



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

دور نظام الأرشيف في تحسين أداء العاملين

في وكالة يוניوز الإخبارية

حسن علي زين الدين

أ.د. رامز الظنهور

Zeineldin.hassan.86@gmail.com

جامعة الجنان- لبنان

الملخص

سعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى قياس العلاقة بين نظام الأرشيف وتحسين أداء العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية، حيث تعتبر أنظمة الأرشيف من الموضوعات المعاصرة محط اهتمام المنظمات بشكل عام، وتشكّل عاملاً مهماً وأساسياً في نجاح المؤسسات خاصة العاملة في مجال الصناعة الإعلامية، حيث تسهم هذه الدراسة في تقديم التوصيات والمقترحات المناسبة للمؤسسة محل الدراسة العاملة في القطاع الإعلامي الذي يشكل قطاعاً مهماً يزداد تطوره نتيجة علاقته بالتطورات التكنولوجية والتقنية وتعظم فيه المنافسة، وفي سبيل ذلك، قام بتصميم أدوات الاختبار المناسبة والتي تمثلت بالاستبانة ونفذها في المؤسسة المؤسسة خلال الفترة الممتدة من شهر من شهر آب 2021 وأيلول 2021 على عينة تمثلت بـ 47 عاملاً، وقد توصلَ الباحث إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا يساوي 0.05 بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف لجهة المكونات المادية والبرمجة والموارد البشرية وأداء العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية، ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا يساوي 0.05 بين مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف لجهة جودة المحتوى التي يقدمها واستخداماته وأداء العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا يساوي 0.05 بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجالين الإداري والفني المهني وبين أداء العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية.

الكلمات المفتاحية: المعلوماتية الإدارية- نظام الأرشيف- أداء العاملين- إدارة المؤسسات الإعلامية- صناعة الإعلام.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

Abstract

through this study, the researcher sought to measure the relationship between the archive system and the improvement of the performance of the employees of the Union News Agency, Where archive systems are among the contemporary issues of interest to organizations in general, It constitutes an important and fundamental factor in the success of institutions, especially those working in the media industry. As this study contributes to providing appropriate recommendations and proposals for the institution under study working in the media sector, which constitutes an important sector whose development is increasing as a result of its relationship with technological and technical developments and the increase in competition, To this end, he designed the appropriate test tools, which were represented by the questionnaire, and implemented it in the founding institution during the period from August 2021 and September 2021 on a sample of 47 employee. The researcher concluded that there is a statistically significant correlation at the alpha level equal to 0.05 between the basic structure of the archive system in terms of hardware components, programming, human resources, and the performance of employees of the Unews Agency. And the presence of statistically significant differences at the alpha level equal to 0.05 between the indicators of measuring the success of the archive system in terms of the quality of the content it provides and its uses and the performance of the employees of the Union News Agency, and the presence of a statistically significant correlation at the alpha level equal to 0.05 between the effectiveness of the archive system within the administrative and technical professional fields. And the performance of the employees of the News Agency.

Key words: management informatics- archive system- employee performance- Media organization management- media industry.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

مقدمة الدراسة

تمثل أنظمة المعلومات الإدارية أهمية كبرى للمنظمات وضرورة حتمية في الوقت نفسه، فهي ذات أهمية لأنه وسيلة تستخدمها المنظمات لتحقيق أهدافها من خلال التنسيق بين العمليات التنظيمية المختلفة. وضرورة حتمية، لأنها أداة استراتيجية تستخدمها المنظمات في مواجهة التحديات المعاصرة من خلال توفيرها للكلم الهائل من المعلومات، والبيانات والتي تساعد المدراء على أداء واجباتهم بوقت قصير، واتخاذ القرارات المناسبة بموثوقية عالية إلى حد كبير، فضلاً عن إمكانية تعزيز تلك المعلومات وترميزها وتحليلها بأوقات قياسية.

وتعتبر أنظمة الأرشيف إحدى مفردات أنظمة المعلومات الإدارية التي تساعد المنظمة والعاملين فيها على تخزين وفرز واسترجاع البيانات والمعلومات، وتتيح لهم الفاعلية في أداء أدوارهم نتيجة قدرتهم على معرفة معرفة الموارد المعلوماتية التي يمتلكونها وبالتالي يدخل ذلك في عمليات تحسين قراراتهم وأدائهم بشكل عام،

وتعتبر المؤسسات الإعلامية إحدى أكثر المؤسسات حاجة لأنظمة الأرشيف، وذلك وفقاً لطبيعة عملها الذي يتطلب تخزين وتوثيق وفرز واسترجاع المواد البصرية والسمعية والمكتوبة، والحاجة الدائمة للاطلاع عليها ومعرفة ما يمكن الاستفادة منه،

وفي هذا السياق تأتي هذه الدراسة الموسومة: "دور نظام الأرشيف في تحسين أداء العاملين في وكالة يونيو الإخبارية" لتحاول الوقوف على طبيعة العلاقة القائمة بين نظام الأرشيف المستخدم في الوكالة العاملة في القطاع الإعلامي وبين تحسين أداء العاملين فيها.

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

قامت وكالة يونيو الإخبارية ومنذ نشأتها عام 2013 بتطبيق نظام أرشيف للمواد الإعلامية المختلفة، والذي يتيح القدرة على تخزين واسترجاع مقاطع الفيديو والمقاطع الصوتية والمقالات والتحليلات الإخبارية وذلك وفقاً لتصنيفات جغرافية وموضوعية، يتيح للعاملين فيها القدرة على البحث والاسترجاع



www.mecsj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

وإعادة التحرير للمواد البصرية والسمعية والنصية ونشرها للمشاركين وتشارك المواد معهم، كما يتيح إصدار التقارير اللازمة للعمل، وحيث يشكل نظام الأرشيف المعتمد في الوكالة عاملاً مؤثراً على أداء العاملين فيها، تأتي هذه الدراسة لتلقي الضوء على الدور الحقيقي لنظام الأرشيف المعتمد في وكالة يونيوز على أداء العاملين فيها، لذا تتحدد المشكلة الأساس للدراسة بالتساؤل التالي:

ما دور نظام الأرشيف في تحسين أداء العاملين في وكالة يونيوز الاخبارية؟

ويتفرّع عن الإشكالية الرئيسة التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تتوفر البنية الأساسية للمكونات المادية والبرمجية (Software & Hardware) لنظام الأرشيف في وكالة يونيوز الاخبارية؟
- هل تتوفر الموارد البشرية اللازمة لإدارة نظام الأرشيف في وكالة يونيوز الاخبارية؟
- هل تتوافق معايير نجاح نظام الأرشيف المعتمد مع معايير تحسين أداء العاملين في الوكالة؟
- هل يؤثر نظام الأرشيف المعتمد على أداء العاملين في وكالة يونيوز الاخبارية؟
- ما هي فعالية استخدام نظام الأرشيف في الوكالة على تحسين أداء الأقسام والوظائف في الوكالة؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

لغرض الإجابة عن الأسئلة الفرعية المطروحة في الإشكالية سيتم طرح الفرضيات التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف وأداء العاملين في وكالة يونيوز الاخبارية.
- لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف وأداء العاملين في وكالة يونيوز الاخبارية.
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجالين الإداري والفني المهني وبين أداء العاملين في وكالة يونيوز الاخبارية.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

ثالثاً: منهجية الدراسة

بهدف الوصول إلى نتائج عملية، اعتمد الباحث بشكل أساس على المنهج الوصفي في البحث، فانطلق من وصف المشكلة التي يسعى إلى دراستها ثم أجرى دراسة مسحية وهو أسلوب من أساليب المنهج الوصفي، استطاع من خلاله تحديد وتحليل العوامل المؤثرة على متغيرات المشكلة، وقد اعتمد في سبيل ذلك على القراءة والاطلاع الواسعين في موضوع الدراسة، والمعينة الميدانية المتكررة للمؤسسة محل الدراسة، ومراجعة الكتب والأبحاث والدراسات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وكل ذلك يمكن تصنيفه ضمن المصادر الثانوية، ثم قام بتصميم مصادر المعلومات الأولية والتي تتمثل بأدوات البحث المناسبة لتنفيذ الدراسة والحصول على المعلومات وتحليلها.

وفي سبيل ذلك كان لابد من تحديد مجتمع وعينة الدراسة، حيث يتمثل المجتمع الأصل للدراسة بالعاملين في وكالة يוניوز الإخبارية والذين يبلغ عددهم 47 موظفاً، موزعين على عدد من الوظائف وعلى عدد من الدول، وبسبب عدم اتساع مجتمع الدراسة يجد الباحث مناسباً عدم اتخاذ عينة للدراسة بل إجراء استقراء تام على جميع أفراد مجتمع الدراسة.

رابعاً: متغيرات الدراسة

يسعى الباحث إلى دراسة أداء العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية بلحاظ وجود متغيرين واحد مستقل وآخر تابع، وهما على الشكل التالي:

المتغير المستقل: أداء العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية.

المتغير التابع: نظام الأرشفة في وكالة يוניوز الإخبارية.

خامساً: أهداف الدراسة



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين، وعلى وجه الخصوص دور نظام الأرشيف في تحسين أداء العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية، والتي تعمل في القطاع الإعلامي، وتهدف من خلال ذلك إلى:

- الكشف عن توفّر البنية الأساسية للمكونات المادية والبرمجية (Software & Hardware) لنظام الأرشيف في وكالة يוניوز الإخبارية.
 - إظهار مدى توفر الموارد البشرية اللازمة لإدارة نظام الأرشيف في وكالة يוניوز الإخبارية.
 - إظهار مدى توافق معايير نجاح نظام الأرشيف المعتمد مع معايير تحسين أداء العاملين في الوكالة.
 - إظهار مدى تأثير نظام الأرشيف المعتمد على أداء العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية.
 - إظهار فعالية استخدام نظام الأرشيف في الوكالة على تحسين أداء الأقسام والوظائف في الوكالة.
- حيث يتسم هذا الموضوع بإمكانية تعميم نتائجه على المؤسسات المشابهة.

سادساً: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في النتائج التي يمكن أن تتوصل إليها من الناحيتين النظرية والعملية، خصوصاً أنها تعتبر من الموضوعات المعاصرة التي تدرس إحدى مفردات نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالأداء، وهي موضوعات ليست متوفرة، كما أنها تتميز بتناولها قطاعاً مهماً وهو القطاع الإعلامي الذي يزداد تطوره نتيجة علاقته بالتطور التكنولوجي والتقني.

سابعاً: حدود الدراسة

بهدف الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية، سعى الباحث إلى تحديد الدراسة بشكل دقيق من النواحي الموضوعية والمكانية والبشرية والزمانية، وهي على الشكل التالي:

- **الحدود الموضوعية:** حيث تتناول الدراسة تقييم نظام الأرشيف في تحسين أداء العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية.
- **الحدود المكانية:** حيث أجريت الدراسة على العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية في مقرها الأساس في بيروت ومندوبيها في المناطق.



- الحدود البشرية: حيث تتناول الدراسة مسحاَ تامًا لجميع الموارد البشرية العاملة في وكالة يونيوز.
- الحدود الزمانية: حيث تم تطبيق الدراسة على العاملين في الوكالة خلال الفترة الممتدة من شهر آب 2021 وأيلول 2021.

المبحث الأول: نظام الأرشيف

تطور علم الأرشيف منذ فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية موفرًا الحلول المناسبة لإدارة جيدة للوثائق عبر طول المسار الذي تمر به، فتبلورت رؤية جديدة للأرشيف تركز على مجموعة مبادئ وقواعد أهمها وجوب إدارة الوثائق الكترونياً، ووجود أرشيف الكتروني في كل إدارة.

لقد توسّعت مهام الأرشيف فلم تعد سلطته بالوثائق محصورة بالورقية، بل توسّعت لتشمل الوثائق الالكترونية، حيث تسعى المؤسسات في مختلف القطاعات والحكومات نحو "رقمنة" أعمالها بشكل كامل لتصبح الوثيقة الالكترونية هي الأصل والنسخ الورقية مجرد صورة الأصل، ليصبح نقل هذه الوثائق وتداولها ومعالجتها والتعامل معها أمراً بسيطاً وسهلاً.

ويمكن تعريف الأرشفة الإلكترونية بأنها: "عملية استخدام المؤسسة لتقنيات المعلومات الحديثة، المادية والمنطقية من أجهزة الحاسبات وبرمجياتها، وتقنيات الاتصالات وملحقاتها، للقيام بجميع المهام التي كانت تقوم بها الأرشفة التقليدية وأكثر، بهدف زيادة السيطرة على الوثائق وتحسين وسائل إدارتها من خلال أسس التنظيم المعلوماتي (الهواش، 2018، ص93) "

مميزات الأرشفة الإلكترونية

- انفردت أنظمة الأرشفة الإلكترونية بمجموعةٍ من المميّزات يمكن اختصارها فيما يلي:
- تسهيل وتوفير الوقت في إنجاز المهام الصعبة، كبناء الهيكل التنظيمي للمنشأة.
 - السماح بإجراء تعديلات في حال حدوث تطوّرات أو تغييرات أو وقوع بعض الأخطاء.
 - توفير الوقت في الوصول إلى المعلومات المراد الحصول عليها بكل سهولة ويسر.
 - إجراء التعديلات المرغوب بها على الصور والمواد المرفقة ودورانها وتخليصها من الشوائب التي تقلّل من جودتها.
 - إتاحة الفرصة في تراسل المعلومات عبر الفاكس أو البريد الإلكتروني.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

المبحث الثاني: أداء العاملين

أولاً: تعريف الأداء

توجد استخدامات عديدة لمصطلح الأداء في التسيير، فقد يستخدم بمعنى بلوغ الأهداف، أو مدى استخدام الموارد المتاحة للمنظمة استخداماً أمثلاً، أو مدى تأدية المهام، إلا أن هناك تعاريف عديدة للأداء يُذكر من بينها ما يلي:

يعرف P.Lorino الأداء بأنه "القدرة على الانتاج بفعالية (باستهلاك القليل من الموارد) للسلع والخدمات التي تستجيب لطلب السوق (نوعية، أجل، سعر) بما يسمح بتحقيق فائض لتحريك النظام الاقتصادي" (Lorino, 1991, p56).

ويعرفه R.Brosquet بأنه "العلاقة بين النتيجة والمجهود، وهو أيضاً معلومة كمية في أغلب الأحيان تبين حالة أو درجة بلوغ الغايات والأهداف والمعايير والخطط المتبعة من طرف المنظمة" (Brosquet, 1989, p11).

يُلاحظ من التعاريف السابقة أنها تنظر إلى الأداء من منطلق المعالجة الشمولية للمنظمة، كون أهداف المنظمة المختلفة تتحقق بجميع مواردها. وبالرغم من ذلك فإن الأداء كمفهوم اقتصر لدى الكثيرين على المورد البشري دون غيره من الموارد الأخرى من منطلق أن الأداء يعبر عن مدى إنجاز المهام. وهذا ما ذهب إليه بعض التعاريف الأخرى منها:

الأداء هو "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الانتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الانتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الانتاج، وإجراء التحويلات الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الانتاجية خلال الفترة الزمنية المدروسة" (عاشور، 1979، ص50).

"ينحدر الأداء أو ينتج مباشرة عن عنصر العمل، وبالتالي فإن كل عمل سيقدم الأداء الذي يتناسب مع قدراته ومع طبيعة عمله" (chevalier, 1993, p333)



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

"يعبر الأداء عن المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه، والأداء هو المجهود الذي يبذله كل من يعمل بالمنظمة من منظمين، مديرين، ومهندسين... " (وسيلة، 2004، ص123)

الأداء هو "عبارة عن نتائج اقتصادية تعبر عن جهد الأفراد، ويحلل الأداء من خلال النتيجة المحصلة من قبل الأفراد في مناصب العمل في مجموعة، قسم، أو وحدة بأكملها" (Matory, Crozet,) (1988, p142)

وبالإضافة إلى وجهات النظر السابقة فإن هناك من أضاف الطابع الاستراتيجي على مفهوم الأداء، حيث يرى Anglier أن "أداء المنظمة يتجسد في قدرتها على تنفيذ استراتيجيتها". (Angelier,) (1993, p168)

ومهما كان الاختلاف بين التعاريف السابقة، فإنها تتفق ولو ضمناً أن الأداء يمثل العلاقة بين النتيجة والمجهود المبذول على اختلاف طبيعته (جهد، وقت، مال...)، بعبارة أخرى الأداء هو مصطلح يشمل كل ما يصدر عن العمال في موقف العمل، سواء كان جهداً مبذولاً أو سلوكاً.

ثانياً: أنواع الأداء

إن تصنيف الأداء وتحديد أنواعه يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق والعلمي الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف الأنواع، وبما أن الأداء يعني إنجاز العمل أو الكيفية التي تبلغ بها الأهداف فإنه يمكن نقل المعايير المعتمدة في تصنيف هذه الأخيرة واستعمالها في تصنيف وتحديد أنواعه كمعيار الشمولية، معيار الأجل، ومعيار الطبيعة.

1- حسب معيار الشمولية: الذي يقسم الأهداف إلى كلية وجزئية، يمكن تقسيم الأداء إلى:

أ- **الأداء الكلي:** وهو الذي يتجسد من خلال الإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الانظمة الفرعية للمنظمة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المنظمة لأهدافها الشاملة كالاستمرارية، الأرباح، النمو... .

ب- الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المنظمة، حيث يمكن أن ينقسم حسب الوظائف إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، وأداء كل من وظائف التموين، الانتاج، والتسويق.

ولا بد للإشارة إلى أن الأداء الكلي للمنظمة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء مختلف أنظمتها الفرعية، أي أن دراسة الأداء الشامل للمنظمة يفرض دراسة الأداء على مستوى مختلف وظائفها.

2- حسب معيار الأجل

وينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى طويل، متوسط، وقصير الأجل، وهذا النوع من التصنيف يعتبر صعب التطبيق ولا يمكن الاعتماد عليه بصفة دقيقة وذلك لصعوبة الفصل بين الأجل وتحديد موعدها مسبقاً إلا بصفة تقريبية.

3- حسب معيار الطبيعة

أما حسب هذا المعيار الذي يقسم الأهداف إلى اقتصادية، اجتماعية، تقنية...، فإنه يمكن من باب المقابلة المنطقية تصنيف الأداء إلى أداء اقتصادي، اجتماعي، تقني...، وفي إشارة إلى هذا التصنيف يقول أحد الباحثين: "لا يمكن للمنظمة أن تحسن صورتها (Image de marque) بالاعتماد على الأداء الاقتصادي أو التكنولوجي فحسب، بل إن الأداء الاجتماعي له وزنه الثقيل على صورة المنظمة في محيطها" (مزهودة، 2003، ص90).

ثانياً: العوامل المؤثرة في أداء المنظمة

إن الأداء بمختلف أنواعه يعتبر دالة تابعة للعديد من المتغيرات والعوامل التي تؤثر فيه سلباً أو إيجابياً. ولما كان تحسين الأداء، سواء على مستوى الأنظمة الفرعية والتي أهمها وظيفة الأفراد أو على مستوى المنظمة ككل، هو الهدف من وراء أغلب البحوث التي تناولته بشكل مباشر أو غير مباشر، فإن الباحثين سعوا إلى تحديد هذه العوامل أو على الأقل حصر أهمها على النحو الذي يسمح



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

بالعمل على تعظيم آثارها الايجابية وتقليل آثارها السلبية. وقد اتجه أغلب الباحثين إلى تصنيف العوامل المؤثرة في أداء المنظمة إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية، بالاعتماد على مصدر هذه العوامل وعلى قدرة المنظمة على التحكم فيها.

1- العوامل الداخلية: هي المحيط الداخلي للمنظمة الذي تتحكم فيه، وتنقسم هذه العوامل إلى قسمين:

- **العوامل التقنية:** هي مختلف القوى والمتغيرات التي ترتبط بالجانب التقني في المنظمة وتضم على الخصوص ما يلي:

نوع التكنولوجيا المستخدمة	نسبة الاعتماد على الآلات مقارنة بعدد العمال
نوعية المواد المستخدمة في عملية الانتاج	مستويات الأسعار
الموقع الجغرافي للمنظمة	التوافق بين منتجات المنظمة ورغبات طالبيها
تصميم المنظمة من حيث المخازن، الورشات، التجهيزات والآلات	

- **العوامل البشرية:** هي مختلف القوى والمتغيرات التي تؤثر على استخدام المورد البشري في المنظمة وتضم على الخصوص (Martory, 2001, p41):

التركيبة البشرية للمنظمة من حيث السن والجنس	مستوى تأهيل الأفراد
التوافق بين مؤهلات العمال والمناصب التي يشغلونها والتكنولوجيا المستخدمة	نظام المكافآت والحوافز
الجو السائد بين العمال، والعلاقة السائدة بين المشرفين والمنفذين	نوعية المعلومات

2- العوامل الخارجية: وهي العوامل التي تؤثر سلباً أو إيجابياً على أداء المنظمة دون أن تتحكم فيها هذه الأخيرة، ويمكن إيجازها فيما يلي (مزهودة، 2003، ص92):

- **العوامل الاقتصادية:** تعتبر أهم العوامل نظراً لطبيعة المنظمة الاقتصادية، وكون المحيط الاقتصادي مصدر مختلف مواردها ومستقبل مختلف منتجاتها، وتنقسم هذه العوامل إلى:

* عوامل اقتصادية كلية: كالفلسفة الاقتصادية للدولة، معدلات نموها الاقتصادي، سياسات التجارة الخارجية، معدلات التضخم، أسعار الفائدة....



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

* عوامل اقتصادية جزئية: كوفرة المواد الأولية، الطاقة، درجة المافسة، مستويات الأجور....

- العوامل الاجتماعية والثقافية:

تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية على أداء المنظمات كونها تؤثر على حاجات الأفراد ودوافعهم، حيث يجب على المنظمة التعرف على حاجات العاملين ودوافعهم، وأن تضع السياسة التي تساعد على إشباع هذه الحاجات وأن تؤثر على دوافع العمال، وأن تنمي فيهم دوافع الابتكار والتجديد والإنجاز والتحصيل، كما تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية على أداء المنظمات من حيث تأثيرها على المستهلك وعلى السلوك الإداري والتنظيمي، وحتى على الهيكل التنظيمي بالمنظمات، وتتمثل هذه العوامل بصفة عامة في الاتجاهات والقيم، الأهداف، العادات،....

- العوامل السياسية والقانونية:

تعتبر العوامل السياسية والقانونية من العناصر الهامة ذات التأثير الكبير على أداء المنظمة، وتتكون هذه العوامل من سياسات الدولة المالية، النقدية، الخارجية، وسياسات الدولة بالنسبة للإستثمار الخارجي، كما تشمل أيضاً التشريعات والقرارات الإدارية وأحكام وقرارات المحاكم، واللوائح والإجراءات المختلفة المنظمة لمختلف المنظمات، وتدخل ضمن هذه العوامل كافة الجماعات والمنظمات والأفراد الذين يملكون القوة في التأثير على قرارات المنظمة، وتسعى هي بدورها إلى الحصول على تأييدهم. وبصفة عامة تشمل العوامل السياسية والقانونية ما يلي:

السياسة الخارجية للدولة	درجة الاستقرار السياسي والأمني للدولة
درجة الاستقرار السياسي والأمني للدولة	التشريعات والقوانين
مدى انتشار الديمقراطية والأحزاب	

- العوامل التكنولوجية:

بالإضافة إلى العوامل السابقة، تتأثر المنظمة بشكل كبير بمحيطها التكنولوجي من معارف علمية وبحث علمي، إبداعات تكنولوجية، تداول براءات الاختراع... حيث أن التكنولوجيا المستخدمة من طرف المنظمة قد تساهم بشكل كبير في تخفيض أو رفع حجم التكاليف، وتحدد نوعية المنتجات. ولذا



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

يجب على المنظمة مواكبة التطورات التكنولوجية، حتى تتمكن من التحسين الدائم والمستمر لأداء مختلف أنشطتها.

إن التمييز بين العوامل المؤثرة في أداء المنظمة إلى عوامل داخلية تتحكم فيها، وأخرى خارجية لا تتحكم فيها هذه المنظمة ليس التقسيم الوحيد لهذه العوامل، فهناك من مزج بين هذه العوامل (الخارجية والداخلية) وذلك لصعوبة الفصل بينها أصلاً، كما يرى بعض الباحثين. حيث لخص Donaldson هذه العوامل في: الهيكلية، العملية الانتاجية في حد ذاتها، الاستراتيجية، المحيط الذي تنشط فيه المنظمة، القيادة، الثقافة، الخيارات التقنية، وأسلوب الإدارة (Martinet, 1982, p106).

أما Kruger فقسم هذه العناصر إلى ستة أجزاء ممثلة في (مزهودة، مرجع سابق، ص42):

الأشخاص الذين لهم تأثير على تحديد سياسة المنظمة	الفلسفة والثقافة السائدة
الاستراتيجية المعتمدة من قبل المنظمة	الأنظمة (نظام المكافآت، التخطيط، الاعلام، المحاسبة...)
طاقات الإنجاز الكامنة	العملية الإنتاجية

المبحث الثالث: الإطار العملي للدراسة

أولاً: منهج الدراسة

اعتمد الباحث في دراسته هذه على المنهج الوصفي التحليلي الذي ينطلق من دراسة الظاهرة كما هي بشكل دقيق، ويعبر عنها بالطرق الكمية والنوعية ليصل إلى تحليل عناصرها ومتغيراتها بهدف الحصول على الخلاصات والاستنتاجات، وفي سبيل ذلك أعد الباحث استبانة واعتمدها بشكل أساس للحصول على البيانات الأولية، وقد قام بتصميمها خصيصاً لهذا الغرض وقام بتوزيعها على جميع العاملين في المؤسسة محل الدراسة، كما اعتمد على المصادر الثانوية المتمثلة بالكتب والمنشورات والدراسات والرسائل لمعالجة القسم النظري للدراسة.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

بالاستناد إلى مشكلة الدراسة وفرضياتها وأهدافها، وبسبب عدم اتساع مجتمع الدراسة، وجد الباحث مناسباً عدم اتخاذ عينة للدراسة بل إجراء استقراء تام على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وهم جميع العاملين في وكالة يוניوز الإخبارية والذين يبلغ عددهم 47 موظفاً، وقد استجاب منهم 45 موظفاً، وهم موزعون على الشكل التالي:

محرر فيديو	محرر نصوص	مراسل ميداني	عمليات	إنتاج	غرافيك	المجموع
8	10	12	5	4	6	45

الجدول رقم (1) مجتمع الدراسة

ثالثاً: أداة الدراسة

حيث تعتبر الاستبانة الأداة الملائمة للدراسة، قام الباحث بإعداد استبانة مقسمة على أربعة محاور رئيسية، سعى المحور الأول إلى تحصيل البيانات الشخصية للعاملين، وسعى المحور الثاني إلى استكشاف البنية الأساسية لنظام الأرشيف في وكالة يוניوز الإخبارية، كما سعى المحور الثالث إلى قياس نجاح نظام الأرشيف في الوكالة من خلال عدد من المؤشرات، أما المحور الرابع فقد سعى لتقييم فعالية نظام الأرشيف ضمن مجالات عمل الوكالة (المجال الإداري، والمجال المهني/الفني).

رابعاً: اختبار قوة ثبات فقرات الاستبيان

بهدف تحديد قوة ثبات فقرات الاستبيان، قام الباحث بإجراء اختبار ألفا كرونباخ على كل فقرة من فقرات الاستبيان على حدى، وتوصل إلى النتائج التالية:

معامل ألفا كرونباخ		
المحور الثاني الفقرة (أ)	البنية الأساسية لنظم المعلومات الادارية لجهة المكونات المادية والبرمجية	67%
المحور الثاني الفقرة (ب)	البنية الأساسية لنظم المعلومات الادارية لجهة الموارد البشرية	61.5%
المحور الثالث الفقرة (أ)	مؤشرات قياس نجاح لنظام الأرشيف لجهة جودة محتوى المواد التي يقدمها النظام	74%
المحور الثالث الفقرة (ب)	مؤشرات قياس نجاح لنظام الأرشيف لجهة استخدام النظام	86%
المحور الرابع الفقرة (أ)	فعالية استخدام نظام الأرشيف في المجال الإداري	79%



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

91%	فعالية استخدام نظام الأرشيف في المجال الفني/المهني	المحور الرابع الفقرة (ب)
-----	--	--------------------------

الجدول رقم (2) معامل ثبات فقرات الإستبيان

يظهر الجدول رقم (2) قوة ثبات فقرات الاستبانة، حيث تم حساب معامل ألفا كرونباخ للأقسام الداخلية، وبلغت النسب 67% للمحور الثاني الفقرة أ، و61.5% للمحور الثاني الفقرة ب، و74% للمحور الثالث الفقرة أ، و86% للمحور الثالث الفقرة ب، و79% للمحور الرابع الفقرة أ، و91% للمحور الرابع الفقرة ب، وهي نسب جيدة جدًا يمكن الاعتماد عليها في نتائج الدراسة.

خامسًا: تحليل البيانات الشخصية

النسبة المئوية	التكرارات	البيانات الشخصية	
31.2%	17	ذكر	الجنس
68.8%	28	انثى	
68.8%	31	اجازة جامعية	المستوى التعليمي
22.3%	10	ماجستير	
8.9%	4	دكتوراه	
17.8%	8	محرر فيديو	المسمى الوظيفي
22.2%	10	محرر نصوص	
26.7%	12	مراسل ميداني	
11.1%	5	عمليات	
8.9%	4	إنتاج	
13.3%	6	غرافيك	
53.3%	24	من 21 إلى 25	العمر
24.5%	11	من 26 إلى 30	
13.3%	6	من 31 إلى 35	
8.9%	4	أكثر من 35	

الجدول رقم (3) البيانات الشخصية

يظهر الجدول رقم (3) النتائج التالية:

- **الجنس:** ان عدد الذكور 17 من أصل 45 ما نسبتهم 31.2% أما عدد الإناث 28 ما نسبتهم 68.8%.
- **المستوى التعليمي:** أظهرت نتائج الإستبيان ان ما نسبته 68.8% يحملون إجازات جامعية، و22.3% منهم يحملون ماجستير، و 8.9% يحملون شهادة الدكتوراه.

- المسمى الوظيفي: وقد جاءت النتائج على الشكل التالي: 8 محرري فيديو، 10 محرري نصوص، 12 مراسل ميداني، 5 موظفي عمليات، 4 موظفي إنتاج، 6 غرافيك.
- العمر: من 21 إلى 25، 24 موظفًا، من 26 إلى 30، 11 موظفًا، من 31 إلى 35، 6 موظفين، و 4 أكثر من 35

سادسًا: التحليل الإحصائي لمحاور الاستبيان

#	الفقرات	وافق بشدة	وافق	محايد	لا وافق	لا وافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1.	تتوفر أجهزة الحاسوب الملائمة لطبيعة عمل النظام	30	5	5	3	2	1.7	1.2	
		66.7%	11.1%	11.1%	6.7%	4.4%			
2.	تتوفر أنظمة الحماية المناسبة لمنع اختراق النظام	33	7	2	2	1	1.5	1.4	
		73.3%	15.6%	4.4%	4.4%	2.2%			
3.	يتم الاعتماد على قاعدة بيانات مركزية للحصول على المواد	28	10	3	2	2	1.7	1.1	
		62.2%	22.2%	6.7%	4.4%	4.4%			
4.	يحدث خلل وأعطال في الشبكة المستخدمة	25	9	6	3	2	1.8	0.9	
		55.6%	20.0%	13.3%	6.7%	4.4%			
5.	يوفر نظام الأرشيف خدمة النسخ الاحتياطي	18	10	7	4	6	2.3	0.5	
		40.0%	22.2%	15.6%	8.9%	13.3%			
1.02	1.8	مجموع فقرات البنية الأساسية لنظام الأرشيف في الوكالة لجهة المكونات المادية والبرمجية							

الجدول رقم (4) البنية الأساسية لنظام الأرشيف في الوكالة لجهة المكونات المادية والبرمجية

يظهر الجدول رقم (4): ان 66.7% وافقوا بشدة على توفر أجهزة الحاسوب الملائمة لطبيعة عمل نظام الأرشيف، و73.3% وافقوا بشدة على توفر أنظمة الحماية المناسبة لمنع اختراق النظام، و62.2% وافقوا بشدة على أنه يتم الاعتماد على قاعدة بيانات مركزية للحصول على المواد، و55.6% وافقوا بشدة على أنه تحدث أعطال و خلل في الشبكة المستخدمة، و 40% وافقوا بشدة على أن النظام يوفر خدمة النسخ الاحتياطي

ويتبين من خلال المعطيات أعلاه رضا كبير للعاملين في الوكالة عن توفر أجهزة الحاسوب وأنظمة الحماية وقواعد البيانات بينما يتبين وجود خلل بنسبة محدودة في الشبكة وعدم اطمئنانهم إلى توفر النسخ الاحتياطي، ما يؤشر على مساهمة البنية الأساسية في فاعليتهم والحاجة لمعالجة نقاط الضعف.

#	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
.1	يجيب القسم الفني عن الاستفسارات بالسرعة اللازمة	30	6	4	3	2	1.7	1.2
		66.7%	13.3%	8.9%	6.7%	4.4%		
.2	يعالج مشغلو النظام الخلل والأخطاء بالسرعة اللازمة	32	4	3	4	2	1.7	1.3
		71.1%	8.9%	6.7%	8.9%	4.4%		
.3	يتمتع مشغلو النظام بالخبرات المناسبة	35	5	2	2	1	1.4	1.5
		77.8%	11.1%	4.4%	4.4%	2.2%		
.4	يحصل مشغلو النظام على التدريب والتأهيل بشكل دوري	36	6	1	1	1	1.3	1.5
		80.0%	13.3%	2.2%	2.2%	2.2%		
1.4	1.5	مجموع فقرات البنية الأساسية لنظام الأرشيف في الوكالة لجهة الموارد البشرية						

الجدول رقم (5): البنية الأساسية لنظم المعلومات لجهة الموارد البشرية

يظهر الجدول رقم (5): أن 66.7% من موظفي الوكالة موافقون بشدة على أن القسم الفني يجيب عن الاستفسارات بالسرعة اللازمة، و71.1% موافقون بشدة على أن مشغلي النظام يعالجون الخلل والأخطاء بالسرعة اللازمة، و77.8% موافقون بشدة على أن مشغلي النظام يتمتعون بالخبرات المناسبة، و80% موافقون بشدة على أن مشغلي النظام يحصلون على التدريب والتأهيل بشكل دوري.

ويتبين من خلال النتائج أعلاه بأن مشغلي نظام الأرشيف في الوكالة يتمتعون بالكفاءة المناسبة لتشغيله ويتفادون الأخطاء بالسرعة اللازمة، وهم بذلك سيدون ثغرة الأخطاء والمشاكل التي تبين وجودها في الجدول رقم (4).

#	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
---	---------	------------	-------	-------	----------	---------------	-----------------	-------------------



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

المعيار	الحساب							
1.4	1.4	1	1	2	8	33	التكرار	.1 يتم تحديث المواد التي يقدمها النظام باستمرار
		2.2%	2.2%	4.4%	17.8%	73.3%	النسبة	
1.3	1.6	3	2	2	6	32	التكرار	.2 المواد التي يقدمها النظام عالية الجودة وخالية من الأخطاء
		6.7%	4.4%	4.4%	13.3%	71.1%	النسبة	
1.2	1.7	2	3	4	5	31	التكرار	.3 يتيح النظام السرعة الكافية لاستخراج المواد والمعلومات
		4.4%	6.7%	8.9%	11.1%	68.9%	النسبة	
1.1	1.8	2	4	4	6	29	التكرار	.4 المواد المتوفرة كافية وتغطي كافة احتياجات العمل
		4.4%	8.9%	8.9%	13.3%	64.4%	النسبة	
1.1	1.8	3	3	3	8	28	التكرار	.5 يتم تقديم المواد بشكل سلس ومرتب بحيث يسهل التعامل معها
		6.7%	6.7%	6.7%	17.8%	62.2%	النسبة	
1.3	1.7	مجموع فقرات مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف في الوكالة لجهة جودة محتوى المواد التي يقدمها						

الجدول رقم (6): مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف في الوكالة لجهة جودة محتوى المواد التي يقدمها

يظهر الجدول رقم (6): أن 73.3% من الموظفين وافقوا بشدة على أن المواد التي يقدمها نظام الأرشيف يتم تحديثها باستمرار، و 71.1% وافقوا بشدة على أن تلك المواد عالية الجودة وخالية من الأخطاء، و 68.9% وافقوا بشدة على أن النظام يتيح استخراج المواد والمعلومات والبيانات بالسرعة الكافية، و 64.4% وافقوا بشدة على أن المواد المتوفرة كافية وتغطي احتياجات العمل كافة، و 62.2% وافقوا بشدة على أن المواد يتم تقديمها بشكل سلس ومرتب بحيث يسهل التعامل معها.

ويتبين من خلال النتائج أعلاه بأن نظام الأرشيف المعتمد في الوكالة محل الدراسة يؤدي الوظيفة المطلوبة منه بكفاءة عالية لجهة تحديث المواد والأخطاء القليلة والسرعة الكافية وتغطيته لجوانب العمل وتقديم المعلومات والمواد بشكل سلس ومرتب، وتعتبر هذه المسائل من الوظائف الأساسية لنظام الأرشيف.

#	الفقرات	وافق بشدة	وافق	محايد	لاوافق	لاوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
.1	يتميز نظام الأرشيف بسهولة الاستخدام	26	9	4	3	3	1.8	1.0
		57.8%	20.0%	8.9%	6.7%	6.7%		



www.mecsj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

0.9	1.9	3	4	3	10	25	التكرار	يحتاج استخدام النظام إلى خبرة كبيرة وتدريب مستمر	.2
		6.7%	8.9%	6.7%	22.2%	55.6%	النسبة		
1.4	1.4	1	1	2	8	33	التكرار	يسهم استخدام النظام في تطوير الأداء الوظيفي	.3
		2.2%	2.2%	4.4%	17.8%	73.3%	النسبة		
1.5	1.3	0	1	1	8	35	التكرار	يسهم نظام الأرشيف في تحقيق أهداف الوكالة	.4
		0.0%	2.2%	2.2%	17.8%	77.8%	النسبة		
1.2	1.6	مجموع فقرات مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف في الوكالة لجهة استخدامه							

الجدول رقم (7): مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف في الوكالة لجهة استخدامه

يظهر الجدول رقم (7): أن 57.8% من الموظفين وافقوا بشدة على أن نظام الأرشيف المعتمد يتميز بسهولة الاستخدام، و55.6% وافقوا بشدة على أن النظام يحتاج إلى خبرة كبيرة وتدريب مستمر للتعامل معه، و73.3% وافقوا بشدة على أن استخدام نظام الأرشيف يسهم في تطوير الاداء الوظيفي للوكالة، و77.8% وافقوا بشدة على أن النظام يسهم في تحقيق أهداف الوكالة.

ويتبين من النتائج أعلاه أن الموظفين قد حصلوا إلى حد جيد خبرة في التعامل مع النظام وأنهم يحتاجون إلى التدريب والتأهيل المستمر على العمل على نظام الأرشيف وأنه يسهم إلى حد كبير في تطوير أدائهم وتحسين إنتاجهم وبيحقق أهداف الوكالة.

#	الفقرات	وافقة بشدة	وافقة	محايد	لا وافقة	لا وافقة بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
.1	ساهم في رفع الإنتاجية اليومية للعاملين	34	7	2	1	1	1.4	1.4
		75.6%	15.6%	4.4%	2.2%	2.2%		
.2	ساهم في ربط الأقسام والوظائف في الوكالة	29	7	4	3	2	1.7	1.1
		64.4%	15.6%	8.9%	6.7%	4.4%		
.3	ساهم في تحديد مستوى إنتاج الموظفين	24	9	5	4	3	2.0	0.9
		53.3%	20.0%	11.1%	8.9%	6.7%		
.4	ساهم في تحديد حجم مخزون الوكالة من المواد	25	9	4	3	4	1.9	0.9



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

		8.9%	6.7%	8.9%	20.0%	55.6%	النسبة		
1.0	1.9	3	4	6	6	26	التكرار	ساهم في تسجيل حركة العمليات الإدارية في الوكالة ((LOGS	.5
		6.7%	8.9%	13.3%	13.3%	57.8%	النسبة		
1.2	1.6	1	3	4	7	30	التكرار	ساهم في إدارة المواد الخاصة بالوكالة	.6
		2.2%	6.7%	8.9%	15.6%	66.7%	النسبة		
1.4	1.4	1	1	2	7	34	التكرار	ساهم في تسجيل عمليات البحث والحفظ والإسترجاع	.7
		2.2%	2.2%	4.4%	15.6%	75.6%	النسبة		
1.12	1.7	مجموع فقرات فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الإداري							

الجدول رقم (8): فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الإداري

يظهر الجدول رقم (8): أن 75.6% من الموظفين وافقوا بشدة على أن نظام الأرشيف المعتمد ساهم في رفع إنتاجيتهم اليومية، و 64.4% وافقوا بشدة على أن النظام ساهم في ربط عمل وانتاجات الأقسام والوظائف في الوكالة وتنسيقه، و 53.3% وافقوا بشدة على أن النظام ساهم في تحديد مستوى إنتاجهم، و 55.6% منهم وافقوا بشدة على أن النظام ساهم في تحديد حجم المخزون من المواد الذي تمتلكه الوكالة، و 66.7% منهم وافق بشدة على أن النظام ساهم في إدارة تلك المواد، و 75.6% منهم وافق بشدة على أن النظام المعتمد يساهم في تسجيل عمليات البحث والحفظ والاسترجاع للمواد والمعلومات.

ويتبين من النتائج أعلاه بأن نظام الأرشيف المعتمد في الوكالة يسهم إلى حد كبير في رفع إنتاجية الموظفين والتقليل من الوقت المهدور، ويسهم في تنسيق الأعمال بين مختلف الوظائف في الوكالة، ويمكن الاعتماد عليه إلى حد كبير في تحديد مستوى إنتاج الموظفين وبالتالي إمكانية تقييم أدائهم خاصة أنه يسجل حركة كل موظف ونشاطه (Log)، كما أنه يساعد في تحديد حجم المعلومات والمواد التي تعد إحدى رساميل الوكالة، ويساهم إلى حد كبير في إدارة تلك المواد وحفظها واسترجاعها. وكل تلك الأمور تعتبر من الوظائف الإدارية الأساسية لنظام الأرشيف.

#	الفقرات	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
---	---------	-----------	------	-------	----------	---------------	-----------------	-------------------



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

1.7	1.2	0	0	1	5	39	التكرار	ساهم في معالجة المشاكل التحريرية	.1
		0.0%	0.0%	2.2%	11.1%	86.7%	النسبة		
1.5	1.3	0	1	2	6	36	التكرار	ساهم في مزامنة إنتاجات العاملين	.2
		0.0%	2.2%	4.4%	13.3%	80.0%	النسبة		
1.6	1.2	0	0	1	6	38	التكرار	ساهم في تصنيف وفرز المواد	.3
		0.0%	0.0%	2.2%	13.3%	84.4%	النسبة		
1.6	1.3	1	1	1	5	37	التكرار	ساهم في إدخال تفاصيل المواد	.4
		2.2%	2.2%	2.2%	11.1%	82.2%	النسبة		
1.7	1.1	0	0	1	4	40	التكرار	ساهم في تصنيف المواد بحسب نوعها (video- audio-text)	.5
		0.0%	0.0%	2.2%	8.9%	88.9%	النسبة		
1.5	1.4	1	2	1	5	36	التكرار	ساهم في تقديم إحصاءات وبيانات حول المواد المتوفرة والنواقص المطلوبة	.6
		2.2%	4.4%	2.2%	11.1%	80.0%	النسبة		
1.6	1.25	مجموع فقرات فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الفني/المهني							

الجدول رقم (9): فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الفني/المهني

يظهر الجدول رقم (9): أن 76.7% من الموظفين وافقوا بشدة على أن نظام الأرشيف المعتمد في الوكالة يساهم في معالجة المشاكل التحريرية، و80% وافقوا بشدة على أن النظام يساهم في مزامنة إنتاجاتهم مع باقي الموظفين، و84.4% وافقوا بشدة على أن النظام يساهم في إظهار شرح وتفاصيل المواد، و88.9% وافقوا بشدة على أن النظام يساهم في تصنيف المواد بحسب نوعها، و80% منهم وافق بشدة على أنه يساهم في تقديم إحصاءات وبيانات حول المواد المتوفرة والنواقص المطلوبة.

ويتبين من النتائج أعلاه أهمية نظام الأرشيف المعتمد في جودة أداء الموظفين حيث يساهم في تصحيح أخطائهم التحريرية وتنسيق أداءهم فيما بينهم، كما تظهر أهمية النظام في ترتيب وفرز المواد المتوفرة



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

عليه وتقديمه لتفاصيل حولها، وتصنيفها بحسب نوعها وامكانية استخراج الاحصاءات والتقارير، وهو ما يؤشر على كفاءة جيدة جدًا لنظام الأرشيف في تحسين أداء الموظفين من الناحية الفنية والمضمونية.

سابعًا: اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الأولى

- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف وأداء العاملين في وكالة يونيوز الاخبارية.
- الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف وأداء العاملين في وكالة يونيوز الاخبارية.

أولًا: اختبار العلاقة بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف في الوكالة لجهة المكونات المادية والبرمجية وأداء العاملين في وكالة يونيوز الاخبارية:

المجال	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المكونات المادية والبرمجية	44.633	17	0.002

الجدول رقم (10): إختبار مربع "كاي" لقياس العلاقة بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف في الوكالة لجهة المكونات المادية والبرمجية وأداء العاملين.

يظهر الجدول رقم 10: أن قيمة مربع "كاي" تساوي 44.633 وأن مستوى الدلالة 0.002 أي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وهذا يؤكد أن المكونات المادية والبرمجية تؤثر في أداء العاملين في الوكالة.

ثانيًا: اختبار العلاقة بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف في الوكالة لجهة الموارد البشرية وأداء العاملين في وكالة يونيوز الاخبارية:

المجال	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الموارد البشرية	57.203	9	0.000

الجدول رقم (11): إختبار مربع كاي لقياس العلاقة بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف في الوكالة لجهة المكونات الموارد البشرية وأداء العاملين

يظهر الجدول رقم 11: أن قيمة مربع كاي تساوي 57.203، وأن مستوى الدلالة 0.000 أي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وهذا يؤكد أن الموارد البشرية تؤثر في أداء العاملين.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

بناءً على نتيجة اختبار قيمة مربع كاي للعلاقة بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف لجهة المكونات المادية والبرمجة والموارد البشرية وبين أداء العاملين في الوكالة، تقبل الفرضية التالية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.

اختبار الفرضية الثانية

الفرضية الثانية

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.

أولاً: اختبار العلاقة بين مؤشرات نجاح نظام الأرشيف في الوكالة لجهة جودة محتوى المواد التي يقدمها وبين أداء العاملين في الوكالة:

المجال	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
محتوى المواد	84.340	18	0.000

الجدول رقم (12): اختبار مربع كاي لقياس العلاقة بين مؤشرات نجاح نظام الأرشيف في الوكالة لجهة جودة محتوى المواد التي يقدمها وبين أداء العاملين في الوكالة

يظهر الجدول رقم 12: أن قيمة مربع كاي تساوي 84.340، وأن مستوى الدلالة 0.000 أي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وهذا يؤكد أن محتوى المواد التي يقدمها نظام الأرشيف يؤثر في أداء العاملين في الوكالة.

ثانياً: اختبار العلاقة بين مؤشرات نجاح نظام الأرشيف في الوكالة لجهة استخدام النظام وبين أداء العاملين في الوكالة:

المجال	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
استخدام النظام	80.640	18	0.000

الجدول رقم (13): اختبار مربع كاي لقياس العلاقة بين مؤشرات نجاح نظام الأرشيف في الوكالة لجهة استخدام النظام وبين أداء العاملين في الوكالة



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

يظهر الجدول رقم 13: أن قيمة مربع كاي تساوي 80.640، وأن مستوى الدلالة 0.000 أي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وهذا يؤكد أن استخدام نظام الأرشيف يؤثر في أداء العاملين في الوكالة.

بناءً على نتيجة اختبار قيمة مربع كاي للعلاقة بين مؤشرات نجاح نظام الأرشيف في الوكالة لجهة جودة المحتوى التي يقدمها و استخداماتها، وبين أداء العاملين في الوكالة، تقبل الفرضية التالية:

يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.

اختبار الفرضية الثالثة

الفرضية الثالثة

- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجالين الإداري والفني المهني وبين أداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.
- الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجالين الإداري والفني المهني وبين أداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.

أولاً: اختبار العلاقة بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الإداري وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية:

المجال	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الإداري	90.213	18	0.000

الجدول رقم (14): اختبار مربع كاي لقياس العلاقة بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الإداري وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية

يظهر الجدول رقم 14: أن قيمة مربع كاي تساوي 90.213، وأن مستوى الدلالة 0.000 أي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وهذا يؤكد أن فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الإداري تؤثر في أداء العاملين في الوكالة.



www.mecej.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

ثانياً: اختبار العلاقة بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الفني/المهني وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية:

المجال	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفني/المهني	130.430	19	0.000

الجدول رقم (15): اختبار مربع كاي لقياس العلاقة بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الفني/المهني وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية

يظهر الجدول رقم 15: أن قيمة مربع كاي تساوي 130.430، وأن مستوى الدلالة 0.000 أي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وهذا يؤكد أن فعالية نظام الأرشيف ضمن المجال الفني/المهني تؤثر في أداء العاملين في الوكالة.

بناءً على نتيجة اختبار قيمة مربع كاي للعلاقة بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجالين الإداري والفني/المهني وبين أداء العاملين في الوكالة، تقبل الفرضية التالية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجالين الإداري والفني المهني وبين أداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.

نتائج الدراسة:

توصل الباحث في هذه الدراسة، بعد إجرائها بشقيها النظري والعملي، وبعد وصف الموضوع ودراسته ميدانياً وتحليل نتائجه وإجراء الاختبارات اللازمة لتحديد العلاقة بين متغيراته إلى النتائج التالي:

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا يساوي 0.05 بين البنية الأساسية لنظام الأرشيف لجهة المكونات المادية والبرمجة والموارد البشرية وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.
 - 2- يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا يساوي 0.05 بين مؤشرات قياس نجاح نظام الأرشيف لجهة جودة المحتوى التي يقدمها و استخداماته وأداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.
 - 3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا يساوي 0.05 بين فعالية نظام الأرشيف ضمن المجالين الإداري والفني المهني وبين أداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية.
- توصيات الدراسة



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

بعد إنجاز الباحث لهذه الدراسة حول: "دور نظام الأرشيف في تحسين أداء العاملين في وكالة يוניوز الاخبارية" وتوصله إلى النتائج، يضع مجموعة من التوصيات التي يجد العمل وفقاً لها مناسباً لرفع مستوى فعالية الاستفادة من نظام الأرشيف المعتمد في تحسين أداء العاملين فيها، وهي على الشكل التالي:

- 1- تحديث أجهزة الحاسوب المستخدمة في المؤسسة لناحية التجهيزات والبرامج & Software Hardware وتوفير أدوات الإدخال المناسبة للتعامل معها.
- 2- تعزيز الأنظمة المستخدمة لحماية نظام الأرشيف وتحديثها باستمرار.
- 3- زيادة الاهتمام بأنظمة التخزين وزيادة سعتها والاهتمام برفع سرعتها وإيلاء اهتمام أكبر بتوفير نسخ احتياطي.
- 4- إعادة النظر بآليات تلقي الاستفسارات الشكاوى على الأخطاء والأعطال في نظام الأرشيف وتسريع عمليات إصلاحها.
- 5- تحديد مواصفات ومعايير جودة المواد التي يتم تحميلها على نظام الأرشيف والحرص على تطبيقها.
- 6- إجراء التعديلات البرمجية على واجهة استخدام النظام C-Panel لتكون أكثر بساطة وسهولة في الاستخدام وبالتالي من شأن ذلك تخفيف الأعباء التدريبية على المؤسسة وزيادة وتيرة الانتاج.
- 7- إجراء تأهيلات دورية للعاملين في المؤسسة حول استخدامات نظام الأرشيف وآليات الاستفادة منه.
- 8- الاطلاع الدوري على المستجدات في مجال أنظمة الأرشيف خاصة في المؤسسات ذات طبيعة العمل المشابهة، وهذا يستلزم التواصل مع الخبراء في هذا المجال والمشاركة على الأقل في معرضين أو مؤتمرات سنويًا يهتم بعرض الجديد في هذا المجال.
- 9- تكرار هذه الدراسة مرة سنويًا لتقييم فعالية نظام الأرشيف في تحسين أداء العاملين ومراقبة الانحرافات الحاصلة.
- 10- إجراء دراسات تقييمية لفعالية نظام الأرشيف في المؤسسة على متغيرات أخرى كالعلاقة مع الزبائن والمستخدمين..

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- الكتب

- عاشور، أحمد صقر. إدارة القوى العاملة. بيروت: دار النهضة للطباعة والنشر. 1989
- أبو بكر، مصطفى محمود. الموارد البشرية "مدخل لتحقيق الميزة التنافسية". الاسكندرية: الدار الجامعية. 2003
- أبو مصطفى، عبد الكريم. الإدارة والتنظيم "المفاهيم، الوظائف، العمليات". الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع. 2001
- إدريس، ثابت عبد الرحمان. كفاءة وجودة الخدمات اللوجيستية. الإسكندرية: الدار الجامعية. 2002
- حسن، راوية. إدارة الموارد البشرية "رؤية مستقبلية". الاسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر. 2004
- حسن، راوية. مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. القاهرة: الدار الجامعية للنشر والتوزيع. 2003
- خليل، نبيل مرسي. الميزة التنافسية في مجال الأعمال. الاسكندرية: الدار الجامعية. 1996
- السلمي، علي. إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية. القاهرة: مكتبة غريب للطباعة والنشر والتوزيع. 1985
- الطائي، محمد عبد الحسين آل فرج. نظام المعلومات الإدارية المتقدمة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. 2004
- عبد الباقي صلاح. الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع. 2002
- العميان، محمود سلمان. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار وائل للنشر. 2005
- ماهر، أحمد. اتخاذ القرار بين العلم والابتكار. الاسكندرية: الدار الجامعية. 2007
- حمداوي وسيلة. إدارة الموارد البشرية. الجزائر: مديرية النشر بجامعة قلمة. 2004

2- الرسائل

- رشا، محمد صالح. " تأثير أنماط القيادة الإدارية في مستوى تحفيز العاملين دراسة ميدانية في الشركة العامة للموانئ العراقية في البصرة. جامعة البصرة: كلية الإدارة. 2011

ثانياً: الكتب الأجنبية

- Robert PAPIN. **L'art de diriger**. Paris: Dunod. 1995
- Amadiou, J.F.j.Rojot. **Gestion des ressources humaines et relations professionnelles**. Paris: éd LITEC. 1996
- Marcel LAFLAM. **Le Management: approche systematique**. Canada: Getan morin. 1981



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الرابع والأربعون (كانون الأول) 2022

ISSN: 2617-9563

- Jean.Luc CARRON. Sabine SEPARI. **Organisation et gestion de l'entreprise.** Paris: Dunod. 2001
- Pierre G, Bergeron. **La gestion modern.** Canada: Getan morin editeur. 2004
- R. Brosquet. **Fondement de la performance humaine dans l'entreprise.** Les éditions d'organisation. Paris 1989.
- P.Lorino. **l'économiste et le manager.** éd ENAG. Alger. 1991