

عنوان البحث

تأثير نظام الحضور والانصراف الالكتروني(حياك) على الأداء الوظيفي والصحة النفسية لموظفي وزارة الصحة
(دراسة ميدانية على عينة من موظفي وزارة الصحة السعودية)

إعداد الطالبة

منال عبد المحسن الحصين

إشراف

د. آلاء احمد، د. رحاب الشافعي، د. شيماء منصور

العام الدراسي

٢٠٢٤

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 والتحولت النفسية للموظف، وقياس كيف يمكن لهذه التحولات 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 ليحقق 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 إيجابيًا أو سلبًا على الموظفين، حيث قد يساهم في تحسين أداء البعض، بينما قد يؤدي إلى زيادة التوتر النفسي أو الضغط لدى آخرين.

تكمُن 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 تساهم 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 فعلياً 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 يساهم 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 يساهم 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 ان يؤدي نظام حياك الى ظهور محاولات للتلاعب التقني مثل استخدام تطبيقات او وسائل تحايل او اساليب أخرى لتسجيل الحضور عن بعد دون التواجد الفعلي في مكان العمل مما قد يؤثر سلبا على الموظفين الملتزمين
قد يسعى بعض الموظفين الى 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 سلبا على النزاهة في النظام ويؤثر سلبا على الموظفين الذين يلتزمون بالحضور الفعلي مما يشعرهم بالظلم وعدم العدالة عند مقارنة أنفسهم بالموظفين المتلاعبين ويؤدي هذا الى انخفاض الدافع الوظيفي لدى الملتزمين ويؤثر على مستوى الرضا لديهم تجاه بيئة العمل.
 - عدم مرونة نظام "حياك" في تحديد ساعات العمل قد يؤثر سلبا على أداء الموظفين
قد يضطر الموظفون الذين يحتاجون الى أداء مهامهم في فترة زمنية اقل الى الالتزام بساعات العمل الكاملة مما قد يؤدي الى الشعور بالإحباط وعدم الرضا ويؤثر على انتاجهم ورضاهم العام على العمل.
- تسهم هذه الفرضيات في إثراء الدراسة بإضافة جوانب تخص تأثيرات أخرى لنظام "حياك"، مثل الرضا الوظيفي، والعدالة، والدعم الإداري.

الدراسات السابقة:

- 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، الأكلاي، محمد عبد الجبار عام ٢٠٢٣ وخلفت الدراسة إلى أن اعتماد أنظمة الحضور والانصراف الإلكترونية في قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية قد أحدث تحولاً في إدارة الموظفين وأدى إلى عصر جديد يتميز بالدقة والفعالية والقيود المالية. وتسلط الدراسة الضوء على مزايا هذه الحلول، مثل تحسين دقة تسجيل الحضور والانصراف، وتعزيز السرعة، وتحسين رضا الموظفين. كما بحثت الدراسة في التأثيرات المالية لاستخدام أنظمة الحضور والانصراف المحوسبة، مثل خفض التكاليف وإدارة الموارد بكفاءة. وبشكل عام، سلط التقرير الضوء على كيفية خضوع قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية لتحول ثوري وكيف كانت أنظمة الحضور والانصراف الإلكترونية حاسمة في تحديث نظام الرعاية الصحية.
- 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 لبطاقات الحضور من خلال نهج مختلط الأساليب يتألف من المقابلات والاستبيانات. من خلال جمع الأفكار مباشرة من الموظفين، وكشفت الدراسة عن مواقفهم ومخاوفهم وتوقعاتهم فيما يتعلق بدمج تتبع الحضور في تطبيق توكلنا. واوصت الدراسة بدمج تتبع الحضور داخل تطبيق توكلنا لتعزيز وظائف وكفاءة النظام.
- 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 الى تقويم تطبيق نظام البصمة الكترونية للحضور والانصراف ودعم الإيجابيات وعلاج السلبيات والصعوبات، شملت عينة الدراسة (١٦٩) موظفاً من أصل (٣٠٠) موظف بجامعة طيبة بالمدينة المنورة واعتمدت على الاستبيان والمقابلات الشخصية وأشارت نتائج الدراسة الى تحقق الأهداف الإجرائية بمستوى عالي واتقان العمل لدى رؤساء الأقسام بمستوى متوسط ، كذلك تواجد صعوبات تحد من تطبيق النظام وجاءت الصعوبة "يتعطل جهاز البصمة بسبب انقطاع الكهرباء" في المرتبة الأولى وبمستوى عالي واستخدام بصمة زائفة بمستوى متوسط.
- 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 وتناولت الورقة البحثية دراسة استطلاعية لتصورات موظفي الحكومة حول إدخال المصادقة البيومترية (البيانات الحيوية) في مكان العمل في المملكة العربية السعودية. واقترحت الدراسة أن دراسة العوامل التي تؤثر على قبول الموظفين للتكنولوجيا الجديدة ستساعد في تسهيل تبني التكنولوجيا البيومترية في تطبيقات الحكومة الإلكترونية الأخرى. وقد تم استخدام مزيج من الاستطلاعات والمقابلات لجمع البيانات المطلوبة. وأجريت مقابلات مع المديرين وأعطيت استبيانات لموظفين من منظمين حكوميين مختلفين في المملكة العربية السعودية للتحقيق في تصورات الموظفين لاستخدام المصادقة البيومترية. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود فجوة رقمية وثقافية كبيرة بين الوعي التكنولوجي للموظفين وحلول المصادقة المفضلة التي تروج لها الإدارة. ويعكس الافتقار إلى الثقة في التكنولوجيا وإمكانية إساءة استخدامها ودوافع الإدارة حاجة المديرين إلى النظر في مسؤولياتهم عن تضيق هذه الفجوات. وكان من الواضح أن التغلب على مقاومة الموظفين يمثل قضية أساسية تواجه تنفيذ المصادقة البيومترية. واستناداً إلى البحث، اوصت الدراسة بضرورة إجراء عملية توعية وتوجيه حول المصادقة البيومترية قبل إدخال التكنولوجيا إلى المنظمة.
- كفاءة استخدام أجهزة البصمة الالكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم أجريت الدراسة من قبل عطية محمد ناجي عام ٢٠١٩. بحثت الدراسة مدى تأثير استخدام أجهزة البصمة الالكترونية في اثبات الحضور والانصراف على الروح المعنوية للعاملين. تم توزيع استبانة الكترونية على العاملين في عدد من المؤسسات التي تستخدم البصمة الالكترونية وكان من اهم نتائج الدراسة هو تأكيد عينة الدراسة ان استخدام تلك الأجهزة يساعد في تحقيق الانضباط الوظيفي دون تأثير كبير في الروح المعنوية لديهم لكنهم يشترطون مراعاة العدل في تطبيقها على الجميع دون استثناء مع تفضيلهم لتقييم العاملين على أساس الإنجاز وليس بعدد ساعات الحضور.
- فعالية تطبيق نظام الحضور والانصراف الإلكتروني في زيادة التزام موظفي الجهاز المدني في بيئة العمل اجري البحث من قبل تشيسيا سيسكا أدياتي عام ٢٠٢٤، يهدف هذا البحث إلى تقييم فعالية تطبيق نظام الحضور الإلكتروني (SAE) كمحاولة لزيادة طاعة موظفي الخدمة المدنية الحكومية (ASN) في بيئة المكتب. طريقة البحث المستخدمة هي البحث الميداني بنهج كمي ونوعي. تم جمع البيانات من خلال الاستطلاعات والملاحظات والمقابلات المنظمة. شملت عينة البحث موظفي ASN في العديد من المكاتب الحكومية التي طبقت SAE ، اظهرت نتائج البحث أن تطبيق SAE يساهم بشكل كبير في زيادة امتثال موظفي ASN . يوفر هذا النظام الوضوح والدقة والأمان في تسجيل الحضور، مما يقلل من احتمالية الاحتيال أو التلاعب بالحضور. بالإضافة إلى ذلك، يزيد النظام أيضاً من الكفاءة الإدارية ويسهل مراقبة أداء الموظفين في الوقت الفعلي.

■ **نظام الحضور والانصراف الآلي وأداء الموظفين في قطاع النفط والغاز في ولاية ريفرز** أجريت الدراسة من قبل أونيه افرام زيمينيان عام ٢٠٢٢، هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين نظام الحضور الآلي وأداء عمل الموظفين في قطاع النفط والغاز في ولاية ريفرز حيث العديد من شركات النفط والغاز هناك تستخدم جمع الحضور اليدوي لتسجيل أسماء الأشخاص الذين دخلوا إلى منشأتها على أساس يومي. وبالتالي، اقترح هذا البحث نظام التعرف على الوجه لعملية التقاط الحضور لتجنب أو تقليل ملامسة السطح. اعتمدت هذه الدراسة تصميم المسح البحثي المقطعي التوضيحي مع جمع البيانات على المستوى الجزئي؛ تم جمع البيانات للتحليل من موظفي قطاع النفط والغاز في ولاية ريفرز، نيجيريا. وخلصت الدراسة إلى أن إنشاء نظام حضور آلي جيد باستثمار كافٍ من الحكومة سيكون مفيداً لشركات النفط والغاز في معالجة التهديدات الأمنية وأيضاً في ضمان الكفاءة والمساءلة في عمليات الإنتاج.

■ **استكشاف تكنولوجيا الحضور البيومترية في البيئة الأكاديمية العربية: رؤى حول ولاء أعضاء هيئة التدريس والأداء التعليمي في المبادرات السياسية** أجرى هذه الدراسة إبراهيم راشد الشامسي وآخرون عام ٢٠٢٤. تقدم هذه الدراسة رؤى لصناع القرار الذين يفكرون في تنفيذ تقنية الحضور البيومترية (BAT) لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية. أجرت الدراسة تقييماً شاملاً لتأثير BAT على الأنظمة التعليمية العربية، مع التركيز على تأثيرها على ولاء أعضاء هيئة التدريس ورضاهم، وهو أمر لا يتجزأ من تعزيز الأداء التنظيمي العام. باستخدام SMART-PLS، قامت الدراسة بتحليل البيانات من استبيان إلكتروني تم توزيعه على ٢٩٦ مشاركاً. سلطت النتائج الضوء على أهمية تعزيز ولاء أعضاء هيئة التدريس ورضاهم من خلال مبادرات التدريب والتعليم جنباً إلى جنب مع استراتيجيات تنفيذ BAT. وعلى الرغم من هذه الجهود، لم يكن هناك تحسن كبير في العلاقة بين الولاء والرضا وأداء النظام التعليمي بعد تقديم BAT. أشار تحليل المنحدر إلى عدم وجود ارتباطات مهمة بين رضا أعضاء هيئة التدريس وولاء أعضاء هيئة التدريس. ومع ذلك، لوحظت تحسينات طفيفة في قيم R-square: زاد FML من ٠,٥١٢ إلى ٠,٥١٤، وESP من ٠,٤٣٣ إلى ٠,٤٣٨، مع وسيط BAT. وتعتبر هذه النتائج حاسمة لتوجيه القرارات المستنيرة بشأن دمج التقنيات الحديثة في النظم التعليمية.

■ **تأثير نظام الحضور الإلكتروني على انضباط الموظفين وأدائهم في مفتشية مقاطعة جاوة الشرقية** 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 مستجيباً، 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 إلى الكشف عن التحسينات التي تهدف إلى رفع معايير أداء الموظفين داخل مدرسة علياء نور الفلاح. اعتمد البحث على نهج نوعي. أشارت 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.

■ **معظم الدراسات السابقة اظهرت تركيزاً واضحاً 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 تحظ 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.

المنطلقات النظرية للدراسة:

١. نظرية إدارة الوقت (Time Management Theory)

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.

٢. نظرية التنظيم (Organizational Theory)

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.

٣. نظرية الصحة النفسية في بيئة العمل (Workplace Mental Health Theory)

هذه النظرية تركز على تأثير بيئة العمل والسياسات التنظيمية على الصحة النفسية للموظفين. استخدام نظام الحضور والانصراف الإلكتروني قد يؤثر على مستويات التوتر والرضا النفسي، وهو ما يمكن فحصه ضمن هذا البحث.

٤. نظرية التحفيز في بيئة العمل (Motivation Theory)

هذه النظرية تقترح تحفيز العامل واثارة سلوكه من اجل اشباع 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.

٥. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

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.

المنهجية وطرق البحث:

١. المنهجية:

- **المنهج الوصفي التحليلي:** سيتم 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:** يمكن 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:

- سيتم تصميم استبيان يتكون من مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة، لاستطلاع آراء الموظفين حول تأثير نظام الحضور والانصراف الإلكتروني على أدائهم وصحتهم النفسية والصعوبات التي يواجهونها.
- **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.
- ✓ **المقابلات:** قد يتم إجراء مقابلات مع مجموعة مختارة من الموظفين والمدراء لتقديم رؤية أعمق حول تجاربهم الشخصية مع نظام الحضور والانصراف الإلكتروني، وكيف يؤثر على أدائهم وصحتهم النفسية.

٣. عينة الدراسة:

- سيتم اختيار عينة عشوائية من موظفي وزارة الصحة السعودية العاملين في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لضمان تمثيل متوازن وشامل للموظفين.
- حجم العينة قد يتراوح ما بين ٢٠٠-٣٠٠ موظف.

٤. إجراءات الدراسة:

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

حدود الدراسة:

- التحديات المحتملة قد تشمل استجابة الموظفين بطرق غير موضوعية أو تحفظهم في تقديم ملاحظات صريحة حول النظام.
- إمكانية الحصول على حجم عينة كافٍ لتحقيق التعميم ستكون عاملاً مهماً لضمان دقة النتائج.

المراجع:

١. تأثير نظام الحضور الإلكتروني على أداء موظفي الرعاية الصحية والأثر الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، أ. عبد الله، اليامي عصام محمد، الأكلاي محمد عبد الجبار المجلة السعودية للدراسات التجارية والإدارية ٨ (١١)، ٢٥٠-٢٥٦، ٢٠٢٣
٢. نظام الحضور والانصراف في المستقبل: رؤى حول التحول الرقمي لأنظمة الحضور والانصراف في المملكة العربية السعودية، أسماء سويد الحربي، عهود الحربي، المؤتمر الدولي للتفاعل بين الإنسان والحاسوب، ٣٤١-٣٥١، ٢٠٢٤
٣. تقويم تطبيق نظام البصمة الالكترونية للحضور والانصراف في ضوء أهدافه من منظور موظفي جامعة طيبة، شافي بن جهمز ثبات المطيري، المجلة العربية للمعلوماتية وامن المعلومات ٢١٦٠٨، ١٠/١٦٨٤، ٢٠٢١، JINFO٢٠٢١
٤. نحو قبول المستخدمين لتقنية القياسات الحيوية في الحكومة الإلكترونية: دراسة مسحية في المملكة العربية السعودية، ثامر الحسين، ستيف درو، الخدمات البرمجية للأعمال الإلكترونية والمجتمع الإلكتروني: المؤتمر التاسع لمجموعة العمل ٦، ١ التابعة للاتحاد الدولي للملكية الفكرية حول الأعمال الإلكترونية والخدمات الإلكترونية والمجتمع الإلكتروني، ٣١ E ٢٠٠٩، نانسي، فرنسا، ٢٣-٢٥ سبتمبر ٢٠٠٩.
٥. كفاءة استخدام أجهزة البصمة الالكترونية في ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم، عطية محمد ناجي، مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية ٤٣-٨٤، جامعة الاندلس للعلوم والتقنية، اليمن، ٢٠١٩
٦. فعالية تطبيق نظام الحضور والانصراف الإلكتروني في زيادة التزام موظفي الجهاز المدني في بيئة العمل، تشيسيا سيسكا أدياتي، إدارة الانسجام: المجلة الدولية لعلوم الإدارة والأعمال ١ (١)، ١١-٢٩، ٢٠٢٤
٧. نظام الحضور والانصراف الآلي وأداء الموظفين في قطاع النفط والغاز في ولاية ريفرز أونيه افرايم زيمينينين، مجلة BW الأكاديمية، ٩-٩، ٢٠٢٢
٨. استكشاف تكنولوجيا الحضور البيومترية في البيئة الأكاديمية العربية: رؤى حول ولاء أعضاء هيئة التدريس والأداء التعليمي في المبادرات السياسية Ibrahim Rashid Al-Shamsi, Boumedyen Shannaq, Richmond Theophilus Owusu Adebiaye, مجلة البنية التحتية والسياسة والتنمية ٨ (٩)، ٦٩٩١، ٢٠٢٤
٩. تأثير نظام الحضور الإلكتروني على انضباط الموظفين وأدائهم في مفتشية مقاطعة جاوة الشرقية فيتو غانيشا بوترا، سري راهايو، سوندجوتو سوندجوتو مجلة الاقتصاد والأعمال والمحاسبة (COSTING) ٧ (٣)، ١٧-٦٠٢٦، ٢٠٢٤
١٠. تحسين إدارة الموارد البشرية كمحاولة لتحسين أداء الموظفين من خلال الحضور الرقمي رزقي فوزان، كورنياوان هارسونو، رايسا براديليا ميساندي. محمد باروكه. محمد إقبال روايات مجلة تربوية للتاريخ والعلوم الإنسانية ٧ (١)، ١٦-٢٥، ٢٠٢٤