

تأثير نظام الحضور والانصراف الالكتروني(حياك) على الأداء الوظيفي والصحة النفسية لموظفي وزارة
الصحة السعودية

إعداد الطالبة

منال عبد المحسن الحصين

٢٤٢٠٠٠٥٦٢

إشراف

د/فايز علي جراد

د/الفصيل عبد الحميد محمد

العام الدراسي

٢٠٢٥

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن وجميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحثة

شكر وتقدير

أتوجه بخالص الشكر والامتنان لكل من كان له دور في انجاز هذا البحث، واشكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه وتيسيره، كما اود ان اعبر عن امتناني العميق لجامعة ميدأوشن التي وفرت لي البيئة المناسبة والدعم اللازم لإنجاز هذه الدراسة.

ولا يفوتني ان أتوجه بخالص الشكر والتقدير الى المشرفين الافاضل الذين لم يدخروا جهدا في تقديم التوجيهات والملاحظات.

وانتقدم بجزيل الشكر لكل من شارك في هذه الدراسة سواء من خلال الإجابة على الاستبيان او من خلال تقديم الملاحظات والآراء والذين كان لتفاعلهم دور أساسي في انجاز الدراسة.

وأخيرا أخص بالشكر والتقدير وخالص الامتنان كل من ساندني ولو بكلمة تشجيع او نصيحة.

الباحثة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
حقوق الطباعة.....	١.....
شكر وتقدير.....	ب.....
فهرس المحتويات.....	ج.....
قائمة الجداول.....	هـ.....
فهرس الاشكال.....	و.....
المستخلص.....	ز.....
الفصل الأول: المدخل العام للبحث.....	١.....
١-١ مقدمة.....	٢.....
٢-١ مشكلة الدراسة.....	٣.....
٣-١ أهمية الدراسة.....	٣.....
٤-١ اهداف الدراسة.....	٥.....
٥-١ تساؤلات الدراسة.....	٦.....
٦-١ فروض الدراسة.....	٧.....
٧-١ النظريات العلمية المتبعة لإعداد البحث.....	٩.....
الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	١٢.....
الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....	٢٢.....
١-٣ المنهجية وطرق البحث.....	٢٣.....
١-١-٣ المنهجية.....	٢٣.....
٢-١-٣ طرق البحث.....	٢٣.....
٣-١-٣ مجتمع البحث.....	٢٤.....

٢٤.....	٣-١-٤ حدود الدراسة.....
٢٤.....	٣-١-٥ تحديات البحث.....
٢٥.....	٣-١-٦ إجراءات الدراسة.....
٢٦.....	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات.....
٢٧.....	٤-١ تحليل البيانات
٣٤.....	٤-٢ النتائج.....
٣٧.....	٤-٣ اختبار الفرضيات.....
٣٩.....	٤-٤ الاستنتاج العام.....
٣٩.....	٤-٥ التوصيات.....
٤٠.....	٤-٦ الخاتمة.....
٤١.....	المراجع.....
٤١.....	المراجع العربية.....
٤٢.....	المراجع الأجنبية.....
٤٤.....	الملاحق.....
٤٤.....	استمارة الاستبيان.....
٤٩.....	Abstract.....

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
١٩	توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية (مقر العمل، المنطقة، الجنس، الفئة العمرية، سنوات الخدمة)	١-٤
٢٠	نتائج تأثير حياك على الأداء الوظيفي (العدد، الوزن النسبي، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري)	٢-٤
٢١	نتائج تأثير حياك على الصحة النفسية (العدد، الوزن النسبي، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)	٣-٤
٢٢	نتائج تأثير حياك على السلامة المرورية (العدد، الوزن النسبي، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)	٤-٤
٢٣	نتائج التقنية والتحديات (العدد، الوزن النسبي، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)	٥-٤
٢٤	اقتراحات المشاركين، عدد الردود	٦-٤
٢٤	ملاحظات المشاركين، عدد الردود	٧-٤

فهرس الاشكال

رقم الشكل	الموضوع	رقم الصفحة
1-4	توزيع العينة حسب المنطقة	٢٠
2-4	توزيع العينة حسب مقر العمل	٢٠
3-4	توزيع العينة حسب الجنس	٢٠
4-4	توزيع العينة حسب الفئة العمرية	٢٠
5-4	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	٢٠

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير نظام الحضور والانصراف الإلكتروني "حياك" على الأداء الوظيفي والصحة النفسية لموظفي وزارة الصحة السعودية. يعتمد البحث على منهج وصفي تحليلي باستخدام الاستبيانات لجمع البيانات من عينة مكونة من ١٥٨ موظف من مختلف الإدارات والمرافق الصحية في وزارة الصحة. أظهرت النتائج أن النظام ساهم في تحسين مستوى الانضباط الوظيفي لكنه أدى إلى زيادة الضغط النفسي والتوتر لدى الموظفين خاصة بسبب الأعطال التقنية والمتابعة الدقيقة لساعات العمل. كما كشف البحث عن تأثير النظام على سلوك القيادة حيث اضطر بعض الموظفين إلى القيادة بسرعة لتجنب التأخير. بالإضافة إلى ذلك فقد أظهرت الدراسة أن العديد من الموظفين لا يرون أن النظام يعكس العدالة في تقييم الأداء مما أثر على رضاهم الوظيفي. توصي الدراسة بتحسين البنية التحتية التقنية للنظام وزيادة المرونة في آليات الحضور والانصراف وإعادة النظر في معايير تقييم الأداء لضمان العدالة وتحقيق بيئة عمل أكثر توازناً.

الكلمات المفتاحية: نظام حياك، الحضور والانصراف الإلكتروني، الأداء الوظيفي، الصحة النفسية، وزارة الصحة، العدالة الوظيفية.

الفصل الأول

المدخل العام للبحث

مقدمة:

تعريف نظام "حياك":

هو نظام إلكتروني مطور من قبل وزارة الصحة السعودية لتتبع الحضور والانصراف للموظفين وتسجيل حالات التأخير والغياب وحساب ساعات العمل بشكل رقمي ودقيق عبر تطبيق "موارد" في الأجهزة الذكية (الهواتف المحمولة، كومبيوتر الموظف) يتيح للوزارة مراقبة أوقات دخول وخروج الموظفين في مختلف المنشآت الصحية والمكاتب التابعة لها، يوفر "حياك" تقارير دقيقة للمدير المباشر عن ساعات العمل الفعلية لكل موظف بما في ذلك التأخيرات أو الغيابات أو أي مخالفات متعلقة بالدوام.

من مميزات النظام أنه يساهم في تقليل العمليات اليدوية والسجلات الورقية المتعلقة بإدارة الحضور والانصراف، ويعزز الشفافية في تقييم الأداء الوظيفي. كما يسهل على الموظفين الوصول إلى سجل حضورهم ومتابعة بياناتهم الشخصية المتعلقة بساعات العمل والإجازات.

تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على تأثير "حياك" على الأداء الوظيفي والصحة النفسية للموظفين. فالتقنيات الرقمية رغم قدرتها على رفع كفاءة الأعمال قد تخلق ضغوطاً إضافية على الموظفين نتيجة لمتابعة دقيقة للالتزام بالحضور والانصراف، مما قد يؤثر على رضاهم الوظيفي وصحتهم النفسية. وانطلاقاً من الاهتمام بتقييم تلك الجوانب النفسية والاجتماعية في بيئة العمل، جاء هذا البحث ليركز على دراسة جوانب التأثير الإيجابية والسلبية لنظام "حياك" على الموظفين ويعزز من فهم مدى تداخل العامل التقني مع الأداء الوظيفي والصحة النفسية.

تكمن دوافع هذه الدراسة في فهم مدى تأثير هذا النظام على البيئة الوظيفية والصحة النفسية للعاملين في الوزارة وذلك انطلاقاً من كوني أحد منسوبي وزارة الصحة مما يمنحني رؤية مباشرة للتحديات والفرص التي يتيحها هذا النظام، هذا الدافع الشخصي يعزز من الفهم لأهمية تحسين بيئة العمل بما يحقق التوازن بين رفع الكفاءة الإنتاجية وضمان الصحة النفسية للعاملين ولتقديم توصيات قد تساهم في ذلك. كما أن هذا البحث يسعى لمعالجة فجوة معرفية حول مدى الارتباط بين الأنظمة الرقمية الحديثة والتحويلات النفسية للموظف وقياس كيف يمكن لهذه التحويلات أن تدعم رؤية الوزارة في تحسين كفاءة وإنتاجية العاملين.

هذا البحث يرتبط بشكل وثيق بمجال الصحة النفسية المهنية، حيث يركز على تحليل جوانب الصحة النفسية والعوامل المحيطة بالبيئة الوظيفية.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في تأثير استخدام نظام الحضور والانصراف الإلكتروني "حياك" على الأداء الوظيفي والصحة النفسية لموظفي وزارة الصحة السعودية، على الرغم من الفوائد المتوقعة من تطبيق أنظمة إلكترونية لإدارة الحضور والانصراف مثل تحسين الالتزام والانضباط وزيادة الكفاءة، إلا أن هناك قلة في الدراسات التي تستكشف الأثر النفسي والتأثيرات الجانبية المحتملة لهذا النظام على الموظفين. تتعلق مشكلة الدراسة بالتساؤل عن مدى فعالية هذا النظام في تحقيق أهدافه وتأثيره المباشر على الموظفين من ناحية الصحة النفسية والإنتاجية وهل يساهم نظام "حياك" بشكل فعال في تعزيز أداء الموظفين وتقليل التوتر النفسي؟ وماهي الجوانب التي يمكن تحسينها لتحقيق النظام الفائدة القصوى؟

- ما مدى تأثير نظام "حياك" على صحة الموظفين النفسية؟
- كيف يؤثر نظام "حياك" على إنتاجية الموظفين وادائهم في بيئة العمل؟
- ما مدى تأثير نظام "حياك" على الرضا الوظيفي للموظفين والشعور بالعدالة؟
- ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه الموظفين في الاستفادة من النظام؟

أهمية الدراسة:

يُمثل نظام الحضور والانصراف الإلكتروني "حياك" إحدى الأدوات الحديثة التي تهدف إلى تحسين كفاءة العمل وزيادة الانضباط الوظيفي. ومع ذلك، فإن تطبيق هذا النظام يمكن أن ينعكس إيجابياً أو سلبياً على الموظفين، حيث قد يساهم في تحسين أداء البعض، بينما قد يؤدي إلى زيادة التوتر النفسي أو الضغط لدى آخرين.

تكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

➤ تعزيز الصحة النفسية للموظفين

فهم العلاقة بين النظام والصحة النفسية سيمكن الوزارة من تقديم الدعم المناسب للموظفين، ما يساهم في تقليل معدلات التوتر وتعزيز الصحة النفسية، وهو أمر ضروري للحفاظ على الكوادر البشرية ذات الكفاءة العالية.

➤ تحسين بيئة العمل

تُمكن النتائج المرتقبة لهذه الدراسة وزارة الصحة من فهم تأثير “حياك” بشكل أفضل، مما يساعد في تحسين بيئة العمل من خلال تعديل النظام أو تقديم دعم إضافي للموظفين.

➤ رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي

إذا تبين أن نظام “حياك” له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي، فإن ذلك قد يدفع الوزارة إلى تبني النظام بشكل أوسع أو تحسين تطبيقاته بما يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

➤ تطوير السياسات التنظيمية

بناءً على نتائج الدراسة، قد يتم تحسين السياسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتطوير الوظيفي لضمان توافق أكبر بين احتياجات الموظفين ومتطلبات العمل حيث تزود هذه الدراسة صانعي القرار في وزارة الصحة ببيانات واقعية حول تأثير النظام على الموظفين، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة لتحسين بيئة العمل وإدارة الأداء.

➤ التحول الرقمي

تساهم الدراسة في تقييم فعالية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، وبالتالي تدعم جهود الوزارة في تبني التقنية لتعزيز الكفاءة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

➤ ملء الفجوة البحثية

هناك نقص في الدراسات التي تجمع بين تأثير الأنظمة الرقمية على الأداء الوظيفي والصحة النفسية، مما يجعل هذه الدراسة ذات أهمية خاصة في إثراء الأدبيات العلمية في هذا المجال.

- هذه النقاط توضح الأهمية العملية والعلمية للدراسة وتجعلها ذات قيمة لكل من وزارة الصحة وموظفيها، حيث تسهم في تحقيق توازن أكبر بين التقدم التكنولوجي ورفاهية الموظفين.

أهداف الدراسة:

١. تحديد تأثير نظام "حياك" على الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الصحة :

يهدف هذا الهدف إلى قياس مدى تأثير استخدام نظام الحضور والانصراف الإلكتروني على الإنتاجية ومستوى الأداء العام للموظفين.

٢. تحليل تأثير نظام "حياك" على الصحة النفسية للموظفين :

يسعى هذا الهدف إلى تقييم مدى تأثير النظام على الجوانب النفسية، مثل مستوى الضغط والتوتر والرضا الوظيفي.

٣. تحديد التحديات التي يواجهها الموظفون في التعامل مع نظام "حياك"

الهدف هنا هو استكشاف الصعوبات والعوائق التي قد تؤثر سلبًا على استفادة الموظفين من النظام.

٤. تقديم توصيات لتحسين نظام "حياك" بما يدعم الأداء الوظيفي والصحة النفسية :

من خلال تحليل البيانات والنتائج، يهدف هذا الهدف إلى تقديم اقتراحات قابلة للتنفيذ لتحسين فعالية النظام وتعزيز الدعم النفسي للموظفين.

٥. المساهمة في تحسين السياسات الداخلية في وزارة الصحة :

يهدف هذا الهدف إلى تقديم نتائج تساعد صناع القرار في وزارة الصحة على وضع سياسات وإجراءات أفضل فيما يخص نظام الحضور والانصراف.

تساعد هذه الأهداف في الوصول إلى فهم شامل لتأثير نظام "حياك" على الموظفين وتحليل للعلاقة بين استخدام التكنولوجيا

في إدارة الحضور والانصراف وبين تحفيز الموظفين، تحسين أدائهم، وتعزيز صحتهم النفسية مما يدعم تحسين البيئة العملية والصحية داخل وزارة الصحة.

تساؤلات الدراسة:

- ما مدى تأثير نظام الحضور والانصراف الإلكتروني على الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الصحة؟
هل يساهم النظام في تحسين الإنتاجية والانضباط الوظيفي؟
- كيف يؤثر نظام الحضور والانصراف الإلكتروني على الصحة النفسية للموظفين؟
هل يؤدي استخدام النظام إلى زيادة الضغط النفسي أو القلق؟
هل يشعر الموظفون بالإنصاف والرضا عند استخدام النظام؟
- ما العلاقة بين استخدام نظام الحضور والانصراف الإلكتروني والرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة؟
هل يساهم النظام في تعزيز شعور الموظفين بالالتزام والرضا عن بيئة العمل؟
- هل يؤثر النظام على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للموظفين؟
هل يعزز النظام المرونة أو يؤدي إلى ضغوط إضافية على الموظفين؟
- ما هي الجوانب الإيجابية والسلبية والصعوبات التي يواجهها الموظفون عند استخدام النظام؟
كيف ينعكس ذلك على أدائهم وسلوكهم في بيئة العمل؟
- كيف يؤثر نظام "حياك" على سلوكيات القيادة لدى الموظفين؟
هل يدفعهم الازدحام المروري والاعطال المتكررة الى تبني سلوكيات غير آمنة للوصول في الوقت المحدد؟
- الى أي مدى يؤثر التلاعب التقني مثل تسجيل الحضور من المنزل او تسجيل الحضور عن طريق موظف آخر على العدالة في بيئة العمل؟
كيف يؤثر هذا على الموظفين الملتزمين الذين يتواجدون فعليا في مكان العمل؟
هل يؤثر ذلك على قدرة الرئيس المباشر في تقييم أداء الموظفين بموضوعية؟
- كيف يمكن للأعطال المتكررة او الاحتيال على النظام ان يؤثر على دقة التقييمات الوظيفية؟
هل يؤدي ذلك الى تقييمات غير عادلة او غير دقيقة والتي قد تؤثر على قرارات الترقية؟

فروض الدراسة:

- هناك علاقة إيجابية بين استخدام نظام الحضور والانصراف الإلكتروني وتحسين الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الصحة. نتيجة الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف، النظام يسهم في تحسين مستوى الانضباط والإنتاجية.
- تؤدي الأعطال المتكررة في نظام حياك الى تأثير سلبي على الصحة النفسية للموظفين. حيث قد تسبب الأعطال المتكررة في النظام إلى زيادة مستويات التوتر والضغط النفسي والشعور بالإحباط والغضب نتيجة القلق المستمر من احتساب التأخير غير المقصود.
- يؤدي نظام حياك الى سلوكيات غير آمنة للوصول الى العمل في الوقت المحدد خصوصا في ظل الازدحام المروري الشديد في بعض المدن الكبرى في المملكة. قد يدفع النظام بعض الموظفين الى القيادة بسرعة او تحمل مخاطر أخرى بهدف تجنب التأخير خاصة في ظل الأعطال المتكررة التي تزيد من قلقهم حول تسجيل الحضور مما قد يزيد من احتمالية وقوع الحوادث، وقد تزيد الأعطال المتكررة في النظام من حدة المشكلة حيث يشعر الموظف بقلق إضافي من تسجيل التأخير بشكل غير دقيق.
- يساهم نظام الحضور والانصراف الإلكتروني في تعزيز الشعور بالإنصاف والعدالة بين الموظفين. يوفر النظام شفافية في تسجيل الحضور والانصراف ما يعزز شعور الموظفين بالإنصاف
- هناك علاقة بين استخدام نظام الحضور والانصراف الإلكتروني وتحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين. يمكن أن يساعد النظام في إدارة الوقت بشكل أكثر فعالية مما يسهم في تحسين التوازن بين العمل والحياة.
- يؤدي نظام “حياك” إلى زيادة مستوى الانضباط الوظيفي على حساب مستوى الرضا الوظيفي. قد يزيد الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف من الانضباط، لكن في الوقت نفسه قد يقلل من رضا الموظفين بسبب الضغط المستمر على الالتزام بالمواعيد المحددة.

- تؤثر الأعطال المتكررة في نظام "حياك" على ثقة الموظفين في كفاءة النظام وتسبب شعورًا بعدم العدالة. حيث قد يشعر الموظفون بأنهم يُحاسبون على تأخيرات خارجة عن إرادتهم نتيجة أخطاء تقنية في النظام، مما يؤدي إلى شعور بعدم الإنصاف.
- يؤدي نظام "حياك" إلى زيادة الاحتياج إلى الدعم الإداري والتقني. نظرًا للأعطال المتكررة، قد تزداد الحاجة إلى فرق دعم لحل المشكلات التقنية ومتابعة استفسارات الموظفين حول دقة تسجيل الحضور والانصراف.
- من الممكن أن يؤدي نظام حياك إلى ظهور محاولات للتلاعب التقني مثل استخدام تطبيقات أو وسائل تحايل أو أساليب أخرى لتسجيل الحضور عن بعد دون التواجد الفعلي في مكان العمل مما قد يؤثر سلبًا على الموظفين الملتزمين. قد يسعى بعض الموظفين إلى استغلال الثغرات التقنية في النظام لتسجيل الحضور والانصراف من أماكن بعيدة عن العمل خاصة في ظل الأعباء الإضافية التي يفرضها الالتزام الصارم بالحضور والانصراف مما قد يؤثر سلبًا على النزاهة في النظام ويؤثر سلبًا على الموظفين الذين يلتزمون بالحضور الفعلي مما يشعرهم بالظلم وعدم العدالة عند مقارنة أنفسهم بالموظفين المتلاعبين ويؤدي هذا إلى انخفاض الدافع الوظيفي لدى الملتزمين ويؤثر على مستوى الرضا لديهم تجاه بيئة العمل.
- عدم مرونة نظام "حياك" في تحديد ساعات العمل قد يؤثر سلبًا على أداء الموظفين. قد يضطر الموظفون الذين يحتاجون إلى أداء مهامهم في فترة زمنية أقل إلى الالتزام بساعات العمل الكاملة مما قد يؤدي إلى الشعور بالإحباط وعدم الرضا ويؤثر على إنتاجهم ورضاهم العام على العمل.
- ✚ تسهم هذه الفرضيات في إثراء الدراسة بإضافة جوانب تخص تأثيرات أخرى لنظام "حياك"، مثل الرضا الوظيفي، والعدالة، والدعم الإداري.

النظريات العلمية المتبعة لإعداد البحث:

١. نظرية إدارة الوقت (Time Management Theory) (Macan, T. H. 1994)

هذه النظرية تركز على كيفية استخدام الوقت وكيف يؤثر ذلك على الأداء والانتاجية. يمكن لهذه النظرية أن تدعم الدراسة من خلال توضيح كيف يساهم نظام الحضور والانصراف الإلكتروني في تحسين إدارة الوقت والالتزام بالعمل مما يؤثر على الأداء الوظيفي حيث ان نظام "حياك" يرتبط بمفهوم إدارة الوقت من خلال تتبع الحضور والانصراف مما قد يؤدي إلى تحسين الانضباط الوظيفي أو التسبب في ضغط نفسي بسبب المتابعة الدقيقة للموظفين.

- تساعد هذه الدراسة في فهم ما إذا كان "حياك" يساهم في تحسين الوقت للموظفين أم يخلق تحديات جديدة.

٢. نظرية التنظيم (Organizational Theory) (Scott, W. R. 1998)

هذه النظرية تشرح كيفية استخدام الأنظمة الإلكترونية في مراقبة وضبط سلوكيات الموظفين داخل المنظمة. نظام الحضور والانصراف الإلكتروني قد يُنظر إليه كأداة للرقابة الإدارية التي تؤثر على التزام الموظفين بساعات العمل، مما قد يؤدي إلى تحسين الأداء ولكن قد يولد ضغطاً نفسياً. وحيث ان نظام "حياك" جزء من التحول الرقمي في وزارة الصحة ويؤثر على بيئة العمل من خلال تعزيز الشفافية والانضباط، فإن النظرية تساعد في تحليل تأثير الأنظمة الرقمية على الإدارة الوظيفية وأداء الموظفين.

٣. نظرية الصحة النفسية في بيئة العمل (Workplace Mental Health Theory) (Sauter.et al 1990)

هذه النظرية تركز على تأثير بيئة العمل والسياسات التنظيمية على الصحة النفسية للموظفين وتأثير بيئة العمل مثل أنظمة الحضور والانصراف، على الضغط النفسي، والقلق، والاحتراق الوظيفي.

استخدام نظام الحضور والانصراف الإلكتروني قد يؤثر على مستويات التوتر والرضا النفسي، وهو ما يمكن فحصه ضمن هذا البحث، ونظام "حياك" قد يسبب ضغوطاً نفسية بسبب الرقابة الصارمة ما قد يؤدي إلى التوتر والإحباط لدى بعض الموظفين.

- تساعد هذه النظرية في تحليل الأثر النفسي للنظام وتقديم توصيات حول كيفية تحسين بيئة العمل.

٤. نظرية التحفيز في بيئة العمل (Motivation Theory) (Herzberg 1959)

هذه النظرية تقترح تحفيز العامل وإثارة سلوكه من أجل إشباع حاجات معينة تعود بفائدة على العمل، يتم تحليل تأثير نظام الحضور والانصراف الإلكتروني كأداة تحفيز إيجابية أو سلبية. فالنظام قد يزيد من تحفيز الموظفين عبر توفير آليات مراقبة عادلة وشفافة، مما يعزز الأداء. ولكن قد يكون له تأثيرات عكسية إذا تم اعتباره رقابة صارمة تؤدي إلى زيادة التوتر.

- يساعد البحث في معرفة ما إذا كان النظام يزيد التحفيز أم يقلل الرضا الوظيفي.

٥. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory) (Greenberg, J. 1987)

هذه النظرية تتناول المعاملة العادلة في بيئة العمل والعدالة في توزيع المكافآت. يمكن أن يكون لنظام الحضور والانصراف الإلكتروني دور في تعزيز الشعور بالعدالة والشفافية بين الموظفين، حيث يتم التعامل مع جميع الموظفين بناءً على نفس المعايير.

- يساعد البحث في معرفة إجابة هذين السؤالين:

هل يوفر نظام "حياك" عدالة في تقييم الموظفين بناءً على الحضور والانصراف؟

هل يشعر الموظفون بأن النظام منصف وشفاف أم أنه قد يُستخدم بشكل خاطئ؟

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بدراسة الأنظمة الرقمية وتأثيرها على العمل والعاملين ومن ضمنها بالطبع أنظمة الحضور والانصراف الإلكترونية، وتعددت الدراسات التي تناولت هذه الأنظمة سواءً إيجابياتها التنظيمية والإدارية أو سلبياتها على سلوك الموظفين والتحديات النفسية التي تواجههم. وقد تناولت بعض الأبحاث تأثير أنظمة الحضور والانصراف الإلكترونية على أداء الموظفين العاملين في المجال الصحي ودورها في تحسين الالتزام بساعات العمل وكذلك حذرت من التحديات المرتبطة بالضغط النفسي بسبب المراقبة المستمرة.

بالنسبة لوزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، يعتبر نظام "حياك" نموذجاً للتحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية ومراقبة حضور الموظفين وانصرافهم، وقد أثار تبني هذا النظام تساؤلات كثيرة حول تأثيره على الرضا الوظيفي للموظفين وعلى صحتهم النفسية ومستوى إنتاجيتهم. وهذه الدراسة تستند على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت تأثير هذه الأنظمة لتقديم رؤية شاملة حول أثر نظام "حياك" على الأداء الوظيفي والصحة النفسية لموظفي الوزارة.

الدراسات السابقة:

- أثر نظام الحضور والانصراف الإلكتروني على الأداء الوظيفي والرضا النفسي في المنظمات الحكومية أجريت هذه الدراسة من قبل نورة السالم عام ٢٠٢٤، هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير نظام الحضور والانصراف الإلكتروني على الأداء الوظيفي والرضا النفسي للموظفين في المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية باستخدام منهج البحث الكمي من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفي القطاع الحكومي وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي لقياس العلاقة بين النظام الإلكتروني للأداء الوظيفي والصحة النفسية. أظهرت النتائج أن أكثر من ٦٠% من الموظفين شعروا بزيادة الضغط النفسي بسبب دقة النظام الإلكتروني في احتساب الحضور والانصراف واعتبر ٧٥% من المشاركين أن النظام يؤثر إيجاباً على الالتزام والانضباط ولكنه يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي إن لم يكن مرناً، النظام يساهم في تعزيز الانضباط الوظيفي وزيادة الشفافية في تقييم الأداء، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة الرضا الوظيفي. وقد أوصت الدراسة بتطوير النظام ليصبح أكثر مرونة مثل السماح بتعديل الأخطاء وتحسين تجربة المستخدم وتقليل التأثير السلبي على الصحة النفسية للعاملين.

■ نظام الحضور والانصراف في المستقبل: رؤى حول التحول الرقمي لأنظمة الحضور والانصراف في المملكة العربية السعودية. أجريت هذه الدراسة من قبل أسماء سويد الحربي، عهود الحربي عام ٢٠٢٤، هدفت الدراسة إلى فهم وجهات نظر الموظفين بشأن التحول الرقمي لنظام الحضور والانصراف عبر تطبيق "توكلنا" من خلال نهج مختلط الأساليب يتألف من المقابلات والاستبيانات و جمع الأفكار مباشرة من الموظفين، وكشفت الدراسة بأن التحول الرقمي يساعد في تحسين كفاءة العمل لكنه يواجه تحديات من قبل الموظفين حيث بينت الدراسة مواقف ومخاوف وتوقعات الموظفين ومقاومتهم للنظام وتأثيره على شعورهم بالحرية في بيئة العمل، واوصت الدراسة بدمج تتبع الحضور داخل تطبيق توكلنا لتعزيز وظائف وكفاءة النظام.

■ تأثير نظام الحضور الإلكتروني على أداء موظفي الرعاية الصحية والأثر الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، أجريت هذه الدراسة من قبل أ. عبد الله، اليامي عصام محمد، الأكلابي، محمد عبد الجبار عام ٢٠٢٣ ، هدفت الدراسة الى تقييم مدى تأثير أنظمة الحضور والانصراف الالكترونية على التزام الموظفين وتحسين الأداء ودراسة الاثار المالية والاقتصادية الناتجة عن تطبيق هذه الأنظمة مثل تقليل ساعات الغياب وزيادة الإنتاجية، كذلك هدفت الدراسة الى تحليل راي العاملين في القطاع الصحي حول النظام ومدى رضاهم عنه. استدم المنهج الكمي في الدراسة عبر استبيانات الكترونية وزعت على ٢٠٠ موظف صحي في مستشفيات ومراكز مختلفة وتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي لقياس العلاقة بين تطبيق النظام والأداء الوظيفي. وظهرت الدراسة أن ٨٠٪ من الموظفين شعروا بزيادة الانضباط الوظيفي بعد تطبيق النظام و ٦٠٪ أشاروا بأن النظام ساعد في تقليل التأخير والغياب غير المبرر مما أدى الى تحسين مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمرضى وكشفت الدراسة ان التكلفة التشغيلية للنظام انخفضت بنسبة ٢٠٪ مقارنة بالأنظمة التقليدية السابقة وان اعتماد أنظمة الحضور والانصراف الإلكترونية في قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية قد أحدث تحولاً في إدارة الموظفين، وساهم في تحسين دقة تسجيل الحضور والانصراف، وتعزيز السرعة، وتحسين رضا الموظفين ولكن رغم الإيجابيات العديدة للنظام فقد ابدى بعض الموظفين مخاوفهم من الصرامة الشديدة للنظام واوصت الدراسة بتحديث النظام ليكون اكثر مرونة مثل السماح بتسجيل الحضور عن بعد في بعض الحالات الاستثنائية وتحسين الدعم الفني لتقليل

المشاكل التقنية. وبشكل عام سلط البحث الضوء على كيفية خضوع قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية لتحول ثوري وكيف كانت أنظمة الحضور والانصراف الإلكترونية مفيدة في تحديث نظام الرعاية الصحية.

- **استجابة الموظفين لنظام الحضور الإلكتروني والتحديات المرتبطة بتطبيقه في مؤسسات الرعاية الصحية،** أجريت الدراسة من قبل خالد الشمري عام ٢٠٢٣، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل استجابة الموظفين لنظام الحضور الإلكتروني في مؤسسات الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية والتحديات التي يواجهها العاملون. استخدمت الدراسة النهج المختلط (كمي ونوعي) حيث تم توزيع استبيانات على ١٥٠ موظف صحي من مستشفيات حكومية وخاصة بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع ١٠ مديرين لفهم رؤيتهم حول النظام. أظهرت النتائج أن ٦٥٪ من الموظفين أبدوا عدم رضاهم عن النظام بسبب مشاكل تقنية متكررة مثل الأعطال وبطء النظام والاختفاء في تسجيل الحضور. ٨٠٪ من الموظفين أكدوا أن النظام يساهم في تحسين الانضباط وتقليل معدلات التغيب، لكنه في بعض الحالات أدى إلى ضغط نفسي بسبب المراقبة الدقيقة، وأشارت الدراسة بأن النظام لا يراعي طبيعة العمل الصحي حيث أن بعض الموظفين يحتاجون إلى التنقل بين الأقسام مما يؤدي إلى أخطاء في تسجيل الموقع. ٥٠٪ من المشاركين أفادوا بأن ضعف الانترنت أو مشاكل في التطبيق تسببت في تسجيلهم كـ "غياب" رغم تواجدهم في مقر العمل. أوصت الدراسة بتطوير واجهة النظام ليصبح أكثر سهولة في الاستخدام وتقديم دعم تقني مستمر لحل المشكلات الفنية وتوفير خيارات تسجيل أكثر مرونة خاصة للموظفين الذين يتنقلون بين الأقسام.

- **فعالية نظام الحضور الإلكتروني في تقليل التغيب الوظيفي وزيادة الإنتاجية،** أجريت هذه الدراسة من قبل احمد الزهراني عام ٢٠٢٣، هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية نظام الحضور الإلكتروني في تقليل معدلات التغيب والتأخير بين الموظفين وتقييم العلاقة بين استخدام التقنية والإنتاجية في بيئات العمل الحكومية والخاصة. استخدمت الدراسة منهج تحليلي كمي باستخدام استبيانات الكترونية تم توزيعها على عينة من ٢٥٠ من الموظفين في القطاعين الحكومي والخاص، تم تحليل بيانات الحضور والانصراف لمدة ١٢ شهر قبل وبعد تطبيق النظام الإلكتروني لمقارنة تأثيره وأجريت مقابلات مع مدراء الموارد البشرية لفهم آرائهم حول تأثير النظام على الإنتاجية والتزام الموظفين. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق النظام

الإلكتروني قد أدى إلى انخفاض ملحوظ في معدلات التغيب غير المبرر بنسبة ٣٠٪ بعد تطبيق النظام مقارنة بالفترة السابقة وتحسن في معدل إنتاجية الموظفين بنسبة ٢٠٪ حيث ساعد النظام في تقليل التأخير وزيادة ساعات العمل. ٨٥٪ من الموظفين شعروا بأن النظام عزز الشفافية والعدالة في تقييم الحضور مما حد من التجاوزات الإدارية السابقة. ٤٥٪ من المشاركين اعتبروا النظام صارم جداً وأكدوا بأن غياب المرونة في تسجيل الحضور والانصراف قد يكون مرهقاً نفسياً للبعض. ٦٧٪ من المدراء راوا أن النظام الإلكتروني أفضل من الأنظمة التقليدية لكنه لا يزال بحاجة إلى تحسين في دقة البيانات وسرعة المعالجة، واعتبرت هذه النتائج دليلاً على فعالية النظام في تحقيق أهداف الإدارة في تحسين الالتزام والانضباط الوظيفي. وأوصت الدراسة بتوسيع نطاق استخدام النظام مع تحسين البنية التحتية لتقليل الأعطال وتطوير خاصية الإشعارات التذكيرية لمنع نسيان تسجيل الدخول أو الخروج وإجراء مرتجعات دورية للنظام لضمان دقته وتوافقه مع احتياجات الموظفين والإدارة.

- تأثير تطبيق نظام الحضور الإلكتروني على التوازن بين العمل والحياة الشخصية في القطاع الخاص، أجريت هذه الدراسة من قبل عبد الرحمن المالكي عام ٢٠٢٢، تناولت الدراسة تأثير أنظمة الحضور والانصراف الإلكترونية على التوازن بين العمل والحياة الشخصية لدى الموظفين في القطاع الخاص حيث ركزت على مدى مرونة هذه الأنظمة وتأثيرها على رضا الموظفين وإنتاجيته، هدفت الدراسة إلى تحليل مدى تأثير أنظمة الحضور الإلكترونية على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية وقياس رضا الموظفين عن هذه الأنظمة ومدى تأثيرها على مرونتهم وساعات العمل ودراسة العلاقة بين التقنية الحديثة وإنتاجية الموظف في القطاع الخاص. استخدمت الدراسة النهج الكمي والنوعي حيث تم توزيع استبيانات على ٢٠٠ موظف في شركات خاصة مختلفة بالمملكة العربية السعودية. تم تحليل بيانات الدوام الإلكتروني قبل وبعد تطبيق النظام لقياس التغيرات في ساعات العمل وغياب الموظفين وأجريت مقابلات مع ١٠ مدراء موارد بشرية للحصول على آرائهم حول مزايا وعيوب النظام من منظور إداري. كانت نتائج الدراسة كما يلي: ٥٧٪ من الموظفين شعروا بأن النظام حدّ من مرونتهم مما أثر على قدرتهم على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية، ٤٠٪ من المشاركين أكدوا أن النظام زاد من التزامهم لكنه في المقابل فرض قيود صارمة على ساعات العمل، وأظهرت الدراسة أن أكثر من ٣٠٪ من الموظفين اعتبروا

أن النظام يجعلهم تحت ضغط مستمر بسبب دقة تتبع الحضور والانصراف، و ٧٨٪ من المدراء رأوا أن النظام ساعد في تقليل التغيب والتأخير لكنه بحاجة إلى تطوير ليتناسب مع طبيعة بعض الوظائف التي تتطلب مرونة في العمل، كذلك إنتاجية الموظفين زادت بنسبة ١٥٪ بعد تطبيق النظام لكن في المقابل زاد معدل الإرهاق الوظيفي لدى بعض الفئات. أوصت الدراسة إلى إضافة مرونة في نظام الحضور مثل السماح ببعض التأخير المعقول في حالات الطوارئ وتطوير النظام لدعم العمل عن بُعد في الوظائف التي لا تتطلب التواجد المكتبي الدائم وأوصت كذلك بإتاحة خيارات تسجيل دخول متعددة لتجنب الأخطاء التقنية المتكررة وتقليل الضغط الوظيفي من خلال آليات تقييم أكثر توازنًا تجمع بين الحضور الفعلي والأداء الفعلي.

■ **تقويم تطبيق نظام البصمة الالكترونية للحضور والانصراف في ضوء أهدافه من منظور موظفي جامعة طيبة أجريت** الدراسة من قبل شافي المطيري عام ٢٠٢١، وهدفت الدراسة إلى تقييم فعالية تطبيق نظام البصمة الالكترونية للحضور والانصراف ودعم الإيجابيات وعلاج السلبيات والصعوبات، شملت عينة الدراسة (١٦٩) موظفًا من أصل (٣٠٠) موظف بجامعة طيبة بالمدينة المنورة واعتمدت على الاستبيان والمقابلات الشخصية مع مديري الموارد البشرية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن ٦٧٪ من الموظفين رأوا أن نظام البصمة عزز الانضباط وساعد في تقليل الغياب والتأخير و ٥٥٪ من العينة شعروا أن النظام صارم للغاية و ٤٤٪ واجهوا صعوبات تحد من تطبيق النظام وجاءت الصعوبة "يتعطل جهاز البصمة بسبب انقطاع الكهرباء" في المرتبة الأولى وبمستوى عالي واستخدام بصمة زائفة بمستوى متوسط. أكد ٧٠٪ من المسؤولين في الجامعة أن النظام ساهم في رفع مستوى الشفافية في تقييم الحضور والانصراف لكنه يحتاج إلى تطهير ليصبح أكثر مرونة وظهرت الدراسة أن هناك مخاوف تتعلق بالضغط النفسي لدى الموظفين. وأوصت الدراسة بتحسين البنية التقنية لأجهزة البصمة وإجراء تحديثات مستمرة على النظام وإضافة خيارات تسجيل مرنة للموظفين الذين يعملون خارج المكتب أو لديهم مهام ميدانية.

■ تحليل تأثير التكنولوجيا الرقمية على الصحة النفسية للعاملين: دراسة حالة نظام الحضور الإلكتروني في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية، أجريت هذه الدراسة من قبل فاطمة العتيبي عام ٢٠٢١، ركزت هذه الدراسة على تحليل تأثير التكنولوجيا الرقمية خصوصًا نظام الحضور الإلكتروني على الصحة النفسية للعاملين في قطاع التعليم. تم جمع البيانات عبر استبيانات ومقابلات مع معلمين وإداريين في المدارس. وكشفت النتائج أن النظام يساعد في تحسين الأداء الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل منظمة. وأظهرت الدراسة أن الرقابة المستمرة قد تزيد من مستويات التوتر والضغط النفسي بين العاملين. وأوصت بتقديم برامج دعم نفسي للمعلمين وتخفيف حدة الرقابة لتجنب الآثار السلبية.

■ نحو قبول المستخدمين لتقنية القياسات الحيوية في الحكومة الإلكترونية: دراسة مسحية في المملكة العربية السعودية، أجريت هذه الورقة البحثية من قبل ثامر الحسين، ستيف درو عام ٢٠٠٩ وهدف البحث الى دراسة العوامل المؤثرة على قبول موظفي الحكومة في المملكة العربية السعودية لاستخدام المصادقة البيومترية (البيانات الحيوية مثل البصمة والتعرف على الوجه) للحضور والانصراف في مكان العمل وتقييم العوامل التي تؤثر على قبول او رفض هذه التقنية مثل الأمان والخصوصية وسهولة الاستخدام. استخدمت الدراسة نهج البحث الكمي حيث تم توزيع استبيانات على ٣٠٠ موظف في منطمتين حكوميتين مختلفتين في السعودية. تم تحليل ردود المشاركين باستخدام نموذج قبول التكنولوجيا لتحديد العوامل المؤثرة في قبول او رفض الأنظمة البيومترية، تم اجراء مقابلات مع ٢٠ مسؤول حكومي لفهم التحديات عند تطبيق هذه الأنظمة. واقترحت الدراسة أن دراسة العوامل التي تؤثر على قبول الموظفين للتكنولوجيا الجديدة ستساعد في تسهيل تبني التكنولوجيا البيومترية في تطبيقات الحكومة الإلكترونية الأخرى. اشارت النتائج الى ان ٧٥٪ من الموظفين أبدوا تقبلاً إيجابياً لأنظمة الحضور البيومترية مشيرين إلى أنها تزيد من الشفافية والدقة في تسجيل الحضور و ٦٠٪ من المشاركين أبدوا مخاوف حول الخصوصية حيث شعروا بأن هذه الأنظمة قد تنتهك حقوقهم الشخصية إذا لم تُطبق بشكل عادل، ٤٥٪ من الموظفين واجهوا صعوبات تقنية مثل عدم استجابة أجهزة البصمة أو مشاكل في التعرف على الوجه خاصة في البيئات التي تعتمد على العمل الميداني، أظهرت الدراسة أن سهولة الاستخدام والأمان هما العاملان الأساسيان في تحديد مدى قبول الموظفين لهذه التقنية وأكدت أن الإدارات الحكومية التي قدمت تدريبات للموظفين على استخدام النظام حصلت على معدلات

قبول أعلى بنسبة ٢٠٪ مقارنة بالمؤسسات التي لم تقدم تدريباً كافياً. وأكدت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فجوة رقمية وثقافية كبيرة بين الوعي التقني للموظفين وحلول المصادقة الرقمية. ويعكس عدم الثقة في التقنية وإمكانية إساءة استخدامها. وكان من الواضح أن التغلب على مقاومة الموظفين يمثل قضية أساسية تواجه تنفيذ المصادقة البيومترية. أوصت الدراسة بتعزيز إجراءات حماية البيانات لضمان سرية المعلومات البيومترية وعدم إساءة استخدامها وتحسين جودة الأجهزة البيومترية لتقليل الأخطاء التقنية وضمان دقة تسجيل الحضور وإتاحة خيارات بديلة للحضور مثل تطبيقات الهواتف الذكية أو التحقق عن بعد خصوصاً للموظفين الذين ينتقلون بين المواقع، كذلك أوصت الدراسة بإجراء حملات توعية وتدريب للموظفين حول فوائد هذه التقنية وكيفية استخدامها بفعالية.

■ استكشاف تكنولوجيا الحضور البيومترية في البيئة الأكاديمية العربية: رؤى حول ولاء أعضاء هيئة التدريس والأداء

التعليمي في المبادرات السياسية (الإمارات)، أجرى هذه الدراسة إبراهيم راشد الشامسي وآخرون عام ٢٠٢٤. هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير التقنية البيومترية (مثل بصمة الاصبع والتعرف على الوجه) على سلوك أعضاء هيئة التدريس والالتزام بالعمل الأكاديمي وتقييم العلاقة بين أنظمة الحضور الذكية ومستوى الأداء الأكاديمي لدى الأساتذة ودراسة التحديات المرتبطة بتطبيق الأنظمة البيومترية في الجامعات العربية مثل مقاومة التغيير أو القلق من المراقبة. تقدم هذه الدراسة رؤية لصناع القرار الذين يفكرون في تنفيذ تقنية الحضور البيومترية لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية. أجرت الدراسة تقييماً شاملاً لتأثير هذه التقنيات على الأنظمة التعليمية العربية وركزت على تأثيرها على ولاء أعضاء هيئة التدريس ورضاهم، قامت الدراسة بتوزيع استبيان إلكتروني على ٣٠٠ عضو هيئة تدريس من عدة جامعات عربية بالإضافة إلى مقابلات معمقة مع ١٥ مسؤول أكاديمي. وظهرت نتائج الدراسة أن ٧٨٪ من أعضاء هيئة التدريس شعروا بأن أنظمة الحضور البيومترية حسنت الانضباط وساهمت في الالتزام بالمواعيد الأكاديمية، و ٦٠٪ من المشاركين أشاروا إلى أن هذه الأنظمة زادت من ضغط العمل حيث شعروا بأنهم يخضعون للمراقبة المستمرة مما أثر على الإبداع الأكاديمي. كذلك أشارت النتائج إلى أن الجامعات التي وفرت دعم فني جيد لأنظمة الحضور البيومترية كانت لديها معدلات رضا أعلى بين أعضاء هيئة التدريس. وكشفت الدراسة أن بعض الأكاديميين يجدون النظام غير ضروري خاصة في بيئة عمل تعتمد على الإنتاج

الأكاديمي وليس فقط الالتزام الزمن واوصت الدراسة بسياسات تجعل النظام أكثر قبولاً مما يفيد صناع القرار في الجامعات العربية.

■ تأثير أنظمة الحضور الإلكترونية على الروح المعنوية للموظفين (اليمن)، أجريت الدراسة من قبل عطية محمد ناجي عام ٢٠١٩ وهدفت الى قياس تأثير أنظمة الحضور والانصراف الإلكترونية على معنويات الموظفين، تم توزيع استبيان الكترونياً على العاملين في عدد من المؤسسات التي تستخدم البصمة الإلكترونية وخلصت الدراسة الى ان النظام عزز الانضباط لكنه لم يراعي بعض الجوانب الإنسانية مما اثر سلباً على معنويات الموظفين، واوصت الدراسة بزيادة مرونة النظام وتحسين البنية التحتية التقنية وتقديم الدعم النفسي والإداري للموظفين مع اجراء دراسات دورية لقياس رضا الموظفين.

■ اتجاهات العاملين بالجامعات نحو تطبيق البصمة الإلكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بسلطنة عمان، أجريت الدراسة من قبل وجيهة سعيد العاني عام ٢٠١٧، هدفت الدراسة لاستكشاف توجهات العاملين في الجامعات العمانية نحو تطبيق نظام البصمة الإلكترونية وعلاقة ذلك بولائهم التنظيمي، نتج عن الدراسة الى ان تطبيق النظام ساعد في تجنب حالات التأخر والغياب ولكنه أثر سلباً على الصحة النفسية للعاملين واوصت الدراسة بتطبيق التوازن بين الرقابة والمرونة لتجنب الضغط النفسي الناجم عن الالتزام الصارم بموعد الحضور والانصراف.

■ فعالية تطبيق نظام الحضور والانصراف الإلكتروني في زيادة التزام موظفي الجهاز المدني في بيئة العمل الحكومية بإندونيسيا اجري البحث من قبل تشيسيا سيمكا أدياتي عام ٢٠٢٤، يهدف هذا البحث إلى تقييم فعالية تطبيق نظام الحضور الإلكتروني (SAE) في زيادة التزام موظفي الخدمة المدنية الحكومية. طريقة البحث المستخدمة هي البحث الميداني بنهج كمي ونوعي. تم جمع البيانات من خلال الاستطلاعات والملاحظات والمقابلات المنظمة. شملت عينة البحث موظفي الخدمة المدنية الحكومية في العديد من المكاتب الحكومية التي طبقت SAE ، اظهرت نتائج البحث أن تطبيق SAE يساهم بشكل كبير في زيادة امتثال الموظفين. يوفر هذا النظام الوضوح والدقة في تسجيل الحضور، مما يقلل من احتمالية الاحتيال

أو التلاعب بالحضور مما يزيد من الكفاءة الإدارية ويسهل مراقبة أداء الموظفين في الوقت الفعلي، لكن النظام واجه تحديات تتعلق بالمراقبة الدائمة وتأثيرها على بيئة العمل.

■ **تأثير نظام الحضور الإلكتروني على انضباط الموظفين وأدائهم في مفتشية مقاطعة جاوة الشرقية بإندونيسيا.** أجريت الدراسة من قبل فيتو غانيشا بوترا، سري راهايو، سوندجوتو سوندجوتو عام ٢٠٢٤، يهدف هذا البحث إلى اختبار وإثبات وتحليل تأثير أنظمة الحضور عبر الإنترنت على انضباط العمل وأداء الموظفين. تم استخدام البيانات الأولية في شكل بيانات استبيان موزعة. كانت العينة المستخدمة ٥٠ مستجيبًا، نتائج البحث استنتجت أن نظام الحضور عبر الإنترنت له تأثير على انضباط العمل، وله تأثير على أداء الموظف، وله تأثير كبير على أداء الموظف مع انضباط العمل. وبالتالي، فإن تنفيذ نظام الحضور عبر الإنترنت، يمكن أن يزيد من مستوى انضباط الموظفين، بسبب المراقبة الأكثر فعالية للحضور والغياب. يمكن لهذا النظام أن يساهم بشكل إيجابي في أداء الموظفين من خلال توفير بيانات دقيقة عن أماكن تواجدهم، وتمكين الإدارة من التخطيط وتحسين المهام.

■ **تحسين إدارة الموارد البشرية كمحاولة لتحسين أداء الموظفين من خلال الحضور الرقمي** أجريت الدراسة من قبل رزقي فوزان وآخرون عام ٢٠٢٤ هدفت الدراسة الى الكشف عن التحسينات التي تهدف إلى رفع معايير أداء الموظفين داخل مدرسة علياء نور الفلاح. اعتمد البحث على نهج نوعي. اشارت النتائج إلى أن استخدام تقنية بصمات الأصابع للحضور الإلكتروني سهل الاستخدام وآمن للتسجيل الدقيق، نظرًا لضعف قابليتها للتلاعب. وفي حين أن اعتماد أنظمة الحضور الإلكترونية يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على انضباط الموظفين، إلا أن الانتهاكات العرضية تستمر، ولا سيما حالات وصول الموظفين متأخرين إلى المدرسة لأسباب متنوعة.

■ **نظام الحضور والانصراف الآلي وأداء الموظفين في قطاع النفط والغاز في ولاية ريفرز في نيجيريا،** أجريت الدراسة من قبل أونيه افرام زيمينياين عام ٢٠٢٢، هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين نظام الحضور الإلكتروني وأداء الموظفين في قطاع النفط والغاز في ولاية ريفرز حيث العديد من شركات النفط والغاز هناك تستخدم طريقة الحضور اليدوي لتسجيل

أسماء الأشخاص الذين دخلوا إلى منشآتها بشكل يومي. اقترح البحث نظام التعرف على الوجه لعملية النقاط الحضور لتجنب وتقليل ملامسة السطح. اعتمدت هذه الدراسة تصميم المسح البحثي المقطعي التوضيحي مع جمع البيانات على المستوى الجزئي؛ وخلصت الدراسة الى ان إنشاء نظام حضور الكتروني سيكون مفيدًا لشركات النفط والغاز في معالجة التهديدات الأمنية وفي ضمان الكفاءة في عمليات الإنتاج.

معظم الدراسات السابقة اظهرت تركيزا واضحا على تأثير الأنظمة الإلكترونية "مثل أنظمة الحضور والانصراف" على أداء الموظفين ومستوى إنتاجيتهم. وتناولت هذه الدراسات كيفية تحسين النظام للانضباط الوظيفي وزيادة كفاءة العمل. ومع ذلك فإن الأبحاث التي تستكشف تأثير هذه الأنظمة على الصحة النفسية للموظفين تبقى قليلة نسبياً، حيث لم تحظى هذه الجوانب النفسية بالاهتمام الكافي. لذا تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال دراسة تأثير نظام "حياك" على الصحة النفسية للموظفين بما في ذلك مستويات الرضا الوظيفي والتوتر والضغط النفسي المرتبطة بالالتزام الصارم بأوقات العمل خاصة في ظل الأعطال المتكررة وعدم مرونة النظام.

ساعدتني هذه الدراسات في فهم تأثير "حياك" بشكل متكامل من الناحية الإدارية والنفسية والتنظيمية وفي بناء أسئلة الاستبيان التي صممها لقياس مدى رضا الموظفين عن النظام وتأثيره عليهم ، وقدمت لي مقارنات مع دراسات أخرى مما سمح لي باقتراح توصيات لتحسين تجربة المستخدمين للنظام، وبناء على ذلك سأنتظر في هذا البحث الى تقييم العوامل التي تزيد من قبول الموظفين للنظام وابرز التحديات التي تواجههم معه واقتراح حلول لتحسين التجربة الوظيفية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

في هذا الفصل سيتم استعراض المنهجية والإجراءات المتبعة في البحث والتي تتضمن تحديد الأسلوب البحثي ومجتمع البحث وعينة الدراسة وحدودها وأدوات جمع البيانات والطرق الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وتوضيح التحديات التي واجهتني في الدراسة.

المنهجية وطرق البحث:

١. المنهجية:

• **المنهج الوصفي التحليلي:** تم استخدام هذا المنهج لوصف وتحليل تأثير نظام الحضور والانصراف الإلكتروني على الأداء الوظيفي والصحة النفسية للموظفين. يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات المتعلقة بمواقف وسلوكيات الموظفين وتحليلها لفهم الأنماط والاتجاهات.

• **المنهج الكمي:** تم استخدام الاستبيانات لجمع بيانات كمية من الموظفين، ما يسمح بإجراء تحليل إحصائي لاستكشاف العلاقة بين استخدام النظام والأداء الوظيفي والصحة النفسية.

٢. طرق البحث:

أدوات جمع البيانات:

الاستبيان:

تم تصميم استبيان يتكون من ٢٨ سؤالاً من الأسئلة المغلقة والمفتوحة، لاستطلاع آراء الموظفين حول تأثير نظام الحضور والانصراف الإلكتروني على أدائهم وصحتهم النفسية والصعوبات التي يواجهونها. تكون الاستبيان من جزئين رئيسيين هما:

١. الجزء الأول: عبارة عن المعلومات الديموغرافية لعينة الدراسة.

٢. الجزء الثاني: يتكون من المحاور التالية:

- تأثير نظام حياك على الأداء الوظيفي.
- تأثير نظام حياك على الصحة النفسية.
- تأثير نظام حياك على القيادة والسلامة المرورية.
- الجوانب التقنية.
- التحديات والمقترحات.

نوع الأسئلة المستخدمة في الاستبيان:

• **الأسئلة المغلقة:** مثل الأسئلة التي تعتمد على مقياس ليكرت (Likert Scale) لتحديد مستوى الرضا أو الاتفاق مع

عبارات معينة تتعلق باستخدام النظام.

• **الأسئلة المفتوحة:** لاستكشاف وجهات النظر العميقة حول تأثير النظام على الصحة النفسية والأداء الوظيفي.

تم إرسال رابط الاستبيان الكترونياً عبر الواتس اب الى العينة المستهدفة.

٣. مجتمع البحث:

عينة الدراسة:

• تم اختيار عينة عشوائية من موظفي وزارة الصحة السعودية العاملين في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لضمان

تمثيل متوازن وشامل للموظفين.

• حجم العينة ١٥٨ موظف وموظفة.

٤. حدود الدراسة:

• **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في المواقع التابعة لوزارة الصحة السعودية (إدارات، مستشفيات، مراكز صحية) والتي

تم فيها تطبيق نظام الحضور والانصراف "حياك" في جميع مناطق المملكة العريضة السعودية.

• **الحدود الزمانية:** تمت الدراسة خلال شهر يناير من العام ٢٠٢٥م.

• **الحدود البشرية:** أجريت الدراسة على موظفي وزارة الصحة السعودية من جميع الفئات.

• **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على دراسة أثر تطبيق نظام الانصراف والحضور الالكتروني على الصحة النفسية

وعلى الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الصحة السعودية.

٥. تحديات البحث:

• استجابة الموظفين بطرق غير موضوعية أو تحفظهم في تقديم ملاحظات صريحة حول النظام.

• عدم الحصول على حجم العينة المتوقع (من ٢٠٠-٣٠٠) بسبب تخوف بعض الموظفين من ان يؤدي تعبئهم للاستبيان

الى اطلاق الإدارة العليا او إدارات الموارد البشرية على آرائهم مما قد يؤثر على علاقتهم بالجهات الإدارية او ان تؤدي

مشاركتهم الى زيادة التركيز على حضورهم والتزامهم بالدوام ومراقبتهم بشكل ادق.

٦. إجراءات الدراسة:

- المرحلة الأولى: إعداد وتصميم أدوات جمع البيانات (الاستبيانات) وتجربتها على عينة صغيرة لاختبار الصلاحية والموثوقية.
- المرحلة الثانية: جمع البيانات من العينة المحددة سواء عبر توزيع الاستبيانات إلكترونياً عن طريق الواتس اب.
- المرحلة الثالثة: تحليل البيانات باستخدام الأساليب الكمية والنوعية.
- المرحلة الرابعة: تفسير النتائج وكتابة التقرير النهائي الذي يتضمن التوصيات والإجابات على تساؤلات الدراسة.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

في هذا الفصل نستعرض النتائج المستخلصة من التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها عبر الاستبيان بهدف الإجابة على تساؤلات الدراسة، كذلك سيتم اختبار فرضيات البحث وعرض النتائج وتقديم التوصيات والمقترحات بناء على نتائج البحث.

تحليل البيانات:

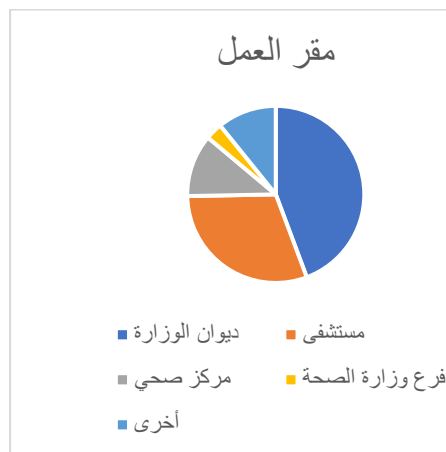
أولاً: المعلومات العامة

جدول (1-4): توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية (مقر العمل، المنطقة، الجنس، الفئة العمرية، سنوات الخدمة)

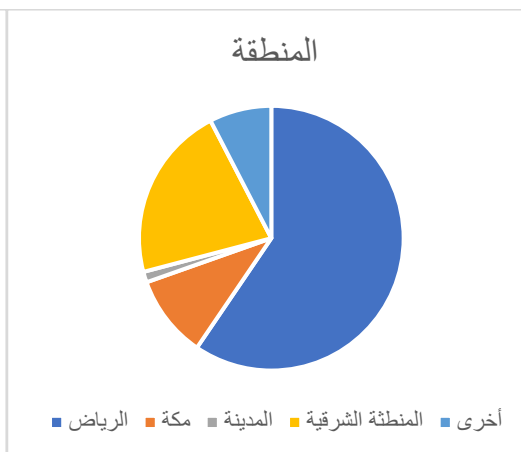
المتغير	العبارة	العدد	النسبة المئوية
مقر العمل	ديوان الوزارة	٧٠	٤٤.٣%
	مستشفى	٤٨	٣٠.٤%
	مركز صحي	١٨	١١.٤%
	فرع وزارة الصحة	٥	٣.١%
	اخرى	١٧	١٠.٨%
المنطقة	الرياض	٩٤	٥٩.٥%
	مكة المكرمة	١٦	١٠.١%
	المدينة المنورة	٢	١.٣%
	المنطقة الشرقية	٣٤	٢١.٥%
	تبوك	٤	٢.٥%
	عسير	٣	١.٩%
	القصيم	٢	١.٣%
	نجران	١	٠.٦%
	حفر الباطن	١	٠.٦%
	الحدود الشمالية	١	٠.٦%
الجنس	انثى	٥٦	٣٥.٤%
	ذكر	١٠٢	٦٤.٦%
الفئة العمرية	اقل من ٣٠ عاما	٤	٢.٥%
	من ٣٠ الى ٤٠ عاما	٦٥	٤١.١%
	اكثر من ٤٠ عاما	٨٩	٥٦.٣%
سنوات الخدمة	اقل من ٥ سنوات	٢	١.٣%
	من ٥ الى ١٠ سنوات	٢٢	١٣.٩%
	اكثر من ١٠ سنوات	١٣٤	٨٤.٨%

من الجدول (١-٤) أعلاه يتبين ان غالبية العينة كانت في منطقة الرياض بنسبة ٥٩.٥% ونسبة العاملين في ديوان الوزارة كانت هي الأكثر حيث بلغت ٤٤.٣%، كذلك اتضح ان الفئة العمرية الأكثر من ٤٠ عاما كانت هي الأعلى بنسبة ٥٦.٣% وان غالبية العينة كانت سنوات خدمتهم أكثر من ١٠ سنوات بنسبة ٨٤.٨% ونسبة الذكور كانت هي الأكثر بنسبة ٦٤.٦%.

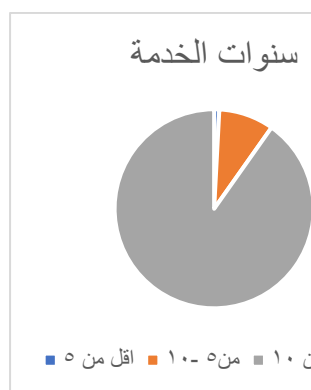
شكل (٢-٤) توزيع العينة حسب مقر العمل



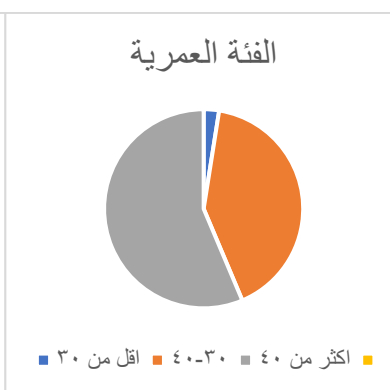
شكل (١-٤) توزيع العينة حسب المنطقة



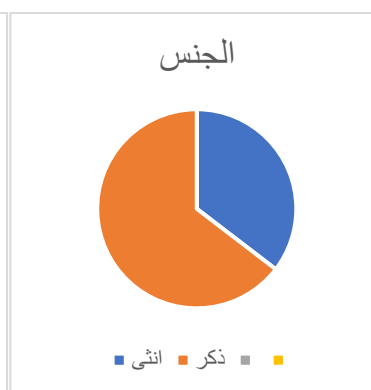
شكل (٥-٤) توزيع العينة حسب سنوات الخدمة



شكل (٤-٤) توزيع العينة حسب الفئة العمرية



شكل (٣-٤) توزيع العينة حسب الجنس



ثانيا: نظام "حياك" وتأثيره على الأداء الوظيفي

جدول (٢-٤): نتائج تأثير حياك على الأداء الوظيفي (العدد، الوزن النسبي، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)

السؤال	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
٦.نظام حياك ساهم في تحسين انضباطك الوظيفي	٢١	١٣.٠٣	٢٧	١٧.١	١٧	١٠.٨	٣٩	٢٤.٧	٥٤	٣٤.٢
المتوسط الحسابي	١٩.٩٦٦		الانحراف المعياري		٨.٥٤					
مجموع العينة	158									

السؤال	نعم		لا		الى حد ما	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
هل ترى ان نظام حياك يساعدك في تحسين انتاجيتك اليومية؟	٣٤	٪٢١.٥	١١١	٪٧٠.٣	١٣	٪٨.٢
المتوسط الحسابي	٣٣.٣٣		الانحراف المعياري		٢٦.٦	

السؤال	نعم		لا		احيانا	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
هل يوفر النظام الشفافية في تسجيل الحضور والانصراف؟	٤٣	٪٢٧.٢	٨١	٪٥١.٣	٣٤	٪٢١.٥
المتوسط الحسابي	33.33		الانحراف المعياري		١٢.٩	

السؤال	كبير جدا		كبير		متوسط		قليل		لا يعكس عدالة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
الى أي مدى تعتقد ان النظام يعكس عدالة في تقييم الأداء بناء على الحضور؟	٢٠	٪١٢.٧	١٦	٪١٠.١	٣٣	٪٢٠.٩	٢٦	٪١٦.٥	٦٣	٪٣٩.٩
المتوسط الحسابي	20.02		الانحراف المعياري		١٠.٥٨					

السؤال	أفضل بكثير		أفضل قليلا		محايد		أسوأ قليلا		أسوأ بكثير	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
كيف تقارن نظام "حياك" بالطريقة التقليدية لتسجيل الحضور والانصراف؟	٣٨	٪٢٤.١	٢٣	٪١٤.٦	٢٣	٪١٤.٦	٢٤	٪١٥.٢	٥٠	٪٣١.٦
المتوسط الحسابي	20.2		الانحراف المعياري		١٧.٣٩					

السؤال	نعم بشكل كبير جدا		نعم بشكل كبير		نعم بشكل متوسط		نعم بشكل قليل		لا يوجد تأثير	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
هل تسبب الأعطال التقنية في نظام "حياك" تأثيرا على جودة عملك؟	٨٥	٪٥٣.٨	٣١	٪٩.٦	١٤	٪٢٠.٩	١٠	٪٦.٣	١٨	٪١١.٤
المتوسط الحسابي	20.4		الانحراف المعياري		١٧.٣٩					

ثالثاً: نظام “حياك” وتأثيره على الصحة النفسية

جدول (٣-٤): نتائج تأثير حياك على الصحة النفسية (العدد، الوزن النسبي، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)

السؤال	نعم		لا		أحياناً	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١٢. هل تسبب المتابعة الدقيقة للحضور والانصراف ضغوطاً نفسية عليك؟	٩٥	%٦٠.١	٤٠	%٢٥.٣	٢٣	%١٤.٦
المتوسط الحسابي	33.33		الانحراف المعياري		١٩.٤	

السؤال	دائماً		أحياناً		نادراً		لا أشعر بالقلق	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١٣. إلى أي مدى تشعر بالقلق بسبب احتمالية حدوث أخطاء تقنية تؤثر على بيانات حضورك؟	١٠٧	%٦٧.٧	٣٢	%٢٠.٣	٤	%٢.٥	١٥	%٩.٥
المتوسط الحسابي	25		الانحراف المعياري		٢٥.٤٥			

السؤال	نعم		لا		أحياناً	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١٤. هل تؤدي الأعطال المتكررة في النظام إلى شعورك بالإحباط أو التوتر؟	١٣٠	%٨٢.٣	١٤	%٨.٩	١٤	%٨.٩
المتوسط الحسابي	33.36		الانحراف المعياري		٣٤.٦	

السؤال	إيجابي		محايد		سلبي	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
15. كيف ترى تأثير نظام حياك على توازنك بين العمل والحياة الشخصية؟	٢٥	%١٥.٨	٦٤	%٤٠.٥	٦٩	%٤٣.٧
المتوسط الحسابي	33.33		الانحراف المعياري		١٢.٤٦	

السؤال	راضي جداً		راضي		محايد		غير راضي		غير راضي تماماً	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١٦. ما مدى رضاك العام عن استخدام نظام “حياك”؟	٢٠	%١٢.٧	٢٤	%١٥.٢	٢٩	%١٨.٤	٣٣	%٢٠.٩	٥٢	%٣٢.٩
المتوسط الحسابي	20		الانحراف المعياري		٧					

السؤال	نعم		لا		ربما	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
17. هل ترى أن النظام يساهم في تعزيز شعورك بالرضا الوظيفي؟	٣٦	٢٢.٨%	٩٩	٦٢.٧%	٢٣	١٤.٦%
المتوسط الحسابي	33.36		الانحراف المعياري		٢١	

رابعًا: تأثير نظام "حياك" على القيادة والسلامة المرورية

جدول (٤-٤): نتائج تأثير حياك على السلامة المرورية (العدد، الوزن النسبي، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)

السؤال	نعم بشكل كبير		نعم الى حد ما		لا	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١٨. هل يؤثر حرصك على الالتزام بمواعيد العمل (بسبب "حياك") على سلوكك أثناء القيادة؟	٨٥	٥٣.٨%	٣٨	٢٤.١%	٣٥	٢٢.٢%
المتوسط الحسابي	33.36		الانحراف المعياري		١٤.٤٦	

السؤال	نعم		لا		احيانا	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
19. هل شعرت بأن النظام يجبرك على القيادة بسرعة أو اتخاذ قرارات خطيرة لتجنب التأخير؟	١٠٥	٦٦.٥%	٣٠	١٩%	٢٣	١٤.٦%
المتوسط الحسابي	33.36		الانحراف المعياري		٢٣.٤٩	

السؤال	نعم		لا		احيانا	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
٢٠. هل سبق أن تسبب نظام "حياك" في زيادة توترك أثناء التنقل للعمل؟	١٢٠	٧٥.٩%	٢١	١٣.٣%	١٧	١٠.٨%
المتوسط الحسابي	33.33		الانحراف المعياري		٣٠	

السؤال	الازدحام		عدم توفر مواقف		التأخر بسبب اعطال السيارة		اخرى	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
٢١. ما هي التحديات المرورية التي تواجهك بسبب الالتزام بمواعيد النظام؟	١١٦	%٧٣.٤	٢١	%١٣.٣	٣	%١.٩	١٨	%١١.٤
المتوسط الحسابي	25		الانحراف المعياري		٢٨.٢٧			

السؤال	نعم		لا	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
٢٢. هل سبق أن واجهت موقفًا مروريًا خطيرًا بسبب حرصك على الالتزام بمواعيد الحضور عبر "حياك"؟	٨١	%٥١.٣	٧٧	%٨٤.٧
المتوسط الحسابي	50		الانحراف المعياري	
			١.٢٩	

خامسًا: الجوانب التقنية والتحديات

جدول (٤-٥): نتائج التقنية والتحديات (العدد، الوزن النسبي، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)

السؤال	دائما		احيانا		نادرا		لا تحدث	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
٢٣. كم مرة تواجه أعطالًا تقنية في نظام "حياك" أسبوعيًا؟	٨٣	%٥٢.٥	٦١	%٣٨.٦	١٣	%٨.٢	١	%٠.٦
المتوسط الحسابي	39.9		الانحراف المعياري		٣٨.٩			

السؤال	مشاكل في الاتصال		أخطاء في تسجيل الحضور		اعطال في التطبيق		غير ذلك	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
٢٤. ما هي طبيعة الأعطال التي تواجهها في الغالب؟	١٤	%٨.٩	٢٠	%١٢.٧	١١٨	%٧٤.٧	٦	%٣.٨
المتوسط الحسابي	٣٩.٥		الانحراف المعياري		٥٢.٦٥			

السؤال		كبير جدا		كبير		متوسط		قليل		لا يوجد	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
٢٥. إلى أي مدى ترى أن هناك استغلالاً أو سوء استخدام لنظام "حياك" من قبل الزملاء أو الإدارة؟		٤٢	%٢٦.٦	٢١	%١٣.٣	٣٣	%٢٠.٩	٢١	%١٣.٣	٤١	%٢٥.٩
المتوسط الحسابي		31.6		الانحراف المعياري		١٠.٢٩					

سادسًا: التحديات والمقترحات

أسئلة مفتوحة

١. ما هي أبرز التحديات التي تواجهك عند استخدام نظام "حياك"؟

تم الحصول على ١٠٣ رد وكانت نسبة ٨٩٪ من الردود ذكرت ان الأعطال التقنية المتكررة هي أبرز تحدي لهم واشتكى بعضهم من عدم توفر الوأي فأى داخل بعض مواقع العمل. اعتبر ٣١ من الموظفين ان الازدحام المروري كان أكبر تحدي لهم، وذكر موظف واحد فشله في تسجيل الدخول في النظام. كذلك اعتبر ٣ موظفين ان نسيان تسجيل الحضور او الانصراف أحد أبرز التحديات بالنسبة لهم نظرا لعدم وجود تنبيه تلقائي او اشعار. أيضا ارتباط النظام بشبكة الموظف الشخصية وعدم توفر خدمة الانترنت في الهاتف كانت أحد التحديات لاحد الموظفين.

أيضا من ضمن التحديات ذكر موظف واحد ان النظام يحدد نطاق الموقع الجغرافي بشكل ضيق مما يحد من إمكانية تسجيل الدخول عبر الجوال في حال وجود المستخدم خارج هذا النطاق.

أيضا واجه العديد من المشاركين الذين اجابوا على هذا السؤال تحديات نفسية مثل التوتر والقلق والضغط النفسي مما

اثر على أدائهم الوظيفي.

٢. ما هي الاقتراحات التي تعتقد أنها قد تساعد في تحسين نظام “حياك”؟

تم الحصول على ٩٦ رد وكانت كالتالي:

جدول (٤-٦): اقتراحات المشاركين، عدد الردود

الاقتراحات	عدد الردود
تطبيق العمل المرن	٢٢
الغاء النظام	١٨
استبدال النظام بالصمة	٥
اتاحة العمل عن بعد	٢
العودة للنظام الورقي	٦
تحسين جودة النظام وإصلاح الأعطال وحل المشاكل التقنية	٦٢
توسيع نطاق النظام	٣
مراعاة العاملين في المدن المزدحمة وعدم التدقيق الصارم على حضورهم وانصرافهم	٢
إعطاء وقت كافي في الصباح بسبب الزحام وعدم توفر مواقف	٣
إعطاء المدير المباشر صلاحيات أكثر في نظام حياك	١

٣. هل لديك أي ملاحظات إضافية حول تأثير نظام “حياك” على عملك أو صحتك النفسية؟

تم الحصول على ٨٩ رد وكانت كالتالي:

جدول (٤-٧): ملاحظات المشاركين، عدد الردود

الملاحظة	عدد الردود
لا يوجد	١٣
تسبب في حادث للموظف	١
تسببه في مشاكل نفسية	٩
افكر بالاستقالة بسبب الإحباط والتركيز على الحضور والانصراف بدلا من الانتاجية	١
التوتر والقلق	٦١
الاحباط	٥
جدا مريح	١
النظام لا يعكس الإنتاجية ولا يجب الاعتماد عليه في التقييم	٣
لا يتناسب مع العمل الميداني	١
تسبب في زيادة طلب الاجازات	٢
الاحتراق الوظيفي	٦

النتائج:

١. تأثير نظام “حياك” على الأداء الوظيفي:

أظهرت النتائج أن ٣٤.٢٪ من الموظفين لا يوافقون بشدة على أن “حياك” ساهم في تحسين انضباطهم الوظيفي في حين أن ١٣.٠٣٪ فقط يوافقون بشدة على ذلك. ٧٠.٣٪ من الموظفين يعتقدون أن النظام لا يساعدهم في تحسين إنتاجيتهم اليومية مما يشير إلى أن الالتزام الصارم بالحضور والانصراف لا يعكس بالضرورة مستوى الإنتاجية الفعلية للموظف.

كذلك أظهرت النتائج أن ٥١.٣٪ من الموظفين يرون أن النظام لا يوفر الشفافية الكافية في تسجيل الحضور والانصراف مما يشير إلى وجود ثغرات تقنية أو مشكلات في عدالة التطبيق. وأشارت النتائج أنه عند تقييم عدالة النظام في تقييم الأداء بناءً على الحضور فإن ٣٩.٩٪ من الموظفين رأوا أنه لا يعكس العدالة مما يشير إلى إحساسهم بعدم الإنصاف.

٢. تأثير نظام “حياك” على الصحة النفسية:

أظهرت الدراسة أن ٦٠.١٪ من الموظفين يعانون من ضغوط نفسية بسبب المتابعة الدقيقة للحضور والانصراف. وأن ٦٧.٧٪ من الموظفين يشعرون بالقلق من حدوث أخطاء تقنية تؤثر على بيانات حضورهم مما ينعكس سلباً على راحتهم النفسية، وأن ٨٢.٣٪ من الموظفين يعانون من الإحباط والتوتر بسبب الأعطال المتكررة في النظام. أما فيما يتعلق بتوازن الحياة المهنية والشخصية فقد أظهرت النتائج أن ٤٣.٧٪ يرون أن النظام يؤثر سلباً على هذا التوازن.

٣. تأثير نظام “حياك” على القيادة والسلامة المرورية:

أظهرت النتائج أن ٥٣.٨٪ من الموظفين ذكروا أن حرصهم على الالتزام بمواعيد العمل بسبب “حياك” يؤثر على سلوكهم أثناء القيادة، و ٦٦.٥٪ أكدوا أنهم يضطرون للقيادة بسرعة أو اتخاذ قرارات خطيرة لتجنب التأخير مما يزيد من

احتمالية وقوع الحوادث. كذلك أظهرت النتائج ان ٧٥.٩٪ من الموظفين يعانون من التوتر أثناء التنقل إلى العمل بسبب النظام، ويواجه ٧٣.٤٪ تحديات مرورية مثل الازدحام وعدم توفر المواقف.

ويتضح لنا ان وجود نسبة عالية من تأثير نظام حياك على قيادة السيارة والالتزام بالسلامة المرورية يرجع الى ان معظم المشاركين في الاستبيان كانوا من مدينة الرياض والتي تعرف بازدحامها المروري الشديد

٤. الأعطال التقنية والتحديات المرتبطة بالنظام:

بينت النتائج ان ٥٢.٥٪ من الموظفين يواجهون أعطالاً تقنية أسبوعياً و ٧٤.٧٪ من الأعطال مرتبطة بتوقف التطبيق نفسه. وفيما يتعلق بسوء استخدام النظام فإن ٢٦.٦٪ يرون أن هناك استغلال كبير للنظام من قبل بعض الموظفين أو الإدارات.

٥. آراء الموظفين حول النظام والمقترحات:

- أبرز التحديات التي تواجه الموظفين عند استخدام "حياك" هي الأعطال التقنية المتكررة (٨٩٪ من الردود).
- من بين الاقتراحات التي طرحها الموظفون لتحسين النظام:
- تحسين جودة النظام وإصلاح الأعطال التقنية (٦٢ رد).
- تطبيق العمل المرن (٢٢ رد).
- إلغاء النظام بالكامل (١٨ رد).
- استبدال النظام ببصمة الحضور (٥ ردود).
- إتاحة العمل عن بعد لبعض الفئات الوظيفية (٢ رد).
- إعادة العمل بالنظام الورقي (٦ ردود).
- مراعاة الموظفين في المدن المزدحمة ومنحهم استثناءات مرورية (٢ رد).

اختبار الفرضيات:

١. هناك علاقة إيجابية بين نظام "حياك" والانضباط الوظيفي

النتائج أظهرت أن ٣٤٪ من الموظفين لا يوافقون بشدة على أن النظام حسن من انضباطهم الوظيفي و ٧٠.٣٪ يرون أنه لم يساهم في تحسين انتاجهم مما يعني عدم تحقق الفرضية بشكل كامل وعدم وجود تأثير إيجابي واضح للنظام على الأداء الوظيفي.

٢. تؤدي الأعطال المتكررة إلى تأثير سلبي على الصحة النفسية

تم إثبات الفرضية حيث أكدت البيانات أن الأعطال تزيد من مستويات التوتر والضغط النفسي حيث أظهرت النتائج أن ٨٢.٣٪ من الموظفين يعانون من الإحباط والتوتر بسبب الأعطال و ٦٧.٧٪ يشعرون بالقلق من حدوث أخطاء تقنية تؤثر على بيانات حضورهم.

٣. النظام يدفع الموظفين إلى سلوكيات قيادة غير آمنة

البيانات أظهرت أن ٦٦.٥٪ من الموظفين يواجهون ضغوطا مبرورة بسبب الالتزام الصارم بمواعيد "حياك" وأنهم يضطرون للقيادة بسرعة أو اتخاذ قرارات خطيرة لتجنب التأخير و ٧٥.٩٪ يعانون من التوتر أثناء التنقل للعمل مما يدعم صحة الفرضية حيث تبين أن النظام يؤثر على السلوكيات المبرورة.

٤. يساهم النظام في تعزيز العدالة بين الموظفين

أظهرت البيانات أن ٥١.٣٪ من الموظفين يرون أن النظام لا يوفر الشفافية الكافية، و ٣٩.٩٪ يعتقدون أنه لا يعكس العدالة في تقييم الأداء مما يضعف صحة هذه الفرضية.

٥. هناك علاقة بين استخدام النظام وتوازن الحياة المهنية والشخصية

٤٣.٧٪ من المشاركين رأوا أن النظام يؤثر سلباً على هذا التوازن مما يثبت الفرضية ولكن بطريقة معاكسة للتوقعات حيث أظهر النظام تأثيراً سلبياً على التوازن بين العمل والحياة.

٦. يؤدي نظام “حياك” إلى زيادة مستوى الانضباط الوظيفي على حساب مستوى الرضا الوظيفي

٦٠.١٪ من الموظفين يعانون من ضغوط نفسية بسبب المتابعة الدقيقة و٦٢.٧٪ لا يشعرون بأنه يعزز الرضا

الوظيفي مما يثبت الفرضية حيث ساهم النظام في الانضباط ولكن على حساب الرضا الوظيفي.

٧. تؤثر الأعطال المتكررة في نظام “حياك” على ثقة الموظفين في كفاءة النظام وتسبب شعورًا بعدم العدالة

أظهرت النتائج أن ٨٢.٣٪ من الموظفين يشعرون بالإحباط والتوتر بسبب الأعطال و٥١.٣٪ يرون أن النظام

لا يوفر شفافية في تسجيل الحضور والانصراف مما يثبت الفرضية بقوة حيث أظهرت النتائج تأثير الأعطال على ثقة الموظفين بالنظام.

٨. يؤدي نظام “حياك” إلى زيادة الاحتياج إلى الدعم الإداري والتقني

النتائج أوضحت أن ٥٢.٥٪ من الموظفين يواجهون أعطالًا تقنية أسبوعيًا و٧٤.٧٪ من الأعطال مرتبطة

بتوقف التطبيق لذلك فإن النظرية مثبتة حيث يتطلب النظام دعمًا تقنيًا مستمرًا.

٩. من الممكن أن يؤدي نظام “حياك” إلى ظهور محاولات للتلاعب التقني مثل تسجيل الحضور عن بعد دون التواجد

الفعلي

أظهرت النتائج أن ٢٦.٦٪ من الموظفين يرون أن هناك استغلالًا للنظام من قبل بعض الزملاء أو الإدارة وهذا

يدل على أن الفرضية مثبتة جزئيًا حيث توجد بعض الحالات ولكن لم يتم تحديدها كنسبة كبيرة.

١٠. عدم مرونة نظام “حياك” في تحديد ساعات العمل قد يؤثر سلبيًا على أداء الموظفين

أظهرت النتائج أن ٤٣.٧٪ من الموظفين يرون أن النظام يؤثر سلبيًا على توازن العمل والحياة الشخصية مما

يثبت صحة الفرضية حيث يعاني الموظفون من عدم مرونة النظام.

الاستنتاج العام:

- بعض الفرضيات تم إثباتها بشكل واضح خاصة تلك المتعلقة بتأثير الأعطال التقنية، السلوكيات المرورية، الضغوط النفسية وتأثير النظام على العدالة الوظيفية.
- بعض الفرضيات تم رفضها مثل فرضية أن النظام يعزز العدالة بين الموظفين.
- بعض الفرضيات ثبتت ولكن بشكل معكوس مثل فرضية أن النظام يعزز توازن الحياة المهنية والشخصية حيث أظهر البحث تأثيرًا سلبيًا بدلا من ذلك.

التوصيات:

١. تحسين البنية التقنية للنظام: يجب على وزارة الصحة معالجة الأعطال المتكررة وضمان استقرار النظام لتجنب التأثير السلبي على الإنتاجية والصحة النفسية.
٢. تقديم مرونة في الحضور والانصراف: تطبيق سياسة "العمل المرن" يمكن أن يساعد في تقليل التوتر الناتج عن الالتزام الصارم بالمواعيد خاصة للموظفين في المدن ذات الكثافة المرورية العالية.
٣. إعادة النظر في معايير تقييم الأداء: ينبغي عدم الاعتماد فقط على بيانات الحضور والانصراف عند تقييم الموظفين بل يجب دمج معايير الأداء الفعلية لضمان العدالة.
٤. تعزيز الوعي والدعم النفسي للموظفين: يمكن للوزارة تقديم برامج لدعم الصحة النفسية للموظفين وتوفير استشارات نفسية لمن يعانون من ضغوط العمل بسبب النظام.

٥. إجراء دراسات دورية لقياس رضا الموظفين: ينبغي للوزارة قياس رضا الموظفين حول النظام بشكل دوري والتفاعل مع ملاحظاتهم لتحسينه.

٦. مراعاة الفروقات الوظيفية: بعض الفئات الوظيفية مثل العاملين في الميدان قد لا يكون نظام "حياك" مناسباً لهم لذا يجب البحث عن حلول بديلة تتناسب مع طبيعة عملهم.

٧. زيادة الشفافية في تسجيل الحضور: يمكن تعزيز ثقة الموظفين بالنظام من خلال تحسين آليات تسجيل الحضور وتقديم توضيحات حول كيفية عمل النظام وضمان دقته.

٨. تنفيذ آليات رقابية لمنع التلاعب بالنظام.

الخاتمة:

يؤكد البحث أن نظام "حياك" قدم فوائد من حيث مراقبة الحضور والانضباط ولكنه أيضاً تسبب في تحديات تقنية ونفسية للموظفين. النتائج أظهرت أن تأثيره على الأداء الوظيفي ليس واضحاً بينما كان له تأثير سلبي على الصحة النفسية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. وأكدت النتائج أن الأعطال التقنية المتكررة تشكل عائقاً كبيراً أمام الاستخدام الفعال للنظام مما اثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي للموظفين.

بناءً على هذه النتائج أوصى البحث بضرورة تحسين النظام وإدخال مرونة أكبر في تطبيقه لضمان تحقيق الأهداف المرجوة منه دون التسبب في ضغوط إضافية على الموظفين،

أمل ان تسهم توصيات البحث في تطوير سياسات الحضور والانصراف الالكترونية في وزارة الصحة بما يحقق

التوازن بين متطلبات العمل وراحة الموظفين ويدعم التحول الرقمي في القطاع الحكومي بشكل أكثر فعالية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

عبد الله، اليامي عصام محمد، الأكلابي محمد عبد الجبار (٢٠٢٣). تأثير نظام الحضور الإلكتروني على أداء موظفي الرعاية الصحية والأثر الاقتصادي في المملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للدراسات التجارية والإدارية، ٨(١١)، ٢٥٠-٢٥٦.

أسماء سويد الحربي، عهود الحربي (٢٠٢٤). نظام الحضور والانصراف في المستقبل: رؤى حول التحول الرقمي لأنظمة الحضور والانصراف في المملكة العربية السعودية. المؤتمر الدولي للتفاعل بين الإنسان والحاسوب، ٣٤١-٣٥١.

شافي بن جهاز ثبات المطيري (٢٠٢١). تقييم تطبيق نظام البصمة الالكترونية للحضور والانصراف في ضوء أهدافه من منظور موظفي جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، ٢٠١٦/١٠. JINFO2021.201684.

ثامر الحسين، ستيف درو (٢٠٠٩). نحو قبول المستخدمين لتقنية القياسات الحيوية في الحكومة الإلكترونية: دراسة مسحية في المملكة العربية السعودية. المؤتمر التاسع لمجموعة العمل ٦.١ التابعة للاتحاد الدولي للملكية الفكرية حول الأعمال الإلكترونية والخدمات الإلكترونية والمجتمع الإلكتروني، I3E 2009، نانسي، فرنسا.

عطية محمد ناجي (٢٠١٩). كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٤٣-٨٤، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، اليمن.

إبراهيم راشد الشامي، بومدين شناق، ريتشموند أدبياني، ثيوفيلوس أوسو (٢٠٢٤). استكشاف تكنولوجيا الحضور البيومترية في البيئة الأكاديمية العربية: رؤى حول ولاء أعضاء هيئة التدريس والأداء التعليمي في المبادرات السياسية. مجلة البنية التحتية والسياسة والتنمية، ٨(٩)، ٦٩٩١. الامارات العربية المتحدة.

نورة السالم (٢٠٢٤). أثر نظام الحضور والانصراف الإلكتروني على الأداء الوظيفي والرضا النفسي في المنظمات الحكومية. مجلة الدراسات الإدارية، ٦(٣)، ١٢٠-١٣٥.

خالد الشمري (٢٠٢٣). استجابة الموظفين لنظام الحضور الإلكتروني والتحديات المرتبطة بتطبيقه في مؤسسات الرعاية الصحية. مجلة الإدارة الصحية، ٩(٢)، ٢٠٠-٢١٥.

أحمد الزهراني (٢٠٢٣). فعالية نظام الحضور الإلكتروني في تقليل التغيب الوظيفي وزيادة الإنتاجية المملكة العربية السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، ٥(٤)، ١٨٠-١٩٥.

عبد الرحمن المالكي (٢٠٢٢). تأثير تطبيق نظام الحضور الإلكتروني على التوازن بين العمل والحياة الشخصية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة الحديثة، ٧(١)، ٧٥-٩٠.

وجيهة سعيد العاني (٢٠١٧). اتجاهات العاملين بالجامعات نحو تطبيق البصمة الإلكترونية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بسلطنة عمان. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٤(٢)، ٢١٠-٢٢٥.

Adiyati, C. S. (2024). The effectiveness of electronic attendance systems in enhancing the commitment of civil service employees. *International Journal of Management and Business Science*, 1(1), 11–29. [Indonesia]

Ziminyain, O. E. (2022). Automated attendance systems and employee performance in the oil and gas sector in Rivers State. *BW Academic Journal*, 9–9. [Nigeria]

Putra, V. G., Rahayu, S., & Sundjoto, S. (2024). The impact of online attendance systems on employee discipline and performance in East Java Inspectorate. *Costing: Journal of Economics, Business, and Accounting*, 7(3), 6017–6026. [Indonesia]

Fauzan, R., Harsono, K., Misandi, R. B., Barokah, M., & Iqbal, M. (2024). Enhancing human resource management to improve employee performance through digital attendance systems. *Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 16–25. [Indonesia]

Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391.

Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276 .

Scott, W. R. (1998). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Prentice Hall

Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.

Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell Jr, J. J. (1990). Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *American Psychologist*, 45(10), 1146.

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425.

الملاحق

استمارة استبيان حول تأثير نظام "حياك" على الأداء الوظيفي والصحة النفسية

عزيزي الموظف/ة

تهدف هذه الدراسة إلى قياس تأثير نظام "حياك" على الأداء الوظيفي والصحة النفسية للموظفين في وزارة الصحة. نأمل منك الإجابة بدقة وشفافية. جميع الإجابات سرية وستستخدم لأغراض البحث فقط ولن تستخدم لأي أغراض أخرى.

أولاً: المعلومات العامة

١. مكان العمل:

- ديوان الوزارة
- مستشفى
- مركز صحي
- فرع وزارة الصحة
- أخرى

٢. المنطقة:

- الرياض
- مكة المكرمة
- المدينة المنورة
- المنطقة الشرقية
- أخرى

٣. الجنس:

- أنثى
- ذكر

٤. الفئة العمرية:

- أقل من ٣٠ عامًا
- ٣٠-٤٠ عامًا
- أكثر من ٤٠ عامًا

٥. سنوات الخدمة:

- أقل من ٥ سنوات
- ٥-١٠ سنوات
- أكثر من ١٠ سنوات

ثانياً: نظام “حياك” وتأثيره على الأداء الوظيفي

٦. إلى أي مدى ساهم نظام “حياك” في تحسين انضباطك الوظيفي؟

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☐ لا أوافق بشدة

٧. هل ترى أن “حياك” يساعدك في تحسين إنتاجيتك اليومية؟

- ☐ نعم
- ☐ إلى حد ما
- ☐ لا

٨. هل يوفر النظام الشفافية في تسجيل الحضور والانصراف؟

- ☐ نعم
- ☐ أحياناً
- ☐ لا

٩. إلى أي مدى تعتقد أن النظام يعكس عدالة في تقييم الأداء بناءً على الحضور؟

- ☐ كبير جداً
- ☐ كبير
- ☐ متوسط
- ☐ قليل
- ☐ لا يعكس عدالة

١٠. كيف تقارن نظام “حياك” بالطريقة التقليدية لتسجيل الحضور والانصراف؟

- ☐ أفضل بكثير
- ☐ أفضل قليلاً
- ☐ محايد
- ☐ أسوأ قليلاً
- ☐ أسوأ بكثير

١١. هل تسبب الأعطال التقنية في نظام "حياك" تأثيرًا على جودة عملك؟

- ☐ كبير جدًا
- ☐ كبير
- ☐ متوسط
- ☐ قليل
- ☐ لا يوجد تأثير

ثالثًا: نظام "حياك" وتأثيره على الصحة النفسية

١٢. هل تسبب المتابعة الدقيقة للحضور والانصراف ضغوطًا نفسية عليك؟

- ☐ نعم
- ☐ أحيانًا
- ☐ لا

١٣. إلى أي مدى تشعر بالقلق بسبب احتمالية حدوث أخطاء تقنية تؤثر على بيانات حضورك؟

- ☐ دائمًا
- ☐ أحيانًا
- ☐ نادرًا
- ☐ لا أشعر بالقلق

١٤. هل تؤدي الأعطال المتكررة في النظام إلى شعورك بالإحباط أو التوتر؟

- ☐ نعم
- ☐ أحيانًا
- ☐ لا

١٥. كيف ترى تأثير نظام "حياك" على توازنك بين العمل والحياة الشخصية؟

- ☐ إيجابي
- ☐ محايد
- ☐ سلبي

١٦. ما مدى رضاك العام عن استخدام نظام "حياك"؟

- ☐ راضٍ جدًا
- ☐ راضٍ
- ☐ محايد
- ☐ غير راضٍ
- ☐ غير راضٍ تمامًا

١٧. هل ترى أن النظام يساهم في تعزيز شعورك بالرضا الوظيفي؟

- ☐ نعم
- ☐ أحيانًا
- ☐ لا

رابعاً: تأثير نظام "حياك" على القيادة والسلامة المرورية

١٨. هل يؤثر حرصك على الالتزام بمواعيد العمل (بسبب "حياك") على سلوكك أثناء القيادة؟

- ☐ نعم، بشكل كبير
- ☐ نعم، إلى حد ما
- ☐ لا

١٩. هل شعرت بأن النظام يجبرك على القيادة بسرعة أو اتخاذ قرارات خطيرة لتجنب التأخير؟

- ☐ نعم
- ☐ أحيانًا
- ☐ لا

٢٠. هل سبق أن تسبب نظام "حياك" في زيادة توترك أثناء التنقل للعمل؟

- ☐ نعم
- ☐ أحيانًا
- ☐ لا

٢١. ما هي التحديات المرورية التي تواجهك بسبب الالتزام بمواعيد النظام؟

- ☐ الازدحام
- ☐ عدم توفر مواقف
- ☐ التأخير بسبب أعطال السيارة
- ☐ أخرى

٢٢. هل سبق أن واجهت موقفًا مروريًا خطيرًا بسبب حرصك على الالتزام بمواعيد الحضور عبر "حياك"؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

خامساً: الجوانب التقنية والتحديات

٢٣. كم مرة تواجه أعطالاً تقنية في نظام "حياك" أسبوعياً؟

- ☐ دائماً
- ☐ أحياناً
- ☐ نادرًا
- ☐ لا تحدث

٢٤. ما هي طبيعة الأعطال التي تواجهها في الغالب؟

- ☐ مشاكل في الاتصال
- ☐ أخطاء في تسجيل الحضور
- ☐ أعطال في التطبيق أو الجهاز
- ☐ أخرى

٢٥. إلى أي مدى ترى أن هناك استغلالاً أو سوء استخدام لنظام "حياك" من قبل الزملاء أو الإدارة؟

- ☐ كبير جدًا
- ☐ كبير
- ☐ متوسط
- ☐ قليل
- ☐ لا يوجد

سادساً: التحديات والمقترحات (أسئلة مفتوحة)

٢٦. ما هي أبرز التحديات التي تواجهك عند استخدام نظام "حياك"؟

.....

٢٧. ما هي الاقتراحات التي تعتقد أنها قد تساعد في تحسين نظام "حياك"؟

.....

٢٨. هل لديك أي ملاحظات إضافية حول تأثير نظام "حياك" على عملك أو صحتك النفسية؟

.....

شكرًا لتعاونك.. مشاركتك مهمة جدًا لنجاح هذه الدراسة.

رابط الاستبيان:

<https://docs.google.com/forms/d/1mm53xfzEhuwHO3HWkUooum8jSIYQxhz1um9kTvaNoQ/edit>

Abstract الملخص

Title: The Impact of the “**Hayyak**” Electronic Attendance System on Job Performance and Mental Health of Ministry of Health Employees – A Field Study.

This study examines the impact of the “**Hayyak**” electronic attendance system on the job performance and mental health of employees in the Saudi Ministry of Health. A descriptive analytical approach was used, employing surveys and interviews to collect data from a sample of 158 employees across various departments and healthcare facilities. The findings indicate that while the system improved workplace discipline, it also contributed to increased stress and anxiety particularly due to technical malfunctions and strict attendance monitoring. The study also highlights the system’s impact on driving behavior, as some employees reported speeding to avoid being marked late. A significant portion of employees felt that the system does not ensure fairness in performance evaluation negatively affecting their job satisfaction. The study recommends enhancing the system’s technical infrastructure, increasing flexibility in attendance regulations and reassessing performance evaluation criteria to ensure fairness and create a more balanced work environment

Keywords: Hayyak system, electronic attendance, job performance, mental health, Ministry of Health, workplace fairness.

Midocean University
College of Management
Department of Risk Management



**The Impact of the Electronic Attendance System (Hayyak) on Job
Performance and Mental Health of Saudi Ministry of Health Employees**

Prepared by

Manal Alhussayen

Supervised by

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohammad Hassan

Dr. Fayez Ali Jarad

Year

2025