



جامعة آل البيت  
عمادة الدراسات العليا

# مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت

The Impact of the Implementation of the Fingerprint  
Resolution on the Performance of Secondary School Teachers  
In Kuwait

إعداد الطالبة  
شمايل أحمد جديع العنزي  
الرقم الجامعي: ١٧٧١١٠٦٠٢٦

إشراف الدكتورة  
بيان ظاهر الماضي

الفصل الدراسي الاول  
٢٠١٩/٢٠٢٠

## التفويض

أنا الطالبة "شعاعيل أحمد جديع العنزي" أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات والمؤسسات والهيئات، أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع: شعاعيل

التاريخ: 2019 / 9 / 18 م

ح

قرار لجنة المناقشة

مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت

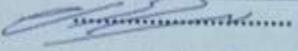
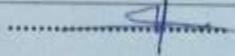
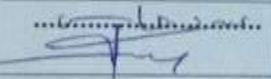
**The impact of the implementation of the fingerprint  
resolution on the performance of secondary school teachers in  
Kuwait**

إعداد الطالبة

شمايل أحمد جديع العنزي

إشراف

الدكتورة بيان ظاهر الماضي

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة	
	مشرفاً ورئيساً	الدكتورة : بيان ظاهر الماضي
	عضواً	الأستاذة الدكتورة ميسون طلاع الزعبي
	عضواً خارجياً	الدكتور: حابس حتاملة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من قسم الإدارة التربوية والاصول في كلية العلوم التربوية من جامعة ال البيت

نوقشت وأوصى بإجازتها بتاريخ: 18 / 9 / 2019م

الفصل الدراسي الاول  
2019/2020

ب

إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت

أنا الطالبة: شعاعيل أحمد جديع العنزي الرقم الجامعي: 1771106026

التخصص: الإدارة التربوية الكلية: العلوم التربوية

أقر بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه، عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت

وذلك بما يتسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية. كما أنني أعلن بأن رسالتي هذه غير منقولة أو مستله من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فإنني أتحمّل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين عبر ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي الحق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

التاريخ: 18 / 9 / 2019م.

توقيع الطالبة: 

## الإهداء

إلى قرة عيني وداعمي الأول التي تحملت معي عناء ومشقة إتمام رسالتي.. أُمي

إلى قدوتي ومصدر قوتي وإصراري على استكمال دراستي.. أبي

إلى رفيق دربي وملهمي... زوجي الغالي سليمان

إلى فلذات كبدي وعنوان سعادتي ومن بهم تطيب الحياة أبنائي الجازي و أحمد و أنور

إلى أخوتي وأخواتي جميعاً الذين شجعوني

فكانوا العون والسند

إلى كل الأقارب والأصدقاء والزملاء

الذين ما بخلوا بكل مشورة

ومساعدة ممكنة

إلى كل صاحب فضل وجميل

إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع

الباحثة

شمايل العنزي

## الشكر والتقدير

من واجب الشكر والوفاء والتقدير والعرفان أن أغتتم فرصة إنهاء الرسالة للتوجه بالشكر والإجلال والتقدير والاحترام موجه للدكتورة بيان ظاهر الماضي على ما بذلته من جهد مشكور ونصائح وإرشادات سديدة طيلة إعداد هذه الرسالة، وما اتسمت به من تواضع إنساني ترك في نفسي الأثر الكبير، ومما له الدور الكبير في قهر الصعوبات وتذليلها التي كانت تواجه هذه الرسالة وأيضا كل الشكر لها على حرصها الدائم والمستمر لدعم وتشجيع الطلبة وتوجيههم للطريق الصحيح ليكملو مسيرة العلم والتعليم بنجاح، والشكر موجه أيضاً للدكتورة ميسون طلاع الزعبي كونها عضو في لجنة المناقشة أود تقديم جزيل الشكر لها لما تركته من بصمات وآثار واضحة في تعاونهم واستعدادهم الدائم لتقديم الرأي والمشورة. والشكر موصول أيضا إلى الدكتور حابس الحتاملة العضو الخارجي في لجنة التحكيم على حرصه الدائم وتوجيهاته المستمره لجميع الطلبة والطالبات. كما يروق لخاطرنا ويطيب لنا بتقديم باقة الورد التي تعبر عن الشكر والاحترام والامتنان لأساتذتي في كلية العلوم التربوية قسم الإدارة التربوية والأصول لتفضلهم بتوجيهي طيلة فترة دراستي فلهم مني كل الشكر والتقدير. ولأساتذتي أعضاء لجنة المناقشة لما تركوه من بصمات وآثار واضحة في تعاونهم واستعدادهم الدائم لتقديم الرأي والمشورة. كما أتوجه وأتقدم بجزيل الشكر والاحترام إلى جميع الزملاء الذين ساعدوا وقدموا لي التسهيلات وكل ما يلزم من مراجع وتقارير، ولما أبدوه من التعاون والمساعدات الدائمة والنصح والرأي والمشورة.

الباحثة

شمايل العنزي

## فهرس المحتويات

٥	الإهداء
و	الشكر والتقدير
ز	فهرس المحتويات
أ	قائمة الجداول
ب	قائمة الملاحق
أ	الملخص
١	Abstract
٢	الفصل الأول خلفية الدراسة وأهمتها
٢	مقدمة
٤	مشكلة الدراسة :
٥	أسئلة الدراسة:
٦	أهمية الدراسة:
٦	أهداف الدراسة:
٧	تعريف المصطلحات:
٧	حدود الدراسة:
٨	الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة
٨	القسم الأول: الإطار النظري
٢٥	القسم الثاني: الدراسات السابقة
٣٠	الفصل الثالث الطريقة والإجراءات
٣٠	منهجية الدراسة:
٣٠	مجتمع الدراسة:
٣٠	عينة الدراسة:
٣١	أداة الدراسة:
٣٣	إجراءات الدراسة:
٣٤	متغيرات الدراسة:
٣٤	المعالجة الإحصائية:
٣٥	الفصل الرابع نتائج الدراسة
٣٥	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
٣٧	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
٣٧	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
٤٠	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
٤٢	الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات
٤٢	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:
٤٣	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

٤٤	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:
٤٦	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:
٤٨	قائمة المراجع
٤٨	المراجع العربية
٥١	المراجع الأجنبية
٥٢	الملاحق

## قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
١.	التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة	٣٦
٢.	معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للأهمية والاداء	٣٨
٣.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمستوى أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس في الكويت من وجهة نظر المعلمين من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	٤٠
٤.	تحليل الانحدار البسيط تأثير نظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم	٤٢
٥.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة	٤٣
٦.	تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت	٤٤
٧.	المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر سنوات الخبرة على أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت	٤٥
٨.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة	٤٦
٩.	تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت	٤٧

## قائمة الملحق

الصفحة	الملحق	رقم الملحق
٥٧	الاستبانة بصورتها الأولية	١
٦٢	أسماء المحكمين	٢
٦٣	الاستبانة بصورتها النهائية	٣
٦٧	كتب تسهيل المهمة	٤

# مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت

إعداد الطالبة  
شمايل أحمد جديع العنزي  
إشراف  
الدكتورة بيان ظاهر الماضي

## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عنة الدراسة من (٢٠٠) معلماً ومعلمة، منهم ١٣٤ معلماً و (٦٦) معلمة في المدارس الحكومية بدولة الكويت للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة مكونة من (٣٢) فقرة موزعة على مجالين وهما (درجة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية (١٤) فقرة، والأداء الوظيفي ويتضمن (١٨) فقرة.

أظهرت نتائج الدراسة أن نظام البصمة الإلكترونية يعمل على تحسين أداء المعلمين من الناحية الوظيفية وبدرجة مرتفعة، وأن نظام البصمة يسهم في تحسين أداء المعلمين والتزامهم بمواعيد وساعات الدوام الرسمي. وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق نظام البصمة الإلكترونية فسر ما نسبته (٠.٠٦%) من أداء المعلمين، كذلك كان هناك وجود أثر إيجابي بدلالة إحصائية للأداء الوظيفي. وأن هناك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمستوى الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، واختتمت الدراسة ببعض التوصيات التي تستند إلى النتائج أهمها: العمل على تقديم استثناءات لتطبيق البصمة الإلكترونية لذوي الخبرات الكبيرة. والمحاولة لعدم تحديد بشكل كبير مستوى أداء المعلم بمدى إلتزامه. **الكلمات المفتاحية:** نظام البصمة الإلكترونية، الأداء الوظيفي، المديرين، المعلمين، مدارس الكويت الثانوية.

**The impact of the implementation of the fingerprint resolution on the performance of secondary school teachers**

**In Kuwait**

**Prepared by**

**Shamayel Ahmed Jedaa Al – Enezi**

**Supervised by**

**Dr. Bayan Thaher Al-Madi**

**Abstract**

This study aimed to identify the impact of the implementation of the fingerprint resolution on the performance of secondary school teachers in Kuwait, the researcher followed the analytical descriptive High. The study consisted of (٢٠٠) teachers, including ١٣٤ teachers and ٦٦ teachers in the public schools in the State of Kuwait for the academic year ٢٠١٨/٢٠١٩. to achieve the objective of the study, the researcher developed a questionnaire consisting of (٣٢) paragraphs divided into two areas (the degree of application of the electronic footprint system (١٤) paragraph, and functional performance includes (١٨) paragraph.

The results of the study showed that the electronic fingerprint system works to improve the performance of teachers in terms of functionality and to a medium degree, and that the fingerprint system contributes to improving teachers' performance and their commitment to working hours and hours. The results of the study showed that the application of the electronic footprint system accounted for (٠.٠٦%) of teachers' performance. This indicates that there is a positive effect in terms of statistical performance of the job. And there are no statistically significant differences at the level of ( $\alpha$  ٠.٠٥ ٠.٠٥) of the level of performance in secondary schools in Kuwait due to the variables (gender, academic qualification, years of experience). The study concluded with some results-based recommendations.

**Keywords: Electronic Fingerprint System, Career Performance, Managers, Teachers, Kuwait Secondary Schools.**

## الفصل الأول خلفية الدراسة وأهمتها

### مقدمة

ألقت ثورة الاتصالات والتقنيات الرقمية في العصر الحديث وما شهدته من تطورات هائلة في كافة جوانب الحياة الإنسانية، وكذلك التطورات التكنولوجية المتسارعة لوسائل الاتصال وتقنيات المعلومات، وتطور أجهزة الكمبيوتر ولغاته العديدة و العولمة التي دخلت الدول وتخللت أغلب الأماكن و المؤسسات الاهتمام الكبير والواسع في أغلب مجالات الدول والعالم، وقد عملت وزارة التربية في دولة الكويت بتفعيل نظام البصمة الإلكترونية في مدارسها الحكومية للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ في تعميم هذا النظام واعتماده في كافة المدارس الحكومية في دولة الكويت، ومن خلال التطورات التي حصلت ودخول الحاسب الآلي ولغاته المتعددة وفي عصرنا الجديد و دخولنا عالم التقنية الجديد أصبح لدينا هناك عدت تقنيات حديثة ومتطورة ومنها تقنية تسجيل الحضور والانصراف للموظفين عبر البصمة "بصمة الإصبع" وتوفر هذه التقنية إمكانية المراقبة المستمرة لموظفين وذلك لرصد حركة الحضور والانصراف اليومية، وتجميع المعلومات المتعلقة بالحضور والانصراف من جهاز التقاط البصمات وتسجيل الوقت وإمكانية استخراج تقارير الحضور والانصراف والإجازات، وتقليل زمن معالجة البيانات، ودعم عملية اتخاذ القرار.

كما يقوم أيضا تطبيق نظام البصمة الإلكترونية بالتقليل من الأعباء الإدارية، ويمنح الإدارة فرصة أكبر للزيادة من كفاءتها، حيث أن الهدف الرئيسي من استعمال تقنية البصمة الإلكترونية خلال الدوام الرسمي للمديرين والموظفين هو تسجيل الحضور والانصراف، حيث تعمل هذه التقنية على توفير إمكانية المراقبة والمتابعة المستمرة للموظفين من خلال رصدها لحركة الحضور والانصراف اليومية، وفي جمعها لكافة المعلومات المتعلقة بالحضور والانصراف من جهاز التقاط البصمات وتسجيل الوقت وإمكانية استخراج التقارير للحضور والانصراف والإجازات، وتقليلها للزمن في معالجة البيانات، وذلك على كافة المديرية للتربية والتعليم في دولة الكويت (ذنيبات، ٢٠١٥).

ويعد هذا التطبيق نوعاً من استخدام نظام الرقابة الإلكترونية، ودعم عملية اتخاذ القرار، والدور في تقليل الأعباء الإدارية، ومنح الإدارة فرصة أكبر لزيادة كفاءتها، وتكمن فكرة هذا النظام من خلال جعله يتعامل مع قاعدة بيانات خاصة بجهاز البصمة واستخراج كافة المعلومات الخاصة بالعاملين، وفي الأونة الأخيرة أصبح من السهل التعرف على بصمات الأصابع بطريقة آلية سريعة، وذلك بسبب التقدم في قدرات أجهزة الحاسب الآلي. وهو ما يعرف بتقنية التعرف على بصمة الإصبع، حيث يشير إلى آلية التحقق من تطابق بصمتي إنسان باستخدام الخصائص والسمات الفريدة لبصمة الإصبع، فالتعرف على بصمات الأصابع هو واحد من أكثر المقاييس الحيوية شهرة، كما أن بصمات الأصابع من أقدم الصفات التي استخدمت لأكثر من قرن لتحديد الهوية (Al, Wattar, ٢٠٠٠).

ويعتبر علم بصمة الأصبع من العلوم التي حازت على أهمية كبيرة في تحديد الأشخاص، لأنه ليس هناك بصمات أصبعين متماثلتين لشخصين مختلفين في العالم، فقد أصبحت بصمة الأصبع منذ ذلك الوقت تستخدم على نطاق واسع في العالم، وعليه فإن التحول والانتقال من الأعمال التقليدية إلى تطبيقات معلومات بما فيها شبكات الكمبيوتر من أجل ربط الوحدات التنظيمية مع بعضها من أجل تسهيل الحصول على البيانات والمعلومات، التي توفر لها العديد من المزايا وتحقق لها السرعة والفاعلية في الأداء، غير أن ذلك التحول نحو تطبيق نظام البصمة الإلكترونية له العديد من المتطلبات الإدارية والتقنية والتي تتطلب من جميع إدارات المنظمة القيام بواجبها لتوفير هذه المتطلبات، وحيث إن الإدارة المعنية بالتطوير والتنظيم في أي جهاز إداري هي إدارة التطوير الإداري، فإن نجاح تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في أي منظمة يعتمد بصورة أساسية على فعالية قيام إدارة التطوير الإداري في هذه المنظمة ودورها في دعم التطبيق (Yogesh, ٢٠٠٤).

وقد ازداد الاهتمام بموضوع تطبيق هذا النظام في الأوساط التربوية "للبصمة الإلكترونية" أبعاداً شاسعة، والذي بدأ بتفعله مؤخراً في العديد من المدارس الحكومية لغايات ضبط الدوام المدرسي والحد من ظاهرة الانفلات، في الوقت الذي تضاربت فيه الآراء حول هذا النظام وما سيحققه في حال تم تفعيله (غني، ٢٠٠٤).

كما أصبحت غالبية المؤسسات الحكومية وغير الحكومية تقوم بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية لضبط مواعيد الحضور والانصراف لموظفيها، وتقوم بعضها بحسم ساعات التأخر غير المبررة من راتب الموظف الشهري في سبيل تعليمه الانضباط والالتزام، وعلى الرغم من وجود إيجابيات لنظام البصمة الإلكترونية على الموظفين في الحضور في الوقت المحدد والجلوس خلف المكتب لحين انتهاء ساعات الدوام الرسمي (عبدالفتاح، ٢٠١٠).

وعلى الرغم من أن جهاز البصمة الإلكترونية قد أثبت كفاءته في العديد من المؤسسات والهيئات الحكومية إلا أنه يعتبر سلاحاً ذو حدين بين حفظه للحقوق، وتهديده للصحة، حيث حذر العديد من الأطباء من أنه لا بد من التعامل مع نظام البصمة الإلكترونية بحذر كونها تتسبب في حدوث طفرات مرضية مزمنة.

وقد حاولت هذه الدراسة التعرف إلى مدى تأثير تطبيق قرار البصمة الإلكترونية الذي تم تفعيله حديثاً في المؤسسات التربوية في دولة الكويت على أداء العاملين من وجهة نظر المعلمين والمدراء في مدارس الكويت من كلا الجنسين، حيث أن القصد من تفعيل البصمة الإلكترونية (بصمة الإصبع) التي يتم التقاط صورتها من أصبع يد الفرد عن طريق ماسح إلكتروني دقيق هو المتابعة والحرص على الالتزام بالدوام المدرسي للمعلمين، وتسمى هذه التقنية أحياناً المسح الحي لبصمة الأصبع أو بصمة الأصبع دون حبر، حيث أن استخدامها اليوم ازداد في كافة أنحاء العالم، وهناك العديد من المؤسسات والشركات تقوم ببيع آلات البصمة الإلكترونية علاوة على ما يقدمه الكثير من مصنعها من عمل الدورات التي تقوم على التدريب على كيفية استخدامها.

وأن أردنا التحدث عن دولة الكويت بشكل خاص فقد تم اعتماد وتطبيق نظام البصمة الإلكترونية في العديد من الوزارات الحكومية حيث تم تحديد عدد ساعات العمل للموظف وهي ٧ ساعات حيث أنه لم يتم تغيير عدد الساعات مما كانت عليه سابقاً. فقرار تحديد عدد ساعات العمل كان منذ قرار متخذ منذ عام ٢٠٠٦ وما قدمه قرار نظام البصمة إلا تأكيداً للقرار الصادر سنة ٢٠٠٦ بشأن تحديد أوقات العمل حيث لا تقل عن ٧ ساعات صيفاً وشتاءً. وإن أردنا التركيز على وزارة التربية ومدى التزام العاملين فيها بشكل أخص المعلمين يمكننا القول إن نسبة الالتزام مرتفعة حسب إحصائية ديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١٣ جاءت وزارة التربية بالمركز الأول بالالتزام بالعمل تليها وزارة العدل، فالعمل في الوزارة قائم رغم غياب أي معلم فهناك من ينوب عنه والعمل يكون قائم ولا يتوقف على غياب أي معلم عكس أي وزارة سابقة فالعمل أحياناً يتوقف عند غياب أو تخلف الموظف فيها عن العمل لعدم وجود من ينوب عنه ويكمل العمل بالإنابة (ضياء، ٢٠٠٥).

فنظام البصمة الإلكترونية لا يختصر فقط على بصمة الإصبع فمع تطور العلم أصبح التحايل على هذا النظام متاح ومتوفر، ولكن التطور ازداد أيضا فأصبح هناك نظام للبصمات عن طريق التصوير أثناء البصمة بالإصبع وأيضا هناك أجهزة خاصة لبصمة العين التي يتم من خلال تصوير عين الفرد وتسجيل وقت دخوله وخروجه من مكان العمل وجهاز آخر لبصمة الوجه، وهذا يعني أن نظام البصمة نظام يتطور مع تطور الوقت ولا يكون شيء ثابت بل يمكن أن يتطور مع التطور الزمني ويكون هذا الجهاز مطورا أكثر.

### مشكلة الدراسة :

يعتبر نظام البصمة الإلكترونية وتفعيلها من أبرز ما أنتجته الثورة التقنية، ويتوقف نجاح هذا النظام في دور العاملين في المؤسسات التعليمية والمدارس التربوية في ضوء استخدام هذا النظام، والدور الذي يلعبه في التأثير على أداء العاملين، وفي رفع كفاءة العاملين، وتحقيقه للأهداف المطلوبة، حيث أدى ظهور نظام البصمة الإلكترونية إلى نقلة نوعية وكبيرة في العديد من المؤسسات ومن أبرز السمات والمعايير الحديثة للعمل الإداري التربوي والتي تعد أحد نتاج الثورة التقنية في عالمنا الحاضر العمل بنظام البصمة الإلكترونية. إذ إنها تعد مدخلا معاصرا لتطوير وتحديث المنظمات ومواجهة مشكلات الإدارة التقليدية لديها، حيث أن هذه التقنية تساعد في ضبط أوقات الدوام الرسمي واستغلالها له بشكل يكون مفيدا للمعلمين والطلبة. وتكمن مشكلة الدراسة من خلال تفعيل دور نظام البصمة الإلكترونية من خلال تسجيل الحضور والانصراف للموظفين، وما توفره هذه التقنية من إمكانية مراقبة مستمرة للموظفين ورصدها لحركة الحضور والانصراف اليومية، وفي جمعها لكافة المعلومات المتعلقة بالحضور والانصراف من جهاز النقاط البصمات وتسجيل الوقت وإمكانية استخراج التقارير للحضور والانصراف والإجازات، وتقليلها للزمن في معالجة البيانات وأيضا تأثير تطبيق هذا النظام على أداء المعلمين وبما أن الأداء أحد الأمور التي تقاس بمدى الالتزام فيمكن القول أن البصمة قد يكون لها تأثير على أداء المعلمين وهذا وبما لتأثيرها على نسبة الالتزام. وقد لاقى نظام البصمة الإلكترونية في دولة الكويت احتجاجات من العديد من المعلمين في المدارس في تنفيذ وتطبيق هذا النظام، حيث أنهم يرون أن لا حاجة لتطبيق هذا النظام للمعلمين في المدارس لأنه يمكنه أن يعارض العديد من حقوقهم مثل الاستئذانات الشهرية والإجازات الخاصة وغيرها. ولكن يرى ديوان الخدمة أن لكل هذه الأمور حلول وأن تطبيق البصمة أمر لا بد منه في جميع الوزارات الخاضعة لديوان الخدمة المدنية في دولة الكويت.

حيث يجب الأخذ بعين الاعتبار أن نظام حضور وخروج المعلمين في دولة الكويت بوجه أخص كان باستخدام التوقيع اليومي في سجل الحضور والانصراف، حيث يوجد هذا السجل عند مدخل الإدارة المدرسية منذ بداية الصباح الى الساعة السابعة والنصف صباحا، حيث يتم إزالته من مكانه بعد الساعة السابعة والنصف وتبدليه بسجل التأخير. ويتم وضع هذا السجل مرة أخرى في نهاية الدوام المدرسي حتى خروج آخر معلم من بوابة المدرسة. أما بعد تطبيق نظام البصمة فسيتم التخلي التام عن هذا السجل

واستبداله بجهاز بصمة متصل مع ديوان الخدمة المدنية، حيث يتم فيه برمجة كل بصمة معلم في كل مدرسة ويتم من خلاله الرصد التلقائي لعملية الحضور والانصراف. يتم احتساب أيضا التأخيرات تلقائيا حيث عند البصم في الجهاز في ٧:٣١ دقيقة يتم احتساب دقيقة تأخير للمعلم تلقائيا في ديوان الخدمة المدنية. واحتساب الدقيقة له قوانين خاصة حيث للمعلم عدد معين من التأخيرات التي يمكن إعفائه عن العقوبة فيها، فإن تجاوز هذا العدد من الدقائق فسيتم معاقبة المعلم والعقاب في نظام التأخير يكون من خلال خصم من المرتب الشهري للمعلم. وهذا النظام الرسمي سابقا أي قبل تطبيق نظام البصمة كان أمرا يمكن تجاوزه عند البعض، حيث كان بإمكان بعض إدارات المدارس التهاون ومسامحة المعلم المتأخر كنوع من أنواع المكافأة له عن إنجاز له شيء مميز مثلا أو لأي أمر عمله وكان إيجابيا له وللمدرسة. أما الآن فالأمر خرج عن يد إدارات المدارس وأصبح نظام على الجميع.

وأن تحدثنا عن مبدأ المساواة والعدل في نظام البصمة. فنحن نتحدث عن العدل في المدارس بشكل خاص لا العدل بشكله العام أي على مستوى قطاعات البلد. فالمعروف والمتداول أن دولة الكويت دولة تسودها الديمقراطية وروح القانون هو النهج الغالب فيها. ولكن بشكل خاص في بعض المدارس نلاحظ أن البعض يشكو من إدارات متعسفة ويقارنها ببعض الإدارات التي تسودها الديمقراطية والراحة في العمل. فكان البعض تسمح له إدارة مدرسته بالتأخير ل ٥ الى ١٠ دقائق حيث لا يحتسبونه من دقائق التأخير للمعلم. بينما البعض الآخر يحاسب المعلم على التأخير بالدقيقة الواحدة. فأصبح بعض المعلمين يشكون عدم المساواة بغيرهم من المعلمين في المدارس الأخرى من حيث أمور كثيره ابسطها أمور التأخير والغياب. ولكن بعد تطبيق نظام البصمة كما ذكرنا أصبح الأمر خارجا عن يد الإدارات المدرسية، فالبصمة هي من تحدد هل المعلم المذكور معلما ملتزما في أوقات العمل ام لا.

#### أسئلة الدراسة:

وتتمثل أسئلة الدراسة الحالية فيما يلي:

١. ما مستوى أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين؟
٢. ما مستوى تأثير نظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في تأثير نظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

## أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- بيان مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدارس الكويت.
- أن تقنية نظام البصمة الإلكترونية تعتبر من التقنيات الحديثة التي قد تفتح الباب أمام دراسات وأبحاث أخرى في نفس المجال.
- إبراز أهمية تفعيل البصمة الإلكترونية ودورها في تطوير المؤسسات التربوية في المدارس ودورها على أداء معلمي المدارس الثانوية في الكويت.
- سعت هذه الدراسة إلى تقديم المعلومات الوافية للمهتمين والقائمين على العملية التربوية في دولة الكويت إلى مدى التزام المدراء والمعلمين في المدارس والتزامهم بنظام البصمة الإلكترونية من وجهة نظر المعلمين.
- التعرف على الإخفاقات الناتجة عن القصور في استخدام نظام البصمة الإلكترونية.
- يمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال النتائج التي ستتوصل إليها وزارة التربية في دولة الكويت والعمل على تثبيت العمل بنظام البصمة أو من خلال إعادة النظر بالنظام بناء على ما يعطيه هذا النظام من إيجابيات وسلبيات.

## أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على مستوى أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين.
٢. معرفة مستوى الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.
٣. بيان العلاقة الارتباطية بين أهمية تطبيق نظام البصمة على أداء العاملين في المدارس الثانوية في دولة الكويت.
٤. معرفة دور متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت.

## تعريف المصطلحات:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة عددا من المصطلحات التي يجب تعريفها وبيان معناها في الدراسة وهي:

**البصمة:** والبصمة من بصم وهي العلامة والبصم هو ما بين طرف الخنصر إلى طرف البنصر ويقال رجل ذو بصم أي غليظ (المنجد في اللغة العربية، ٢٠٠٠، ٤٠).

وفي لسان العرب البصمة هو: فوت ما بين الخنصر إلى طرف البنصر والفوت هو ما بين كل إصبعين طولاً (ابن منظور، ١٩٩٩، ٤٢٣).

ويمكن تعريف البصمة إجرائياً بأنها: علامة طرف أحد أصابع يد الفرد، حيث تكون فريدة وتميز كل شخص عن الآخر.

**البصمة الإلكترونية:** وهي بصمة رقمية يتم اشتقاقها وفقاً لخوارزميات معينة تدعى دوالاً أو اقترانات الترميز، إذ تطبق هذه الخوارزميات حسابات رياضية على الرسالة لتوليد بصمة (سلسلة صغيرة) تمثل ملفاً كاملاً أو رسالة (سلسلة كبيرة) وتدعى البيانات الناتجة البصمة الإلكترونية للرسالة (الجزيرة، ٢٠٠٧).

وتعرف البصمة الإلكترونية إجرائياً بأنها: هي بصمة يد الفرد التي تتكون من خلال وضع إصبع الإبهام على جهاز إلكتروني مخصص لذلك يقوم بترميز هذه البصمة البشرية وتحويلها إلى خوارزميات إلكترونية تميز كل فرد عن الآخر عند وضعه إصبعه على المكان المخصص للبصمة في هذا الجهاز.

**الأداء الوظيفي:** المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة (عبد المحسن، ٢٠٠٢).

ويعرف الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه: مستوى القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً لتعليمات المؤسسة التي يعمل بها الفرد.

## حدود الدراسة:

**الحدود الزمانية:** جرت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني ٢٠١٨/٢٠١٩.

**الحدود المكانية والبشرية:** جميع مديري ومعلمي مدارس المرحلة التي طبقت نظام البصمة الإلكترونية في دولة الكويت.

**الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت.

**محددات الدراسة:** تعميم نتائج الدراسة بمدى صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة على فقراتها.

## الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة

اشتمل فصل الدراسة الحالية على قسمين الإطار النظري والدراسات السابقة.

### القسم الأول: الإطار النظري نظام البصمة الإلكترونية:

تناولت الباحثة مفهوم البصمة الإلكترونية، وأساسيات بصمات الأصابع، وظائف أجهزة تصوير البصمة، ونظام التعرف على بصمة الأصبع، وخصائص بصمات الأصابع، ومزايا وعيوب نظام البصمة الإلكترونية.

### مقدمة:

تعتمد غالبية المؤسسات اعتمادها لنظام البصمة الإلكترونية وهي تقنية لضبط مواعيد الحضور والانصراف للموظفين. حيث تقوم هذه التقنية بإمكانية مراقبة الموظفين باستمرار وذلك من أجل رصد حركة الحضور والانصراف اليومية، حيث أن نظام البصمة الإلكترونية يعمل على التقاط البصمات وتسجيل الوقت واستخراجه للتقارير الخاصة بالانصراف والإجازات، ويقلل زمن معالجة البيانات، الذي بدوره يقلل من الأعباء الإدارية، التي تمنح الإدارة الفرصة الكبيرة في زيادة كفاءتها، وتكمن فكرة نظام البصمة الإلكترونية في التعامل مع قاعدة بيانات خاصة بجهاز البصمة لاستخراج كافة المعلومات الخاصة بالموظفين (وجدي، ٢٠١٣).

### مفهوم البصمة الإلكترونية:

يعد عالم البصمات ميدانا له أصوله، وقواعده، وأهدافه، يبحث في قضايا دقيقة وحساسة للتعرف على المزيد من الأسرار التي يتضمنها الإنسان لما تضمنه من خصوصية حيث لا يتشابه اثنان من بين النساء والرجال. فهذا التنوع الإحيائي اللانهائي الموجود في كل الكائنات الحية يمثل أحد أدلة قدرة الخالق سبحانه وتعالى، بحيث كل يوم يأتي لنا العلم بما هو جديد ومثير عن هوية الإنسان مما يؤكد عظمة الخالق عز وجل، وعجز العلم الحديث بوسائله وعلمائه عن معرفة كل الأسرار التي أودعها الله في خلقه ومخلوقاته (وجدي، ٢٠١٣)، وبهذا نجد العلم قد توصل إلى سر البصمة في القرن التاسع عشر، وبين أن البصمة تتكون من خطوط بارزة في بشرة الجلد تجاورها منخفضات، وتعلو الخطوط البارزة فتحات المسام العرقية. بحيث تتمدى هذه الخطوط وتتلقى وتتفرع عنها فروع لتأخذ في النهاية - وفي كل شخص - شكلا مميزا، وفي تعريف آخر جاء فيه كون البصمة عبارة عن خطوط حلمية بارزة تجاورها تجاويف غائرة ويوجد على الخطوط الحلمية البارزة فتحات المسام العرقية التي تتصل عن طريق قنوات بالغدد العرقية، هذه الخطوط الحلمية البارزة هي التي يعلق بها الحبر، بينما تظل التجاويف الغائرة خالية من الحبر لذلك عند أخذ بصمة الإصبع على الورق يلتصق الحبر العالق بالخطوط الحلمية بالورق ويبقى موضع التجاويف الغائرة فارغا لا أثر للحبر فيه (ضياء، ٢٠٠٥).

ومن أجل التفريق بين البصمة الآلية والإلكترونية يجب تعريف كل منها وعلى النحو الآتي:

**البصمة الآلية:** هي تصوير رقمي لبصمة الأصابع، وبصمة العين، وملامح الوجن لشخص معين عن طريق الماسح الضوئي تم تخزينها في ملف لجهاز الحاسب الآلي (محمود، ١٩٨٩).

**البصمة الإلكترونية:** هي بصمة رقمية يتم اشتقاقها من خلال خوارزميات معينة والتي تسمى بالدوال أو اقتدرات الترميز، حيث تقوم هذه الخوارزميات بعملية تطبيق للحسابات الرياضية على الرسالة من أجل توليد بصمة (رسالة صغيرة) تمثل ملف كامل أو رسالة (سلسلة كبيرة) وتدعى البيانات الناتجة عن البصمة الإلكترونية للرسالة (عبد الحميد، ٢٠١١).

وتتكون البصمة الإلكترونية للرسالة من بيانات لها طول ثابت بين (١٢٨ و ١٦٠ بيت)، تؤخذ من الرسالة المحولة ذات الطول المتغير وهذه البصمة تميز الرسالة الأصلية والتعريف عليها بدقة فإذا تم التغيير ولو بمقدار (بيت) في الرسالة هذا يؤدي إلى بصمة أخرى مختلفة تماماً. وتتميز البصمات عن بعضها البعض بحسب المفاتيح الخاصة التي أنشأتها والتي لا يمكن فك شيفرتها إلا باستخدام المفتاح العام، وتجدر الإشارة بأن استخدام خوارزمية البصمة الإلكترونية تستخدم كثيراً في إنشاء المواقع الإلكترونية (كافي، ٢٠١٠، ١٨٩).

وترى الباحثة أنه نظام البصمة الإلكترونية أداة مهمة في قياس الأداء الوظيفي وتنظيم الحضور والانصراف للموظفين في الوقت المحدد حتى انتهاء دوامهم الرسمي، وترى أيضاً ان لهذا النظام إيجابيات وسلبيات ولكن لا يكون ان نقوم انه نظام سلبي لوجود العديد من الإيجابيات التي ظهرت على المعلم وعلى مجال العمل.

#### أساسيات بصمات الأصابع:

من المعروف أن كل شخص خلقه الله عز وجل له طبيعة خاصة به، توجد في أطراف أصابعه، ولا تتشابه بصمات إنسان وآخر أبداً، حتى وإن كانا توأمين متطابقين، وهذا من المعجزات الإلهية في خلق الإنسان، حتى وإن بدت لأول وهلة أن بصمات شخصين متطابقة فإن الفحص البصري الدقيق للخبراء يمكنه من تمييز الفرق بسهولة وكذلك برامج الحاسب يمكنها التعرف على الفروق بين البصمات، وهذا هو دور أجهزة التعرف على البصمات، فهي تصور بصمة الإصبع عن طريق الماسح الضوئي، ثم تخزنها في ملف على الجهاز وعند الطلب يتم أخذ بصمة لمستخدم ومطابقتها بالبصمة المخزنة فإن تطابقاً يسمح له بالمرور (يونس، ٢٠٠٣).

وبحسب رأي الباحثة فإنه من خلال الفحص الدقيق يمكن التمييز للفرق بسهولة، ومن خلال برامج الحاسب التي يمكنها التعرف على الفروق فيما بين البصمات حتى بين التوائم، وكشف الاختلاف فيما بين تلك البصمات.

#### وظائف أجهزة تصوير البصمة:

هناك وظيفتان لأجهزة تصور البصمات، الأولى، الحصول على صورة رقمية لبصمة الأصابع لشخص معين يسمح له بالمرور، والوظيفة الثانية، هو أخذ صورة بصمة الأصابع لشخص يطلب السماح له بالمرور، وبعد الحصول عليها فإنه يطابقها بالصورة الأصلية المخزنة عنده. ومن أجل الحصول على الصورة الرقمية لبصمات الأصابع فهناك طريقتان، الطريقة الأولى المسح الضوئي، والثانية هي المسح الكهربائي، وكلاهما يؤدي إلى نفس النتيجة بطرق مختلفة (رضوان، ٢٠٠٥).

## المسح الضوئي:

ويحتوي على جهاز حساس كالجهاز الموجود في الكاميرات الرقمية، وهو عبارة عن مصفوفة من خلال حساسة للضوء تسمى Photo site وتنتج إشارة كهربائية عند تعرضها للضوء وكل خلية تنتج مربعاً متناهاً في الصغر وهذا المربع إما مضيء أو مظلم طبقاً لنتيجة تعره للضوء فالخلايا التي لم تتعرض للضوء تكون مظلمة وتلك هي التي تعرض للضوء تكون مضيئة، وتتكون الصورة من المظلم والمضيء ثم تتحول إلى دورة رقمية ليتم حفظها إلكترونياً، وتبدأ عملية المسح الضوئي حينما يضع الشخص يده على لوح زجاجي ثم يلتقط الجهاز الصورة، ثم تعالج هذه الصورة لتنتقى من الشوائب، ثم تتم مقاربتها بالصورة الأصلية المخزنة (منصور، ٢٠٠٣).

## المسح الكهربائي:

فالمسح الكهربائي يقوم بإنتاج نفس الصورة ولكن بطريقة المكثفات الكهربائية والتيار الكهربائي وهو عبارة عن دائرة كهربائية حول مكبر للتيار، ومكبر التيار مكون من عدة ترانزستورات ومقاومات ومكثفات، ومكبر التيار يغير قيمة الجهد الكهربائي لمولد جهد كهربائي متصل بدائرة مغلقة وبدورها متصلة بمكبر آخر يحتوي على لوحين من الموصلات يكونان مكثراً كهربائياً يمكنه تخزين الشحنة الكهربائية، وعند أخذ البصمة فإن الشخص يضع يده على لوح المكثف الثالث نتيجة لخطوط البصمة على سطح الجلد فإن الشحنة الثابتة يتغير طبقاً لشكل البصمة، والجهاز الحساس يلتقط قراءات جهد الشحنة الكهربائية ويحدد من قيمتها شكل بصمات الأصابع وفي النهاية تتكون الصورة مثل التي تكون في المسح الضوئي (منصور، ٢٠٠٣).

وترى الباحثة أن نظام البصمة الإلكترونية في بدايته كان يعتمد اعتماداً كلياً على بصمة الإصبع ولكن نلاحظ حالياً أن هذا النظام لا يطبق فقط باستخدام الإصبع ولكن أصبح هنام بصمات للعين وبصمات للوجه. فهذا النظام لا يعتمد على جهاز أو أداة واحدة، فيمكن القول إن النظام ثابت في التطبيق ولكن مختلف في الأداة المستخدمة في تطبيقه.

## نظام التعرف على بصمة الأصبع:

من أجل أن يكون نظام التعرف على البصمات قادراً على التعرف على شخص ما على أساس بصمته فإنه يحتاج إلى مطابقة هذه البصمة مع مواصفات البصمة الحقيقية للشخص، تسمى عملية إدخال بصمة المستخدم إلى النظام لأول مرة بالتسجيل، وفي هذه الحالة فإن سمات البصمة تخزن على شكل قالب في قاعدة البيانات، ويقوم نظام التعرف على بصمات الأصابع بالتقاط صورة البصمة عن طريق الماسح، وماسح بصمة الإصبع هو جهاز إلكتروني يستخدم لالتقاط صورة مباشرة لشكل البصمة، بعد ذلك يقوم بمعالجة صورة البصمة، ثم استخلاص وقياس التفاصيل والسمات الفردية من نوعها بالخوارزميات لإنشاء قالب يتم تخزين هذه القوالب في قاعدة بيانات داخل النظام، ويمكن تخزينها أيضاً على بطاقة ذكية، وفي حالة استخدام النظام يقوم المستخدم في كل مرة يحتاج فيها إلى تعريف شخصيته، بوضع إصبعه على الماسح، ينشئ النظام قالب بعد ذلك يقوم النظام بمطابقة هذا القالب المدخل بإحدى طريقتين بحسب نوعية النظام (رحال، ٢٠٠٧).

## نظام التأكد من الهوية:

إن نظام التأكد من الهوية هو نظام يقوم بالمصادقة على هوية الشخص عن طريق مقارنة القالب المدخل للبصمة مع قالب بصمته الخاص المخزن في النظام، وتكون عملية المقارنة بين القالب المدخل والقالب المخزن للتأكد من أن هوية الشخص المطلوب صحيحة، وينصح باعتماد طريقة التأكد من الهوية، عندما يكون عدد المستخدمين كبيراً.

## نظام تحديد الهوية:

يقوم نظام تحديد الهوية بالكشف عن هوية الشخص عن طريق البحث في كامل القوالب المخزنة في قاعدة البيانات لمطابقته مع القالب المدخل للبصمة وتكون عملية المقارنة قالب واحد (القالب المدخل) إلى مجموعة من القوالب من أجل تحديد هوية الشخص. وفي حالة وجد تطابقاً مع إحدى العينات فإنه يتعرف على الشخص وإلا فإنه يرفض التعرف عليه (Maltoni, ٢٠٠٣).

قد يعتقد البعض أن عملية مطابقة بصمات الأصابع تتم على كامل البصمة، وهذا اعتقاد خاطئ، حيث أنه لو كان كذلك سيتطلب طاقة عالية ويكون من السهل سرقة البيانات المطبوعة. بالإضافة إلى أن الأوساخ أو عملية التشويه تؤدي إلى عدم تطابق صورتين لنفس البصمة. لذلك فهي طريقة غير عملية، وبدلاً من ذلك تقوم معظم أنظمة التعرف على البصمة بالمقارنة بين سمات ومعالم معينة في البصمة.

تستخدم أنظمة التعرف على بصمة الإصبع خوارزميات معقدة جداً لتحلل وتتعرف على هذه التفاصيل. الفكرة الأساسية لقياس مواقع هذا التفاصيل، تشبه إلى حد ما طريقة التعرف على مكان ما استناداً على مواقع النجوم. حيث تقوم بالتعرف على الشكل التي تكونه. التفاصيل المختلفة عند رسم خطوط مستقيمة ( Abdul Majed, ٢٠٠٥).

حيث أن البصمة وتحديد هوية من وجهة نظر الباحثة هو أمر عجز العلماء عن تحليله فهذا الأمر هو إحدى إبداعات الخالق سبحانه وتعالى التي عجز العلم والعلماء عن إيجاد بديل له، فالإنسان خلق ببصمة لا يمكن أن يملكها أي شخص غيره وأمر الله أن تكون هذه البصمة هي تحديد لهوية الشخص.

## خصائص بصمات الأصابع

إن الخصائص التي تتميز بها بصمة الأصابع تضي عليها أهمية بالغة كما أنها هي الأساس الذي يتم الاعتماد عليه في مجال الإثبات، بحيث تمتاز طبقات الأصابع بكونها بثلاث خصائص رئيسية تتمثل فيما يلي (كوثر، ٢٠٠٨):

**عدم قابليتها للتغيير:** بحيث من الثابت علمياً أنه إذا ما أصيبت الطبقة الخارجية من الجلد ببعض الجروح، وأتبعه إتلاف الخطوط الحلمية فإنها سرعان ما تظهر ثانياً بشكلها الأصلي التنام الجرح، أما إذا أصاب الجرح الطبقة الداخلية من الجلد فإن أثاره تبقى عليه، بحيث يكون قد أضيفت إليها علامات أخرى مميزة أثر هذا الجرح.

**كونها ثابتة:** إن بصمات الأصابع تتكون لدى الإنسان قبل ولادته وتبقى إلى ما بعد وفاته إلى أن تتحلل خلايا الجسم بكاملها .

**عدم تطابقها:** وهو ما يعني عدم تطابق الخطوط الموجودة في الأصابع لدى شخصين مختلفين، بحيث تثبت علمياً أنه لا يمكن للبصمة أن تتطابق وتتماثل في شخصين في العالم، حتى في التوائم المتماثلة التي أصلها من بويضة واحدة.

وترى الباحثة أنه من الناحية العلمية أنه لا يوجد في العالم شيئان ينطبقان في تفاصيلهما كل التطابق فانه يبدو ثابتاً في علم بصمات الأصابع وأن هذه البصمة التي يملكها شخص دون أي شخص آخر هي ثابتة في تحديد من هو هذا الإنسان ويمكن تمييزه عن العديد غيره حتى وإن لم يمكن لديها شيء من أجزاء هذا الإنسان سوى بصمته.

### مزايا وعيوب نظام البصمة الإلكترونية

#### أولاً: مزايا نظام البصمة الإلكترونية:

من مزايا استخدام نظام البصمة الإلكترونية ما يلي: تفرد كل إصبع لكل فرد ببصمة مميزة. حيث أيضاً لا يمكن تخمن بصمة الإصبع، مثل ما نستطيع تخمين كلمة السر. كما يمكن توفرها معك في كل مكان، بعكس بطاقة التعريف الممغنطة، حيث عملية مسح الأصابع سهلة وآمنة صحياً. ولا توجد لها أضرار صحية لأنها لا تعتمد على أشعة ليزر أو الأشعة السينية أو ما شابه ذلك. وبالإضافة إلى كون عمليات البحث والتطوير في هذا المجال سريعة وقوية جداً. (الصفوي، ٢٠٠٨)

#### ثانياً: عيوب نظام البصمة الإلكترونية

بالرغم من أن فاعلية أنظمة التعرف على بصمة الإصبع في أنظمة الحماية إلا أن هناك العديد من العيوب والتي نجملها بالآتي: أن القياسات الحيوية هي في غالب الأحيان عرضة لعمليات الخداع الذكية، حيث يمكن خداع بعض أجهزة التعرف على بصمة الإصبع عن طريق تصميم مجسم للأصبع، وفي أسوأ الأحوال قد يقوم أي شخص بقطع يد شخص ما حتى يتمكن من اجتياز النظام"، و يمكن أيضاً أن تكون هذه الأنظمة من أخطر عيوب القياسات الحيوية، أنه إذا استطاع أحد أن يسرق بصمة أصابعك فلن تستطيع استخدامها كوسيلة تحقق مدى الحياة إلا بعد التأكد من إعدام كل النسخ، لأنك لن تحصل على بصمة جديدة مثل لو سُرقت بطاقة الصراف أو رقمك السري (رحال، ٢٠٠٧).

وترى الباحثة أن نظام البصمة كأى نظام آخر يمكن تطبيقه فهو يملك الإيجابيات والسلبيات، وكوننا نعيش في مجتمعات ترفض أي قرارات تقيد الحرية خصوصاً في مجال العمل هو من أكثر اقرارات التي تم محاربتها ورفضها في البداية ولكن الأمر قد حسم وتم تطبيق هذا النظام، وعلى الرغم من الرفض إلا أن ما لوحظ أن نظام البصمة الإلكترونية قد اثبت جدارته خصوصاً في وزارة التربية حيث أصبح الالتزام واضحاً من قبل المعلمين و عليه يصبح الأداء أفضل.

## الأداء الوظيفي:

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو صورة عن الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس الناتج التي حققها الفرد (راوية، ٢٠٠٣).

فقد عرف أرنولد وبيليك (Arnold & Public, ٢٠٠٣) الأداء الوظيفي على " أنه حجم التأثير الإيجابي للأفراد تجاه أعمالهم في المؤسسات التي يعملون فيها:

وعرفه عبد المحسن (٢٠٠٢) بأنه المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة محددة.

وعرفه الصرايرة (٢٠١١) بأنه قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بالواجبات الموكلة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعمل فيها بكفاءة وفاعلية.

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه القيام بأعباء ومتطلبات وواجبات ومسؤوليات وظيفة القسم الإداري أو الوحدة الإدارية لإنجاز المهام الموكلة إليه على أكمل وجه.

## العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي في المنظمة حددها عبد المحسن (٢٠٠٢) بما يأتي:

١. حجم العمل قد يؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة التي تعالج بطبيعة وجودها حجماً كبيراً من العمل، فاحتياجات الوحدة الإدارية قد تزيد أو تقل عن بعض الوحدات داخل المنظمة.
٢. إنجاز العمل المتأخر أو المؤجل بطريقة أكثر من المعتاد يمكن أن يسبب تعجلاً ومعدلاً أعلى للإنتاج، ومثل هذا التعجل أو السرعة في إنجازه يتولد عنه انخفاض في نوعية المنتج النهائي، فيحين يسبب النقص في العمل المتاح انخفاضاً في معدل الإنتاج.
٣. الهيكل التنظيمية والإجرائية ذات أصر مباشر في الأداء الوظيفي، فمعدل الإنتاج يتوقف على عوامل عديدة منها ملاءمة الترتيبات التنظيمية والإجرائية، فالتعديل التنظيمي الذي يغير من تدفق العمل وتتابعه، عادة ما يترتب عليه تغيير في معدل الإنجاز، كما أن اختصار خطوات العمل في عملية ما يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء العمل.
٤. العوامل الفنية: وهي المتابعة والاستمرار في إدخال التكنولوجيا الحديثة من أجهزة ومعدات تقييم وبرمجيات، لأن أداء العاملين يتحدد بمستوى التكنولوجيا المتوافرة ونوعيتها (النجار، ١٩٩٥).

أما الباحثة فتري أن الأداء الوظيفي للمعلم بشكل خاص يقاس بأمر كثيرة ليست فقط بالحضور والالتزام، فالمعلم مسئول عن أجيال تخرج من تحت يديه وعن عقول تبني عليه، أما فكرة الالتزام بالعمل وما يتبعه من أمور تحسين الأداء فهذه الفكرة العامة التي يقاس عليها أمور كثيرة، فكون وزارة التربية تخضع لقوانين ديوان الخدمة في دولة الكويت فلا يمكننا قياس مستوى الأداء الوظيفي للمعلم من ناحية مختلفة عن كونه أمر مرتبط و مدرج تحت مبدأ الالتزام، نعم للالتزام بالحضور دور كبير في تحسين أداء العاملين ولكن بنفس الوقت هناك أمور أخرى تدخل في قياس أداء العاملين خصوصاً المعلمين.

## اداء العاملين

تعد عملية قياس وتقويم الأداء من العمليات المهمة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية. فعن طريق القياس والتقويم تتمكن المنظمة من الحكم على دقة السياسات والبرامج التي تعتمدها، سواء كانت سياسات استقطاب واختيار وتعيين، أو برامج وسياسات تدريب وتطوير ومتابعة لمواردها البشرية. كما يمكن أن تستخدم العملية، إذا ما أجادت المنظمة في إنجازها، كوسيلة جذب للقادمين الجدد ومن الموارد البشرية ذات التركيب النوعي الجيد للمنظمة. وقد تعكس عملية تقويم الأداء الصورة القانونية والاجتماعية والأخلاقية للمنظمة (النجار، ١٩٩٥).

وعلى مستوى العاملين أنفسهم تعتبر عملية القياس والتقويم وسيلة يتعرف من خلالها الفرد العامل على نقاط القوة والضعف في إدانته وخاصة عند الإعلان للفرد العامل عن نتائج تقويم الأداء من قبل المنظمة. وعن طريقها يتمكن الفرد من تطوير نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف (النجار، ١٩٩٥).

اعتماداً فإن العملية تعتبر مهمة لجميع المستويات في المنظمة ابتداء من الإدارة العليا وانتهاء بالعاملين في أقسام ووحدات الإنتاج. ولكي تحقق العملية النتائج المستهدفة منها فيجب أن يتم التعامل بشكل نظامي ودقيق وبمشاركة جميع الأطراف التي يمكن أن تستفيد من النتائج. (النجار، ١٩٩٥).

فالتغيرات في محتوى العمل وأساليب أدائه أولاً، والتغير في الخصائص المهنية والمعرفية للعاملين ثانياً، والتغير في العوامل الطبيعية والذي انعكس بتغيرات جوهرية في طبيعة أعمال المنظمات ثالثاً، فرض على المنظمات ضرورة التفكير بشكل جدي في تحديد أنظمة قياس وتقويم أداء العاملين فيها واستثمار نتائج الأنظمة في رسم المسارات لأنشطة إدارات الموارد البشرية فيها. فبالرغم من أن الفرد العامل يستطيع أن يطلع بشكل غير رسمي على أدائه من خلال زملاء العمل أو الرؤساء، إلا أن تقويم الأداء أسلوب رسمي ونظامي قد يخلق الشعور بالثقة لدى العامل بجدية المنظمة التي يعمل فيها مما يزيد من ثباته وولائه لمنظمتة وعمله بشكل أكبر. وبسبب هذا التأثير فقد أولت المنظمات اهتمام خاص وخصصت الكثير من الموارد لدعم وتوجيه عملية قياس وتقويم أداء عاملها وهذا ما حدا بالكثير من الكتاب والباحثين في أدب الموارد البشرية باعتبار العملية مفتاح النجاح، Success Key للمنظمة ووسيلة من وسائل ردم الفجوة بين الإدارة والعاملين عن طريق زيادة الثقة والتفاعل (الهيتمي، ٢٠٠٥، ١٩٥).

ومن وجهة نظر الباحثة فإن أداء العاملين يجب أن لا يكون ثابت ولكن التغيير والتعدد وأيضا المرونة في الأداء أمر مطلوب، فنحن في زمن التطور والتغيير، فالمناهج بحد ذاتها متغيرة والأجيال متغيرة ولا يوجد ثبات بهذه الأمور فإن وجد الثبات هذا يعني عدم وجود التطور.

### مفهوم الأداء:

يعتبر الأداء من المفاهيم المهمة والمتداولة وخاصة في الجاني التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، ومن خلال مفهوم الأداء تم التطرق لعدة تعريفات لغوية واصطلاحية من أجل توضيح هذا المفهوم.

أما من وجهة نظر الباحثة فالأداء في مجموعة من الأساليب والأدوات التي يستخدمها العامل لتوصيل رسالته وهذا الأداء يمكن قياسه مؤشرات فعلى سبيل المثال من الناحية التربوية فالمعلم يمكن قياس أداءه من خلال مدى وضوح الفكرة للطلبة أو مدى نجاح الحصة الدراسية فإن كان المعلم ذو أداء مرتفع نلاحظ الأساليب التي استخدمها هذا المعلم سوف نلاحظ أنه يملك المهارة العالية والتنوع في استخدام أدوات عدة ساعدته على أن يكون أداءه مميز في مجال عمله.

**تعريف الأداء لغوياً:** من خلال معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله والاسم الأداء: أدى الأمانة، وأدى الشيء قام به (ابن منظور، ٢٦).

**تعريف الأداء اصطلاحاً:** تعددت التعاريف لمفهوم الأداء ونذكر منها:

### الأداء:

هو تنفيذ أمر واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به" (بدوي، ومصطفى، ١٩٨٤: ١٦٦)، ويمكن تعريف الأداء على أنه: "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالباً ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فقياس على أساس النتائج" (راوية، ٢٠٠٣).

الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية" (مزهودة، ٢٠٠١)

الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد" (سلطان، ٢٠٠٣)

من هذا التعريف يمكننا أن القول إن الأداء ما هو إلا نتيجة لتداخل ثلاث عناصر مكونة لجهد الفرد وهي: القدرات وإدراك الدور، والقيام بالمهام.

حيث قام توماس جلبرت بإلقاء الضوء على الأداء، إذ يرى أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي أنه مجموع السلوك والإنجاز، أي مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا (عبد الباقي، ٢٠٠٥).

ويرى عبد الباقي أن الأداء هو "الرغبة والقدرة يتفاعلان معاً في تحديد مستوى الأداء حيث أن هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والمقدرة في العمل والمستوى في الاداء" (عبد الباقي، ٢٨٠، ٢٠٠٥).

تعريف توماس: "الأداء هو التفاعل بين السلوك والإنجاز أنه مجموع السلوك والنتائج حيث تكون هذه النتائج قابلة للقياس" (عبد الباري، ٢٠٠٣، ٢٥).

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول إن الأداء هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضلياً أو فكرياً من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له حيث يحدث هذا السلوك تغييراً بكفاءة وفعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة.

أما الباحثة فتري أن الأداء الوظيفي هو مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها الموظفون أو العاملين في المؤسسات باختلاف مسمياتهم، وما يحققه من نتائج للنجاح في مجال العمل وتحقيق الأهداف المنشودة في المؤسسة، بكفاءة عالية في عمله، وذلك وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية.

### عملية تقييم الأداء:

إن عملية تقييم الأشخاص مما لا شك فيه قديمة، كما أنها عملية مستمرة نمارسها في حياتها اليومية في مواقف عديدة، فنحكم على شخص ما أنه ذكي وآخر ناقص الذكاء، وشخص اجتماعي وآخر انطوائي وغيرها من عمليات التقييم.

حيث تبلورت عملية التقييم في المنظمات ومؤسسات الأعمال وأصبحت مع مرور الوقت وظيفة متخصصة لها قواعد ويقوم بها أفراد مدربون على أدائها، وتستعمل فيها مقاييس رسمية تبنى على أساس علمي وموضوعي، فعملية تقييم الأداء تعتبر جزءاً من إدارة الموارد البشرية وتعرف بأنها "عملية تقدير كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أداءه" (حمداوي، ٢٠٠٤).

كما أنها وظيفة منظمة ومستمرة وضرورية لتسيير الموارد البشرية وترتبط باستراتيجية العمل وأسلوب المنظمة. كما أنها تعد - عملية تقييم الأداء- "استعداد والتزام المدراء بتحسين الأداء سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى فرق ومجموعات العمل" (يلوط، ٢٠٠٢، ٣٦٢).

ومن هذا المنطلق تجد الباحثة أن عملية تقييم الأداء عملية إدارية مستمرة يقوم بها شخص أو مجموعة من الأشخاص (مؤهلين للقيام بهذه العملية) وذلك للوصول إلى مدى كفاءة العاملين في أداء أعمالهم أو وظائفهم خلال فترة من الزمن.

## أغراض تقييم الأداء:

إن ما تسعى إليه المنظمات من خلال تبني واستخدام إدارة الأداء لتحقيق ثلاثة أنواع من الأغراض: هناك استراتيجية وإدارية وتنموية توضح على النحو الآتي (المرسى، ٢٠٠٦):

### أولاً: أغراض استراتيجية:

إن الغرض الرئيسي لاستخدام إدارة الأداء يتمثل في تحقيق الربط بين أنشطة العاملين والأهداف الغايات التنظيمية. ويستند التنفيذ الفعال للاستراتيجيات إلى تحديد النتائج المرغوبة، وأنماط السلوك ونوعيات السمات الضرورية أو المطلوبة للتنفيذ، ثم تطوير أنظمة القياس واسترجاع المعلومات والتي سوف تدعم من استخدام العاملين لقدراتهم وتطوير أنماطهم السلوكية للوصول للنتائج المحددة.

ومن أجل تحقيق هذا الغرض الاستراتيجي فإن النظام يجب أن يتسم بالمرونة، لأنه عندما تتغير الأهداف والاستراتيجيات فإن النتائج وأنماط السلوك والقدرات المطلوبة تتغير بالضرورة، ولسوء الحظ فإن غالبية أنظمة إدارة الأداء لا تحقق هذا الغرض الاستراتيجي.

### ثانياً: أغراض إدارية:

إن الكثير من المنظمات تعتمد على معلومات إدارة الأداء، خاصة تقييم الأداء، في اتخاذ العديد من القرارات الإدارية والتي من أبرزها: إدارة المرتبات والأجور، والترقيات، التسريح المؤقت من العمل، الاستغناءات عن العاملين، تقدير الأداء الفردي. (المرسى، ٢٠٠٦).

وعلى الرغم من أهمية هذه القرارات، فإن العديد من المديرين، والذين يعتبرون المصدر الرئيسي لهذه المعلومات، يرون عملية تقييم الأداء "شر لا بد منه" للقيام بمتطلباتهم الوظيفية حيث يشعرون بعدم الراحة عند تقييم الآخرين، وعرض نتائج هذا التقييم على نظام التقييم فهذا الأمر يقلل من موضوعيته وبالتالي أهميته (المرسى، ٢٠٠٦).

### ثالثاً: أغراض تنموية:

يتمثل الجانب الأخير من أغراض إدارة الأداء في تنمية العاملين وتطوير أساليب أدائهم للعمل. عندما لا يؤدي الموظف عمله على النحو المتوقع، فإن إدارة الأداء تسعى إلى تنمية أدائه من خلال المعلومات المرتدة من أنظمة تقييم الأداء والتي تعكس نواحي الضعف في الأداء (Aguinis, ٢٠١١, ٦٩).

أما من الناحية المثالية، فإن أنظمة إدارة الأداء لا يجب أن يقتصر دورها على تحديد مجالات الضعف في الأداء، ولكن كذلك أسباب الضعف وهل ترجع إلى قصور في المقدرة أو الحفز أو علاقات العمل.

ومن الغريب أن يشعر المديرين والمشرفون بعدم الراحة عند مواجهتهم للعاملين بنواحي الضعف في الأداء والتي أفرزتها أنظمة تقييم الأداء، على الرغم من أهمية ذلك من أجل تحقيق الفعالية لأداء جماعة العمل أو الحفاظ على علاقات العمل اليومية.

وانطلاقاً مما تتميز به عملية تقييم الأداء من أهمية، يمكننا أن نضع بعض أغراض أو أهداف هذه العملية وهي على النحو الآتي: (الركابي، ٢٠١٤، ٤٩)

- اختيار الأفراد الصالحين للعمل وكذا الأفراد الصالحين للترقية، حيث أ، الفرد الصالح لا يغير مبدأه أي قرار جديد يطرح، فالفرد الصالح يحارب لإبقاء أفكاره ومبادئه إن كانت صحيحة بلا شك.
- تفادي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي يتم عليها الترقية، زيادة الأجور.
- تنمية المناقشة بين الأفراد وتشجيعهم على بذل مجهود أكبر.
- إمكانية قياس إنتاجية الأفراد والأقسام المختلفة المشكلة للتنظيم.
- تسهيل تخطيط القوى العاملة عن طريق معرفة الأفراد الذين يمكن أن يصلوا إلى مناصب أعلى.
- معرفة الأفراد الذين يحتاجون إلى التدريب لتحسين كفاءتهم.
- المحافظة على المستوى العالي للكفاءة الإنتاجية.
- تشخيص المشاكل التي تنتج عن العمل وممارسة الأفراد له.
- العمل على مكافأة الأفراد ذوي المهارات الفعلية والإنتاج المتميز والالتزام الدقيق.
- تشخيص الحاجة إلى التدريب وإعداد البرامج اللازمة لذلك.

هكذا ترى الباحثة ان التقييم هو أسلوب لتحسين وتقويم وليس لإظهار العيوب والأخطاء، فالموظف الصالح هو من تكون هذه نظرتة في مبدأ التقييم، فالتطور في الأساليب المستخدمة لابد أن يكون أمر له دور في التقييم، فالموظف الذي يستخدم الأدوات ويعدد فيها لا يمكن أن يقاس أداءه بمكن لا يستخدم الأدوات ولا ينوع في أساليب عمله.

#### أهداف تقييم الأداء:

من خلال ما ناقشه (تيشوري، ٢٠٠٦) أهداف تقييم الأداء حتى يتسنى للإدارة في منظمات الأعمال تحسين الاداء والإنتاجية، حيث تلخصت الأهداف بالنقاط التالية: (تيشوري، ٢٠٠٦).

- القيام بعمليات تخطيط الموارد البشرية في الشكل الصحيح في المنظمات.
- تقويم سياسة الاختيار والانتقاء.
- تقويم سياسة النقل والتعيين والترقية الإدارية.
- تقويم سياسة التدريب والتطوير.

- تقويم سياسة الحوافز والأجور.
- تخطيط سياسات وبرامج الترقية والتدرج والمسار الوظيفي.
- كشف نقاط الضعف والقصور في مهارات الاتصال.
- مساعدة الموارد البشرية في التعرف على نقاط الضعف ومجالات التقدم في أدائها.

### عناصر إدارة الأداء:

تتبع عناصر إدارة الأداء على الموظف بشكل مباشر، والذي بدوره يقوم بإتباع هذه العناصر من أجل تحسين مستوى أدائه والذي يؤدي إلى تحسين مستوى أداء المنظمة ككل، وقد أوضح كل من (Adams and Jex) عناصر إدارة الاداء في النقاط التالية (Adams. ١٩٩٩)

### أولاً: تخطيط الأداء ويتضمن:

- أولاً تحديد الأهداف: وهي الخطوة الأولى التي يتم من خلالها وضع أهداف بغية تحقيقها، ثانياً تحليل الأداء الحالي، ويتم من خلالها تحليل مستوى الأداء الحالي في المنظمة، ثالثاً تحديد الأداء المطلوب ويعنى وضع أبعاد لمستوى الأداء المراد تحقيقه والوصول إليه، رابعاً تحليل المعايير ويتم خلالها تحليل معايير الأداء بغية قياس مستوى الأداء المطلوب.

### ثانياً: تنظيم الأداء ويتضمن:

- أولاً المسؤوليات والمهام حيث يتم توزيع المهام وفقاً لوظيفة وطبيعة الخبرة، ثانياً قنوات الاتصال: تفعيل قنوات الاتصال بين الإدارة والموظفين وبين الموظفين بعضهم مع بعض حتى يتسنى الاستفادة من الوقت والتغلب على البيروقراطية في الهيكل التنظيمي، ثالثاً اللوائح والقوانين: اتباع اللوائح والقوانين التي تنظم سير العمل.

### ثالثاً: توجيه الأداء ويتضمن:

- أولاً تبسيط الإجراءات: حيث يتم تبسيط إجراءات الاتصال واتخاذ القرارات لتوفير الوقت، ثانياً الإرشاد: ويتم في هذه المرحلة إرشاد الموظفين من قبل المستويات الإدارية العليا والمتوسطة والتي تتسم بالخبرة، ثالثاً التغذية العكسية التي يتم الاعتماد على التغذية العكسية للاستفادة من الأخطاء والتجارب السابقة، رابعاً تصحيح الأخطاء: من خلال العمل على الاستفادة من الخطوات التي سبقتها من خلال المعلومات المتوفرة عن طريق التغذية العكسية إذ يتم تصحيح الأخطاء بسهولة ووقت أقل، وأخيراً ملاحظة التقدم وفيها يتم قياس مقدار التقدم الحاصل في مستوى أداء العاملين. (Adams. ١٩٩٩)

## رابعاً: تقييم الأداء ويتضمن:

القصور في الأداء والمهارات المتوفرة والمهارات المستهدفة والعدالة والرضا وبيانات اتخاذ القرارات ومراقبة الأداء وتوثيقه ومكافأة السلوك وأخيراً تحسين الأداء. فالقصور في الأداء هو المرحلة تحديد أوجه القصور حتى يتسنى معالجتها، أما مرحلة المهارات المتوفرة تعني الاستفادة من المهارات المتوفرة لدى العاملين على الوجه الأمثل، و مرحلة المستهدفة هي التي يتم فيها تحديد المهارات المراد استخدامها والمعد لها مسبقاً والمراد الوصول إليها، أما مرحلة العدالة والرضا فيتم تحقيقه بين العاملين مما يزيد من الإنتاجية ويرفع من مستوى الأداء لدى العاملين.، ونعني بمرحلة بيانات اتخاذ القرارات المرتبطة بالأفراد حيث يتم اتخاذ القرارات بناء على المعلومات المتوفرة عن أداء العاملين في المنظمة والتي يزودهم بها القسم المختص، أما مراقبة الاداء وتوثيقه فيتم فيها مراقبة التقدم الحاصل في أداء العاملين وتوثيق هذا التقدم من خلال جدول يحدد المستوى السابق والمستوى الحالي والمستوى المراد الوصول إليه، و مرحلة مكافأة السلوك الإيجابي والتقدم نحو الأهداف فيها يعمل نظام المكافآت على رفع مستوى أداء العاملين وتحسين الإنتاجية، والمرحلة الأخيرة هي الوصول إلى تحسين أداء الأفراد والمنظمة وفي هذه المرحلة يتم النهوض بمستوى أداء الأفراد والمنظمة على حد سواء (عبد الرزاق، ٢٠٠٧).

وتري الباحثة أن التقييم هو الأمر المحدد والمقياس الذي من خلاله يستطيع الموظف التقدم وتحسين عمله، فالتقييم ما هو إلا انعكاس لعمل وأداء الموظف خلال فتره عمله المحددة، فإن حصل على التقييم المرتفع فعليه المثابرة والمتابعة في هذا الطريق، وإن كان التقييم ليس كما توقع فعليه بذل جهد أفضل لتحسين أداءه في الفترة المقبلة.

## معايير الأداء:

وفقاً لما ذكره الهور ٢٠٠٦: فإنه يتم وضع معايير أداء دقيقة وواضحة من خلال عدة طرق (الهور، ٢٠٠٦).

- استخدام تقانة العصف الذهني والتفكير الإبداعي.
- ترتيب الأولويات حسب أهميتها ودرجة صعوتها.
- وضع أولويات ضمن الأولويات.
- استخدام عناصر الجودة والكمية والوقت والعلمية في صياغة المهام وتحديد طرق قياس التنفيذ فيها.
- مراجعة معايير الأداء السابقة المستخدمة والعمل على تقييم مدى فائدتها في قياس أداء العمل.
- مناقشة المعايير مع المديرين.

ويشير معيار الأداء إلى بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها المدير الذي يؤدي إلى عمله المطلوب، وتمثل معايير الأداء الدستور أو القانون الداخلي المتفق عليه بين المدير والموظف حين توضح الكيفية التي يتمكنون من خلالها من الوصول إلى أفضل أداء والتعرف في الوقت نفسه على الأغراض أو القصور في الأداء المطلوب فور حدوثه (الهور، ٢٠٠٦).

### تحليل الأداء:

إن أسلوب تحليل الاداء يقوم على تحليل أسباب سوء الأداء قبل وصف الحلول ويوجد أسلوبان لهذا الأمر هما أسلوب العلاج التشخيصي وأسلوب العلاج السريع. (مأمون، ٢٠٠٨).

وليستطيع المدير القيام بالتحليل الناجح للأداء يجب أن يتوفر في المدير عدة شروط أهمها (ستيفين، ٢٠٠١).

- أن يكون المدير ذو كفاءة عالية في العملية التي يؤديها الفريق.
- أن يمتلك مهارات التعامل مع الأفراد لبناء الثقة معهم.
- خلق الثقة والمصادقية لمواجهة البحث عن الحل الأفضل.
- القدرات التنظيمية.
- الكاريزما القيادية للمدير.
- القدرة على الإبداع والابتكار لوضع حلول مناسبة.
- الشجاعة المناسبة.
- القدرة على تبصر الأشياء.

وترى الباحثة أن المدير هو قدوة الموظفين فإن كان المدير ذو كفاءة عالية ونظام نرى العاملين يقتدون به وبطريقة عمله فالقائد هو المثل الأعلى لمن يعمل معهم، فيجب ان يملك العديد من الامور في شخصيته حتى يكون ناجحا في مجاله.

### اجراءات تحسين مستوى الأداء:

إن واحداً من أهم الأهداف لعملية تقييم الأداء وإدارة الأداء هو تحسين الأداء من خلال الخطوات التالية:

- تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء: لا بد من تحديد أسباب الانحراف في أداء العاملين على الأداء المعياري، إذ أن تحديد الأسباب ذو أهمية لكل من الإدارة والعاملين فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن كيفية تقويم الأداء وفيما إذا كانت العملية قد تمت بموضوعية وهل أن انخفاض الأداء عائد للعاملين أو أن ندرة الموارد المتاحة لهم هي السبب الرئيسي، كما وأن الصراعات بين الإدارة والعاملين يمكن تقليلها من خلال تحديد الأسباب المؤدية إلى انخفاض الأداء، ومن هذه الأسباب الدوافع والقبليات والعوامل الموقفية في بيئة المنظمة، والعمل والفاعلية تعكس المهارات والقدرات التي يتمتع بها العاملون، أما الدوافع فتتأثر بالعديد من المتغيرات الخارجية مثل الأجور والحوافز، إضافة إلى المتغيرات الذاتية (الحاجات) والعوامل الموقفية التي تتضمن الكثير من العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء سلباً أو إيجاباً كنوعية المواد المستخدمة، ونوعية الإشراف، ونوعية التدريب وظروف العمل (سهيلة، ٢٠٠٣).

- تطوير خطة عمل للوصول إلى الحلول: تمثل خطة العمل اللازمة للتقليل من مشكلات الأداء ووضع الحلول لها التعاون بين الإدارة والعاملين من جهة والاستشاريين الاختصاصيين في مجال تطوير وتحسين الأداء، فاللقاءات المباشرة والآراء المفتوحة والمشاركة في مناقشة المشاكل وعدم السرية في كشف الحقائق والمعلومات حول الأداء مباشرة إلى العاملين تساهم في وضع الحلول المقنعة للعاملين وتحسين أدائهم وإزالة مشكلات الاداء (سهيلة، ٢٠٠٣).

- الاتصالات المباشرة: إن الاتصالات بين المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء.

- ولا بد من تحديد محتوى الاتصال وأسلوبه وأنماط الاتصال المناسبة.

ومن أجل تحسين أداء الأفراد هناك عدة مداخل نوجزها فيما يلي (سهيلة، ٢٠٠٣):

- تحسين الموظف: وهو من أكثر العوامل أهمية، لأن الموظف دائماً بحاجة إلى تحسين الأداء وذلك عن طريق:

- التركيز على مواطن القوة وما يجب عمله واتخاذ اتجاه إيجابي عن الموظف بما في ذلك المشاكل والأخطاء التي يعاني منها.

- التركيز على بين ما يرغب به الفرد وبين ما يؤديه، فوجود العلاقة السببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى زيادة الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بأداء الأعمال التي يرغبون فيها ويؤذونها بشكل ممتاز.

- الربط بين الأهداف الشخصية، حيث يجب أن يكون جوهر تحسين الأداء مرتبطاً ومنسجم مع اهتمامات وأهداف الموظف والاستفادة منها من خلال إظهار التحسين المرغوب.

- تحسين الوظيفة: إن التغيير في مهام الوظيفة يوظف فرصاً كبيرة لتحسين الأداء حيث تساهم محتويات الوظيفة إذا كانت تفوق مهارات الموظف في انخفاض أداء الفرد ونفوره منها. وبالتالي فإن تحسين الوظيفة يعطي دفعا للفرد للاستمرار في عمله وأدائه بالمستوى المرغوب وبذلك زيادة مستوى الدافعية لدى الأفراد من خلال حملهم على التدوير الوظيفي لفترة من الزمن لتخفيف وإزالة الملل وهذا يعطي منفعة للموظف (سهيلة، ٢٠٠٣).

من وجهة نظر الباحثة انه هناك يجب ان يكون ترابط بين ما يفعله الفرد وما يحبه، ولكن هذا الترابط لا يكون سببياً خصوصاً في مجال العمل، فإن أصبحت المجالات متعددة يحدد الشخص ما يفضله ليبدع فيه ولكن إن كانت المجالات محدودة فهذا لا يعني الفشل في المجال لعد رغبته و حبه فيه بل ما يجب فعله هو المبادرة في تحسين الأداء والمحاولة في تصحيح كل الأخطاء وعدم الرفض لسبب عدم التقبل بل المحاربة والمحاولة لإثبات الذات بشكل أو بآخر، فليس كل أمور حياتنا كما نتمنى وليست كل المجالات يجب إن تكون من الأمور المفضلة حتى نبرز الإبداع فيها، فأحياناً الإبداع يكون أجمل بالأمور التي نتعلمها حديثاً.

### معنى عملية تقييم الأداء:

عملية تقييم الأداء هي عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أداءه؛ وتنفذ العملية لتحديد فيما إذا كان الأداء جيداً أم لا، وفي أية مجالات. هذا الأداء قد يشمل تنفيذ الأعمال المسندة للفرد و/أو جهوده و/أو سلوكه.

وعندما تتم العملية وفق نظام علمي مدروس، فلا بد وأن تستند على معايير للأداء مهمة للمنظمة وطبيعية عملها، وكذلك على مقارنة أداء العاملين المختلفين بطريقة موضوعية. نسمي هذا التقييم بـ "تقييم الأداء"؛ ونسميه أحياناً بـ "تخمين (وتقدير) الأداء" لأنه يهتم بمراجعة أداء كل فرد خلال فترة معينة للحكم على "جودة الأداء". كما نسمي الترتيبات المستقرة لإجراء التقييم بـ "نظام تقييم (أو تخمين) الأداء" وهناك من يسميه أيضاً بـ تقييم (أو تخمين وتقدير) الكفاءة؛ وأحياناً، قياس الكفاءة.

ويشيع في العربية مفهوم تقييم الأداء، وليس تخمينه أو تقديره. أما في الإنكليزية، فالمصطلح الشائع حالياً هو التخمين أو التقدير وليس التقييم؛ فمفهوم "التقييم" يوحي بإمكانية إعطاء قيمة محددة، أما مفهوم "التقدير والتخمين" فهو يفترض بأن من الصعب إعطاء رقم لأداء فرد ما على مدى سنة كاملة؛ لذلك، ما يتم هو إجراء تخمين وتقدير لهذا الأداء (راوية، ٢٠٠٠، ١٥).

### تقييم الأداء: تعريف بعملية تقييم أداء العاملين وأهميتها

استخدمنا هنا تسمية تقييم الأداء وتقييم أداء العاملين لكونها ما زالت شائعة في العربية؛ تهتم هذه العملية بمراجعة أداء الموظف خلال فترة زمنية معينة والحكم عليه من حيث الجودة؛ وهي تقابل عملية تقييم أداء الطالب للحكم على إنجازات متطلبات الحصول على شهادة معينة.

### استخدامات نتائج عملية تقييم الأداء:

تعتبر عملية تقييم الأداء مهمة لأن نتائجها ضرورية للعديد من القرارات نذكر منها:

## الترقية والنقل:

قبل ترشيح أي فرد للترقية، من الضروري العودة إلى سجل التقييمات التي حصل عليها في السنوات السابقة؛ فالترقية تعني تغيير وتوسيع في مسؤولياته، مما يتطلب التأكد من تمتعه بخصائص ومؤهلات جديدة. واحدة من الطرق المهمة للتأكد من تمتع المرشح للترقية بهذه المؤهلات هي العودة إلى ملف تقييماته المتتالية لتقدير مدى تمتعه بها. وقد ينطبق ذلك على قرارات نقل الموظف إلى دائرة أخرى. بإمكان المنظمة أن تسأل مدير المرشح للترقية أو النقل عن مدى تمتعه بالمؤهلات المطلوبة؛ إلا أن هذه الإجابة لن تكون وافية، لأن من الممكن أن تكون انطباعات المدير وقتية وسطحية؛ بعكسه، توفر تقارير تقييم الأداء الدورية للسنوات السابقة معلومات أكثر دقة وفائدة، خاصة إذا كانت هذه التقارير معدة بشكل سليم (برنوطي، ٢٠٠٤).

لذلك، حتى إذا كان اهتمام المنظمة بمؤهلات المرشح محدود، فإن أغلب أنظمة الترقية تشترط أن تكون تقييماته السابقة جيدة؛ أي أن أي تقييم سلبي يؤدي إلى تأخير الترقية.

### ١. تحديد مبالغ العلاوات السنوية والمكافآت التشجيعية:

تنص أكثر أنظمة الأجور على حصول الفرد على علاوة أو زيادة سنوية في نهاية كل سنة؛ بينما المنظمات "غير البيروقراطية" لا تجعل هذه العلاوة والزيادة تلقائية أو ثابتة وواحدة للجميع.

يتكون الاداء الوظيفي من مجموعة من العناصر (محمد، ٢٠٠٢)

٢. المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها والمهارات الفنية والمهنية المطلوبة بها.

٣. نوعية العمل ومدى إدراك الفرد العامل عن العمل المطلوب ان يؤديه وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعه وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل.

٤. مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز

٥. المثابرة وثقة الموظف في قدرته على تحمل المسؤولية المناطة به وانجازه للأعمال في اوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل القائد الاداري.

٦. احترام الآخرين: اذ عليه ان يتذكر دائما ان رؤوسيه كائنات بشرية تحمل احساسيس ومشاعر، فعليه

ان يحترمها ويراعيها واعطاءهم الحرية في التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات.

وأن أردنا التحدث عن قرار تطبيق البصمة الإلكترونية في دولة الكويت وبالأخص في وزارة التربية وعلي المعلمين والمعلمات، فيمكن القول نعم إن النتائج التي تم الحصول عليها من تطبيق نظام البصمة في مدارس دولة الكويت جاء بنتائج إيجابية في مجال تحسين أداء المعلمين وخصوصا في مجال الالتزام في الدوام المدرسي ، حيث بداية كانت التطبيق على مدارس معينة في المناطق التعليمية المختلفة وما تم الحصول عليه من إيجابيات من خلال تطبيق البصمة في تلك المدارس تم اعتماد تطبيق هذا النظام و توزيع أجهزة البصمة الإلكترونية على جميع المدارس الحكومية بالمناطق التعليمية بمختلف المراحل الأربع

وكما سبق وذكرت أن نظام البصمة الإلكترونية يعتبر سلاح ذو حدين حيث تصحبه الإيجابيات والسلبيات (محمد، ٢٠٠٢)، وإن اردنا التمعن قليلاً بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس فيمكن القول بالطبع ترتفع نسبة الالتزام بشكل ملحوظ ولكن بالوقت ذاته تم ملاحظة أمور عدة داخل المدارس لا يمكن لديوان الخدمة المدنية الذي طبق هذا النظام ملاحظتها ونذكر إحداها أن المعلم قبل تطبيق نظام البصمة الإلكترونية كان يكلف بأمور إدارية ليست من مهامه ولكن يؤديها كونه يخضع لأسره مدرسيه تراعيه في أمور كثيرة ابسطها التأخر لدقائق عن بداية الدوام إن لم يكن لديه حصة دراسية صباحية، فكان المعلم يكلف بما يسمى بالمناوبة في بداية الدوام والمناوبة في نهاية الدوام المدرسي والتي تتم بعد الساعة الـ ٣:١٠ أي بعد انتهاء الدوام المدرسي، ولكن ما تم ملاحظته في المدارس هو رفض المعلمين لكل هذه الأمور الإدارية فمن كان يقبل الحضور في الساعة السادسة صباحاً للمناوبة المدرسية الصباحية أصبح حضوره في تمام الساعة والنص وهو وقت البصمة، ومن كان يجلس في نهاية الدوام المدرسي حتى اخلاء المدرسة من الطلاب في وقت متأخر أنا شخصياً كنت اتطوع لهذا الأمر أصبحوا قلة لأن تم تقييد المعلم بأمور أهمها وقت البداية ووقت النهاية وهذا الأمر الذي فعلاً لا يمكن قياسه بمدى الالتزام اليومي؛ أما من الناحية الثانية فنعم تطبيق البصمة أبرز للإدارات الفروق بين المعلمين فلو حظ فعلاً هناك معلمين لا يلتزمون في أوقات العمل ولا يستحقون التقييم الذي يحظى به المعلم الملتزم والمثابر، ولو حظ أن من تخلفوا عن الأمور التعاونية الأخرى أو عن الأمور الإدارية بعد أن كانوا معلمين متعاونين هم بحد ذاتهم المعلمين الغير ملتزمين في أوقات الدوام الرسمية، وهنا يجب ذكر نقطة تم ذكرها سابقاً وهي الموظف الصالح، هنا نذكر المعلم الصالح التي لا تغير مبادئه أي قرارات جديدة لأنه من بداية الأمر كان صالحاً ومثابراً، ملتزم فإن اضافوا لوائح ونظم فهي لن تغير عليه ولن تؤثر على أداءه بل من الممكن أن تكون هذه الأمور مصدر قوة وتطور وإثبات ذات له (محمد، ٢٠٠٢).

#### القسم الثاني: الدراسات السابقة

تم عرض للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة ومتغيراتها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث وعلى النحو الآتي:

#### أولاً: الدراسات السابقة ذات الصلة بالبصمة الإلكترونية:

هدفت دراسة علاوي، (٢٠١٨) إلى التعرف على أثر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمعلمين في مدارس قصبة المفرق، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٠) مديراً ومديرة ومعلماً ومعلمة، منهم (٧٠) مديراً ومديرة و(٣٠٠) معلماً ومعلمة في المدارس الأساسية والثانوية في مدارس لواء قصبة المفرق، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة من (٤٠) فقرة، موزعة على مجالين وهما: أثر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية والأداء الوظيفي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نظام البصمة الإلكترونية فسر ما نسبته (٥٤%)، كما تبين وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لتقييم الأداء الوظيفي، الأمر الذي يفسر على أن نظام البصمة الإلكترونية يسهم في تحسين الأداء الوظيفي للمديرين، وكذلك تبين وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لتقييم الأداء الوظيفي، وكذلك أظهرت النتائج أن مستوى المدرسة لا يعد عاملاً في تطبيق نظام البصمة الإلكترونية، وأن متغير الجنس لا يعد

عاملاً في درجة التزام المديرين في تربية المفرق، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف مستوى المدرسة (أساسية، ثانوية)، واختتمت الدراسة ببعض التوصيات التي تستند إلى النتائج.

هدفت دراسة أمينة (٢٠١٧) إلى التعرف على مجهولي الهوية، وبيان أهمية البصمات، بصمات الأصابع في التعرف على مجهولي الهوية ومدى الاستفادة ممن التقنيات الحديثة المستخدمة في مجال البصمات كنظام البصمة الآلي في التعرف على مجهولي الهوية، حيث تناول الباحث في هذه الدراسة بصمات الأصابع كمحدد للهوية قاطع الدلالة لا يقبل الشك والتأويل، وتناولت أيضاً مفهوم التعرف على مجهولي الهوية ودور البصمات في التعرف على مجهولي الهوية، كما تناولت الدراسة نظام البصمة الآلي ومميزاته وأهدافه والغاية منه واستخدامات النظام في المجالين الجنائي والمدني، وكذلك الوقوف على بعض الدول في استخدام نظام البصمة

الآلي في التعرف على مجهولي الهوية ذلك لأغراض الاستفادة من نظام البصمة الآلي للتعرف على مجهولي الهوية. كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات والتي من أهمها إنشاء دائرة متخصصة تسمى التعرف على مجهولي الهوية تضم شعبة التعرف على مجهولي الهوية وشعبة التعرف على الضحايا ويكون دورها التنسيق بين الدوائر، كما أوصت الدراسة بالاستفادة من تجارب الدول السابقة كالكويت والسعودية في التعرف على مجهولي الهوية بتوفير أجهزة البصمة التعريفية المتنقلة والمزودة بأحدث تقنيات السمات الحيوية.

هدفت دراسة (Mouad, at,al, ٢٠١٦) إلى التعرف على نظام بصمات الأصابع، والتعرف على نظام البصمات الأساسي والذي يتكون من أربعة مراحل، مرحلة الاستشعار المستخدم للتسجيل والاعتراف بالتقاط البيانات، ومرحلة ما قبل المعالجة التي تستخدم لإزالة البيانات الغير مرغوب فيها وزيادة الوضوح من خلال استخدام تقنية التحسين، كما هدفت هذه الدراسة إلى استخراج الميزة التي تأخذ المدخلات من إخراج مرحلة ما قبل المعالجة لاستخراج ميزات البصمات، ومرحلة المقارنة لمقارنة الميزة المكتسبة من قالب في قاعدة البيانات، وأخيراً فإن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو لمراجعة العديد من الأعمال الحديثة حول نظام التعرف على بصمات الأصابع وشرح مراحل التعرف على بصمات الأصابع خطوة بخطوة من أجل إعطاء ملخصات لقواعد بيانات بصمات الأصابع ذات الخصائص.

هدفت دراسة (Wall, ٢٠١٥) إلى التعرف على السلبيات والإيجابيات لنظام البصمة الإلكترونية من خلال تطبيقه على فئة معينة من المرضى في دولة زامبيا الإفريقية، وفعالية هذا النظام من خلال مقارنته مع المعلومات المعطاة عن المرضى، وتحديد صفات المرض والتعرف عليهم مستقبلاً من خلال معرفة المعلومات التفصيلية الكاملة عنهم وعن أمراضهم، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٥٠ مريض يراجعون مستشفيات العاصمة الزامبية. وكان من نتائج الدراسة أن نظام البصمة الإلكترونية أثبت نجاحه من خلال ربطه بالمعلومات الأساسية عن المرضى.

## ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة بالأداء الوظيفي:

قام الصرايرة (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة، ثم طبقت على عينة مكونة من (٧٧) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات (نوع الكلية، النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، مكان الحصول على الدكتوراه، الجامعة التي يعمل بها)، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

أجرى أبو سميده (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة البالغ عددهم (٢٥٠) عضو هيئة تدريس، وقد بينت النتائج أن فقرات الأداء الوظيفي حصلت على مستوى مرتفع، وعدم وجود فروق في الأداء الوظيفي تعزى للنوع الاجتماعي والخبرة، كان هناك فروق في الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى للرتبة الأكاديمية. وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي كانت موجبة.

أما هالينجر (Hallinger, ٢٠١٠) فقد أجرى دراسة كشفت عن الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في سبعة جامعات في تايلاند وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٢٠) طالباً وطالبة في الجامعات، واستخدمت الدراسة تحليل محتوى تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس. وأشارت النتائج إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً حسب تقييم الطلبة لهم.

دراسة يو وهامير وإيجاد (Yum Hamis & Ijad, ٢٠٠٩) هدفت لتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٩) فرداً تم اختيارهم عشوائياً. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة المبنية على بطاقة الأداء المتوازن والمقابلات وتحليل المحتوى في جمع البيانات، وأشارت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة ارتباطية بين الأهداف التنظيمية في الجامعات وبين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

## تعقيب على الدراسات السابقة ذات الصلة بالبصمة الإلكترونية:

لقد اتفقت الدراسة الحالية مع كافة الدراسات السابقة من خلال اتباعها للمنهج الوصفي، كما اتفقت دراستي مع جميع الدراسات السابقة في استخدام لاستبانة كأداة للدراسة، كما أن هذه الدراسة تتفق مع دراسة علاوي (٢٠١٨) فقط من خلال إجرائها على الموظفين، كما أنها تختلف مع دراسة كل من أمينة (٢٠١٧)، ودراسة (Mouad, at,al, ٢٠١٦) ودراسة (Wall, ٢٠١٥) من ناحية الأهداف للدراسة، إلا أن هذه الدراسة

اتفقت مع كافة الدراسات السابقة من حيث طبيعة البصمة الإلكترونية. وإن أهم ما يميز هذه الدراسة الحالية أنها تسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف التي تختلف عن كل الدراسات السابقة وفي تفردا بتلك الأهداف وأنها تقوم على بيان المميزات والسلبيات لنظام البصمة الإلكترونية. حيث يمكن تسليط الضوء على وجود سلبيات رغم كثرة الإيجابيات ولكن هنا في هذا لنظام تم ذكر فقط إيجابياته وعدم النظر في السلبيات. والجدير أن يذكر أيضا أن وظيفة المعلم ليست كغيرها من الوظائف المكتبية التي يمكن قياسها بوقت الحضور ويقاس أداؤها في مدى ارتفاع نسبة الاعتزام ولكن يجب التمعن بأمر كثيرة أخرى يجب قياس أداء المعلم فيها وعدم التركيز على الحضور والانصراف فقط. وأيضا تحسب لهذه الدراسة العينة التي تم تطبيق الدراسة عليها حيث تم اختيار المرحلة الثانوية وبالأخص المدارس

التي تم تطبيق نظام البصمة الإلكترونية فيها للمرة الأولى في تاريخ وزارة التربية في دولة الكويت وكانت هذه المدارس محددة لوحظ فيها بعض التسبب عدم الالتزام بالعمل و طبق فيها نظام البصمة الإلكترونية لملاحظه النتائج مباشرة، وما تم التوصل إليه في هذه الدراسة كانت مطابقة لما تم الحصول عليه من واقع تطبيق القرار على عينة من المدارس، وزيادة على ذلك تعد هذه الدراسة هي الأولى في دولة الكويت الخاصة

في قرار تطبيق البصمة الإلكترونية على معلمي و معلمات وزارة التربية حيث تم التأكد من هذه المعلومة

من مركز الأبحاث في منطقة القرين في دولة الكويت وتوثيق هذا الشيء (ملحق ٥).

واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة، الاطلاع وكتابة الأدب النظري، وبناء والعداد أداة الدراسة، وأيضا في منهجية الدراسة وفي مناقشة النتائج وتفسيرها. وانفردت هذه الدراسة على وجه التحديد بدراسة اثر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية على أداء معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت.

ويجدى بالذكر أنه هنا في هذه الدراسة تم تسليط الضوء أكثر على تاريخ نظام البصمة في دولة الكويت منذ بداياته الى الوقت الحالي و أيضا تم إلقاء الاهتمام على المعلم بكشكل كبير حيث تم الأخذ بعين الاعتبار المعلم في الكويت من حيث خبره والمؤهل العلمي والحنس وتم اختيار هذه الثلاثة عوامل كونها الأكثر شيوعا والأكثر تأثيرا لأي قرار في مختلف مجالات الدولة ليس فقط في وزارة التربية، ولكن ما يخص وزارة التربية أن هذه المتغيرات الثلاثة في هذه الدراسة تعتبر من أهم المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على أي قرار في المدارس في الكويت وأن تكون هي الأكثر مراعات حين يود أي مسئول أن يتخذ قرار فلا بد أن يتخذه بعد أن لقي النظر على متغير واحد مما سبق ذكره على الأقل.

تعتبر هذه الدراسة مهمة أيضا كونها جاءت في الوقت الذي تم تطبيق هذا النظام فيه. حيث مازال النظام نظاما محاربا عن البعض و مرفوضا عند الآخر وهذا لا يعني أنه لا يوجد مؤيدين لنظام البصمة بل لديه مؤيدون و هناك موظفون من وزارة التربية وبالأحرى معلمون يطالبون بسرعة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الحكومية والخاصة أيضا في دولة الكويت.

## الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت، وتناول الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة، والعينة والطريقة في اختيارها، وأداة الدراسة التي تمثلت باستبانة قامت الباحثة بتطويرها، والتحقق من صدق هذه الأداة وثباتها، وتناول متغيرات الدراسة وإجراءاتها والمعالجة الإحصائية التي تم استخدامها من قبل الباحثة لاستخراج نتائج الاستبانة التي استجاب لها أفراد عينة الدراسة.

### منهجية الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته في تحقيق أهداف الدراسة، وهذا النوع الذي تم من خلاله استجواب جميع أفراد مجتمع الدراسة، والهدف من ذلك وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، دون أن يتجاوز ذلك العلاقة أو استنتاج الأسباب.

### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية ممن فعلوا نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الحكومية بدولة الكويت للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ والبالغ عددهم (٥٦٠) معلم ومعلمة (٣٩٧) معلماً و (١٦٣) معلمة.

### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلماً ومعلمة للمرحلة الثانوية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت منهم (١٣٤) معلم و(٦٦) معلمة، وبعد جمع البيانات بلغ عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (٢٠٠) استبانة شكلت بمجموعها عينة الدراسة النهائية، والجداول (١، ٢، ٣) توضح أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة).

### جدول (١)

#### التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

الفئات	التكرار	النسبة
الجنس		
ذكر	١٣٤	٦٧.٠%
انثى	٦٦	٣٣.٠%
المجموع	٢٠٠	١٠٠.٠%
المؤهل العلمي		
بكالوريوس	١٦١	٨٠.٥%

دراسات عليا	٣٩	%١٩.٥
المجموع	٢٠٠	%١٠٠.٠
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	%٤١.٥
	خمس سنوات - أقل من ١٠ سنوات	%٣٤.٠
	١٠ سنوات فأكثر	%٢٤.٥
المجموع	٢٠٠	%١٠٠.٠

#### أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة، مقياس علاوي، (٢٠١٨) ودراسة (٢٠١٥) wall، ودراسة الصرايرة (٢٠١١) والاستعانة ببعض آراء الخبراء والمختصين في هذا المجال، وقد تكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية (الملحق رقم ١) والتي تمثلت باستبانة من جزئيين، تناول الجزء الأول منها المعلومات الديموغرافية والتي تتعلق بأفراد عينة الدراسة الجنس والمؤهل العلمي والخبرة، أما الجزء الثاني فتناول مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت ويشمل مجالين تتضمن (٣٢) فقرة موزعة على النحو الآتي:

١- المجال الأول: أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية وتضمن (١٤) فقرة.

٢- المجال الثاني: الأداء الوظيفي وتضمن (١٨) فقرة.

تم استخدام سلم ليكرت الخماسي من أجل تصحيح أدوات الدراسة، وذلك من خلال إعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، والتي تمثل (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من ١.٠٠-٢.٣٣ متدنية

من ٢.٣٤-٣.٦٧ متوسطة

من ٣.٦٨-٥.٠٠ مرتفعة.

وهكذا، وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

الحد الأعلى للمقياس (٥) – الحد الأدنى للمقياس (١)

عدد الفئات المطلوبة (٣)

١-٥ / ٣ = ١.٣٣ ، ومن ثم إضافة الجواب (١.٣٣) نهاية كل فئة. **صدق الأداء الظاهري:**

للتأكد من الصدق الظاهر من خلال عرضها في صورتها الأولية على (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص في الجامعات الأردنية وجامعة الكويت، والملحق رقم (٢) يوضح ذلك، وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة من حيث درجة ملائمة كل فقرة من فقراتها للمجال الذي تنتمي إليه ودرجة وضوح كل فقرة، وسلامة صياغتها اللغوية، وملائمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح ما يراه كل محكم وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة.

وبعد استعادة النسخ المحكمة تم التعديل على بعض فقرات الاستبانة وحذف بعضها وتم إضافة بعض الفقرات على آراء المحكمين بحيث أصبح عدد فقراتها (٣٢) فقرة بصورتها النهائية والملحق رقم (٣) يوضح ذلك، وذلك بعد أن كانت (٣٦) فقرة بصورتها الأولية والملحق رقم (١) يوضح ذلك. وتم التعديل وفق ملاحظاتهم ولقد أجمع ٨٥% من المحكمين على أن الاستبانة مناسبة لقياس ما وضعت من أجله.

### ثبات أداة التحليل

للتأكد من ثبات الأداة، تم تطبيقها بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار على عينة استطلاعية خارج عينة الدراسة وبلغ عدد أفرادها (٢٠) معلم و (٢٠) معلمة، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وتم حساب معاملات ثبات الاتساق الداخلي بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وكانت على النحو الآتي:

### جدول (٢)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للأهمية والاداء

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية	٠.٨٧	٠.٧٤
الأداء الوظيفي	٠.٩١	٠.٧٧

وقد اتضح أن قيم معاملات الثبات للاستبانة كانت مرتفعة، حيث بلغت قيمة معامل الثبات للأهمية (٠.٨٧)، وللأداء (٠.٩٤١)، مما يشير إلى أن الاستبانة ذات ثبات عالي، وهو مؤشر على صلاحيتها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائجها في التحليل والتفسير والمناقشة.

## إجراءات الدراسة:

قامت الباحثة بالإجراءات التالية:

١. من خلال مراجعتها للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي كانت مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت، حيث استفادة الباحثة من الدراسات السابقة في تطويرها لأداة الدراسة، (الاستبانة)، كما قامت الباحثة بالتحقق من صدق الأداة وعرضها على (١٠) محكمين ذوي الاختصاص والخبرة، وتم الأخذ بملاحظاتهم واقتراحاتهم، كما تم تطبيق الأداة على عينة عشوائية من خارج نطاق عينة الدراسة وبلغ عدد أفرادها (٢٠) معلمين، و (٢٠) معلمات، وقامت الباحثة باحتساب معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، وتم التحقق والتأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها.
٢. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية قطاع البحوث التربوية والمناهج، إدارة البحوث التربوية، لتسهيل عملية توزيع الاستبانة على معلمي ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت.
٣. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من المكتب الثقافي في عمان، سفارة دولة الكويت، في تطبيق أداة الرسالة.
٤. قامت الباحثة بجمع الاستبانات واستبعاد الاستبانات التي كانت بياناتها غير مكتملة، حيث قامت الباحثة بتوزيع (٢٠٠) استبانة، تم استبعاد (١٨) استبانة وتم استرجاع (١٨٢) استبانة أي بنسبة (٩٤%) وهي نسبة عالية وتعزو الباحثة هذه النسبة المرتفعة إلى تعاون المعلمين والمعلمات مع الباحثة من جهة، وحرص الباحثة على توزيعها باليد ومتابعتها لاسترجاعها من جهة أخرى.
٥. قامت الباحثة بتفريغ البيانات على الحاسوب، ومن ثم تحليلها إحصائياً وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).
٦. قامت الباحثة بتحليل النتائج في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة.
٧. تم تقديم التوصيات والمقترحات المناسبة بالاستناد إلى نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة.

## متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: نظام البصمة الإلكترونية

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

المتغير الوسيط: الجنس والمؤهل العلمي و سنوات الخبرة

## المعالجة الإحصائية:

١. تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) لاستخراج نتائج الاستبانة التي وزعت على عينة الدراسة، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد والرتبة لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة وكل مجال من مجالات الأداة، والأداة ككل.

٢. استخدمت الباحثة اختبار (ت) لاختيار دلالة الفرق بين متوسطات درجة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية وذلك في كل تطبيق على العينة الاستطلاعية.

٣. تحليل الانحدار البسيط.

## الفصل الرابع نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي هدفت إلى التعرف إلى مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت وتم عرض النتائج بالاعتماد على أسئلة الدراسة وعلى النحو الآتي:

### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

السؤال الأول: ما مستوى أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين، والجدول أدناه يوضح ذلك.

### جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمستوى أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس في الكويت من وجهة نظر المعلمين من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية بنشر المساواة بين المعلمين في الدوام الرسمي.	٤.٥٨	.٥٠	مرتفع
٢	٢	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في تجنب حالات البطء والتقاعس في العمل.	٤.٤٦	.٥٣	مرتفع
٣	١١	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية من جودة العملية التعليمية التعليمية.	٤.٤٠	.٦٥	مرتفع
٤	٤	يؤثر تطبيق نظام البصمة الالكترونية على الالتزام بالدوام الرسمي.	٤.٣٣	.٦٤	مرتفع
٥	٧	يوفر تطبيق نظام البصمة الالكترونية كفاءة في العمل.	٤.٣٢	.٦٢	مرتفع

مرتفع	.٦٢	٤.٣٢	يقلل تطبيق نظام البصمة الالكترونية من الوقت المهدور من خلال الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف.	٦	٥
مرتفع	.٦٩	٤.٣١	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية من الثقة بين المعلمين.	٨	٧
مرتفع	.٧٧	٤.٣٠	يضيف تطبيق نظام البصمة الالكترونية جو من الرضا والقبول بين المعلمين	١٠	٨
مرتفع	.٦٢	٤.٢٩	يضمن تطبيق نظام البصمة الالكترونية مصداقية العمل.	٥	٩
مرتفع	.٥٧	٤.٢٩	يوفر تطبيق نظام البصمة الالكترونية حالة من الشفافية في العمل.	٣	٩
مرتفع	.٧٠	٤.٢٤	يوفر تطبيق نظام البصمة الإلكترونية برنامج محاسبة تكلفة إدارة ورقابة مواقيت الدوام.	١٤	١١
مرتفع	.٦٩	٤.٢٣	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية من الثقة بين المعلم والمدير.	٩	١٢
مرتفع	.٦٧	٤.١٧	يتميز تطبيق نظام البصمة الإلكترونية بسرعة عملية احتساب ساعات الدوام.	١٣	١٣
مرتفع	.٦٥	٤.١٤	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في كفاءة وفعالية العمل الإداري وتطويره.	١٢	١٤
مرتفع	.٢٣	٤.٣١	أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية		

يبين الجدول (٣) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤.١٤-٤.٥٨)، حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية بنشر المساواة بين المعلمين في الدوام الرسمي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٨)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٢) ونصها "يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في كفاءة وفعالية العمل الإداري وتطويره" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤.١٤). وبلغ المتوسط الحسابي لأهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية ككل (٤.٣١).

## مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

السؤال الثاني: ما مستوى تأثير نظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمستوى تأثير نظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، كما هو مبين في الجدول الآتي:

### الجدول رقم (٤)

تحليل الانحدار البسيط تأثير نظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الانحدار B	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
نظام البصمة الإلكترونية	.٢٤	.٠٦	٢.٧٩	١٢.٥٦	.٠٠

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

يتبين من الجدول رقم (٤) أن التباين المفسر بلغ ٠.٠٦ أي أن تطبيق نظام البصمة الإلكترونية فسر ما نسبته ٦% من أداء المعلمين، كما تبين وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لنظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي، إذ بلغت قيمة ف (١٢.٥٦٠) وبدلالة إحصائية (٠.٠٠٠).

### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq ٠.٠٥$ ) في أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والجدول أدناه يبين ذلك .

### جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
١٣٤	.٢٤	٤.٢٩	ذكر	الجنس
٦٦	.٢٠	٤.٣٦	انثى	
١٦١	.٢٣	٤.٢٨	بكالوريوس	المؤهل العلمي
٣٩	.١٧	٤.٤٥	دراسات عليا	
٨٣	.٢٣	٤.٢٥	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
٦٨	.٢١	٤.٣٠	٥ - أقل من ١٠ سنوات	
٤٩	.٢١	٤.٤٣	١٠ سنوات فأكثر	

يبين الجدول (٥) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي جدول (٦).

### جدول رقم (٦)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الثانوية في الكويت

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.٥٠	.٤٥	.٠٢	١	.٠٢	الجنس
.٠٢	٥.٣١	.٢٥	١	.٢٥	المؤهل العلمي
.٠٠	٤.٩٤	.٢٣	٢	.٤٦	سنوات الخبرة
		.٠٤	١٩٥	٩.٢٥	الخطأ
			١٩٩	١٠.٦٣	الكلية

يتبين من الجدول (٦) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف ٠.٤٥ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٥٠.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف ٥.٣١ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٠٢ وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف ٤.٩٤ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٠٠، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شففيه كما هو مبين في الجدول (٧)

### جدول (٧)

المقارنات البعدية بطريقة شففيه لأثر سنوات الخبرة على أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية في الكويت

١٠ سنوات فأكثر	٥ - أقل من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	المتوسط الحسابي	
			٤.٢٥	أقل من ٥ سنوات
		٠.٥	٤.٣٠	٥ - أقل من ١٠ سنوات
	*.١٣	*.١٨	٤.٤٣	١٠ سنوات فأكثر

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

يتبين من الجدول (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين ١٠ سنوات فأكثر من جهة وكل من أقل من ٥ سنوات، و ٥ - أقل من ١٠ سنوات من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح ١٠ سنوات فأكثر.

## مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في تأثير نظام البصمة الالكترونية في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والجدول أدناه يبين ذلك .

### جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
١٣٤	.٣٤	٤.٢١	ذكر	الجنس
٦٦	.٢٣	٤.٢٩	انثى	
١٦١	.٣٣	٤.٢٠	بكالوريوس	المؤهل العلمي
٣٩	.١٩	٤.٣٨	دراسات عليا	
٨٣	.٣٣	٤.١٨	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
٦٨	.٢٩	٤.٢٣	٥ - أقل من ١٠ سنوات	
٤٩	.٢٨	٤.٣٤	١٠ سنوات فأكثر	

يبين الجدول (٨) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي جدول (٩).

## جدول رقم (٩)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.٦٦	.١٩	.٠١	١	.٠١	الجنس
.٠٥	٣.٥٩	.٣٤	١	.٣٤	المؤهل العلمي
.٢٢	١.٥٢	.١٤	٢	.٢٩	سنوات الخبرة
		.٠٩	١٩٥	١٨.٧٠	الخطأ
			١٩٩	١٩.٩٧	الكلي

يتبين من الجدول (٩) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq ٠.٠٥$ ) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف ٠.١٩ وبدلالة احصائية بلغت ٠.٦٦.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq ٠.٠٥$ ) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف ٣.٥٩ وبدلالة احصائية بلغت ٠.٠٥.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq ٠.٠٥$ ) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف ١.٥٢ وبدلالة احصائية بلغت ٠.٢٢.

## الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل مناقشة نتائج التي توصلت إليها الراسة حول مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت.

### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستوى أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس في الكويت من وجهة نظر المعلمين من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (٤.١٤-٤.٥٨)، حيث بينت النتائج من خلال ما جاء في نص الفقرة رقم (١) على أن نظام البصمة الإلكترونية يسهم بنشر المساواة بين المعلمين في الدوام الرسمي وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٨)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٢) والتي تنص على أن نظام تطبيق البصمة الإلكترونية يسهم في كفاءة وفعالية العمل الإداري وتطويره بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٤) كما وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمستوى أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس في الكويت من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة علاوي (٢٠١٨) ودراسة (Wall, ٢٠١٥)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المؤسسات التعليمية في دولة الكويت تعمل على استخدام نظام البصمة الإلكترونية، فنظام البصمة الإلكترونية يلزم الموظفين على التزامهم بأوقات وساعات الدوام الرسمي، والذي بدوره يتيح للإدارة المدرسية على الاطلاع على ساعات الدوام والحضور والانصراف والساعات التي قضاها الموظفين في العمل وحتى بعد انتهائه، وتوثيق كافة إنجازات المعلم التي تدون في تقاريره السنوية التي يقدمها للمسؤولين في العمل، وبالتالي فإن نظام البصمة الإلكترونية برهانا قاطعا على حضور وانصراف المعلمين ومباشرتهم عمله التربوي والإداري.

كما واختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة أمينة (٢٠١٧) ودراسة (Mouad, ٢٠١٦) والتي أظهرت أن استخدام نظام البصمة الآلي في التعرف على مجهولي الهوية، وتعزو الباحثة عدم اتاق نتائج دراستها مع الدراسات السابقة الذكر إلى أن هذه الدراسات تعد دراسات فقط في استخدام نظام البصمة الإلكترونية لتحديد هوية مجهولي الهوية وليست للأغراض الوظيفية في فاعلية نظام البصمة الإلكترونية من وجهة نظر المعلمين.

وما نعينه من أن نظام البصمة يحقق مبدأ المساواة هنا يعني بالأخص في وزارة التربية وبالأحرى المدارس التي تم تطبيق نظام البصمة الإلكترونية فيها. حيث أن البعض في مدارسهم يعاني من تعسق الإدارات المدرسة والبعض الآخر يعاني من الإهمال وعدم الإلتفات لهم، وآخرون يحظون بإدارات ديمقراطية متعاونة معهم في أمور كثيرة سواء أمور داخل المدرسة وأحياناً أمور خارج المدرسة أو أمور شخصية. هنا من هذا المبدأ ظهرت الفئة التي تطالب بالمساواة في المدارس من ناحية الإدارات المتعسفة والشديدة على معلمها في تطبيق القوانين بحذافيرها وأخرى غيرهم يتعاملون بود ومحبة بروح هذا القانون

لنأخذها بصورة أوضح عن مبدأ المساواة في دول الكويت. ففي مدارس البنين، المعلمون يراعي بعضهم الآخر فنرى الموضوع المتكرر في الصحف الكويتية أن المعلمين الذكور دائماً يحضون بإدارات غير متشددة في مبدأ الوقت أي مبدأ الحضور والانصراف. فمن الطبيعي أصبحنا نرى المعلم يدخل من بوابة المدرسة في الساعة التاسعة صباحاً متوجهاً إلى إدارة المدرسه ثم إلى حصة الدراسات حيث أنه يكون قد حضر قبل بدأ وقت حصته الدراسية بدقائق. وهذا المعلم نفسه في وقت نزول المرتب الشهري نرى أنه لم يتم خصم ساعات التأخير لديه على الرغم من تأخره المستمر في الحضور للدوام المدرسي.

ومن الناحية الأخرى نرى بوجه أخص مدارس الإناث التي وسع التحدث عن التعسف الإداري فيها واصبح الآن حديث المجتمع الكويتي هو الإدارات النسائية المتعسفة والشديدة في تطبيق القانون بكل تفاصيله. حيث أن المعلمة إن حضرت في الساعة ٧:٣١ صباحاً فهي معلمه لا يحق لها التوقيع في سجل الحضور اليومي ولكن يجب عليها التوقيع في سجل التأخير، حيث يتم نقل كل ما يحويه هذا السجل إلى ملف المعلمة و يرفق عدد التأخيرات لديها ويتم احتسابها بالنظم المتصله بديوان الخدمة المدنية وعلى ذلك يتم الخصم من مرتب المعلمة الشهري إن كان عدد الدقائق قد تجاوز العدد المسموع به.

هنا أصبحت المساواة شبه معدومة وأصبح المعلمون يطالبون بمبدأ المساواة لعدة سنوات إلى أن تم تطبيق نظام البصمة الإلكترونية حيث من بعده لا يمكن لأي إدارة في أي مدرسة في دول الكويت أن تراعي أحد المعلمين في أوقات الحضور والانصراف اليومية، حيث تم ضبط هذا الخلل من خلال البصمة الإلكترونية التي أجبرت الجميع على الإلتزام بالوقت المحدد والانصراف بالوقت المحدد الآخر.

### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

والذي ينص على: ما مستوى تأثير نظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمستوى تأثير نظام البصمة الإلكتروني في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، أظهرت النتائج أن التباين المفسر بلغ (٠.٠٦) أي أن تطبيق نظام البصمة الإلكترونية فسر ما نسبته (٦%) من أداء المعلمين. كما تبين وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لنظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي، إذ بلغت قيمة  $F$  (١٢.٥٦٠) وبدلالة إحصائية (٠.٠٠٠). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن نظام البصمة الإلكترونية يسهم في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة علاوي (٢٠١٨)، في حال عدم وجود نظام بصمة إلكترونية

فإنه يؤدي إلى تسبب الموظفين وعدم تنفيذهم للخطط التربوية مما يؤدي إذ تراكم العمل التربوي والإداري وهذا بدوره يؤثر على الأداء الوظيفي، ولم تتفق هذه النتيجة مع دراسة أمينة (٢٠١٧) ودراسة (Mouad, ٢٠١٦) وتعزو الباحثة عدم اتفاق نتائج دراستها مع هذه الدراسات في أنها لم تتناول نظام البصمة الإلكترونية بل تناولت التعرف على مجهولي الهوية، ونظام بصمات الأصابع.

يجب الأخذ بعين الاعتبار أن زيادة الانتاجية أمر متعلق بمدى إلتزام الموظف في العمل، ومدى الإلتزام متعلق بوقت حضور الموظف وخروجه من مكان عمله. أي بمعنى أوضح المعلم هنا يقاس مدى انتاجه أو أداءه بمدى إلتزامه بالدوام الرسمي. فإذا كان مبدأ الإلتزام وعدمه مرتبطاً بمبدأ عقوبة للموظف فمن البديهي والطبيعي أن كل موظف سوف يحاول بقدر المستطاع الإلتزام بالوقت المحدد له، حرصاً على عدم حصوله على عقوبة وبالأخص إذا كانت العقوبة في الخصم من المرتب الشهري له.

إن مبدأ الأداء للمعلمين بشكل خاص يجب أن لا يحدده نظام البصمة فقط ، نعم إن الإلتزام له دور كبير في تقدير مدى أداء الفرد ولكن هناك أمور أخرى له تأثير كبير أيضاً على أداء المعلم. فالمعلم أداءه يجب أن يقاس على سبيل المثال من خلال مخرجاته، فالطالب هنا أكبر مقياس على أداء هذا المعلم. فما هي الفائدة إذا كان المعلم ملتزماً بأوقات الدوام الرسمية ولكنه غير متمكن من المادة العلمية؟ هنا في نظام البصمة نرى أن هذا المعلم يحسب أنه معلم ذو أداء مرتفع والسبب يعود للإلتزامه بأوقات الدوام الرسمية. ومن جه أخرى نأخذ المعلم الغير ملتزم بالحضور صباحاً وعذرة المستمر أنه ليس لديه حصة دراسية في الوقت المبكر مثلاً ولكنه بنفس الوقت معلم مبدع ذو فكر رائع وطلابه يشيدون فيه دائماً. هنا هذا المعلم في نظام البصمة الإلكترونية يعتبر معلم ذو أداء متدني لكونه غير ملتزماً في البصم في الوقت المحدد للدوام الرسمي. أي حدد مستواه من خلال الجهاز.

نعم أتفق أن الأداء يقاس في مدى إلتزام الموظف بشكل كبير، ولكن بنفس الوقت لا يمكننا إهمال الأمور الأخرى التي في الأغلب هي التي تعتبر المقياس الواقعي لأداء المعلم.

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن السؤال الثالث قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وأظهرت النتائج وجود تباين ظاهري بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية في الكويت بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\square = 0.05$ ) تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن متغير الجنس لا يعد عاملاً في إلتزام المعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة علاوي (٢٠١٨)، ودراسة (Yum & Ijad, ٢٠٠٩).

فإن أردنا التحدث عن متغير الجنس حيث أنه اعتبر لا يعد في إلتزام الموظفين هنا لأنه من البداية كان المعلمين ملتزمين في أوقات الحضور لما لديهم من حصص يومية مع الطالبة وأيضا الإلتزام في كلا الجنسين أمر لم يتأثر في نظام البصمة لأن كما سبق وذكرنا أن الذكور أو بالأحرى مدارس البنين نادرا ما كنا نشاهد لديهم سجل للمعلمين للمتأخرين حيث أن أغلب الإدارات المدرسية لمدارس الذكور كانت إدارات لا تقيس أداء المعلم بوقت الحضور ولكن كان الأهم الأكبر لديهم أن المعلم يجب أن لا يتأخر عن موعد درسه اليومي مع الطلبة فإن أصبح هناك تأخير فسو يتم كتابة اسم المعلم في سجل التأخير لتطبيق العقوبة عليه. فالمعلمين الذكور كانوا في مبدأ الإلتزام ملتزمين لعدم تسجيل التأخيرات لديهم ومراعات الإدارات لهم في هذا الموضوع. فعندما تم تطبيق نظام البصمة في المدارس أصبح الهجوم الأبرز للمعلمين الذكور حيث قاموا بشتى الطرق والمحاولات بمحاربة هذا الأمر ولكن الآن الأمر أصبح واقعا ومن بعد التطبيق إلتزم المعلمون بالحضور الصباحي في سبيل حماية أنفسهم من العقوبة التي يفرضها عليهم ديوان الخدمة المدنية وهي عقوبة الخصم.

أما بالنسبة للمعلمات فالأمر عند الأغلب لم يؤثر عليهم بقوة التأثير التي كانت لدى الذكور فإن عرف السبب بطل العجب كما يقال. الإدارات النسائية التي كانت ومازالت حديث المجتمع التربوي النسائي هي السبب في ذلك. فقد كانت المعلمة كما سبق وذكرنا تسجل في سجل التأخير على دقيقه واحده ويتم احتساب هذه الدقيقة لها في النظام. فمبدأ التطبيق لم يؤثر عليهم فبكلا الحالات يجب الحضور قبل الساعة ٧:٣٠ صباحا وإن لم يكن لديهم حصص في بداية اليوم.

أما من ناحية سنوات الخبرة فنلاحظ أن ذوي الخبرة العالية عارضو على تطبيق البصمة الالكترونية واعتبرو الأمر سيء بحقهم خصوصا أنهم ذوي خبره تجاوزت الـ ١٥ سنة. ففي السابق كان النظام في دولة الكويت هو أنه من لدية خبرة تجاوزت الـ ١٥ سنة في مجال عملة يعفى من البصمة الالكترونية أما الآن فالأمر أصبح متساو فالمعلم ذو الـ ١٥ أو الـ ٢٠ سنة خبرة كالمعلم ذو السنة الواحد كلاهما يخضع لنفس النظام وكلاهما يخضع لنفس العقاب. هنا أصبح عدم الرضى والرفض من المعلمين ذوي الخبرة الكبيره حيث أنهم يرون الأمر لا يكن لهم بأي اعتبار على أداؤهم في السنوات الطويلة السابقة وأن مساواتهم بالمعلمين الجدد شي مرفوض فبكل بقاع العالم وبكل المجالات لايمكن مساوات من لديه خبرة بمن لايملك الا القليل. وإن كان هذا المبدأ الأساسي فلماذا نرى أن الخبرة بالسنوات فيها فروق مادية في وزارات الدولة المختلفة ومنها وزارة التربية بحد ذاتها. فعلى كل سنة خبره تصرف الوزارة للمعلم ١٠ دنانير وتمسى في بند تفصيل الراتب بالزيادة السنوية. فالأمر محسوم والأغلب يرى أنه من الصعب مساوات ذوي الخبرة الكبيره بغيرهم من الخبرات القليلة لذلك أصبح مبدأ تطبيق البصمة لديهم أمر مزعج و مرفوض.

أما من ناحية المؤهل العلمي نلاحظ أن المعلم الحاصل على الدكتوراه يرفض تطبيق البصمة كونه معلم ذو شهادة علمية عاليه يجب أن يراعى في أمور العقاب بسبب التأخير بالدقائق عن الدوام المدرسي أسوة بغيره من من يحملون شهادات عليا. فغيره يحمل مثل شهادته ولكنه يكون دكتور في إحدى الجامعات

ولا يتم محاسبته على الحضور والتأخير بالدقائق، فلماذا الأمر يطبق عليها؟ هل لأن كونه مازال معلماً في وزارة التربية؟ أم لأنه لم يحضى بالمكان المناسب له في إحدى الجامعات ليكون فيها معلماً لا يتم محاسبته على الدقائق و عقابه عليها؟ فالأمر مرفوض بالنسبة لهم أسوة بغيرهم حملة الشهادات نفسها.

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن السؤال الرابع قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الكويت حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة،

أظهرت النتائج وجود تباين ظاهري بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية في الكويت بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لأثر سنوات الخبرة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن متغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة لا يعد عاملاً في التزام المعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة علاو (٢٠١٨)، ودراسة Yum & Ijad (٢٠٠٩).

حيث الأداء كما سبق الذكر والتحدث عنه أمراً يقاس في مدى الالتزام. والالتزام في المدارس أمر يحدده وقت دخول المعلم المدرسه و وقت خروجه منه. فإن كان المعلم ملتزماً في أوقات العمل الرسمية فهو من وجهة نظر نظام البصمة وديوان الخدمة المدنية معلماً ذو أداء عالي. وإن كان معلم لديه بعض التأخيرات والعقوبات فديوان الخدمة المدنية يراه معلماً لا يستحق أن يكون ذو أداء عالي.

فإن أخذنا أول متغير لدينا وهو الجنس فالجميع أصبح ملتزماً بعد أن تم ضبط التسيب بالبصمة التي تفرض عقوبات على الغير ملتزمين. فأصبح المعلم الذكر كالمعلمة الأنثى كلاهما يخضع لوقت الدوام المحدد وكلاهما يخضع لعقوبات إن لم يلتزم بهذا الوقت، فهنا أصبح الأداء لكلا الجنسين متساوي.

ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى والمؤهل العلمي أمر متوقع. فبعض المعلمين الذين يملكون شهادات عليا أصبحوا يعارضون البصمة الإلكترونية ويطالبون بتطبيقها في جميع جهات الدولة للموظفين الذين يملكون شهادات أسوة بهم. فمن وجهة نظر البعض أن مبدأ الفرض لم يصادفهم فكان بإمكانهم الانتقال الى التدريس في المعاهد والجامعات حيث لا يوجد من يأمرهم ويقيدهم بأوقات الحضور والانصراف ويفرض عليهم العقوبات إن أخلو به، ولكن الأمر أصبح لمجرد أنهم لم يحظو بأي فرصة تسمح لهم بالخروج من المدارس الحكومية لعدم وجود شواغر في الجامعات لهم. فالأمر أصبح مرفوضاً لديهم. فسابقاً في دولة الكويت الموظف ذو خبره عالية يعفى من البصمة، أما الآن أصبح في وزارة التربية المعلم ذو الشهادة عالية كالمعلم حديث التخرج من كلية التربية في جامعة الكويت.

أما بالنسبة لسنوات الخبرة فهي نوعاً ما مرتبطة بالمؤهل العلمي عند البعض. فالمعلم الحاصل على شهادة عالية بديهيًا يجب أن يكون معلم لديه خبرة في مجال عمله حتى سمحت له هذه الخبرة في استكمال دراسته والحصول على شهادة. وأيضاً هناك معلمين يملكون خبرة تجاوزت العشر سنوات وبنفس الوقت لم يكملوا دراستهم ولكن استمروا في عملية التدريس لفترة زمنية طويلة. هذه الفئة من المعلمين رفضوا مساواتهم بمن هم أقل منهم خبره في تطبيق البصمة الإلكترونية. فسابقاً الموظف الذي لديه خبره تجاوزت الـ ١٥ سنة بعفى من البصمة الإلكترونية أما الآن فقد تم تطبيق البصمة على الجميع. أي أن المعلم ذو خبره يوم واحد فقط كالمعلم ذو الـ ٢٠ سنة خبرة لا يمكن تفضيل أحدهم عن الآخر. هذا الأمر قد أصبح مزعجاً لذوي الخبرة العالية حيث أن الأمر أصبح بالنسبة لأغلبهم مرفوض فقد حاولوا بشتى الطرق طرح الموضوع في العديد من الصحف والمجلات وقد أصبحوا يتحدثون عن الأمر في مجلس الأمة الكويتي وحاولوا بشتى الطرق مختلف الأبواب ولكن ديوان الخدمة المدنية حسم الأمر ولن يعطي أي استثناء لمن لديهم خبره كبيره عن غيرهم الذين لا يملكون الخبرة. وهذا الأمر هو الذي جعل الأغلب يتوجه الى هيئة التأمينات الكويتية لحساب الراتب الشهري لهم إن قدموا التقاعد من الوظائف الحكومية التي تخضع لديوان الخدمة المدنية. حيث أصبح عدد الاستقالات بتزايد في السنوات الأخيرة خصوصاً في وزارة التربية في دولة الكويت.

### ملخص لأهم النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

أن نظام البصمة الإلكترونية يعمل على تحسين أداء المعلمين من الناحية الوظيفية.  
إن نظام البصمة الإلكترونية يسهم بنشر المساواة بين المعلمين في الدوام الرسمي.  
أهمية تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس في الكويت من وجهة نظر المعلمين جاءت بشكل إيجابي.  
أن هناك أثر إيجابي دال إحصائياً لنظام البصمة الإلكترونية في الأداء الوظيفي  
وجود تباين ظاهري بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في المدارس الثانوية في الكويت بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة  
عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة

### التوصيات:

بالاستناد إلى النتائج التي توصلت إليها الباحثة فإنها توصي بما يلي:

١. العمل على تقديم استثناءات لتطبيق البصمة الإلكترونية لذوي الخبرات الكبيرة.
٢. المحاولة لعدم تحديد بشكل كبير مستوى أداء المعلم بمدى التزامه.
٣. عقد الدورات والعمل على تدريب المعلمين والمدراء على الأداء.
٤. توفير المزيد من الإمكانيات المادية والفنية للمدارس المشمولة بنظام البصمة الإلكترونية.
٥. اهتمام الجهات المعنية بتطبيق نظام البصمة الإلكترونية بالاهتمام بنظام البصمة ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي.
٦. إجراء مزيد من الدراسات المماثلة لتقصي العلاقة بين نظام البصمة وأداء العاملين في المدارس على مستوى كافة القطاعات التعليمية.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية

- ابن منظور، لسان العرب، (١٩٩٩)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الثانية، الجزء الأول.
- أبو سمهده، أسهمان. (٢٠١٠). درجة تأثير العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- أمينة، عثمان حسن عبد الرجيم (٢٠١٧)، دور نظام البصمة الآلي (AFIS) في التعرف على مجهولي الهوية في ولاية الخرطوم، بحث مقدم نديل درجة الماجستير، جامعة الرباط الوطني.
- بدوي، أحمد زكي، محمد كامل مصطفى (١٩٨٤). معجم مصطلحات اقوى المعاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- برنوطي، سعد (٢٠٠٤)، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- بلوط، حسن إبراهيم (٢٠٠٢). إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت.
- تيشوري، عبد الرحمن، (٢٠٠٦)، إدارة الأداء وأهدافه ومعاييرها، مجلة الحوار المتمدن، العدد، ١٤٦٣.
- الجزيرة (٢٠٠٧)، مفهوم إلكتروني، مجلة الاتصالات والعالم الرقمي، العدد (٢٠٠)، الرياض، الأحد ٢٨ صفر، ١٤٢٨هـ، أنظر الموقع ([www.al-jazirah.com](http://www.al-jazirah.com)).
- حمداوي وسيلة، (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة.
- ذبيبات، محمد (٢٠١٥)، التربية، بصمة إلكترونية لدوام المدارس بالمديريات، انظر الموقع ([www.ammonneus.net/١٧/٣/٢٠١٥/١٠:١٥](http://www.ammonneus.net/١٧/٣/٢٠١٥/١٠:١٥)).
- راوية، محمد حسن (٢٠٠٣) إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- رحال، صلاح، محمد (٢٠٠٧)، نظام التعرف على الهوية باستخدام البصمة، قسم تقنية الحاسب، كلية علوم الحاسب والمعلومات، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- الركابي، حسن فليح مهلي (٢٠١٤)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق متطلبات الرقابة الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.



- كافي، مصطفى يوسف (٢٠١٠)، التجارة الإلكترونية، دار رسلان للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا.
- كوثر أحمد خالد، (٢٠٠٨)، الإثبات الجنائي بالوسائل العلمية دراسة تحليلية مقارنة – رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا مقدمة إلى مجلس كلية القانون والسياسة بجامعة صلاح الدين بالعراق.
- مأمون، قنوع، (٢٠٠٨)، الرقابة الإدارية وإدارة الأداء في المجتمعات المعاصرة، صحيفة الدار الكويتية، العدد، ٣٥٣.
- محمد، عبد المحسن، توفيق (٢٠٠٢). تقييم الأداء: مداخل جديدة لعالم جديد، بيروت: دار الفكر العربي والنهضة العربية.
- محمود، عبدالله (١٩٨٩)، الأسس العلمية للبصمات، الرياض، السعودية، مكتبة الملك عبد العزيز العامة.
- المرسي، جمال الدين محمد (٢٠٠٦). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإبراهيمية.
- مزهودة، عبد الملوك (٢٠٠١). الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (١).
- المنجد في اللغة والأعلام، (٢٠٠٠)، المطبعة الكاثوليكية ودار الشروق، بيروت، الطبعة الثامنة والثلاثون.
- منصور، محمد حسين (٢٠٠٣)، المسؤولية الإلكترونية، دار الجامعة الجدة للنشر، الإسكندرية.
- النجار، محمد عدنان (١٩٩٥)، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، منشورات جامعة دمشق، دمشق.
- الهور، رأفت (٢٠٠٦)، تقييم إدارة الوقت لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الهيتمي، خالد عبد الرحيم (٢٠٠٥)، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن.
- وجدي عبد الفتاح سواحل، (٢٠١٣)، مقال حول أنواع بصمات عند الإنسان، المركز القومي للبحوث القاهرة.
- يونس، عرب (٢٠٠٣)، الملتقى السابع لمجتمع الأعمال العربي، ورقة عمل مخاطر الانفتاح الإلكتروني، البحرين.

- Abdul Majid, H, Al-Nasir and Sraffa Y. Al-Saffi, (٢٠٠٥). **Sampling theory and Application**. Baghdad University.
- Adams, G.A., Jex, S.M. (١٩٩٩). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain” **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol, ٤, No, (١).
- Aguinis Herman, (٢٠١١), "**Performance Management**" **Published Pearson Education Inc.**, Publishing as Printing Hall,
- AL, Wattar. T.Y.H (٢٠٠٠). **Fingerprints Recognition Using Neural Networks**, M.Sc. thesis, University of Mosul.
- Arnold, E& Public, M. C ٢٠٠٣. **Managing Effectively in the Downsized Organization**, Health Care Manager ٢٢, (١): ٥٦-٦٢.
- Hallinger, Philip (٢٠١٠). **Using Faculty Evaluation to Improve Teaching Quality**, Case study of Higher Education in Southwest Asia, Evaluation and Accountability, ٢٢ (٤), ٢٥٣-٢٧٤.
- Maltoni, D. Maio, A. K. Jain, S. Prabahakar, (٢٠٠٣) "**Handbook of Fingerprint Recognition**", Springer, New York.
- Mouad. M. H. Ali, Vivek H. Mahale, Pravin Yannawar, A. T. Gaikwad, (٢٠١٦). **Overview of Fingerprint Recognition System**, **International Conference on Electrical, Electronics, and Optimization Techniques (ICEEOT)**.
- Yogesh Malhotra. (٢٠٠٤). **Knowledge Management for E-Business Performance: Advancing Information Strategy to internet Time The Executives Journal**, V١٦(٤).
- Yu, M, Hamis & M. Ijad. (٢٠٠٩) **The Balanced Scored board for Measuring Academic Staff Performance Excellence**. Higher Education, ٥٧, ٨١٣-٨٢٨

## الملاحق

### ملحق رقم (١) الاستبانة بصورتها الأولية



جامعة آل البيت

عمادة الدراسات العليا

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية والاصول

الدكتور/الدكتورة ..... المحترم (ة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت" لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية والأصول.

ونظراً لما عرف عنكم من معرفة ودراية في هذا المجال، أضع بين أيديكم الاستبانة المرفقة، راجياً التفضل بإبداء رأيكم في فقراتها، ومدى ملاءمة هذه الفقرات لأغراض الدراسة، وفيما إذا كانت الفقرات مناسبة، أو غير مناسبة، أو بحاجة لتعديل، والتعديل المقترح، علماً بأن الاستجابة على الفقرات ستكون بدرجة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

شاكراً تعاونكم وجهودكم المبذولة جزاكم الله خيراً

اسم المحكم: .....

الدرجة العلمية: .....

التخصص: .....

مكان العمل: .....

الباحثة: شمائل أحمد جديع العنزي

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

الجنس  ذكر  أنثى

المؤهل العلمي:  دبلوم  بكالوريوس

ماجستير  دكتوراه

الخبرة:

أقل من ٥ سنوات  من ٥- أقل من ١٠ سنوات

١٠ سنوات فأكثر

القسم الثاني: أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الكويتية من وجهة نظر المعلمين

رقم الفقرة	الفقرة	رأي المحكم		
		مناسبة	غير مناسبة	تعديل المقترح
١.	استخدام نظام البصمة الالكترونية يعمل على المساواة بين الموظفين في الدوام الرسمي.			
٢.	استخدام نظام البصمة الالكترونية يقلل من حالات التهرب اليومي للموظفين على انواعهم.			
٣.	يساهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدرسة في عملية الحضور والانصراف.			
٤.	يسهم نظام البصمة الالكترونية في تجنب حالات البطء والتقاعس في العمل.			
٥.	يوفر استخدام نظام البصمة الالكترونية حالة من الشفافية في العمل وزيادة المسؤولية الادارية.			
٦.	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية من الأداء الوظيفي للمعلمين في العمل.			
٧.	تطبيق نظام البصمة الالكترونية له أثر واضح على الالتزام بالدوام الرسمي			
٨.	تطبيق نظام البصمة الالكترونية له دور فعال وواضح في ضمان مصداقية العمل.			
٩.	تطبيق نظام البصمة الالكترونية يقلل من الوقت المهدور من خلال الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف.			
١٠.	يوفر استخدام نظام البصمة الالكترونية كفاءة في العمل التعليمي.			
١١.	استخدام نظام البصمة الالكترونية يزيد من الثقة بين المعلمين.			
١٢.	تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في الدوام أفضل من النظام التقليدي من ناحية الشفافية والمسؤولية.			

				يسود جو من الرضا والقبول لتطبيق نظام البصمة الالكترونية.	١٣.
				يزيد استخدام نظام البصمة الالكترونية من جودة العملية التعليمية التعليمية.	١٤.
				نظام البصمة الالكترونية فعال ولا يمكن اختراقه وتزويره.	١٥.
				نظام البصمة الالكترونية حيوي وفعال فيما يتعلق بالانضباط اليومي.	١٦.
				تعتمد الإدارة على تطبيق نظام بصمة إلكترونية دقيق وذو كفاءة عالية.	١٧.
				يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في كفاءة وفعالية العمل الاداري وتطويره.	١٨.

القسم الثالث: الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الكويتية

رأي المحكم				الفقرة	رقم الفقرة
التعديل المقترح	تعديل	غير مناسبة	مناسبة		
				توفر الإدارة دليلاً لاستخدام نظام البصمة الالكترونية.	١.
				يسهم استخدام نظام البصمة الالكترونية في رفع قدرات الإدارة مواجهة المواقف ومعالجتها بشكل ايجابي.	٢.
				يوفر استخدم نظام البصمة الالكترونية معلومات مهمة عن العاملين تستخدم في الحد من المغادرات غير المشروعة.	٣.
				يزيد استخدام نظام البصمة الالكترونية من جودة نوعية البرامج التعليمية.	٤.
				يساعد استخدام نظام البصمة الالكترونية على الالتزام بالتشريعات الداخلية للإدارة دون احراج.	٥.
				يسهم استخدام نظام البصمة الالكترونية ينشر العدل والمساواة بين المعلمين والمديرين.	٦.
				توفر الإدارة برامج تدريبية في مجال التعامل مع نظام البصمة الالكترونية.	٧.
				أحدث استخدام نظام البصمة الالكترونية تطوراً متميزاً في توفير الوقت وبالتالي زيادة الانتاجية التعليمية.	٨.
				أدى استخدام نظام البصمة الالكترونية إلى تطوير العمل نحو الافضل.	٩.

				يساعد استخدام نظام البصمة الالكترونية على اختيار واعتماد عناصر بشرية مؤهلة.	١٠.
				تحديث جهاز البصمة الالكترونية يتلاءم وطبيعة العمل اليومي.	١١.
				استخدام نظام البصمة الالكترونية في الإدارة زاد من كفاءة المعلمين في العمل.	١٢.
				استخدام نظام البصمة الالكترونية يؤدي الى نشر النظام.	١٣.
				يعمل نظام البصمة الالكترونية على زيادة اداء ومهارة المعلم إدارياً.	١٤.
				يسهم نظام البصمة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين والمدراء.	١٥.
				يعمل نظام البصمة الإلكترونية على رفع كفاءة العمل والانضباط الوظيفي.	١٦.
				يتماشى نظام البصمة الإلكترونية والتوجيهات الإدارية المعاصرة.	١٧.
				يسهم نظام البصمة الإلكترونية بإيجابية في الانضباط الوظيفي على للمعلمين والمدراء.	١٨.

## ملحق (٢)

### أسماء السادة محكمي أداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل
١.	أ. د. ميسون طلاع الزعبي	ادارة تربوية	جامعة ال البيت
٢.	أ. د. صالح الشرفات	اصول التربية	جامعة ال البيت
٣.	أ. د. محمود مقدادي	اصول التربية	جامعة ال البيت
٤.	د. مطلق مهيل العنزي	إدارة و تخطيط تربوي	جامعة الكويت
٥.	د. سالم سعد الهاجري	إدارة و تخطيط تربوي	جامعة الكويت
٦.	د. مريم أحمد المذكور	إدارة تربوية	جامعة الكويت
٧.	د. عبدالله الفيكاوي	إدارة تربوية	جامعة الكويت
٨.	د. جابر المطيري	إدارة و تخطيط تربوي	جامعة الكويت
٩.	د. عبدالمحسن عايض القحطاني	إدارة و تخطيط تربوي	جامعة الكويت
١٠.	د. كوثر محمد حراشة	مناهج علوم	جامعة ال البيت
١١.	د. هيفاء عبدالهادي الدلابيح	مناهج اجتماعيات	جامعة ال البيت

### ملحق رقم (٣)

#### استبانة الدراسة بصورتها



جامعة آل البيت  
عمادة الدراسات العليا  
كلية العلوم التربوية  
قسم الادارة التربوية والاصول

..... حضرة المعلم/ة المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة باجراء دراسة تهدف إلى معرفة : “مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت” لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، تخصص الإدارة التربوية، من جامعة آل البيت في المفرق/الأردن، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة صممت الباحثة الاستبانة المرفقة والمكونة من (٣٢) فقرة موزعة على مجالين هما: (درجة تطبيق نظام البصمة الإلكترونية (١٤) فقرة، والأداء الوظيفي ويتضمن (١٨) فقرة.)

ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال ولما له من أهمية كبيرة في إنجاح هذه الدراسة، فإنني أمل من حضرتكم التكرم بقراءة فقرات الاستبانة والإجابة عنها بكل موضوعية، علما بان المعلومات التي تقدمها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

كل الشكر والتقدير لكم

الباجة: شمايل أحمد العنزي

## الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

الجنس :  ذكر  أنثى

المؤهل العلمي:  بكالوريوس  دراسات عليا

الخبرة :  أقل من ٥ سنوات  ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات

١٠ سنوات فأكثر

## القسم الثاني: أهمية تطبيق نظام البصمة الالكترونية في المدارس الكويتية من وجهة نظر المعلمين

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية بنشر المساواة بين المعلمين في الدوام الرسمي.					
٢	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في تجنب حالات البطء والتقاعس في العمل.					
٣	يوفر تطبيق نظام البصمة الالكترونية حالة من الشفافية في العمل.					
٤	يؤثر تطبيق نظام البصمة الالكترونية على الالتزام بالدوام الرسمي.					
٥	يضمن تطبيق نظام البصمة الالكترونية مصداقية العمل.					
٦	يقلل تطبيق نظام البصمة الالكترونية من الوقت المهدور بمواعيد الحضور والانصراف.					
٧	يوفر تطبيق نظام البصمة الالكترونية كفاءة في العمل.					
٨	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية من الثقة بين المعلمين.					
٩	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية من الثقة بين المعلم والمدير.					
١٠	يضيف تطبيق نظام البصمة الالكترونية جو من الرضا والقبول بين المعلمين					

					١١	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية من جودة العملية التعليمية التعليمية.
					١٢	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في كفاءة وفعالية العمل الاداري وتطويره.
					١٣	يتميز تطبيق نظام البصمة الالكترونية بسرعة عملية احتساب ساعات الدوام.
					١٤	يوفر تطبيق نظام البصمة الالكترونية برنامج محاسبة تكلفة إدارة ورقابة مواقيت الدوام.

### القسم الثالث: الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الكويتية

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية في رفع مقدرة الادارة على مواجهة المواقف مع المعلمين.					
٢	يوفر تطبيق نظام البصمة الالكترونية معلومات مهمة عن المعلمين تستخدم في الحد من المغادرات غير المشروعة.					
٣	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية من جودة نوعية البرامج التعليمية.					
٤	يساعد تطبيق نظام البصمة الالكترونية على الالتزام بالتشريعات الداخلية للإدارة دون احراج.					
٥	يسهم تطبيق نظام البصمة الالكترونية بنشر العدل والمساواة بين المعلمين والمديرين.					
٦	يحدث تطبيق نظام البصمة الالكترونية تطورا متميزا في توفير الوقت وبالتالي زيادة الانتاجية التعليمية.					
٧	يؤدي تطبيق نظام البصمة الالكترونية إلى تطوير العمل نحو الافضل.					

					٨	يساعد تطبيق نظام البصمة الالكترونية على اختيار واعتماد عناصر بشرية مؤهلة.
					٩	يتلاءم تحديث تطبيق نظام البصمة الالكترونية وطبيعة العمل اليومي.
					١٠	يؤدي تطبيق نظام البصمة الالكترونية الى نشر النظام.
					١١	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية اداء ومهارة المعلم إدارياً.
					١٢	يحسّن تطبيق نظام البصمة الإلكترونية الأداء الإداري للمدراء.
					١٣	يتماشى تطبيق نظام البصمة الإلكترونية والتوجيهات الإدارية المعاصرة.
					١٤	يزيد تطبيق نظام البصمة الالكترونية من الأداء الأكاديمي للمعلمين في العمل.
					١٥	يقلل تطبيق نظام البصمة الإلكترونية من التسرب الوظيفي.
					١٦	يعرض تطبيق نظام البصمة الإلكترونية كافة المعلومات المتعلقة بحضور المعلمين.
					١٧	يعزز تطبيق نظام البصمة الإلكترونية جودة التعليم.
					١٨	يسهم تطبيق نظام البصمة الإلكترونية في الارتقاء بالأداء الوظيفي للمعلمين.

ملحق رقم (٤)  
كتب تسهيل مهمة

MINISTRY OF EDUCATION  
Educational Research and  
Curricula Sector  
EDUCATIONAL RESEARCH ADMINISTRATION

وزارة التربية  
قطاع البحوث التربوية والمناهج  
إدارة البحوث التربوية

Ref.: \_\_\_\_\_ المرجع:  
Date: \_\_\_\_\_ التاريخ:

**السيد المحترم / مدير عام منطقة حولي التعليمية**  
**تحية طيبة وبعد...**

**الموضوع / تسهيل مهمة**

تقوم الباحثة / شمايل أحمد جديع العنزي المسجلة لدرجة الماجستير في  
جامعة الكويت بالأردن بإجراء بحث ميداني بعنوان مدى تأثير تطبيق قرار  
البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت.

فيرجى تسهيل مهمة المذكور أعلاه من خلال تطبيق الاستبانة المختومة  
صفحاتها من إدارة البحوث التربوية على معلمي ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية  
التابعة لمنطقتكم التعليمية خلال العام الدراسي الحالي 2018/2019م.

**مع خالص الشكر والتقدير**

**مدير إدارة البحوث التربوية**

عبدالله حمد العجمي  
مدير إدارة البحوث التربوية

نسخة  
العدد

AL-Qumia - Block (1) Street No. (1)  
Tel: 25417942 - Fax: 25417994 - 25417943  
Email: behouth@kemoil.com

القرين - قطعة (1) - شارع رقم (1)  
التفون: 20117912 - فاكس: 20117994 - 20117913

Website: www.moe.edu.kw



Ref.: \_\_\_\_\_  
Date: \_\_\_\_\_

المرجع: \_\_\_\_\_  
التاريخ: \_\_\_\_\_

السيد المحترم / مدير عام منطقة الجهراء التعليمية

تحية طيبة وبعد...

**الموضوع / تسهيل مهمة**

تقوم الباحثة / شمائل أحمد جديع العنزي المسجلة لدرجة الماجستير في جامعة اليبسيت بالأردن بإجراء بحث ميداني بعنوان "مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت".

فيرجى تسهيل مهمة المذكور أعلاه من خلال تطبيق الاستبانة المضمومة صفحاتها من إدارة البحوث التربوية على معلمي ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية التابعة لمنطقتكم التعليمية خلال العام الدراسي الحالي 2018/2019م.

مع خالص الشكر والتقدير

مدير إدارة البحوث التربوية

عبدالله حمد العجمي  
مدير إدارة البحوث التربوية

نسمة ل

- القيد





تاريخ: 04 رمضان  
الوافق: 09 أيار/مايو  
2019 هـ

السيد / أ. الوكيل المساعد لقطاع البحوث التربوية والمناهج / وزارة التربية المحترم

تحية طيبة وبعد...

بريد صناديق  
رقم: 2019/10/27  
م/ش/ش

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة، شمائل أحمد جديع العنزي**

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه الخاص بالطالبة المذكورة، والمقيمة لدى جامعة آل البيت هي يرتاح المراجع بتخصيص الإدارة التربوية، وذلك أن الطالبة ووفقا لكتاب الجامعة رقم ر/1/1/2019 الصادر بتاريخ 2019/5/7، بصدد تطبيق أداة الرسالة الموسومة بـ "مدى تأثير تطبيق قرار البصمة على أداء معلمي المرحلة الثانوية في الكويت".

لذا نقدر التفضل بالاطلاع والتكريم بالإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة الطالبة لغايات البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

رئيس المكتب الثقافي  
بد الله  
عبد العزيز المطيري  
المحق الثقافي الكويتي، عمان



لرقيات

مكتب جامعة آل البيت

اسأل