الموظفون نظام البصمة بسهولة وأصبح عادة يومية؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 54 فرد بنسبة 87.1%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 8 فرد بنسبة قدرت بـ 12.9%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن الموظفون تقبلوا نظام البصمة بسهولة وأصبح عادة يومية وهذا تفسيره أن جهاز البصمة يتسم بالسهولة وعدم التعقيد .

19-01- إذا كانت الاجابة لا فلماذا؟

20- هل سبق أن لجأت الى تكوين في مجال استخدام البصمة الإلكترونية؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
%46,8	29	نعم
%53,2	33	لا
%100	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (20) والذي نص على: هل سبق أن لجأت الى تكوين في مجال استخدام البصمة الإلكترونية ؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 29 فرد بنسبة %46.8، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 0 فرد بنسبة قدرت بـ % 53.2.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأنه لم يسبق أن لجؤ الى تكوين في مجال استخدام البصمة الإلكترونية

وما نستنتجه من تحليلنا أن أغلبية العمال لم يستفيدوا من دورات تكوينية وقد يرجع السبب الى سهولة العمل بهذا النظام وعدم تطلبها لمهارات تكوينية كما أن مستوى التعليمي عالي لأغلبية العمال هذا من الناحية الموضوعية ومن الناحية الذاتية قد ترجع الى العلاقات الشخصية.

20-01- إذا كانت الإجابة بنعم فأين تم ذلك: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة

الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (29) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20-01)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
19,4%	12	مركز تكوين موجود في المؤسسة
27,4%	17	مركز تكوين خارج المؤسسة
46,8	29	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (29) فرداً الذين أكدوا بأنه سبق لهم وان لجأوا الى تكوين في مجال استخدام البصمة الإلكترونية، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (20-01) والذي نص على: كانت الإجابة بنعم فأين تم ذلك؟ بالبديل (مركز تكوين موجود في المؤسسة) بلغ عددهم 12 فرد بنسبة 19.4%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (مركز تكوين خارج المؤسسة) فقد بلغ عددهم 17 فرد بنسبة قدرت بـ 27.4%.

الاستنتاج: أي الذين أكدوا بأنه سبق لهم وان لجأوا الى تكوين في مجال استخدام البصمة الإلكترونية، وهذا التكوين كان في مركز تكوين خارج المؤسسة للتكوين فائدة وهي رفع مستوى المهارة وزيادة الخبرة، كلما تدرب العامل على وظيفة ما كلما أسرع في أدائها وأكثر إتقان لها، وبالتالي يستهلك وقتاً وجهداً أقل وعملاً أفضل ولجوء المؤسسة لتكوين عمالها خارجاً هدفه اخراج العامل من جو الروتين والملل وجعله يواكب العصر من تغيرات وهذا له تأثيراته المعنوية.

21- هل تقوم الإدارة بتهيئة الفرص للعاملين لمزاولة الأنشطة الترفيهية والتثقيفية؟ وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (30) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
59,7%	37	نعم
40,3%	25	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (21) والذي نص على: هل تقوم الإدارة بتهيئة الفرص للعاملين لمزاولة الأنشطة الترفيهية والتثقيفية؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 37 فرد بنسبة 59.7%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 25 فرد بنسبة قدرت بـ 40.3%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن الإدارة تقوم بتهيئة الفرص للعاملين لمزاولة الأنشطة الترفيهية والتثقيفية من قراءتنا لهذه النتائج يتضح لنا أن المؤسسة تهتم بتوفير الخدمات الاجتماعية والترفيهية بهدف إعطاء العمال فرصة للترفيه والتثقيف وجعلهم يشعرون بالراحة أثناء أدائهم لمهامهم وأعمالهم مما يرفع معنوياتهم، فلا يشعرون بالملل والقلق.

21-1 إذا كانت الإجابة بنعم فهي تتمثل في: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة

الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (31) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21-01)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
%19,4	12	رحلات
%33,9	21	لقاءات
%6,5	4	نوادي
%59,7	37	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (37) فرداً، الذين أكدوا بأن الإدارة تقوم بتهيئة الفرص للعاملين لمزاولة الأنشطة الترفيهية والتثقيفية. حيث نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (21-01) والذي نص على: إذا كانت الإجابة بنعم فهي تتمثل في ؟ بالبديل (رحلات) بلغ عددهم 12 فرد بنسبة 19.4%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لقاءات) فقد بلغ عددهم 21 فرد بنسبة قدرت بـ 33.9%. أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (النوادي) فقد بلغ عددهم 04 فرد بنسبة قدرت بـ 6.5%.

الاستنتاج: أي أن أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا بأن الإدارة تقوم بتهيئة الفرص للعاملين لمزاولة الأنشطة الترفيهية والتثقيفية. من خلال اللقاءات بالدرجة الأولى ثم يليها الرحلات وفي الأخير النوادي إن تركيز إدارة الموارد البشرية على اللقاءات هدفه جعل العامل يحتك بالعالم الخارجي وتغير وتجدد افكاره وكي لا يشعر بالانعزال.

22- هل هناك تبادل للرأي بين الإدارة والعاملين فيما يتصل بالعمل والعاملين؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (32) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
66,1%	41	نعم
33,9%	21	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (22) والذي نص على: هل هناك تبادل الرأي بين الإدارة والعاملين فيما يتصل بالعمل والعاملين؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 41 فرد بنسبة 66.1%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 21 فرد بنسبة قدرت بـ 33.9%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن هناك تبادل الرأي بين الإدارة والعاملين فيما يتصل بالعمل والعاملين يدل عمال المؤسسة لديهم جو من الحوار والتفاهم والتواصل الكبير فيما بينهم، وهذا يعكس العلاقة الجيدة التي تربطهم ببعض وبالتالي تعكس المعنويات الجيدة لديهم. إن مشاركة العمال في القرار تشعرهم بالتقدير وتعزز ثقتهم بأنفسهم وهذا يرفع من روحهم المعنوية.

22-1- إذا كانت الإجابة بنعم فيكون ذلك عن طريق: وبعد المعالج هل هناك تبادل الرأي بين الإدارة والعاملين فيما يتصل بالعمل والعاملين؟ الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (33) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22-01)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
41,9%	26	اجتماع
19,4%	12	صور و منشورات
4,8%	3	محاضرات
66,1%	41	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (41) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (22-01) والذي نص على: إذا كانت الإجابة بنعم فيكون ذلك عن طريق: البديل (اجتماع) بلغ عددهم 26 فرد بنسبة 41.9%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (صور و منشورات) فقد بلغ عددهم 12 فرد بنسبة قدرت بـ 19.4%. أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (محاضرات) فقد بلغ عددهم 03 فرد بنسبة قدرت بـ 4.8%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن هناك تبادل الرأي بين الإدارة والعاملين فيما يتصل بالعمل والعاملين وذلك عن طريق الاجتماعات بالدرجة الأولى ثم الصور والمنشورات وفي الأخير عن طريق المحاضرات.

وهذا من المؤشرات الإيجابية للمعنويات الجيدة للعاملين لأن إشراك العامل في القرارات يشعره بأهميته وأن له دور في المنظمة وبأنه هو الذي اتخذه ويحس بالرضا ويعزز الثقة في نفسه وفي

الإدارة بالتالي ترتفع معنوياته وهذا ما أشارت إليه النظريات الحديثة في الإدارة مثل نظرية اتخاذ القرارات.

4_المحور الرابع: عرض وتحليل البيانات في ضوء الفرضية الثالثة

تمثلت أساليب مقاومة تغيير الرقابة الآلية في التخريب :

23-هل قام العمال بالتخريب والتحايل على الجهاز؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (34) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (23)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
46,8%	29	نعم
53,2%	33	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (23) والذي نص على: هل قام العمال بالتخريب والتحايل على الجهاز؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 29 فرد بنسبة 46.8%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 33 فرد بنسبة قدرت بـ 53.2%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن العمال لم يقوموا بالتخريب والتحايل على

الجهاز إن تقبل العمال لهذا الجهاز وعدم مقاومتهم للتغيير والتطوير في المؤسسة والامتثال

الطوعي للتعليمات واللوائح هو من مظاهر الروح المعنوية العالية للعاملين.

24- هل هذا البرنامج يعاني من كثرة الأعطال؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (35) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
64,5%	40	نعم
35,5%	22	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (24) والذي نص على: هل هذا البرنامج يعاني من كثرة الأعطال؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 40 فرد بنسبة 64.5%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 22 فرد بنسبة قدرت بـ 35.5%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن البرنامج البصمة الالكترونية يعاني من

كثرة الأعطال

25- هل ترى هذه الأعطال مفتعلة أم الية:

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (36) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
29,0%	18	مفتعلة
71,0%	44	آلية
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (25) والذي نص على: هل ترى هذه الأعطال؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 18 فرد بنسبة 29%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 44 فرد بنسبة قدرت بـ 71%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا بأن برنامج البصمة الالكترونية يعاني من كثرة الأعطال هل وأن هذه الأعطال آلية وليست مفتعلة ما نقرؤه من هذه النتائج أن العمال ليس لديهم خبرة في التعامل مع هذا الجهاز فهذا النظام حديث وتستعمله قلة من المؤسسات ونظراً أن هذه المؤسسة لم تعتمد على تدريب عمالها على كيفية استعماله ربما يكون هو السبب الرئيسي وراء تلك الأعطال فكثير من المؤسسات تغفل عن الفائدة العظيمة للتدريب بسبب ماتستهلكه هذه التربصات ويتجاهلون العائدات التي تجنى منه.

26- هل يعتمد العمال إلى التخريب؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة

في الجدول التالي:

الجدول رقم (37) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
35,5%	22	نعم
64,5%	40	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (26) والذي نص على: هل يعتمد العمال إلى التخريب؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 22 فرد بنسبة 35.5%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 40 فرد بنسبة قدرت بـ 64.5%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن العمال لا يعتمدون إلى التخريب وهذا تفسيره أن المؤسسة تعتمد على أسلوب الحوار عن طريق الاجتماع بالعمال، والأخذ بأرائهم والاستماع إلى انشغالاتهم ومشاكلهم وهذا دليل على وجود قيادة ديمقراطية تشجع على الإدلاء بالرأي وتساعد على الشعور بالطمأنينة وهذا يعتبر من العوامل التنظيمية المؤثرة في الروح المعنوية أشرنا إليه في القسم النظري.

26-01- إذا كانت الإجابة بنعم ففي ماذا تمثل التخريب: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل

إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (38) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26-01)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
22,6%	14	تخريب عن طريق تحطيم الآلات وإتلاف الإنتاج
12,9%	8	تخريب عن طريق التوقف عن الإنتاج.
00%	00	تخريب عن طريق التباطؤ في العمل أو العمل دون رغبة
35,5%	22	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (22) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (26-01) والذي نص على: إذا كانت الإجابة بنعم ففي ماذا تمثل التخريب؟ بالبديل (تخريب عن طريق تحطيم الآلات وإتلاف الإنتاج) بلغ عددهم 14 فرد بنسبة 22.6%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (تخريب عن طريق التوقف عن الإنتاج) فقد بلغ عددهم 08 فرد بنسبة قدرت بـ 12.9%.

الاستنتاج: أي أن أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا بأن العمال يعتمدون إلى التخريب من خلال التخريب عن طريق تحطيم الآلات وإتلاف الإنتاج بالدرجة الأولى ثم يليها تخريب عن طريق التوقف عن الإنتاج إن لجؤ العمال للتخريب عن طريق تحطيم الآلات وإتلاف الإنتاج هو طريقة للفت انتباه المسؤولين عن سخطهم وعدم رضاهم عن الأوضاع السائدة أو القوانين واللوائح المسطرة وهذا يمثل مظهر من مظاهر الروح المعنوية المنخفضة للجماعة.

27- هل تعتقد أن نظام الرقابة الآلي غير فعال ويمكن اختراقه بسهولة وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (39) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (27)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
32,3%	20	نعم
67,7%	42	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (27) والذي نص على: هل تعتقد أن نظام الرقابة الآلي غير فعال ويمكن اختراقه بسهولة؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 20 فرد بنسبة 32.3%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 42 فرد بنسبة قدرت بـ 67.7%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأن نظام الرقابة الآلي فعال ولا يمكن

اختراقه بسهولة.

28- هل هناك طرق اعتمدها الموظفون للتحايل على نظام البصمة؟ وبعد المعالجة الإحصائية

تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (40) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
41,9%	26	نعم
58,1%	36	لا
100%	62	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (62) فرداً، نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (28) والذي نص على: هل هناك طرق اعتمدها الموظفون للتحايل على نظام البصمة؟ بالبديل (نعم) بلغ عددهم 26 فرد بنسبة 41.9%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (لا) فقد بلغ عددهم 36 فرد بنسبة قدرت بـ 58.1%.

الاستنتاج: أي أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أكدوا بأنه لا يوجد هناك طرق يعتمدها الموظفون للتحايل على نظام البصمة وهذا تفسيره مدى اقتناع العمال بهذا الجهاز أو ناتج عن الامتثال الطوعي والاختياري لقوانين ولوائح المؤسسة وهذا يعتبر من مظاهر الروح المعنوية المرتفعة للجماعة تمت الإشارة إليه في القسم النظري

28-01- إذا كانت الإجابة بنعم فهذا راجع الى : وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (41) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28-01)

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل السؤال
21,0%	13	عدم الرغبة في العمل والميل الى الكسل
16,1%	10	كره الموظف لمكان عمل
1,6%	1	ارتباط الموظف بأعمال خارج المؤسسة
38,7%	24	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (24) فرداً، الذين أجابوا على السؤال السابق بنعم حيث نلاحظ أن الذين أجابوا على السؤال رقم (28-01) والذي نص على: كانت الإجابة بنعم فهذا راجع الى ؟ بالبديل (عدم الرغبة في العمل والميل الى الكسل) بلغ عددهم 13 فرد بنسبة 21%، أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (كره الموظف لمكان عمل) فقد بلغ عددهم 10 فرد بنسبة قدرت بـ 16.1%. أما الذين أجابوا على السؤال بالبديل (ارتباط الموظف بأعمال خارج المؤسسة) فقد بلغ عددهم 01 فرد بنسبة قدرت بـ 1.6%.

الاستنتاج: أي أن أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا بأنه يوجد هناك طرق يعتمدها الموظفون للتحايل على نظام البصمة وذلك من خلال عدم الرغبة في العمل والميل الى الكسل بالدرجة الأولى ثم يليها كره الموظف لمكان عمل وهذا مفسرته النظرية السلوكية افتراضات نظرية (x) والتي ترى أن الإنسان بطبيعته سلبي ولا يحب العمل ويميل للكسل.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.

يبين المحور الأول والمتعلق بالبيانات الشخصية بأن العاملين في الوكالة هم ذكور بنسبة

62.9% في المقابل نسبة الإناث 37.1%، وذلك لطبيعة العمل بالمؤسسة يعتمد الجهد والذي

يصعب على العنصر النسوي أو قد تعود هذه القلة إلى أن المرأة في مجتمعنا تميل للتعليم أكثر

من العمل الصناعي، كما نجد أكبر نسبة للفئة العمرية للذكور تتراوح بين 30-50 سنة بنسبة

43.5%، ويعود ذلك لامتلاكها الخبرة أو الأقدمية في ميدان العمل بالمؤسسة أما بالنسبة

للمؤهل العلمي فالأغلبية لها مستوى جامعي بنسبة 66.1% وهذا دليل على حرص المؤسسة

على توظيف هذه الفئة المتقفة.

مع العلم أن نسبة 43.5% تعود للعمال التحكم مقارنة بنسبة عمال التنفيذ ونسبة

والإطارات وهذا يعود إلى طبيعة العمل فهو يحتاج إلى عمال تحكم

من خلال المحور الثاني للاستمارة تم التوصل إلى أن أغلب عمال المؤسسة يرون بأن

الرقابة عن طريق جهاز البصمة الالكتروني لم يساهم في خلق التوتر والقلق فهم يشعرون

بالراحة وعدم التقييد والثقة في أنفسهم مما يرفع معنوياتهم أثناء أدائهم لأعمالهم في ظل هذا

النظام

بل على العكس ساهم في العدل بين العمال وهذا ما أجاب عنه غالبية العمال بنسبة 72.6%

أي أن نظام الرقابي لا يفرق بين العمال فنظام البصمة مطبق على الجميع دون استثناء أي أن

هناك عدالة ومساواة بين العمال وهذا أجاب عنه أغلبية العمال بنسبة 83.9% ولا يخضع

للوسطية والمحاباة وهذا يدل على أن بيئة العمل مرضية لأغلب العمال وأنهم مرتاحين في

وظائفهم كما أن هذا النظام الرقابي اعطى حالة من الثقة بين العمال بنسبة 72.6% وهذه الثقة

مستمدة من أن نظام البصمة الإلكتروني هو نظام تتعدم فيه الأخطاء التشغيلية والحسابية، مما يدفعهم للعمل وهذا بدوره يؤدي الى رفع الروح المعنوية للعمال إلى مجموعتين متساويتين في الاجابة عن هذا السؤال بنسبة 50%، وهذا الشعور ناجم عن إلزام العاملين بقانون العمل ومراقبة أدائهم ، المخالف إلكترونيا.

حيث تلعب أجهزة الرقابة الآلية دورا رادعا في المؤسسة فيشعر الموظف بأن هذا الجهاز وسيلة قمع قبل أن يكون وسيلة ضبط و التزام، اما المجموعة الثانية أكدت أن تطبيق النظام الرقابي لا يزيد من شعور العاملين بأنهم مراقبون طوال الوقت بنسبة 50% فالرقابة الخارجية لا تشكل تهديدا لها، فالعمل مع جماعات يوفر للعامل الشعور بالانتماء ويستمد منها الشعور بالأمن والاطمئنان ومن ناحية أخرى يستشعر الرضا والفخر لأنه يقوم بعمل له قيمة اجتماعية، لذا اغلبية العمال بنسبة 33.9% ايدو بقاء هذا النظام لأنه نظام عادل يحفظ الحقوق وهذا ما عزز الثقة بالإدارة

وبهذه النتيجة يمكن القول بأن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت بصورة جلية، وتتوافق مع ما جاء في النظري في مظاهر الروح المعنوية سواء للعامل أو للجماعة، وبأن العوامل التنظيمية تؤثر في معنويات العاملين كالتدريب العمال على الوسائل التكنولوجية الحديثة، وترقية العاملين في أطر موضوعية، كذلك مميزات جهاز البصمة الشفافية والعدل وتعزيز الثقة بين العمال والإدارة

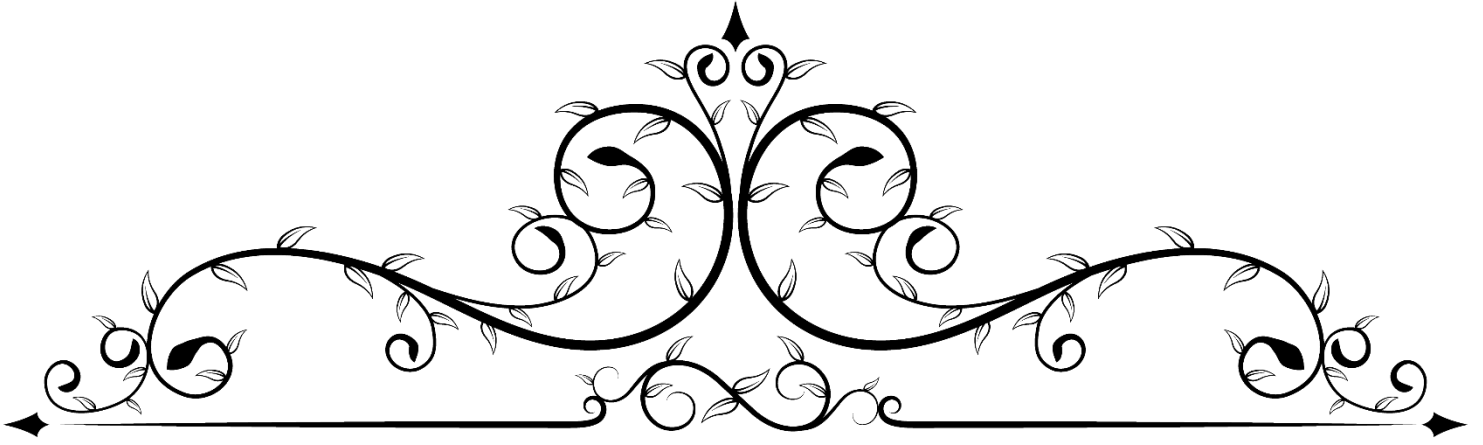
ايضا توافقت هذه النتيجة مع دراسات سابقة مثل الدراسة العربية د محمد ناجي عطية التي توصلت الى ضرورة ممارسة العدل والمساواة في تطبيق هذا النظام على الجميع كي لا يشعر الموظفون بالتمييز كذلك العاملون لايعترضون على استمرار استخدام البصمة شريطة مراعاة

معايير كفاءة استخدامها ودراسة صباح حيمر التي توصلت إلى مستوى الكفاءة يتأثر بالظروف النفسية والفيزيائية والتنظيمية

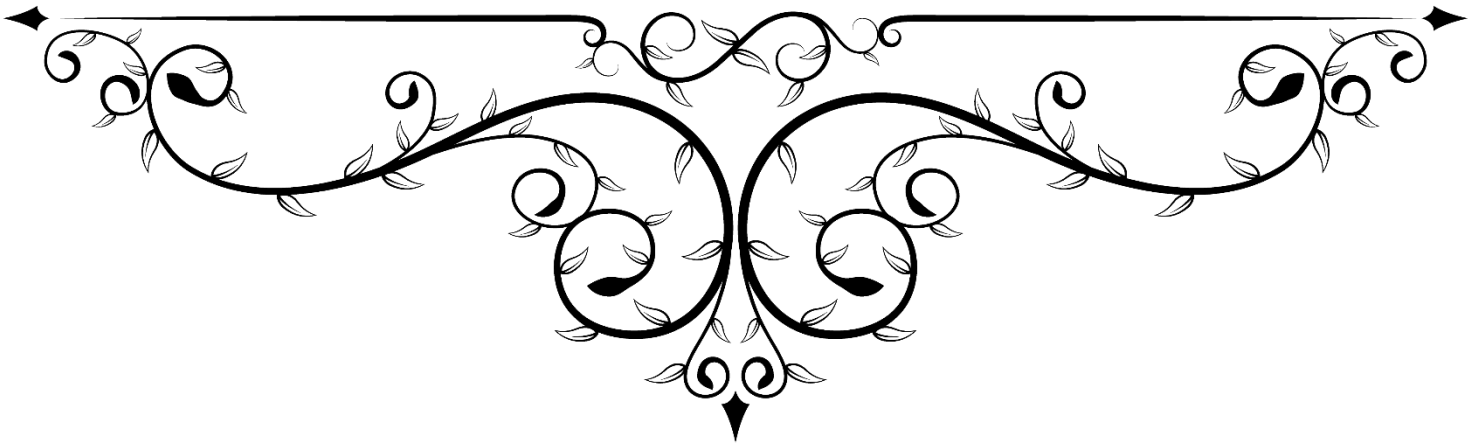
أما المحور الثالث للاستمارة: فقد تم التوصل إلى ان أغلب العاملين يشعرون بالرضا والقبول لتطبيق نظام البصمة الإلكترونية بنسبة 41.9%، كما عزز شعورهم بالاحترام في مكان عملهم فهذا النظام وفر الشفافية والدقة إجابات بنسبة 85.5% في العمل يحفظ حقوق العمال مقارنة ببيانات الحضور الورقية، كما أن تقييم العمال يقوم على أساس هذا الجهاز أي الحضور والانصراف بنسبة 69.4% فهو نظام صارم تعالج التجاوزات بعقد اجتماع فهذا دليل على ان الإدارة تعتمد أسلوب الحوار قبل اللجوء إلى عقاب العامل بالاعتطاع من الراتب أو الطرد وهذه إجابة العمال بنسبة 40.3% كما أن نظام البصمة خفف من انشغال الإدارة بمراقبة الحضور والانصراف فنظام البصمة يحفظ حقوق العمال 50% أجاب عنه العمال بنسبة المتعلقة بالحضور، كما أن غالبية العمال لم يلجؤ إلى تكوين في استخدام البصمة الإلكترونية بنسبة 53.2% قد يكون السبب راجع إلى سهولة العمل بهذا الجهاز أو ان المؤسسة تخشى تكاليف التكوين ، بالإضافة أنها تهتم بتهيئة الفرص للعاملين لمزاولة الأنشطة الترفيهية والتثقيفية والمتمثلة في لقاءات نسبة 33.9% وقد أجاب الأغلبية بنسبة 66.1% بأن الإدارة تشاركهم في القرار وتتبادل الرأي معهم مما يشعرهم بأهميتهم وترفع من روحهم المعنوية وهذا العنصر توافق مع دراسة جوادي حمزة الذي توصل إلى أن نظام الإشراف الديمقراطي يساهم في رفع الروح المعنوية ومما سبق عرضه من نتائج يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق بصورة تامة.

أما المحور الرابع للاستمارة في إطار بيانات المحور الرابع، تم التوصل أن اغلبية العمال لم يقوموا بالتخريب والتحايل على الجهاز بنسبة 53.2% وهذا دليل على تقبل العمال

لهذا الجهاز وعدم مقاومتهم للتغير، وإنما اشتكوا من أنه يعاني من كثرة الأعطال وهذه الأعطال آلية بنسبة 71% إن نظام البصمة نظام جديد ونظرا أن المؤسسة لم تعتمد على تكوين عمالها على كيفية استعماله ربما يكون هو السبب وراء هذه الأعطال ، ولجؤ بعض العمال أي ما نسبتهم 22.6% إلى التخريب عن طريق تحطيم الآلات وإتلاف الإنتاج ما هي إلا وسيلة للفت انتباه الإدارة، كما يعتقدوا أغلب العمال أن نظام الرقابة الآلي فعال ولا يمكن اختراقه بسهولة بنسبة 67.7% وبالتالي لم يتحاييل أغلب العمال على هذا النظام بنسبة 58.1%، وإن كانت نسبة قليلة قد لجأت للتحاييل فهذا راجع لعدم رغبتها في العمل والميل للكسل بنسبة 21.0%، مما سبق عرضه من نتائج يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق



خاتمة



من خلال جملة النتائج من هذه الدراسة يتضح لنا أن استخدام أجهزة البصمة

الإلكترونية لضبط حضور الأفراد له تأثير كبير على الرقابة لدى العمال سلبا أو إيجابا فيما يتعلق بالروح المعنوية التي تلعب دورا أساسيا في توفير حياة مهنية ومناخ مهني ملائم، يقوم على الانضباط والصرامة وعدم التسيب واللامبالاة داخل المؤسسة وهذا كله من شأنه يوطد العلاقات الاجتماعية ويخلق روح التعاون، وفي نفس الوقت نحن بحاجة إلى تكوين عامل يؤمن بالولاء للمؤسسة ينبذ كل أشكال العنف والتخريب معدا إعدادا علميا ومهاريا وأخلاقيا مناسباً خاصة في وقتنا الحاضر... وقد جاء بحثنا هذا كمحاولة للوقوف على أثر استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية لضبط حضور الأفراد وأثرها على الروح المعنوية للعاملين وقد أكدت نتائجه صدق الفرضية الجزئية الأولى والقائلة أن جهاز الرقابة الآلي له أثر على الروح المعنوية ، في حين لم تتحقق باقي الفرضيتين الجزئيتين ، لذا نقول أن الفرضية العامة تحققت نسبيا .
وتأسيسا على ذلك خرجت دراستنا بعدة اقتراحات وتوصيات أهمها:

- التأكيد على مراعاة الكفاءة في استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط الحضور وأن لا تكون وسيلة قمع و عقاب وتجسس على العاملين.
- أن يكون تقييم العمال من خلال هذا الجهاز الرقابي على أساس الإنجاز وليس على أساس الحضور والانصراف لأنه يقتل روح المنافسة والمبادرة و الإبداع.
- تعزيز شعور العمال بالعدل والمساواة من خلال احتساب ساعات العمل الزائدة، وتجنيد العمال التعامل بالمثل والاكتفاء بانجاز المطلوب فقط.
- ترقية العمال على أسس موضوعية بعيدة عن الوسطية والمحاباة لتشجيع العمال على التقدم والتميز .
- إتاحة فرصة التكوين لجميع عمال المؤسسة بهدف التجديد والتغير ومواكبة التطور .

- تعزيز الثقة بين الإدارة والعمال من خلال المشاركة في القرار
- ضرورة الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية والفيزيقية للعمال لما لها أثر على الروح المعنوية لهم.

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى فهم أثر استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط حضور الأفراد

وأثره على الروح المعنوية للعاملين، فانطلقت الدراسة من الفرضية العامة مفادها:

هناك تأثير لاستخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط حضور الأفراد على الروح المعنوية للعاملين والتي تفرعت الى فرضيات جزئية جاءت كالتالي:

الفرضية 1: الرقابة عن طريق البصمة الإلكترونية أثر على الروح المعنوية للعمال

الفرضية 2: تطبيق الرقابة الآلية عن طريق البصمة أدى الى مقاومة للتغيير

الفرضية 3: تمثلت أساليب مقاومة تغيير الرقابة لآلية في التخريب

كما تم تقسم البحث الى الفصول التالية:

الأول بعنوان الإطار التمهيدي للدراسة أما الفصل الأول تناول التكنولوجيا والموارد البشرية، أما الفصل الثاني تناولنا ماهية الروح المعنوية وهو متغير تابع تم التطرق الى اساسيات كالمفهوم والعوامل المؤثرة بالإضافة الى النظريات.

أما الفصل الثالث: كان بعنوان مجالات ومنهجية البحث وأدوات الدراسة تم فيه تحديد مجالات الدراسة الزماني في 2022/02/13 وبعد تحديد حجم العينة تم توزيعها على مجتمع البحث 2022 /05/09 وبعد أسبوع أي 2022 /05/17 تم استرجاعها.

أما المكاني وهو مطحنة المسيلة وتم توزيع الاستمارات على مجتمع البحث المكون من 206 عامل واسترجعنا 62 استمارة فكانت العينة طبقية أما المنهج فاعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه ملائم للدراسة.

وفي جمع البيانات تم استعمال أداة الاستبيان والمقابلة والملاحظة،

وأخيرا الفصل الرابع تم فيه عرض وتحليل وتفسير البيانات وصولا الى النتائج التي اثبتت صدق الفرضية العامة نسبيا

Study summary in English

Understand the impact of the use of electronic fingerprint devices in controlling the attendance of individuals and its impact on the morale of employees. The study proceeded from the general hypothesis that:

There is an impact of the use of electronic fingerprint devices in controlling the attendance of individuals on the morale and the most important theories for workers, which branched into partial hypotheses that came as follows:

Hypothesis 1: Monitoring through electronic fingerprinting has an impact on the morale of workers

Hypothesis 2: The application of automated control through the fingerprint led to resistance to change

Hypothesis 3: The methods of resisting the change of censorship to a mechanism were sabotage

Divided into the following chapters:

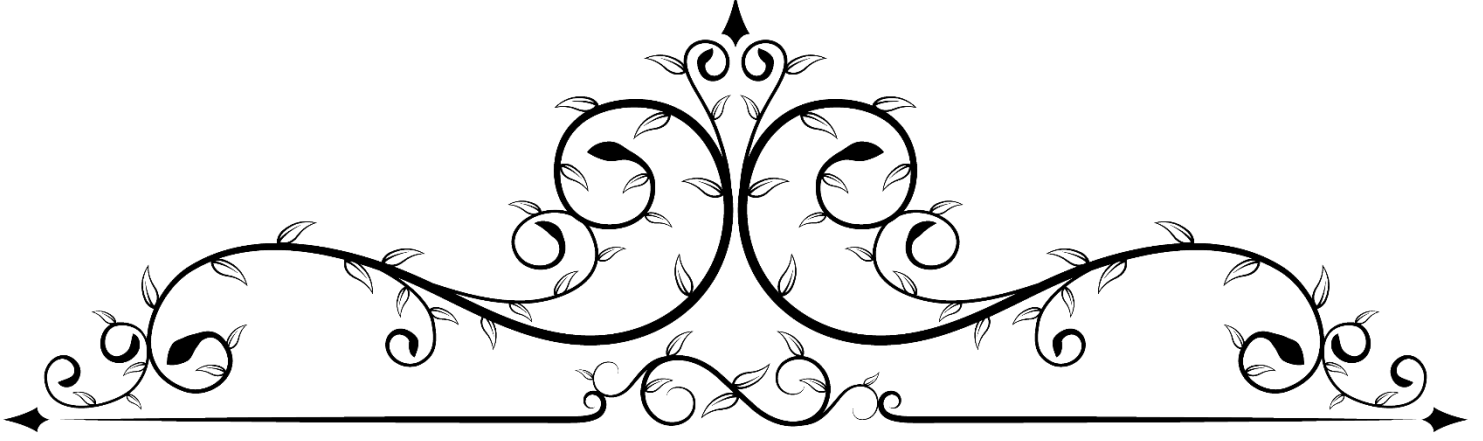
The first is entitled the introductory framework for the study, while the first chapter deals with technology and human resources, while the second chapter deals with the nature of morale, which is a dependent variable. The basics such as the concept and influencing factors in addition to theories were addressed.

As for the third chapter: it was entitled: Fields and methodology of research and study tools, in which the fields of study were determined temporal on 13/02/2022 and after determining the size of the sample, it was distributed to the research community 05/09/2022 and after a week, ie 17/05/2022 it was retrieved.

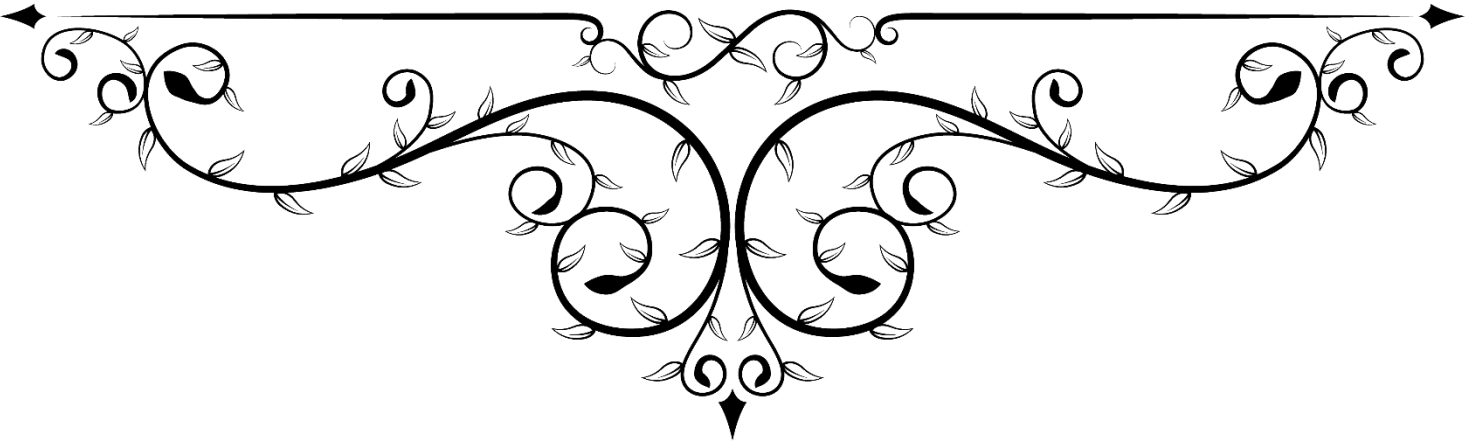
As for the spatial, which is Al-Masila Mill, the questionnaires were distributed to the research community consisting of 206 workers, and we retrieved 62 forms, the sample was stratified.

In collecting data, questionnaire, interview and observation tools were used.

Finally, the fourth chapter included presentation, analysis and interpretation of the data in order to arrive at the results that proved the hypothesis relatively true



قائمة المصادر ولمراجع



الكتب:

1. احسان محمد حسن ،الأسس التعلوية لمناهج البحث الاجتماعي .دار العربية، بيروت،1981 .
2. احمد مصطفى خاطر ،محمد بهجت كشك ،إدارة المنظمات الاجتماعية وتقويم مشروعات الرعاية .المكتب الحديث ،الإسكندرية 1999.
3. جابر مسعود معجم الطلاب .دار العلم العالمية بيروت ،2001 .
4. حريم حسن، مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات -العمليات الإدارية -وظائف المنظمة) 2006 .
5. حسن الساعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، نسق من مرجي جدي د .دار النهضة العربية بيروت، 1982 .
6. حسين حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة ،ط 2 ،مصر ،دار حامد للنشر و التوزيع ، 2009.
7. د أحمد حلمي إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية الأسس العلمية والتطبيقية،دار الهنا للطباعة،1970 .
8. د أحمد عزت راجح،علم النفس الصناعي ،الدار القومية للنشر والطباعة،الإسكندرية،ط2، 1965 .
9. د حسني محمود عبد الدايم ، البصمة الوراثية ومدى حجيتها في الإثبات ،ط1، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، 2007.
10. د سليم بطرس ،أساليب اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة ،ط1،بيروت دار الراهة للنشر والتوزيع ،2009.
11. د عادل حسن ،الأفراد والعلاقات الإنسانية،دار النهضة العربية.القاهرة،1974.
12. د عبد الباقي صلاح الدين ،الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية،الإسكندرية،دارا لجامعة الجديدة ،2002.
13. د عبد الفتاح محمد دو يدار ،أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية،بيروت 1995.
14. د عبد الوهاب نصر علي د/ شحاتة السيد، الرقابة والمراجعة الحديثة في بيئة تكنولوجيا المعلومات وعولمة أسواق المال الواقع والمستقبل ،الاسكندرية :الدار الجامعية ،2006.
15. د علي اسلمي ،السلوك التنظيمي ،دار غريب القاهرة ،1988.

16. د محمد محمد السقا عيد استشاري طب وجراحة العيون عضو الجمعية الرمديّة المصرية البصمة اية تؤكد قدرة الخالق .
17. د محمود الشكرجي ، إدارة المشاريع الصناعية ، الجزء 2، دار الكتاب ، بيروت 1968.
18. د محمود فتحي عكاشة علم النفس الصناعي، الاسكندرية 1999.
19. د.عويد سلطان المشعان علم النفس الصناعي مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 1414 - 1994 م شارع بيروت دولة الامارات العربية المتحدة .
20. رشا الغول ، التقييم الذاتي للرقابة ، ط 1 ، مصر ، القاهرة ، مكتبة الوفاء القانونية ، 2013 .
21. رشيد زرواتي تدريبات عل منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ط3 ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة 2008.
22. زحلان أنطون ، (2010) ، العرب وتحديات العلم والثقافة ، الطبعة الأولى مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان .
23. سالم مؤيد وحرحوش ، عادل إدارة الموارد البشرية ، الأردن ، عالم الكتب الحديث، 2002.
24. سعد عبد السلام نجيب ، مشاكل العمال والعمل ، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، 1951.
25. صباح وصباغ ، عماد ، (2006)، مبادئ نظم المعلوماتية الإدارية الحاسوبية زهران للنشر والتوزيع ، عمان .
26. عادل أحمد حشيش ، تاريخ الفكر الاقتصادي، دار النهضة العربية بيروت بدون سنة النشر .
27. عباس علي ، أساسيات علم الإدارة. عمان :دار المسيرة .
28. عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والإنتاج، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1982.
29. عبد اليمين بوداود وأحمد عطاء الله المرشد في البحث العلمي، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية .
30. عزيزة عبدالرحمان العتيبي ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية 2010.

31. علي محمد منصور ،مبادئ الإدارة ،أسس ومفاهيم .مجموعة النيل العربية ، القاهرة ،1999 .
32. عليه المنجد في اللغة والإعلام ، اعداد مجموعة من اهل اللغة والباحثين الطبعة الثالثة والثلاثين ، منشورات دار المشرف ببيروت ، 1992 .
33. غسان فلاح ،تدقيق الحسابات المعاصرة الناحية النظرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان2006.
34. غيث، محمد عاطف 2006 قاموس علم الاجتماع .الازاريطة :دار المعرفة الجامعية .
35. فاروق محمد العادلي، الاجتماع الصناعي .الهيئة المصرية للكتاب ط 2،القاهرة،1975.
36. فهمي ،سامية ،الإدارة في المؤسسات الاجتماعية.الأزاريطة،دار المعرفة الجامعية.
37. لوكا الهاشمي السلوك التنظيمي.دار الهدى الجزائر،بدون سنة نشر .
38. محمد الصيرفي ،إدارة تكنولوجيا المعلومات ،دار الفكر للنشر والتوزيع،الجامعي الإسكندرية ،مصر،2009.
39. محمد حامد مجيد السامرائي ،أثر نظام الرقابة الداخلية على جودة التقارير المالية ،مذكرة شهادة ماجستير ،محاسبة،جامعة الشرق الأوسط،2016 .
40. محمد خيرى ،تشخيص وقياس الروح المعنوية للعمال الصناعيين ،الاجتماعية القومية ،العدد الثالث ،القاهرة 1967.
41. محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية. دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1992.
42. محمد مسند التسيير الاقتصادي للمؤسسات ،منشورات الساحل ،الجزائر ،2001.
43. المستشار الدكتور فؤاد عبد المنعم احمد البصمة الوراثية ودورها في الاثبات الجنائي بين الشريعة والقانون كلية الدراسات العليا - قسم العدالة الجنائية اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية .
44. المعجم الوسيط ، اعداد مجمع اللغة العربية ، اخراج ابراهيم مصطفى وآخرين ، الطبعة الثالثة ، القاهرة 1985 ، ص60 ، مادة بصم . المعجم الوجيز ، مجمع اللغة

العربية ، ط 1 ، مطابع شركة الاعلانات الشرقية، دار التحرير للطباعة والنشر ،
1400هـ-1980 م .

45. منير ،نوري ونعيمة ،بارك تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهميتها في
اقتصاديات الدول العربية لمسايرة تحديات الاقتصاد العالمي الجديد كلية العلوم
الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2005.
46. هندريكسن، الدون النظرية المحاسبية ،ترجمة كمال خليفة ابو زيد ط 4
،الاسكندرية .

47. النغمش محمد بصمة الحضور والانصراف جريدة الشرق الأوسط،العدد 120
الخميس 3 نوفمبر صحيفة اليكترونية 2011.

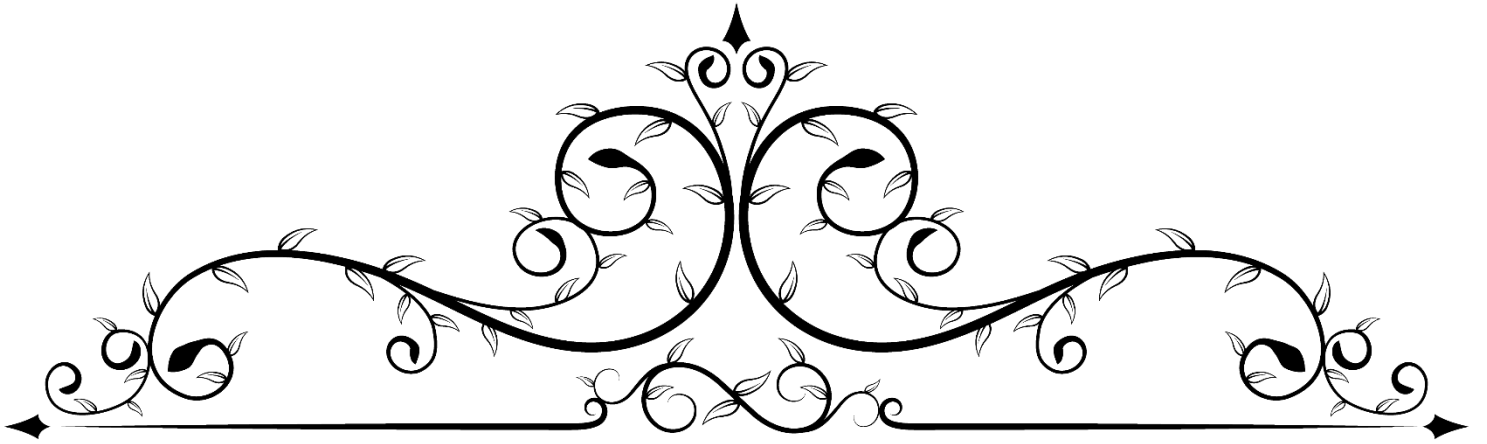
الرسائل و المجلات العلمية:

1. احمد عباس بلة محمد التنظيم الإداري الجامعي مجلة جامعة ام درمان الإسلامية -
معهد البحوث والدراسات الاستراتيجية السودان 2011 .
2. جوادي حمزة ،الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الروح المعنوية ،شهادة الماجستير
،علم النفس العمل والتنظيم،جامعة منتوري قسنطينة .
3. حيمر صباح،الروح المعنوية وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية للعامل،مذكرة ماجستير،علم
الإجماع ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2010.
4. د أبو بكرى فكرى مصطفى ،تحليل الدور المعدل لثقافة الجودة في العلاقة بين الرقابة
الإلكترونية وأداء المعلم الجامعي :دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة
النهضة بمحافظة بني سويف ،مجلة البحوث المالية والتجارية ،2020.
5. د أحمد عباس بلة محمد الروح المعنوية في التنظيم الإداري الجامعي ،مجلة جامعة أم
درمان الإسلامية معهد البحوث والدراسات الإستراتيجية- السودان ،2011.
6. د محمد ناجي عطية كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين
وأثرها على الروح المعنوية لديهم مجلة الأندلس للعلوم الانسانية والإجتماعية مارس
2019 .
7. عبد الفتاح ريمه البصمة الإلكترونية وسيلة لضبط دوام الموظفين، جريدة البيان
الإماراتية 10يناير 2011 ،صحيفة الكترونية.
8. المرشد ،محمد بن صالح المرشد 2012 البصمة الآلية وعلاقتها بالبعد الأمني دراسة
تطبيقية على قطاع الجوزات بالمملكة العربية السعودية ،جامعة نايف العربية للعلوم
الأمنية رسالة الماجستير .

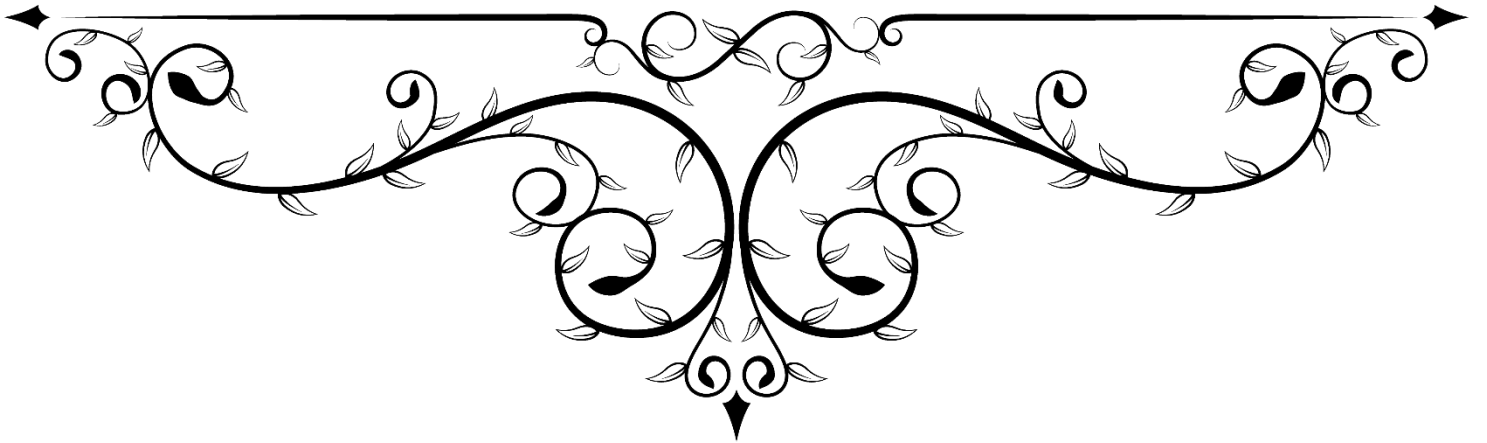
9. مريم ارفيس، الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة ،مذكرة
شهادة الماجستير ،علم الإجتماع الإدارة والعمل ،جامعة محمد خيضر بسكرة،2017.

المراجع باللغة الاجنبية

1. AMA/Policy Institute Research, **Electronic Monitoring Institute and the US News and world Report**, 2007,P 02.



الملاحق





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministre de L'enseignement Supérieur Et de La Recherche Scientifique

Université Mohamed Boudiaf M'sila
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de :Sociologie



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماع
قسم علم الاجتماع

المسيلة في: 13/ 02 / 2022

الرقم: 06 / 2022

التماس مساعدة

إلى السيد: مدير مطاحن الحضنة
لولاية المسيلة

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع نظام ل.م.د. LMD بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، يشرفنا أن نلتبس من سيادتكم بتقديم يد المساعدة للطالب (ة) المذكور (ة) اسمه (ها) أدناه. وذلك لتمكينه (ها) من جمع المعطيات والمعلومات على مستوى مصالحكم والاطلاع على المراجع والوثائق التي تخدم موضوع البحث.

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الأزدية	التخصص
01	بن شنيث جميلة	1985/04/25 ب: بوسعادة - المسيلة	علم الاجتماع التنظيم والعمل

عنوان البحث: أثر استخدام البصمة الالكترونية في ضبط حضور الأفراد وأثرها على الروح المعنوية للعاملين .
الأستاذ المشرف: أ.د / بن يمينة سعيد.
وفي انتظار ردكم بالقبول ، تقبلوا منا ، سيدي ، فائق الاحترام والتقدير.

الهيئة المستقبلة:



الدكتور:
جمال بن خالد



بنية سليم
مدير الموارد البشرية

University Mohame Boudiaf of M'sila
humaine and Socials Sciences Faculty
B.P : 166 Echbilia M'sila 28003 Fax 213.35.53.96.30

جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
ص ب 166 اشبيليا المسيلة 28003 - الجزائر. فاكس:

المحور الاول :

البيانات الشخصية :

1- الجنس ذكر أنثى

2- السن أقل من 30 سنة

من 30 الى 50 سنة

أكثر من 50 سنة

3- الحالة العائلية:

أعزب متزوج مطلق أرمل

4 - المستوى التعليمي :

أمي ابتدائي متوسط ثانوي
جامعي ما بعد التدرج

5 - منصبك في المؤسسة :

اطار عامل تحكم عامل تنفيذ عامل من خارجي مراكز
التكوين المهني

6- الأقدمية في العمل:

أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات

من 10 الى 15 من 15 الى 20 فأكثر



المحور الثاني:

الرقابة عن طريق البصمة الالكترونية أثر على الروح المعنوية للعمال:

- 1- هل ساهم هذا النظام في خلق التوتر والقلق؟
 لا نعم
- 2- هل ترى أن نظام الرقابة الآلي ساهم في العدل بين العمال؟
 لا نعم
- 3- يعطي استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الثقة بين العاملين
 لا نعم
- 4 - تطبيق النظام الرقابة الآلية يزيد من شعور العاملين بأنهم مراقبون طوال الوقت
 لا نعم
- 5- هل تشعر بالأمان الوظيفي داخل مؤسستك :
 لا نعم
- 6- أقترح الغاء نظام البصمة في الدوام ،مقابل اتخاذ اجراءات صارمة في حق المتهاونين في تنفيذ مهامهم
 نعم لا
- 7- هل انت فخور بالإنتماء لمؤسستك؟
 لا نعم
 اذا كانت الاجابة لا فلماذا ؟
- 8- هل جميع منسوبي المؤسسة بمختلف مستوياتهم يقومون بإثبات حضورهم وانصرافهم من خلال البصمة

نعم لا

9_ هل ترى أن جهاز الجهاز الرقابي يساهم في التحفيز والإبداع؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى:

تشعر بأنك مراقب طوال الوقت

تتجز المطلوب فقط

10_ هل ترى أن الموضوعية هي الرائدة في الترقية والحوافز والكفاءة؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى:

تعتمد المؤسسة على الترقية الخارجية

على اعتبارات ذاتية وأهواء شخصية

المحور الثالث:

تطبيق الرقابة الآلية عن طريق البصمة أدى الى مقاومة التغيير :

11 -يسود جو عدم الرضا والقبول لتطبيق نظام البصمة الالكترونية

نعم لا

12- كموظف لا أشعر انني أعامل باحترام في مكان عملي من خلال تطبيق نظام البصمة الالكترونية

نعم لا

13 - يوفر استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الشفافية في العمل

نعم لا

14 - يتميز نظام البصمة الالكترونية بأنه أكثر دقة مقارنة ببيانات الحضور الورقية في وثيق الحضور

نعم لا

15 - هل تقييم العمال يكون :

على أساس هذا الجهاز أي الحضور والانصراف

على أساس الانجاز

أو هناك أسس أخرى.....

16- هل تطبق المؤسسة نظام صارم في الحضور والانصراف وتعالج كل التجاوزات ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فهل طرق العلاج تكون :-

بمعقد اجتماع

خصم من الراتب

طرد العامل

17- استخدام نظام البصمة خفف من انشغال الادارة بمراقبة الحضور والانصراف

نعم لا

18 - هل نظام البصمة يحفظ حقوق العمال المتعلقة بالحضور؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة لا فلماذا؟

19- تقبل الموظفون نظام البصمة بسهولة وأصبح عادة يومية

نعم لا

تمثلت أساليب مقاومة تغيير الرقابة الآلية في التخريب :

22 - هل قام العمال بالتخريب والتحايل على الجهاز؟

نعم لا

23- هل هذا البرنامج يعاني من كثرة الأعطال؟

نعم لا

24 - هل ترى هذه الأعطال :

مفتعلة

آلية

هل يعتمد العمال إلى التخريب ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ففي ماذا تمثل التخريب:

تخريب عن طريق تحطيم الآلات وإتلاف الإنتاج.

تخريب عن طريق التوقف عن الإنتاج.

تخريب عن طريق التباطؤ في العمل أو العمل دون رغبة.

25- هل تعتقد أن نظام الرقابة الآلي غير فعال ويمكن اختراقه بسهولة؟

نعم لا

26- هل هناك طرق اعتمدها الموظفون للتحايل على نظام البصمة ؟

نعم لا

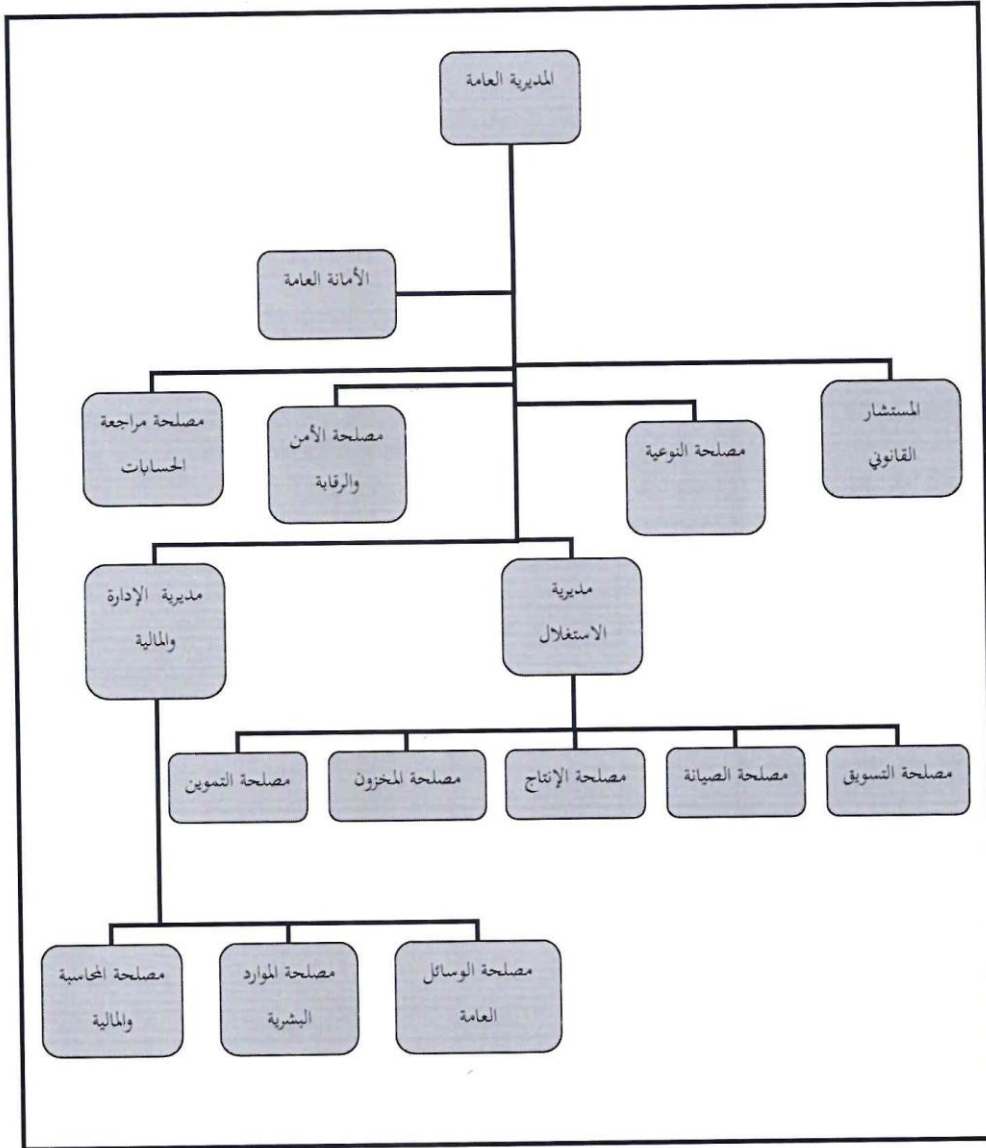
إذا كانت الإجابة بنعم فهذا راجع الى :

عدم الرغبة في العمل والميل الى الكسل

كره الموظف لمكان عمله

ارتباط الموظف بأعمال خارج المؤسسة

الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحنونة - المسيلة - 2022



T1 - REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE SOCIO - PROFESSIONNELLES POUR LE MOIS DE : MARS 2022
FILIALE : CIC ET HDMA

Filiale/CIC	Categorie	Permanents (CDI)	Contractuels (CDD)		S>Total	Total 1+2	DAP	Apprentis	Disseruations
			Dispositif d'insertion						
			Entreprise	CIA					
CIC ET HDMA	Traine Dirigeant	2	0	0	0	2			
	Traine Supérieur	14	0	0	0	14			
	Cadre	49	4	1	5	54		14	
	Agent de Maîtrise	91	19	1	20	111			
	Agent d'exécution	50	14	0	14	64			
Total CIC		206	37	2	39	245	0	14	

Commentaires :
EN/NEZ

NOM ET PRENOM	CDI	CATEGORIE
ABDEHAKEM MOULAY ALI	CDI	14/1
CHEMMEI HANANE	CDI	16/1

PROMOTION

NOM ET PRENOM	CDI	CATEGORIE
BETICHE ABDELAH	CDI	12/1

Sortie

NOM ET PRENOM	CDI	CATEGORIE

PERMANENTISATION

NOM ET PRENOM	CDI	CATEGORIE

COMMENTAIRE:

Reclassement d'un agent de maîtrise
Mutation d'un ingénieur de qualité du site bouggourt
Promotion d'un agent d'exécution

(Signature)





كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة

الموضوع:

استخدام أجهزة الصحة الإلكترونية في ضبط
حضور الافراد واثرة على الروح المعنوية للعاملين .

اعداد الطلبة:

- 1- بوشيت حبله رقم التسجيل: 20044091226
- 2- رقم التسجيل:
- 3- رقم التسجيل:

التسم: علم الاجتماع الشعبة: التخصص تنظيم وعمل
إشراف: أ.د/ بن بشفة سعيد الرتبة: أستاذة التعليم العالي
أق: بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2020-
1: 2 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة.

رئيس فريق الاختصاص



رئيس القسم

موافقة وامضاء المشرفة(ة):

المراغمة ح الابدال

أ.و/بن بيمينه سعيد

الموقع الإلكتروني: <http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/>
الفايسبوك: <https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/>
مقعدا فاكس: +213 35 35 3044



كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2022/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضى أدناه :

السيد(ة): بن شنتيت حبيبة
الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 000 658
الصادرة بتاريخ: 13 01 2016 عن دائرة: بوجاية
المسجل بكلية: العلوم الإنسانية الآداب قسم: تاعاه تجماع نظم عمل
تخصص: بنظم عمل تحت رقم التسجيل: 200 44 09 1226
والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).
عنوانها: استخدام أجهزة الكمبيوتر
في ضبط حضور الآف رادار نشره
على الراج المعنوية للعالمية.

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة
الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 07/06/2022

امضاء المعني(ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.