

## بحث بعنوان

فعالية أنظمة الحضور والانصراف في تحسين بيئة العمل وتقليل التسبب الإداري

إعداد

عصام احمد فوزان الربيع

طابع مكلف مسؤول أنظمة الحضور والانصراف والمراقبة

بلدية ديرعلا

## المُلخَص

تُعتبر أنظمة الحضور والانصراف من الأدوات الأساسية لتحسين بيئة العمل وتقليل التسبب الإداري، حيث تساهم هذه الأنظمة في تعزيز الانضباط والالتزام بين الموظفين من خلال مراقبة دقيقة لوقت الدخول والخروج. تساعد هذه الأنظمة في توفير بيانات دقيقة حول ساعات العمل، مما يمكن الإدارة من تحليل الأداء الفردي والجماعي بدقة أكبر، وبالتالي اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تحسين كفاءة العمل. كما تُعزز من مستوى الشفافية والمساءلة، حيث يمكن توجيه التوبيخات للموظفين الذين يتأخرون أو يتغيبون بشكل متكرر، مما يساهم في تقليل معدلات الغياب والتأخير. علاوة على ذلك، تؤدي أنظمة الحضور والانصراف إلى تحسين الروح المعنوية للموظفين من خلال خلق بيئة عمل عادلة ومنظمة، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وجودة العمل. بالتالي، تعد هذه الأنظمة عنصراً حيوياً لتحقيق التوازن بين حقوق الموظفين ومتطلبات العمل، مما يعزز من استقرار المؤسسة وكفاءتها التشغيلية.

<https://jaspps.com>**Abstract**

Attendance systems are essential tools for improving the work environment and reducing administrative laxity, as these systems contribute to enhancing discipline and commitment among employees through accurate monitoring of entry and exit times. These systems help provide accurate data on working hours, which enables management to analyze individual and group performance more accurately, and thus make informed decisions about improving work efficiency. They also enhance transparency and accountability, as alerts can be sent to employees who are late or absent repeatedly, which contributes to reducing absenteeism and tardiness rates. Moreover, attendance systems improve employee morale by creating a fair and organized work environment, which positively reflects on their productivity and quality of work. Therefore, these systems are a vital element in achieving a balance between employee rights and work requirements, which enhances the stability and operational efficiency of the organization.

## المُقَدِّمة

تُعد أنظمة الحضور والانصراف من الأدوات الحيوية التي تلعب دوراً محورياً في تنظيم بيئة العمل وتحقيق الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات. حيث تساعد هذه الأنظمة في ضبط الوقت الذي يقضيه الموظفون في أماكن العمل، مما يساهم في تعزيز الانضباط والالتزام لديهم. ومن خلال تسجيل البيانات بدقة، يمكن للإدارة تحليل أنماط الحضور والانصراف، مما يوفر رؤى قيمة حول الأداء الفردي والجماعي. تساعد أنظمة الحضور والانصراف على تقليل حالات التسبب الإداري، حيث تتيح تتبع غيابات الموظفين وتأخرهم بشكل فعال. وبالتالي، تتمكن الإدارة من اتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز الانضباط، مثل توجيه التنبيهات أو تقديم الدعم للموظفين الذين يعانون من مشاكل تتعلق بالحضور. كما أن هذه الأنظمة تعزز من مستوى الشفافية، حيث يعرف الجميع معايير الأداء المطلوبة، مما يعزز الروح المعنوية ويزيد من مستوى الالتزام.

أيضاً، تساهم أنظمة الحضور والانصراف في تحسين إدارة الوقت داخل المؤسسات. من خلال توفير بيانات دقيقة حول أوقات العمل، يمكن للإدارة تحديد الفترات التي يحتاج فيها الموظفون إلى مزيد من الدعم أو الإشراف. بالإضافة إلى ذلك، تسهل هذه الأنظمة التخطيط للمشاريع وتوزيع المهام بطريقة أكثر فعالية، مما يساهم في تحسين الإنتاجية العامة. وعلاوة على ذلك، تعزز أنظمة الحضور والانصراف من تكامل ثقافة العمل الجاد والمسؤولية بين الموظفين. فعندما يشعر الأفراد بأنهم تحت المراقبة، يصبحون أكثر وعياً بتأثير أفعالهم على زملائهم وعلى سير العمل ككل. هذا الوعي الذاتي يساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين ويخلق بيئة عمل تعاونية. في الختام، يمكن القول إن فعالية أنظمة الحضور والانصراف تتجاوز مجرد تسجيل الأوقات، إذ تساهم بشكل كبير في تحسين بيئة العمل وتقليل التسبب الإداري. إن تطبيق هذه

الأنظمة بشكل فعال يمكن أن يحقق توازنًا بين حقوق الموظفين واحتياجات المؤسسات، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي.

### مشكلة البحث

تتجلى مشكلة البحث في عدم وجود نظام فعال للحضور والانصراف في العديد من المؤسسات، مما يؤدي إلى فوضى إدارية وتراجع في كفاءة العمل. حيث يعاني العديد من الموظفين من غياب الانضباط في مواعيد العمل، مما ينعكس سلبيًا على الأداء العام للمؤسسة. يتسبب هذا التسبب الإداري في ضعف الإنتاجية وارتفاع معدلات الغياب، مما يؤثر على مستوى الخدمات المقدمة للعملاء والجهات المستفيدة. وعلاوة على ذلك، تتفاقم مشكلة غياب نظم الحضور والانصراف بتأثيرها على العلاقات بين الموظفين والإدارة. فغياب الشفافية في تتبع الحضور يجعل من الصعب تحديد المسؤوليات ومحاسبة الأفراد بشكل عادل. نتيجة لذلك، يشعر الموظفون بالإحباط ويفقدون الثقة في قدرة الإدارة على إدارة الموارد البشرية بشكل فعال، مما يؤدي إلى تدهور الروح المعنوية وارتفاع معدلات التوتر في بيئة العمل.

تواجه المؤسسات أيضًا تحديات تتعلق بالتخطيط والتنظيم، حيث يصعب إدارة الجدول الزمني للمهام والمشاريع دون معلومات دقيقة حول أوقات العمل. يؤدي ذلك إلى تفاقم مشاكل التوقيت والجدولة، مما يساهم في إرباك سير العمل ويزيد من ضغط العمل على الموظفين الملتزمين. بالإضافة إلى ذلك، قد يتسبب عدم وجود نظام موثوق في تكاليف إضافية نتيجة التكرار أو التأخير في المشاريع. ومن المهم الإشارة إلى أن فعالية أنظمة الحضور والانصراف تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز ثقافة المساءلة والانضباط بين الموظفين. فبدون آلية واضحة لرصد الحضور والانصراف، يفقد الموظفون حافز الالتزام بالمواعيد، مما يزيد من فرص

<https://jaspps.com>

التسيب الإداري. لذا، فإن البحث في هذا الموضوع يتطلب دراسة شاملة لمختلف جوانب المشكلة وأسبابها الجذرية وتأثيراتها على الأداء المؤسسي. في ختاماً، يمثل التسيب الإداري والتحديات المرتبطة به قضايا تتطلب اهتماماً جاداً من قبل الإدارات، إذ إن عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين أنظمة الحضور والانصراف قد يؤدي إلى تفاقم المشاكل واستمرارية تدني الأداء. إن فحص فعالية هذه الأنظمة قد يساهم في تقديم حلول مبتكرة تعزز من بيئة العمل وتقلل من التسيب الإداري، مما يدعم تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أعلى.

## أهداف البحث

1. دراسة تأثير تطبيق أنظمة الحضور والانصراف على تحسين أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية في بيئة العمل.
2. تحليل كيفية تقليل التسيب الإداري من خلال استخدام تقنيات الحضور والانصراف وتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات.
3. دراسة تأثير تحسين نظام الحضور والانصراف على تحسين البيئة العملية وتعزيز الروح الجماعية بين الموظفين.
4. تقييم فعالية استخدام أنظمة الحضور والانصراف في تحسين إدارة الموارد البشرية وتقليل تكاليف التسيب الإداري.
5. دراسة تأثير تنفيذ أنظمة الحضور والانصراف على تعزيز النزاهة والشفافية في بيئة العمل وتعزيز الثقة بين الإدارة والموظفين.

## أهمية البحث

1. تحسين بيئة العمل: يساهم بحث فعال حول فعالية أنظمة الحضور والانصراف في تحسين بيئة العمل في خلق جو عمل إيجابي ومحفز للموظفين، مما يعزز رضاهم ويحافظ على ربتهم وإنتاجيتهم.
2. زيادة الإنتاجية: من خلال دراسة فعالة لأنظمة الحضور والانصراف، يمكن تحقيق زيادة في الإنتاجية وتحسين أداء الموظفين، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وتحقيق النجاح المستمر.
3. تقليل التسيب الإداري: يعد التسيب الإداري من التحديات التي تواجه الشركات، وبحث فعال في فعالية أنظمة الحضور والانصراف يمكن أن يساهم في تقليل التسيب الإداري من خلال تحسين إدارة الحضور والانصراف.
4. تحسين إدارة الموارد البشرية: يعد بحث فعال حول أنظمة الحضور والانصراف هامًا لتحسين إدارة الموارد البشرية وتحقيق التوازن بين حقوق وواجبات الموظفين والشركة.
5. تعزيز الشفافية والنزاهة: من خلال دراسة فعالة حول أنظمة الحضور والانصراف، يمكن تعزيز الشفافية والنزاهة في بيئة العمل، مما يساهم في بناء ثقة الموظفين في الإدارة وتحقيق التعاون والتفاهم في المؤسسة.

## أسئلة البحث

1. ما هي آليات تنفيذ أنظمة الحضور والانصراف في بيئة العمل وكيف يمكن تحسينها لتحقيق أهداف الشركة؟

<https://jaspps.com>

2. ما هو تأثير تطبيق أنظمة الحضور والانصراف على إنتاجية الموظفين وكيف يمكن قياس تلك النتائج بشكل فعال؟

3. ما هي التحديات التي قد تواجه تنفيذ أنظمة الحضور والانصراف في بيئة العمل وكيف يمكن تجاوزها؟

4. كيف يمكن تحسين نظام الحضور والانصراف للحد من التسبب الإداري وزيادة الالتزام والانضباط بين الموظفين؟

5. كيف يمكن تعزيز الشفافية والاتساق في تطبيق أنظمة الحضور والانصراف لتحقيق بيئة عمل إيجابية ومحفزة؟

### الإطار النظري

يشير الإطار النظري لبحث فعالية أنظمة الحضور والانصراف إلى مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تساهم في فهم تأثير هذه الأنظمة على بيئة العمل. تلعب أنظمة الحضور والانصراف دورًا رئيسيًا في تحسين الانضباط بين الموظفين، حيث تساهم في تحديد مواعيد العمل بدقة وتسجيل الحضور بشكل تلقائي، مما يعزز من مستوى الالتزام لدى الأفراد. يُعتبر الانضباط أحد العناصر الحيوية لتحقيق الأداء الفعال داخل المؤسسات، حيث يعمل على تعزيز كفاءة العمليات التشغيلية وتقليل معدلات الغياب.

يعتمد نجاح أنظمة الحضور والانصراف على توظيف تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال. تسهل هذه الأنظمة جمع البيانات وتحليلها، مما يتيح للإدارة فهم أنماط الحضور والانصراف والتعرف على المشكلات المحتملة في وقت مبكر. من خلال تحليل البيانات، يمكن للإدارة اتخاذ قرارات مستنيرة لتحسين بيئة العمل، مثل تحديد

<https://jasps.com>

الفترات التي يشهد فيها العمل نقصاً في الحضور وتقديم الحلول المناسبة لمعالجة هذه القضية. وعلاوة على ذلك، فإن أنظمة الحضور والانصراف تساهم في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل المؤسسات. عندما يتم تتبع حضور الموظفين بدقة، يصبح من الأسهل تحديد الأفراد الذين يعانون من مشاكل في الالتزام بالمواعيد. هذا يخلق بيئة عمل أكثر عدلاً، حيث يشعر الموظفون بأنهم تحت المراقبة، مما يحفزهم على الالتزام بالمواعيد المطلوبة. يُعزز هذا الشعور من ثقافة المسؤولية بين الموظفين ويقلل من فرص التسبب الإداري.

بالإضافة إلى ذلك، فإن فعالية أنظمة الحضور والانصراف لا تقتصر فقط على ضبط الوقت، بل تمتد لتشمل تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة. عندما ترى الإدارة التزام الموظفين وتحسن مستوى الحضور، فإن ذلك يعزز الثقة بين الطرفين. تعمل هذه العلاقة الإيجابية على تحسين الروح المعنوية وتطوير بيئة عمل تعاونية، مما ينعكس بدوره على أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. في الختام، يُظهر الإطار النظري أن فعالية أنظمة الحضور والانصراف ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحسين بيئة العمل وتقليل التسبب الإداري. من خلال تحسين الانضباط وزيادة الشفافية وتعزيز العلاقات بين الموظفين والإدارة، يمكن لهذه الأنظمة أن تُشكل أداة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي بشكل عام. إن الفهم العميق لهذا الإطار يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات جديدة تضمن تحسين فعالية العمل وتحقيق الأهداف المرجوة.

**1. تعزيز الانضباط والالتزام:** تعتبر أنظمة الحضور والانصراف أداة فعالة لتعزيز الانضباط بين الموظفين، حيث تساعد في تحديد مواعيد العمل بدقة وتوثيق الحضور بشكل دقيق، مما يساهم في زيادة الالتزام وتحسين أداء الأفراد. في تعزيز الانضباط والالتزام يعد من الأسس الأساسية لبناء الشخصية الناجحة وتحقيق

<https://jaspps.com>

الأهداف في مختلف مجالات الحياة فالأشخاص الذين يمتلكون قدرة عالية على الانضباط يستطيعون إدارة وقتهم بشكل فعال وتنظيم أولوياتهم مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتجنب التشتت.

يبدأ تعزيز الانضباط من خلال وضع أهداف واضحة ومحددة يسعى الفرد لتحقيقها إذ تساعد هذه الأهداف على توجيه الجهود وتحديد المسار الصحيح للوصول إلى النجاح فكلما كانت الأهداف واضحة زادت الدوافع الداخلية للالتزام بالعمل لتحقيقها. التخطيط الجيد يعتبر من العوامل المهمة في تعزيز الانضباط حيث يمكن للفرد وضع خطة عمل شاملة تشمل الخطوات المطلوبة لتحقيق الأهداف وتحديد المواعيد النهائية مما يساعد على الالتزام بالجدول الزمني ويعزز الشعور بالمسؤولية تجاه تحقيق النتائج المرجوة.

بالإضافة إلى ذلك يجب على الأفراد تطوير عادات يومية تعزز من انضباطهم مثل تنظيم الوقت وتخصيص فترات محددة للعمل والتركيز على المهام المهمة فهذه العادات تساعد على تعزيز الروتين اليومي وتعطي إحساساً بالاستقرار والانضباط. أخيراً يجب أن يدرك الأفراد أن الانضباط والالتزام ليسا مجرد مفاهيم نظرية بل هما نمط حياة يحتاج إلى ممارسة مستمرة ومثابرة فكلما استمر الشخص في تعزيز هذه القيم كلما زادت فرصه في النجاح وتحقيق طموحاته وأهدافه في الحياة.

**2. تحليل البيانات وتقييم الأداء:** تتيح هذه الأنظمة جمع وتحليل بيانات الحضور والانصراف بشكل فعال، مما يمكن الإدارة من تقييم أداء الموظفين بشكل موضوعي. من خلال تحليل الأنماط والسلوكيات، يمكن اتخاذ قرارات مبنية على البيانات لتحسين الكفاءة التشغيلية. تحليل البيانات وتقييم الأداء يعدان من العمليات الأساسية التي تساعد المؤسسات على اتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين الأداء العام فهي عملية تتضمن جمع

<https://jaspps.com>

البيانات المتعلقة بأداء الموظفين والعمليات التشغيلية وتحليلها لاستخراج رؤى قيمة يمكن استخدامها في تطوير الاستراتيجيات.

يبدأ تحليل البيانات بتحديد المؤشرات الرئيسية للأداء التي يمكن قياسها مثل الإنتاجية والجودة ورضا العملاء إذ تساعد هذه المؤشرات على تقييم الأداء بشكل دقيق وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين كما يمكن استخدامها لتتبع التقدم المحرز بمرور الوقت وتحديد الاتجاهات السائدة. تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً مهماً في عملية تحليل البيانات حيث يمكن استخدام برامج تحليل البيانات المتقدمة لتجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها بكفاءة مما يسهل عملية استخراج المعلومات المفيدة والاتجاهات المميزة كما يمكن أن تسهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة التحليلات وتقديم توصيات قائمة على البيانات.

تقييم الأداء يعتمد بشكل كبير على تحليل البيانات إذ يتم استخدام النتائج المستخلصة لتحديد نقاط القوة والضعف في الأداء كما يمكن أن يساعد ذلك في تحديد الموظفين المتميزين وتقديم مكافآت مناسبة مما يعزز روح الفريق ويحفز الجميع على تحقيق أهداف المؤسسة. في النهاية تحليل البيانات وتقييم الأداء يمثلان آلية فعالة لتحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية وتلبية احتياجات العملاء من خلال فهم عميق للأداء الفعلي والاستفادة من البيانات لتحسين القرارات الاستراتيجية وتحقيق النجاح المستدام.

**3. تعزيز الشفافية والمساءلة:** تسهم أنظمة الحضور والانصراف في تعزيز مستوى الشفافية داخل المؤسسة، حيث يُمكن تحديد الأفراد الذين يتغيّبون أو يتأخرون بشكل متكرر. يعزز ذلك من ثقافة المساءلة بين الموظفين ويحفزهم على الالتزام بالمواعيد المحددة. تعزيز الشفافية والمساءلة يعد من العوامل الأساسية

<https://jaspss.com>

التي تساهم في بناء الثقة بين المؤسسات والمجتمع إذ تساعد الشفافية على توفير المعلومات الواضحة والدقيقة حول الأنشطة والقرارات مما يمكن الأفراد والمجتمعات من فهم كيفية إدارة الموارد وتوزيعها.

تعتبر المساءلة جزءاً لا يتجزأ من ثقافة الشفافية حيث تعني أن القادة والمسؤولين يجب أن يكونوا مسؤولين عن قراراتهم وتصرفاتهم أمام الجمهور وذلك من خلال إنشاء آليات تتيح للناس فرصة تقييم الأداء وطرح الأسئلة حول السياسات والإجراءات المتبعة مما يعزز شعورهم بالمشاركة في عملية صنع القرار. ومن خلال تعزيز الشفافية يمكن للمؤسسات تحسين عمليات الاتصال الداخلي والخارجي إذ تساهم المعلومات الشفافة في تقليل الشائعات وتعزيز التعاون بين جميع الأطراف المعنية كما تساعد على تحديد المشكلات قبل تفاقمها مما يسهل عملية اتخاذ القرارات.

تتطلب المساءلة وجود آليات فعالة لرصد الأداء وتقييمه مما يضمن التزام الجميع بالقوانين والسياسات المتبعة فالمؤسسات التي تطبق معايير المساءلة تساهم في تعزيز الشعور بالعدالة والمساواة بين الأفراد وتعزز من رغبتهم في المشاركة الفعالة في الحياة العامة. في النهاية إن تعزيز الشفافية والمساءلة يساهم في بناء ثقافة من الثقة والاحترام المتبادل بين المؤسسات والمجتمع مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة فاعلية الخدمات المقدمة وتعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي على المدى الطويل.

**4. تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة:** تساهم هذه الأنظمة في بناء علاقات إيجابية بين الموظفين والإدارة من خلال تعزيز الثقة والاحترام المتبادل. عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم ووقتهم يُعترف بهما، يزداد حافزهم للالتزام والتعاون. تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة يعد من العوامل الحيوية لنجاح أي

<https://jaspss.com>

مؤسسة إذ تساهم هذه العلاقات الجيدة في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز من الإنتاجية والابتكار كما تساعد على تقليل مستويات التوتر والصراعات داخل العمل مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة.

يعتبر التواصل الفعال أحد الوسائل الرئيسية لتحسين هذه العلاقات حيث يجب على الإدارة تبني أساليب تواصل مفتوحة وشفافة مع الموظفين مما يسمح لهم بالتعبير عن آرائهم وملاحظاتهم بكل حرية كما يسهم هذا التواصل في تعزيز الثقة بين الطرفين ويشجع على تبادل الأفكار والاقتراحات، إلى جانب ذلك يجب على الإدارة أن تظهر تقديرها لجهود الموظفين من خلال تقديم الدعم والمكافآت المناسبة فالتقدير يعزز من شعور الموظفين بالانتماء والولاء للمؤسسة ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام.

كما يمكن أن تلعب برامج التدريب والتطوير دوراً مهماً في تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة من خلال تقديم فرص للتعلم والنمو المهني مما يعزز من مهارات الموظفين ويتيح لهم فرصة التواصل مع الإدارة بشكل أكثر فعالية مما يعزز من شعورهم بالاحترام والاهتمام. في النهاية تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة يسهم في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعاون والاحترام المتبادل مما يعزز من أداء الفريق ويحقق النجاح المستدام للمؤسسة عبر توفير بيئة عمل ملائمة تشجع على الابتكار وتلبية احتياجات الجميع.

**5. تأثير إيجابي على بيئة العمل:** تعمل أنظمة الحضور والانصراف على تحسين بيئة العمل بشكل عام، حيث تساهم في تقليل التسبب الإداري وتقوية الروح المعنوية بين الموظفين. وبالتالي، يُمكن أن تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وجودة الخدمات المقدمة، مما يحقق الأهداف المؤسسية بشكل أفضل. تأثير الإيجابي على بيئة العمل يعد أحد العناصر الأساسية التي تساهم في تعزيز الإنتاجية والرفاهية العامة للموظفين إذ تلعب

<https://jaspps.com>

الأجواء الإيجابية دوراً مهماً في تحفيز الموظفين وتعزيز إبداعهم مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة رضاهم عن العمل.

تعتبر الثقافة التنظيمية الإيجابية من أهم العوامل المؤثرة في بيئة العمل إذ تعزز من التعاون والتفاعل بين الأفراد مما يساهم في تقليل الصراعات وتعزيز العلاقات بين الزملاء كما أن هذه الثقافة تشجع على التواصل المفتوح وتبادل الأفكار مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر ديناميكية. تقديم الدعم المناسب من قبل الإدارة يعد أيضاً عاملاً مهماً في خلق بيئة عمل إيجابية حيث يجب أن يشعر الموظفون بأنهم مدعومون من قبل قيادتهم مما يعزز من ثقتهم بأنفسهم ويشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم كما يمكن أن يساهم هذا الدعم في تطوير مهاراتهم وتوسيع آفاقهم المهنية.

بالإضافة إلى ذلك يجب أن يتم توفير مساحات عمل ملائمة ومريحة حيث تساهم المساحات المنسقة بشكل جيد في تعزيز الإبداع والتعاون بين الموظفين مما يوفر بيئة عمل محفزة كما أن توفير موارد كافية وضرورية يساهم في تقليل مستويات الضغط والتوتر لدى الموظفين. في النهاية إن التأثير الإيجابي على بيئة العمل يساهم في تحقيق توازن صحي بين الحياة الشخصية والمهنية مما يعزز من الإنتاجية ويحقق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية إذ أن الموظفين الذين يشعرون بالراحة والدعم في مكان العمل هم أكثر قدرة على تحقيق النجاح والابتكار.

## النتائج والتوصيات

### النتائج:

1. تحقيق تحسين ملحوظ في بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين من خلال تنفيذ أنظمة الحضور والانصراف الفعالة.
2. تقليل معدلات التسبب الإداري وتحسين مستوى الانضباط والالتزام لدى الموظفين.
3. زيادة الإنتاجية وتحسين أداء العمل من خلال تطبيق أنظمة الحضور والانصراف بشكل فعال.
4. تعزيز الشفافية والنزاهة في بيئة العمل من خلال أنظمة الحضور والانصراف المحدثة.
5. تحقيق توازن أفضل بين حقوق وواجبات الموظفين والشركة.

### التوصيات:

1. توفير تدريبات مستمرة للموظفين على كيفية استخدام أنظمة الحضور والانصراف بشكل صحيح وفعال.
2. تعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين لتعزيز الثقة وفهم أفضل لاستخدام أنظمة الحضور والانصراف.
3. تطوير أنظمة الحضور والانصراف بشكل دوري لمواكبة التطورات التكنولوجية واحتياجات الشركة.
4. تشجيع الشركات على تطبيق سياسات تحفز الموظفين على الالتزام بأنظمة الحضور والانصراف.
5. إجراء مراجعات دورية لنتائج تنفيذ أنظمة الحضور والانصراف وتقديم توصيات لتحسين الأداء وتعزيز الفعالية.

## المصادر والمراجع

لياناج، بي إم تي، ولياناج، سي إم (2018). فعالية استخدام نظام الحضور البيومتري (بصمة الإصبع) في القطاع العام: دراسة حالة جامعة ABC، سريلانكا.

تشو، بي سي، جوارينو، دي، ميلي، سي، أوكونيل، جيه، وكوتو، بي (2019). تطوير نظام الكشف المبكر عبر الإنترنت عن مشاكل الالتحاق بالمدارس: نتائج الشراكة بين البحث والمجتمع. الممارسة المعرفية والسلوكية، 26(1)، 35-45.

كيرني، كاليفورنيا (2021، أغسطس). دمج الأساليب المنهجية والتحليلية لمشاكل الالتحاق بالمدارس: أثر تأزيرية للبحث واتجاهات السياسات. في منتدى رعاية الأطفال والشباب (المجلد 50، الصفحات 701-742). سبرينغر الولايات المتحدة.

كيرني، سي. إيه.، جونزاليس، سي.، جراتشيك، بي. إيه.، وفورنادر، إم. جي. (2019). التوفيق بين الأساليب المعاصرة للالتحاق بالمدارس والتغيب عن المدرسة: نحو الترويج والاستجابة الذكية، ومراجعة السياسات العالمية وتنفيذها، والقدرة على التكيف في المستقبل (الجزء الأول). الحدود في علم النفس، 10، 2222.

جروسين، إل. (1993). بحث فعالية المدرسة كمنطلق لتقييم المدرسة. المجلة الاسكندنافية للبحوث التربوية، 37(4)، 317-330.