



أثر إدارة المعلومات على فاعلية أداء الموارد البشرية في المراكز البحثية:

مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامعة بغداد أنموذجاً

م. م. ميثم عباس ابراهيم
الجامعة المستنصرية

dr_khuloodalialazawi@yahoo.com

matham.iq22@gmail.com

مستخلص

هدف هذا البحث الى تحديد نوعية إدارة المعلومات المتوفرة في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامعة بغداد، فضلاً عن بيان مدى علاقة الارتباط والتأثير بين متغيري البحث وهما إدارة المعلومات وفاعلية أداء الموارد البشرية في المركز ، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وبالاعتماد على مجموعة من الادوات كالاستبيان والمقابلة والملاحظة، مدعمة بمجموعة من العمليات الاحصائية بغية استخراج النتائج متمثلة بالنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي المتعدد. وقد توصل الباحثان الى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة طردية قوية بين المتغير المستقل إدارة المعلومات وفاعلية أداء الموارد البشرية عند مستوى ارتباط (1)، وهذا يعكس فاعلية أداء العاملين داخل مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي رغم قلة اعداد العاملين فيه، ووجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية اقل من مستوى الدلالة المعنوي (0,05) وبمستوى دلالي (0,00) بين فقرات أبعاد إدارة المعلومات وفقرات أبعاد فاعلية أداء الموارد البشرية، وبناء على هذه النتائج توصل البحث الى مجموعة من التوصيات اهمها، ضرورة توفير الدعم المعلوماتي للموارد البشرية العاملة في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامعة بغداد لرفع مستوى فاعلية أداء موارد البشرية، والتأكيد على الجانب النوعي للمعلومات المنقولة داخل العملية الإدارية والتي تحقق منفعة عالية أكثر من الجانب الكمي لكونه مركز يحتاج الى معلومات دقيقة أكثر تركيزاً وذات جودة عالية، كذلك ضرورة التأكيد على استخدام الاساليب الحديثة في إدارة المعلومات والاتصالات والتي تساعد إدارة المركز على تطوير اهدافها السنوية وفقاً لاستراتيجيته.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعلومات ، فاعلية أداء الموارد البشرية ، مراكز البحوث



Abstract: The aim of this research is to determine the quality of information management available at the Natural History Museum and Research Center at the University of Baghdad, as well as to demonstrate the extent of the relationship and influence between the two research variables, which are information management and the effectiveness of human resources performance, using the descriptive and analytical approach and includes a set of tools such as questionnaire, interview and observation, supported by a set of statistical operations in order to extract results represented by percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple linear regression. The researchers reached a set of results, the most important of which is the existence of a strong direct relationship between the independent variable, information management, and the effectiveness of human resources performance at a correlation level of (1) , and this reflects the effectiveness of the performance of workers within the Natural History Research Center and Museum despite the small number of workers, and the presence of a significant moral effect. Statistics are less than the moral significance (0,00) the and at a significant level between the paragraphs of (0,05) level dimensions of information management and the paragraphs of the dimensions of the effectiveness of human resources performance. Based on these results, the research reached a set of recommendations, the most important of which is the necessity of providing information support for human resources working in a research center. And the Natural History Museum at the University of Baghdad to raise the level of effectiveness of the performance of human resources, and to emphasize the qualitative aspect of the information transferred within the administrative process, which achieves a higher benefit than the quantitative aspect because it is a center that needs accurate, more focused and high-quality information. There is also the need to emphasize the use of modern methods in managing Information and communications that help the center's management develop its annual goals in accordance with its strategy.

Keywords

information management, effectiveness of human resources performance, research center

مقدمة البحث:

ترجع أهمية إدارة لمعلومات في اغلب المؤسسات على اختلاف انواعها بضمنها المراكز البحثية الى دورها المؤثر في عملية اتخاذ القرار، وما ينجم عن هذه العملية من تحسين أداء الموارد البشرية العاملة في تلك المراكز وبناء على قدرة ادارتها في إدارة وخزن واسترجاع المعلومات في الوقت المناسب وبالشكل الذي يحقق اهداف المركز بفعالية، وعلى الرغم من ارتباط فعالية الاهداف



بالنتائج التي تحققها المؤسسة والافراد، الا ان هناك جوانب اخرى تعتمد عليها هذه الفعالية وهي القدرة على التواصل وبناء العلاقات التي تمكّنها من التواصل مع مواردها البشرية لإنجاز مهامها بالشكل الصحيح.

الاطار العام للبحث/ أولاً: مشكلة البحث

رغم الاهمية التي تمتلكها إدارة المعلومات ضمن أبعاد إدارة المؤسسات والجهد المبذول من قبل اغلبها تجاه تنميتها مواردها والتي من ضمنها الموارد البشرية بهدف اعتمادها لإدارة معلومات مؤسساتها، الا انها لاتزال دون المستوى المطلوب ضمن مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامع بغداد، وعليه فإن مشكلة البحث تحاول الاجابة على التساؤلات الاتية:

١. ما مدى تطبيق إدارة المعلومات في العمليات الإدارية المنجزة داخل مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي؟
٢. ما مدى فعالية أداء الموارد البشرية داخل مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي؟
٣. ما الاثر الذي تتركه إدارة المعلومات على أداء الموارد البشرية في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي؟

ثانياً: اهداف البحث

١. تحديد انواع إدارة المعلومات المتوفرة في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامعة بغداد.
- ٢- معرفة فاعلية أداء الموارد البشرية في المراكز البحثية والاعمال المناطة بالمركز.
- ٣- بيان مدى علاقة الارتباط والتأثير بين إدارة المعلومات وبين فاعلية أداء الموارد البشرية في مركز بحوث ومتحف تاريخ الطبيعي بجامعة بغداد.

ثالثاً: اهمية البحث

يكتسب البحث اهميته من خلال الاتي:

١. تسليط الضوء على جانب مهم من المركز وله تأثير كبير على عملية اتخاذ القرار وعلى وضع السياسات العامة للمركز وهو إدارة المعلومات ودوره في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامعة بغداد.

٢. الدور المؤثر لإدارة المعلومات في تحقيق فاعلية أداء الموارد البشرية العاملة في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي، وبالتالي تحقيق أهداف المركز وهي خدمة المجتمع.

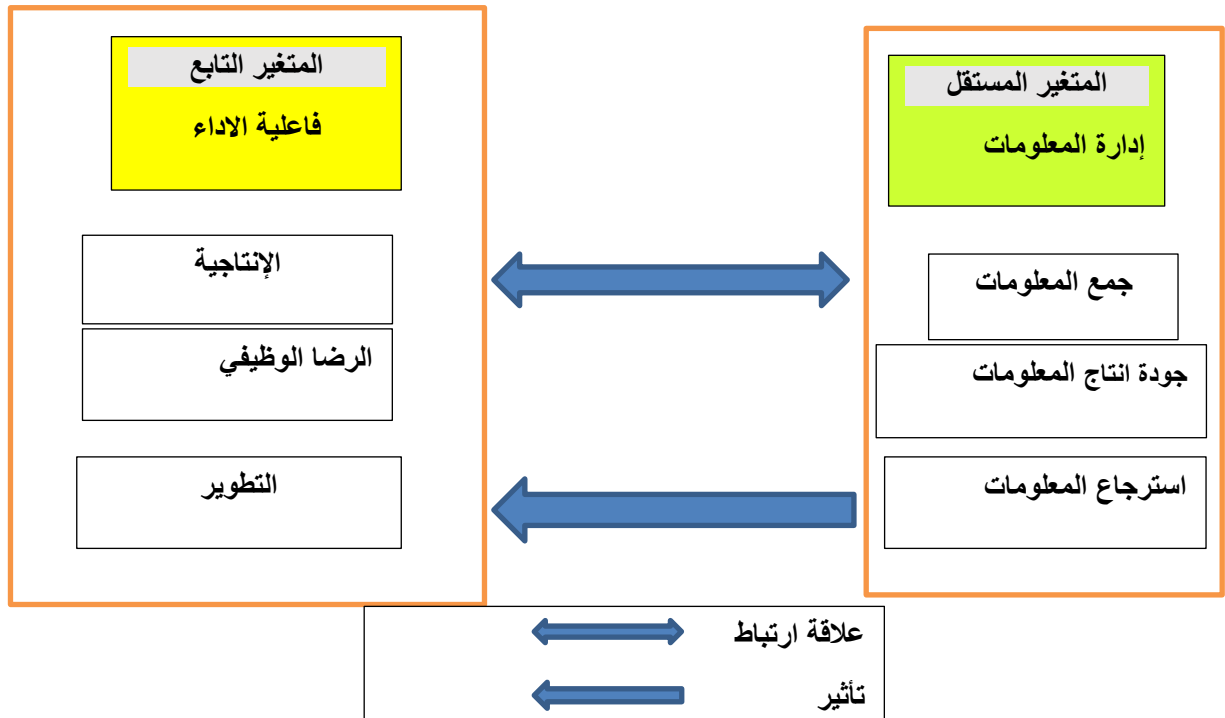
رابعاً: فرضيات البحث

١. الفرضية الصفريّة الأولى: لا توجد علاقة وارتباط ذات دلالة احصائية وبفروق معنوية بين أبعاد إدارة المعلومات وبين أبعاد فاعلية أداء الموارد البشرية والمتمثلة بالمعادلة الاتية: ($H_0: r_{XY}=0$)

٢. الفرضية الصفريّة الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية وبفروق معنوية بين أبعاد إدارة المعلومات وبين أبعاد فاعلية أداء الموارد البشرية والمتمثلة بالمعادلة ($H_0: B_{XY}=0$).

خامساً: المخطط الفرضي

بني المخطط الفرضي للبحث من خلال دراسة العلاقات التي حددتها الفرضيات الرئيسية والفرعية بغية توضيح متغيري البحث المستقل والتابع ، وتوضيح علاقة الارتباط والتأثير بينهما، وكما هو موضح بالشكل أدناه:



شكل (١) يوضح المخطط الفرضي للبحث

سادسا: منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وهو احد المناهج الفرعية للمنهج الوصفي، تم استخدامه لقدرته على اظهار جميع العلاقات والارتباطات بين الاجزاء والمواضيع المبحوثة ووصفها وصفا شاملا بالأرقام.

سابعا: اساليب البحث:

١. الاساليب الكمية: اعتمد البحث على مجموعة من الاساليب الكمية لوصف البيانات وتحليلها والتي تمثلت بالاتي: (النسبة المئوية ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون ، الانحدار الخطي المتعدد، اختبار الفرضيات: وتتضمن الارتباط المتمثل بتحليل الانحدار وهو موجه لكشف الاثر بين المتغيرين) .
٢. الاساليب النوعية: حيث تم اعتماد الاسلوب الاستقرائي واستطلاع آراء القيادات الإدارية العاملة في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامعة بغداد.

ثامنا: مجتمع وعينة الدراسة

يتضمن مجتمع البحث جميع الموارد البشرية العاملة في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامعة بغداد والبالغ عددهم (٥٥) فردا، وقد تم اعتماد العينة العمدية المتمثلة بالقيادات العليا والدنيا والوسطى (مدير المركز، مدراء الأقسام والشعب والوحدات) والتي بلغت (٢٤) مسؤول ،اما سبب اختيار العينة مسؤولين فلكونهم اصحاب قرار وعاملين في نفس الوقت ، وكما هو موضح بالجدول رقم (١).

جدول رقم (١) اعداد العاملين في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي

اسم المركز	مجموع العاملين	عدد مدراء المركز	عدد مسؤولين الأقسام	عدد مسؤولين الشعب	عدد مسؤولين الوحدات	عدد الكلي للمسؤولين	النسبة المئوية	العدد الكلي لغير المسؤولين	النسبة المئوية
مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي	٥٥	١	٤	-	١٩	٢٤	%٤٤	٣١	%٥٦

تاسعا- أدوات جمع البيانات : تم اعتماد مجموعة من الأدوات لأغراض جمع البيانات وهي:

١. المقابلة: حيث تم اجراء مقابلات مع مدير مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي ومسؤولي الأقسام والشعب والوحدات لجمع المعلومات اللازمة حول موضوع البحث.
٢. الملاحظة: تم الاعتماد على الملاحظة المباشرة لجمع المعلومات عن أداء العاملين وعن مفصل المركز من أقسام وشعب ووحدات.

٣. الاستبانة: اعتمدت الاستبانة المغلقة والتي تضم قسمين:

- الأول خاص بالمعلومات الديمغرافية، ويتكون من مجموعة من الاسئلة ذات البدائل المحددة.

- الثاني يتكون من محوريين وحسب متغيرات الدراسة:

- المحور الأول: خاص بالمتغير المستقل وهو (ادارة المعلومات) وأبعادها الثلاثة والمتمثل بستة اسئلة.

- المحور الثاني: خاص بالمتغير التابع وهو (فاعلية أداء الموارد البشرية) وأبعادها الثلاثة معبرا عنها بستة اسئلة ضمن بدائل مقياس (Likert) الخماسي.^(١)

عاشرا: حدود البحث:

- الحدود المكانية : متمثلة بمركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامعة بغداد

[/https://nhm.uobaghdad.edu.iq](https://nhm.uobaghdad.edu.iq)

- الحدود الزمانية : اجري البحث في العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

احدى عشرة: تعاريف اجرائية

١. إدارة المعلومات : وهي عملية جمع وادارة وتوزيع المعلومات باعتبارها موردا استراتيجيا للمؤسسة

لتحقيق الكفاءة والفاعلية بما يصدره من قرارات ويسعى الى تحقيقه من اهداف .(عمر احمد علي

شنن ، رسالة ماجستير ، ٢٠١٨ . ص ٥٣)

^(١) تم ادراج استمارة الاستبانة في نهاية البحث لغرض الاطلاع .

٢. فاعلية الأداء : محصلة تفاعل مكونات الأداء الكلي للمؤسسة بما يحتويه من أنشطة وظيفية إدارية وفنية وتربط أيضا بمدى تحقيق المؤسسة لأهدافها. (عبد الله عبد القادر الكمال، ٣٤، ٢٠١٣، ص ٥١)

اثنتا عشرة : دراسات السابقة

الدراسة الأولى : ابتسام ناصيف. واقع نظام إدارة المعلومات في إدارة مؤسسات رياض الأطفال بمدينة دمشق من وجهة نظر مديرات رياض الأطفال. مجلة جامعة دمشق - مج ٣٠ - ع ٢، ٢٠١٤. (رضية ادم محمد، مج ٣، ٢٠١٣، ص ١٠٧٣)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع نظام إدارة لمعلومات في إدارة مؤسسات رياض الأطفال من وجهة نظر افراد العينة بشكل عام، ثم تقديم مقترحات لنظام إدارة المعلومات في إدارة مؤسسات رياض الأطفال، بلغ حجم المجتمع (٢٢٤) اما حجم العينة فقد بلغ (٦٠) مدير ، استخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع البيانات حول موضوع الدراسة فضلا عن المقابلة والملاحظة، وتوصلت الى مجموعة من النتائج أهمها، اشغال المتغيرات الخاصة بالدراسة عدة أماكن بالنسبة للتأثير في الدراسة وهي كالآتي: مجال التقويم المرتبة الأولى، والمشاركة واللامركزية في اتخاذ القرار في المرتبة الثانية، ومجال التخطيط المرتبة الثالثة، والتنمية المستدامة في المرتبة الرابعة، ومجال التشريعات في المرتبة الخامسة، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير المؤهل التربوي، وعدد سنوات الخبرة، وهناك فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) تبعا لمتغير واقع نظام إدارة المعلومات في إدارة مؤسسات رياض الأطفال بمدينة دمشق من وجهة نظر المديرات ، وخرجت الدراسة بتوصيات ومقترحات أهمها تطوير مهارات العاملين في إدارة مؤسسات رياض الأطفال من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية حول كيفية التعامل مع نظم إدارة المعلومات وتفعيلها في مؤسساتها.

الدراسة الثانية: ميسون نظمي سعيد عطاري. الابداع الإداري وأثره على كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية الحكومية. جامعة فلسطين التقنية خضوري حالة علمية فلسطين ،رسالة ماجستير . ٢٠١٨. (ميسون نظمي سعيد عطاري، رسالة ماجستير (٢٠١٨).

هدفت الى التعرف على الابداع الإداري وعلاقته بكفاءة والفعالية الأداء الوظيفي للجامعات الحكومية الفلسطينية ، بلغ حجم العينة (١٥٤) ، استخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع المعلومات الخاصة وتوصلت الى مجموعة من النتائج أهمها، كلما زاد الابداع الإداري زادت كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي، وتدني اثر أساليب الإدارة العليا لدعم الابداع الإداري لدى الموظفين العاملين في الجامعة، وخرجت الدراسة بمجموعة توصيات أهمها ضرورة تطوير وتحسين أساليب الإدارة العليا بما يدعم الابداع الإداري لدى الموظفين ، ورفع مستوى الاستراتيجية من خلال التركيز على الالتزام بتطبيق استراتيجية الجامعة ، فضلا عن تطوير مؤشرات قياس الأداء للعاملين في الجامعة.

الجانب النظري:

(المحور الأول :إدارة المعلومات)

أولاً: تعريف إدارة المعلومات: يقصد بها جمع وإدارة وتوزيع المعلومات بوصفها موردا استراتيجيا للمؤسسة. (رضية ادم محمد. مصدر سابق)

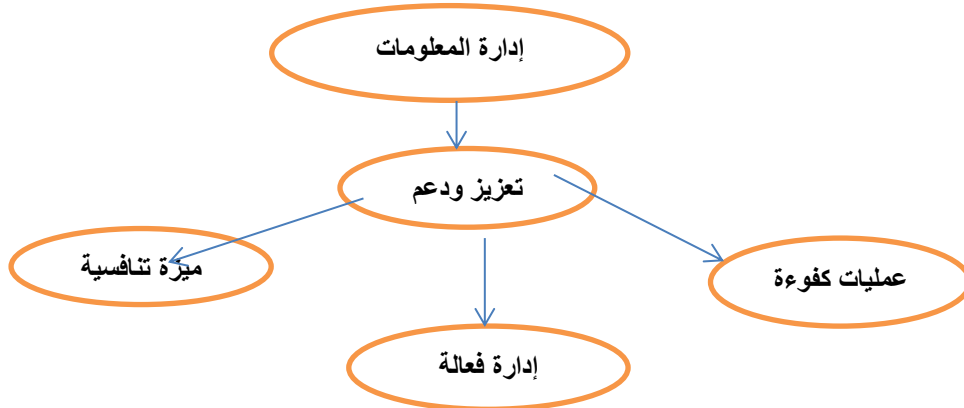
ثانياً: أهداف إدارة المعلومات: (مسعدة عبد الرحمن الشهري... وآخرون. ، ١٤٤٠، ٢٠٢٠)

١. تحقيق المرونة في تنفيذ الأنشطة والفعاليات المرتبطة داخل المؤسسات بما يجعل مواردها البشرية أكثر كفاءة ونتاجية.
٢. التحرر من البيروقراطية بما يعطي الموارد البشرية العاملة الحرية في التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم وتنمية مهاراتهم الابتكارية والابداعية.
٣. توسيع نطاق توزيع المهام على الموارد البشرية العاملة في المؤسسات بصورة فورية.

ثالثاً: تطبيقات إدارة المعلومات: (بلال زيانى ..رسالة ماجستير ، ٢٠١٤. ص ٣٤)

يرتبط المصطلحان إدارة المعلومات بنظم المعلومات باعتبار الاخير المسؤول المباشر عن تطبيقها، حيث يعتمد نظام المعلومات على دراسة كيفية استخدام التقنيات الحديثة ذات العلاقة بمعالجة البيانات ونتاج المعلومات، لتوفير استخدام أكثر فعالية وكفاءة لجميع المعلومات المتاحة، ومساعدة المؤسسة والافراد العاملين فيها على تحقيق اهدافهم، وبشكل عام تتعامل إدارة المعلومات مع الوثائق، وبرمجيات الحاسوب، والمعلومات الصوتية

والصورية، وعليه تفرعت تسميات فرعية منها مثل، إدارة الوثائق، وإدارة الارشيف، ومصادر المعلومات ، ويمكن توضيح الفائدة من تطبيق إدارة المعلومات في الأداء الوظيفي داخل المؤسسات بالشكل أدناه.



شكل (٢) يوضح الفوائد مشتقة من إدارة المعلومات

(المصدر: عادل هادي حسين البغدادي وهاشم فوزي دباس العبادي، عمان ٢٠١٠، ص ٣١١)

(المحور الثاني: فاعلية أداء الموارد البشرية)

١. تعريف فاعلية أداء الموارد البشرية : وهي سمة من سمات الشخصية الإدارية التي تساعد في التخلص من الضغوط المهنية، وتشتمل على مجال التحدي والتغيير ومجالات الالتزام والمشاركة ومجال السيطرة والتحكم. (صادق سميح صادق الاقاروط. رسالة ماجستير ،نابلس، 2006 ص١٠. ذكره.خاد علي سعد الحوتي)

٢. أهمية الفاعلية في أداء الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسات :

تأتي أهمية الفاعلية الأداء بالنسبة للمؤسسة في تحقيق الابداع وإضافة قيمة للمؤسسة وجعلها جزء من استراتيجية المؤسسة. (Grigorescu, Adriana. Chiper, Anca. 2016P. 77-83)

ويؤثر بدوره على المجتمع ككل إذ أن فاعلية المجتمع رهن فاعلية المؤسسات العاملة فيه. (سوميه سعال. ع ٣٥، ٢٠١٨. ص ٨٩)

٣. مقومات فاعلية أداء الموارد البشرية: (الاء بنت عبد الحميد سندي.. ع ٣٥، ٢٠٢١. ص ٢٠٤)

هناك مجموعة من الخصائص والمتطلبات والتي يجب توفرها للحكم على مدى فاعلية وجودة

وكفاءة أداء الموارد البشرية ومن هذا المقومات ما يلي:



أ) **الإدارة الاستراتيجية:** هو الأسلوب الذي تقوم الإدارة العليا من خلال ببناء استراتيجيات المؤسسة بتحديد التوجهات والمسارات بعيدة المدى وذلك من خلال عدة طرق منها التصميم الدقيق لكيفية التنفيذ المناسب والتقييم المستمر للاستراتيجيات الموضوعية.

ب) **الشفافية :** يقصد بها حق الوصول الى المعلومات ومعرفة آليات اتخاذ القرار المؤسسي لما تؤدي اليه من الثقة.

ت) **اقرار مبدأ المسالة الفعالية:** يقصد به اعطاء الموظف مسؤولية وصلاحيه أداء وظيفة محددة يكون مسؤولاً عن أداء تلك الوظيفة طبقاً لما هو محدد مع تفعيل نظام الرقابة الإدارية من قبل الإدارات ومقارنة ما مطلوب والمطبق الفعلي.

(الجانب العملي)

(واقع حال مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي)

أولاً: نبذة عن نشأة وتطور المركز (٢)

افتتح المتحف في الثاني من أيار عام (١٩٤٦) في منطقة باب المعظم في دار تعود لوزارة الأوقاف، وفي بداية الأمر ظلت تبعيته متضاربة ما بين مديرية الآثار وبين وزارة المعارف المتمثلة بعمادة دار المعلمين العالية سابقاً (كلية التربية حالياً)، ففي (١٩٤٦/١٢/٢٢) حصل الارتباط بعمادة دار المعلمين العالية، وفي عام (١٩٧٣) انتقل المتحف مع تسميته الى مكانه الحالي في مجمع الكليات التابعة لجامعة بغداد في منطقة باب المعظم.

ثانياً: اهداف المركز

١. الاهتمام بالبرامج التعليمية والتثقيفية من خلال إفادة الباحثين بالتشخيص المثبت بالعينات داخل المركز.

٢. حفظ وتصنيف وجمع المجاميع الحيوانية والنباتية والجيولوجية.

٣. تطوير البحث العلمي في اختصاصات التاريخ الطبيعي وتوجيهه لخدمة المجتمع وحل المشاكل البيئية بما يتناسب مع معايير الاعتماد الدولية.

^٢ دليل مركز ومتحف التاريخ الطبيعي - جامعة بغداد للعام ٢٠١٩ .



٤. اتمام الدراسات والبحوث التصنيفية والميدانية للتعرف على واقع التنوع الاحيائي والجيولوجي والتراث الطبيعي للوصول الى قاعدة بيانات متكاملة ضمن بيئاتها الطبيعية وجمعها وحفظها وتشخيصها من قبل منتسبي المركز من أجل استخدامها للأغراض العلمية
٥. اكمال دخول الاصدارات العلمية للمركز ضمن المستوعبات العالمية والمعايير الدولية المعتمدة للمجلات الرصينة .
٦. اعتماد التقنيات المتطورة في عرض النماذج بشكل يحاكي البيئة الطبيعية وفق طرق علمية حديثة .
٧. حصر الأنواع العراقية واعداد خارطة لتوزيعها الجغرافي .
٨. التعريف بأهمية الحفاظ على التوازن البيئي ومخاطر الانواع الدخيلة والحفاظ على الأنواع المهددة بالانقراض في البيئة العراقية.

ثالثاً: رؤية ورسالة المركز

- الرؤية: الارتقاء في المركز البحثي ليكون مركز للإبداع والاكتشاف العلمي في مجال التاريخ الطبيعي ومجالات الحياة البرية.
- الرسالة: النهوض بالواقع البيئي والمحميات الطبيعية للحفاظ على التنوع الاحيائي ومواجهة التحديات البيئية.

رابعاً: الهيكلة الإدارية للمركز: (٣)

يتكون مركز ومتحف التاريخ الطبيعي من مجموعة من الأقسام والوحدات، ولا يحتوي على شعب متعارضاً مع السياق الإداري المتبع في جميع مؤسسات الدولة باستثناء حلقة إدارية، تسبب في إحداث فجوة في المراسلات الإدارية والعلمية الداخلية والخارجية ، وفيما يأتي بيان لهذه الهيكلة:

أ) أقسام المركز:

١. قسم الفقرات : ويختص هذا القسم بعرض عينات من الحيوانات اللافقرية البرية والمائية وبعض المجسمات لأنواع اللبان، ويهدف هذا القسم الى:

(٣) مقابلة مع مسؤول وحدة التخطيط والمتابعة السيد (وليد خالد) بتاريخ ٢٠٢٢/١٩/٧.

- أ) توفير المعلومات الدقيقة والموثقة للباحث وطلبة الدراسات العليا عن مختلف الفقرات العراقية حيث تعود السجلات التي يحتفظ بها المركز من عام (١٩٤٥) فصاعداً.
- ب) توفير النماذج الدراسية للباحثين وطلبة الدراسات العليا لإجراء المقارنات خاصة وإن هناك نماذج عديدة للنوع الواحد متوفرة من مناطق مختلفة وبفترات مختلفة.
- ت) جمع المصادر المنشورة عن الفقرات المحلية وتيسيرها للباحثين.
- ث) إعطاء صورة دقيقة عن وضعية الأنواع الموجودة ومدى تأثيرها بالتغيرات البيئية وبالتلوث وتحديد وصفها من حيث الندرة أو الأمان .

٢. **قسم الحشرات واللافقاريات:** يتضمن مجموعة من الحشرات العراقية واللوحات الفنية للحشرات الضارة موزعة ما بين العرض والحفظ والتي تم جمعها من خلال المسوحات التي جرى بين فترة وأخرى بجميع المحافظات العراقية، إضافة إلى أن من أولى اهتمامات هذا القسم هو قيامه بتشخيص نماذج وتثبيتها لطلبة الدراسات العليا في الجامعات العراقية وإرشادهم للسبل الملائمة لإجراء بحوثهم، وكذلك تشخيص المئات من الحشرات لمختلف مؤسسات الدولة فضلاً عن أعداد الدورات التدريبية المتخصصة في مجال التشخيص وحفظ النماذج ، ومن المساهمات العلمية لهذا القسم هي:

أ. الإشراف على طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأخرى من ضمنها جامعة بغداد فيما يتعلق بالجانب العملي.

ب. تدريس طلبة الدراسات العليا بالنسبة للتدريسين .

ت. القيام بمهام استشارية: حيث إن تدريسيي المركز لديهم إسهامات بحثية وعلمية مع وزارة الزراعة كوضع قانون الحجر الزراعي و التعاون مع الشركة العامة للبيطرة لتشخيص الذباب وتحديد وجود إصابات بذبابة الدودة الحلزونية .

٣. **قسم النبات والبيئة:** ويضم مجموعة من النباتات العراقية ومجسمات الفواكه والخضروات المعروضة في قاعة العرض، فضلاً عن نماذج صخرية ومتحجرات عراقية واجنبية. ويهتم هذا القسم بكل ما يتعلق بالنباتات النامية في البيئة العراقية على اختلاف رتبها وأنواعها، وما يعنيه تمايزها وتصنيفها وانتشارها وانحسارها في منطقة دون أخرى وارتباط ذلك بالعوامل البيئية المختلفة للعراق، كما يهتم بعلاقة الإنسان بالبيئة من خلال

النشاطات الزراعية والصناعية، فضلا عن جمع نماذج من النباتات البرية من خلال الجولات، ويجري حفظ النباتات بحسب عائلتها وأنواعها في المعشب العائد للقسم وفق أسس تصنيفية علمية معتمدة، لتكون مرجعا للباحثين وسجلا محليا معتمدا يرجع اليه لمعرفة ما تضمه البيئة العراقية من نباتات، حيث يبلغ عدد العينات والنماذج أكثر من (٢١٠٠) عينة ونموذج نباتي، فضلا عن الحديقة النباتية العلمية والتي تضم العديد من عينات ونماذج الشجيرات المحلية المعروفة. يقدم هذا القسم خدمات معرفية ومعلوماتية وهي:

- أ. يهتم بتعريف الجمهور بعلوم الأرض وأهميتها بالنسبة للإنسان .
 - ب. نشر المعرفة الجيولوجية عن طريق وسائل الاعلام المختلفة وعرض الأفلام واللقاء المحاضرات وإقامة ورش العمل.
 - ت. إقامة دورات التعليم المستمر في مجال حماية التراث الطبيعي .
 - ث. المشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات النقاشية والدراسية والدورات التدريبية داخل وخارج العراق.
 ٤. قسم الاسماك: يحتوي هذا القسم على مجموعة من نماذج الأسماك العراقية التي تعيش في المياه العذبة والمالحة والى جمع وتصنيف وحفظ أنواعها، كما يسعى الى اجراء البحوث والدراسات حولها بغية الوصول الى الاستخدام المستدام لهذه الثروة الوطنية. وتتمثل اهتمامات هذا القسم أيضا بتقديم الخدمات الاستشارية لطلبة الدراسات الأولية والعليا في الجامعات العراقية، كما يقوم بتوثيق العلاقات مع مراكز البحوث ذات العلاقة في وزارتي الزراعة والصحة للوصول الى مشاريع مشتركة تهدف الى النهوض بواقع الثروة السمكية في العراق.
- (ب) شعب المركز :

يقسم مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي الى ثلاثة شعب رئيسية هي :

١. الشعبة الإدارية: وتضم عدد من الوحدات وهي (وحدة الاعلام المعلوماتية، الإدارة، التخطيط والمتابعة، الحسابات، السكرتارية والقلم، الرقابة والتدقيق).
٢. الشعبة العلمية: متخصصة بالأعمال العلمية وتضم العديد من الوحدات منها:



أ. **وحدة المجلة:** تأسست المجلة عام (١٩٥٠) وهي مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن مركز أبحاث التاريخ الطبيعي والمتحف تعني بعلوم الحياة والجيولوجي تحمل الرقم المعياري (ISSN:1017-8678)، وتعتبر (مجلة متحف التاريخ الطبيعي) من المجلات العلمية الرصينة المعتمدة في الترقيات العلمية في العراق تهتم بنشر بحوث التاريخ الطبيعي من مسوحات للأحياء التي تخص العراق في الداخل والخارج ، وبحوث التصنيف والبيئة، وحفظ التوازن، والحفاظ على الطبيعة. وتتبادل المجلة مع مجلات علمية عريقة عالمية، ويتم نشر من (٨-١٢) مقالة في هذه المجلة في كل عدد ويأتي الدعم المالي من رسوم النشر التي يدفعها المؤلفون فقط ، وتتناول الموضوعات في: التاريخ الطبيعي للبيولوجيا (الحيوانات والنباتات والفطريات)، التنوع البيولوجي، علوم الحياة البرية، التشريح المقارن لحيوانات الحياة البرية، بيئة الحياة البرية، النظم البيئية، الموارد الطبيعية. وتصدر عن الوحدة بالإضافة الى المجلة نشرة تعرف بإسم (نشرة متحف التاريخ الطبيعي العراقي).

ب. **وحدة ضمان الجودة:** يقوم قسم ضمان الجودة والأداء الجامعي في المركز بالعديد من الاعمال منها (متابعة تنفيذ خطط الجودة داخل المركز، اكمال عملية تقويم الأداء الالكتروني لمنتسبي المركز، متابعة إعداد تقارير التقييم الذاتي، تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي حسب تخصص المركز، المشاركة في النشاطات المتنوعة الداخلية والخارجية التي تقيمها الجامعة، إقامة الدورات التدريبية وورش العمل للعاملين في مجال تقييم الأداء وضمان الجودة).

ت. **وحدة قاعة المعروضات:** تختص هذه الوحدة بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد للزائرين من الباحثين والأشخاص الاعتياديين، والحفاظ على المعروضات بأشكالها داخل قاعات العرض في المتحف، حيث تحتوي على المعروضات النباتية والمتمثلة بـ (نماذج جبسية للفواكه والخضروات والمحاصيل العراقية وقد حفظت بقناني صغيرة بلغ عددها (١٦٠) نوعاً، أما المعروضات النفطية فتتمثل في نماذج للمجسمات المستعملة في الشركات



النفطية فضلا عن نماذج معامل التكرير النفطي، واحتوت أيضا على الأحجار والمتحجرات العراقية، فضلا عن تماثيل نصفية لأجناس الإنسان المنقرض.

ث. **وحدة التعليم المستمر:** تهتم هذه الوحدة بتطوير القدرات البشرية ضمن دورات تدريبية وحلقات نقاشية وورش عمل في إطار برامج سنوية لمنتسبي المركز المتخصصين في دورات باختصاصاتهم.

ج. **وحدة المكتبة (٤):** تأسست مكتبة مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي عام (١٩٤٦) مع تأسيس المتحف، وتعتبر هذه المكتبة واحدة من المكتبات المتخصصة بعلوم الحياة والتاريخ الطبيعي، وتمتاز بكبر حجمها وكثرة مقتنياتها، حيث تشتمل على دوريات بشكليها الورقي والالكتروني بلغ عدد الأجنبية منها (١٧) ألف دورية وعدد الدوريات العربية (٣٨٥)، وبلغ عدد الكتب الأجنبية (١١) ألف كتاب وعدد العربية (٢٥٢٥) كتاب، أما عدد الأطاريح الأجنبية فقد بلغت (٢٢١٥) أطروحة والعربية واما (٢٤٣١)، وعدد المخطوطات (١١) مخطوطة.

تعتمد هذه المكتبة على نظام (كوها) في فهرسة محتوياتها وتقديم خدمات الإرشاد والتوجيه وخدمات الإعارة الداخلية لجميع الباحثين وطلبة الدراسات العليا، أما الإعارة الخارجية فهي فقط لتدريسيي المركز والتي بلغت نسبتها (١٥٠) إعارة في عام (٢٠٢١) و(٥٤) استعارة في عام (٢٠٢٢)، أما الإعارة الداخلية فقد بلغت (٢٣٥) إعارة في (٢٠٢١) و(٧٢) لغاية (٢٠٢٢١٢٣١).

أما الوحدات المستقلة المرتبطة بمدير المركز مباشرة فتشمل

١. وحدة امانة مجلس المركز.

٢. وحدة صندوق التعليم العالي.

والمخطط أدناه يوضح الهيكل التنظيمي أقسام وشعب ووحدات مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بجامعة بغداد.

^٤ مقابلة مع مسؤولة وحدة المكتبة السيدة (كفاح حميد كاظم) بتاريخ (١٩١٧/٢٠٢٢)



الشكل (٣) مخطط الهيكل التنظيمي لمركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي.

٣. شعبة الموارد البشرية: (°) وتشمل التالي:

أ. الملاك التدريسي: ويتمثل بحملة الشهادات العليا البالغ عددهم (١٢) تدريسي موزعين على الأقسام العلمية وضمن الاختصاصات المطلوبة في المركز، والجدول (٢) أدناه يوضح أعداد هؤلاء التدريسيين والنسبة المئوية لكل من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه وكالاتي:

جدول رقم (٢) عدد التدريسيين ونسبتهم حسب درجاتهم العلمية

ت	الشهادة	العدد	النسبة %
١	دكتوراه	٥	%٤٢
٢	ماجستير	٧	%٥٨
٣	المجموع	١٢	%١٠٠

ب. الملاك الإداري والفني: ويتمثل بحملة الشهادات الأولية الدبلوم والبيكالوريوس وهم موظفون بعنوان (مساعد باحث)، أما حملة شهادتي الإعدادية والمتوسطة والبالغ

° (مقابلة مع مسؤول وحدة الموارد البشرية السيد (جبار قاسم جبر) بتاريخ (١٨ / ١٩ / ٢٠٢٢).



عددهم (٤٣) موظفا فهؤلاء موزعين على أقسام وشعب ووحدات المركز وكما موضح بالجدول رقم (٣) أدناه:

جدول رقم (٣) عدد الملاك الإداري والفني حسب الدرجات العلمية

ت	الشهادة	العدد	
١	دبلوم عالي	١	٢,٣%
٢	بكالوريوس	١٦	٣٧,٢%
٣	دبلوم	٧	١٦,٢%
٤	اعدادية	٣	٧%
٥	دون الاعدادية	١٦	٣٧,٢%
	المجموع	٤٣	١٠٠%

خامسا: الأنشطة العلمية الخاصة بالمركز: (٦)

يقيم المركز مؤتمرا واحدا كل سنتين، وقد أقام المركز مؤتمرا في عام (٢٠٢١)، وأقيمت في نفس العام ندوة واحدة، كما تقام ورش العمل حول (أهمية المحميات الطبيعية والمساحات في الحفاظ على الارث الاحيائي)، وحول (متطلبات تطبيق نظام الاعتماد في مؤسسات التعليم العالي) وحول (متطلبات المختبر التعليمي الجيد) وحول (نواقل مسببات الأمراض والسيطرة عليها)، وحول (الحشرات ثنائية الاجنحة ذات الالهمية الطبية والاقتصادية) وقد بلغ عدد الورش (٣٢) ورشة في عام (٢٠٢١). هذا فضلا عن الزيارات والجولات الميدانية والسفريات الحقلية التي ينشط بها المركز لغرض جمع العينات بلغ عددها (٦) في عام (٢٠٢٢)، أما عدد الحلقات النقاشية التي أقيمت في نفس العام فقد بلغ (٢٥) حلقة.

سادسا: نبذة عن تدفق المعلومات والاتصالات داخل المركز

نظر لارتباط المركز بمجموعة المؤسسات الإدارية والتي بدورها تنعكس على سير العمل الإداري باتجاهين يعرفان بـ (الصادر والوارد)، فكل التقارير والإجابات على الكتب

(٦) مقابلة مع مديرة مركز ومتحف التاريخ الطبيعي السيدة (هناء هاني عبد الحسين الصفار) بتاريخ (١٩/٨/٢٠٢٢).



في جميع المجالات البحثية والإدارية منها وكذلك الفنية التي تتطلب إجابات (من المركز الى المؤسسات) تمثل (ملفات صادرة) كالأستشارات حول أحد المواضيع البحثية التي يتخصص بها المركز أو ترويج لمعاملات الترفيعات أو التقاعد أو لصيانة الأجهزة وغيرها، وقد بلغ عدد الكتب الرسمية الصادرة في عام (٢٠٢١) من المركز (١٠٢٦) كتاب^(٧) وبلغت منذ بداية النصف الأول من شهر كانون الثاني (٥٣١) كتاب رسمي لغاية حزيران من عام (٢٠٢٢).

اما (الملفات الواردة) فتتمثل بالأوامر والتعاميم الموجهة (من المؤسسات الخارجية الى إدارة المركز) من رئاسة الجامعة مثلاً أو من مؤسسات أخرى حكومية أو غير حكومية. ولقد بلغ عدد الكتب الرسمية الواردة إلى المركز (١٢٠١) كتاب بمختلف المواضيع ، وبلغ عددها (٥٨٩) كتاب منذ بداية النصف الأول من شهر كانون الثاني لغاية حزيران (٢٠٢٢).

وعن الصادر من الكتب الرسمية الإلكترونية أي عبر (أدوات الاتصال الإلكترونية)^(٨) وتحديدا (من خلال الحاسبة) فقد بلغ عددها (٣٥) كتاب رسمي، وعددها من الطابعات الليزرية (وهي أداة تقنية أخرى) (٣٠) كتاب، وكتابان من الماسح الضوئي (السكرانر) ومن أجهزة الاستنساخ كتابان أيضا .

وفيما يتعلق بخطوط الاتصال^(٩) فهناك خط رسمي واحد من رئاسة الجامعة للمركز .

أما عن برامج نظم الأرشفة المتوفرة في المركز فهناك برامج مستحدثة من قبل الجامعة تعرف (HR) تتعلق بالتحويل الإلكتروني للإجراءات والأعمال الإدارية الخاصة بالوحدات الإدارية للمركز ك (وحدة التخطيط والمتابعة ووحدة الموارد البشرية)، ليتم حفظ واسترجاع كافة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية من تدريسين وإداريين وفنيين، وقد تم ابلاغ هؤلاء المنتسبين بأنه سيتم تزويدهم بكل ما يخصهم من بيانات كالعلاوات والترفيعات أو كتب

^٧ (المعلومات منقولة من سجلات الصادر والوارد التابعة لوحدة الموارد البشرية في المركز والبالغ عددها (٢) سجل.

^٨ (المعلومات الواردة أعلاه مأخوذة من سجل الذمة الخاص بوحدة المخزن والتجهيزات التابع للمركز.

^٩ (المعلومات أعلاه دونت بناء على ملاحظة الباحثان من خلال الزيارات الميدانية للمركز.



الشكر والتقدير وغيرها وهذا سيؤدي بطبيعة الحال الى رفع الروح المعنوية لديهم وبالتالي تحسين أدائهم، ولقد علم الباحثان بأن هذا البرنامج وغيره من البرامج المستحدثة لا زالت غير مطبقة بشكل فعلي لحد الآن.

سابعا: وسائل الاتصال

يضم المركز وسيلتين للاتصال (التقليدية والالكترونية) موضحة بالتفصيل في الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤) وسائل الاتصال داخل مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي

وسيلة الاتصال	الجهة	الرقم أو الإيميل
البريد التقليدي	صندوق البريد	ص.ب. (٥٩٠٠٣٧)
	هاتف داخلي	المدير: ٤١٦٥٧٩٠ الاستعلامات: ٤١٦٨٣٦١
البريد الالكتروني	البريد الالكتروني للمركز	info@nhm.uobaghdad.edu.iq
	الموقع الالكتروني	web.admin@nhm.uobaghdad.edu.iq
	مجلة المركز	editoribnhm@gmail.com https://nhm.uobaghdad.edu.iq/?page_id=15035 صفحة المجلة
وسائل التواصل الاجتماعي	- الفيس بوك	https://www.facebook.com/nhm.uobaghdad.edu.iq
	- الواتساب	٠٠٩٦٤٧٥٠٣٧٢٥٦٧٥ رقم الخاص بالهاتف مسؤول المجلة، فضلا عن المجاميع تطبيق الواتساب للمجاميع (الداخلية والخارجية)
قنوات الانترنت	منصة البحوث التطبيقية	https://nhm.uobaghdad.edu.iq/?page_id=19641
	قناة على اليوتيوب	https://www.youtube.com/results?search_query=%

الجانب العملي: (تحليل الاستبانة)

المحور الأول - معلومات ديموغرافية (تعريفية) :

١. جنس العينة: بلغ عدد الإناث من مسؤولي الأقسام والوحدات (١٣) بنسبة مئوية قدرها (٥٤,١) وبلغ عدد الذكور (١١) أي بما نسبتهم (45.8)، أنظر الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥) جنس العينة وعددها

الجنس	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
انثى	١٣	54.1	54.1
ذكر	١١	45.8	100.0
المجموع	٢٤	100	

لكن الجدول يشير الى تغلب الذكور على الإناث في تولي المسؤوليات داخل المركز، وذلك لطبيعة عمل المركز، فضلا عن الحرية التي يتمتع بها الذكور عن الإناث في تنفيذ الجولات الميدانية التي تتطلب من الذكور الاختلاط بصورة أكثر بالمجتمع فضلا عما يتطلبه تحمل مسؤوليات أكثر.

٢. أعمار العينة: أغلب المسؤولين هم من الفئات العمرية التي تتراوح أعمارها ما بين (٥٤-٤٥) سنة وهؤلاء عددهم (١٠) وبنسبة (٤٥,٥%)، يتبعهم الفئتين التي تتراوح أعمارهم ما بين (٤٤-٣٥) و٥٥ فأكثر) بعدد (٥) موظفين من لكل فئة وشكلت نسبتهم (٢٢,٧%)، أما من تراوحت أعمارهم ما بين الـ (٣٤-٢٥) فقد كان عددهم (٢)، وكما هو موضح بالجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦) الفئات العمرية للعينة

النسبة التراكمية	%	التكرار	الفئات العمرية
9.1	9.1	2	25-34 y
31.8	22.7	5	35-44 y
77.3	45.5	10	45-54 y
100.0	22.7	5	فأكثر 55
	100.0	22	المجموع



ان وجود هذه الفئات العمرية في المناصب الإدارية يدل على عملهم المتقن ولما يمتلكونه من خبرات طويلة متراكمة ناجمة عن تدرجهم الوظيفي، وعلى نهجهم الإداري الصحيح المتمتع في اشغال المناصب داخل المركز.

٣. **المؤهلات العلمية :** ما نسبتهم (٨,٣%) يمتلكون شهادة الاعدادية ، وواحد منهم حاصل على شهادة الدبلوم ، في حين (٥٨,٣%) من المسؤولين يحملون شهادة البكالوريوس وبواقع (١٤) موظف، والذين يحملون شهادة الماجستير بلغت نسبة (١٢,٥%)، أما الذين يحملون شهادة الدكتوراه فقد كانت نسبتهم (١٦,٦%) وبواقع (٤) موظفين، وكما في جدول رقم (٧).

جدول رقم (٧) اعداد المؤهلات العلمية ونسبها

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
اعدادية	٢	٨,٣	٨,٣
دبلوم	١	٤,١	١٢,٤
بكالوريوس	١٤	٥٨,٣	٧٠,٧
ماجستير	٣	١٢,٥	٨٣,٢
دكتوراه	٤	١٦,٦	١٠٠

ولعل ارتفاع نسبة حملة شهادة البكالوريوس في المركز ناجم عن اهتمام الجامعة بتعيين أكبر عدد من حملة الشهادات الأولية في مراكز البحوث، ذلك أن تحصيلهم العلمي يسمح بأداء جميع الأعمال الإدارية والفنية وإبتقان، فضلا عن سياسة الجامعة في استثمار الكفاءات الجامعية بصورة جيدة بغية تحسين الأداء داخل مراكزها البحثية.

٣. **سنوات الخدمة :** عدد كبير من المسؤولين البالغ عددهم (١٢) وبنسبة (٥٠%) أجابوا بأن لديهم خدمة وظيفية تتراوح ما بين (٢٠-١٦) سنة ، وهناك ما نسبتهم (١٦,٦%) تتراوح خدماتهم ما بين (١٠-٦) سنوات، في حين من تتراوح خدمتهم ما بين (١١-١٥) و(٢٦-٣٠) سنة فقد بلغت



نسبتهم (١٢,٥%) وبعدها تكراري (٣) لكل فئة، أما الذين يمتلكون خبرة ما بين (٢١-٢٥) سنة فقد

شكلت نسبتهم (٨,٣%) وكما هو موضح بالجدول رقم (٨) :

جدول رقم (٨) سنوات الخدمة للعينة

سنوات الخدمة	التكرار	%	النسبة التراكمية
6-10 y	4	16.6	16.6
11-15 y	3	12.5	29.1
16-20 y	12	50	79.1
21-25 y	2	8.3	87.4
26-30 y	3	12.5	100
المجموع	24	100	

يبين الجدول (٨) بأن نصف عدد المسؤولين من القيادات الإدارية لديهم خبرات تتراوح ما بين (١٦-٢٠) سنة وطبيعي أن تنعكس هذه السنين على خبراتهم وعلى معرفتهم بمسؤولياتهم وبالأعمال المناطة بهم، وهو ما يفسر حسن اتخاذ القرارات بالنسبة لأغلب القيادات الإدارية العاملة في المركز. ٥. **العناوين الوظيفية :** شكّل كل من عنواني (إداري) و (إداري تدريسي) أغلب العناوين في المركز وبمعدل تكرار (١٢) للإداريين وبنسبة (٥٠%) ، أما معدل تكرار الإداري التدريسي فهو (٩) وبنسبة (٣٧,٥%) ، وجاء عنوان (حرفي) بتكرار (١) وبنسبة (٤,١%) وكما موضح بالجدول (٩) أدناه.

جدول رقم (٩) تكرار العنوان الوظيفي

العنوان الوظيفي	التكرار	%	النسبة التراكمية
حرفي	1	4.1	4.1
اداري	12	50	54.1
تدريسي	2	8.3	62.4
تدريسي اداري	9	37.5	100.0
المجموع	24	100.0	

يتضح من الجدول أعلاه ان أكثر عنوان وظيفي حصل على أكبر عدد من التكرارات ضمن عينة البحث هو عنوان (إداري) ويأتي بعده عنوان (تدريسي إداري) وذلك بحكم طبيعة عمل المركز العلمية الإدارية التي تتطلب من التدريسي احتكاكه بالمجتمع ليتمكن من تحديد نقاط القوة والضعف والتعرف على المشاكل الإدارية لإيجاد الحلول لمعالجتها.

٦. نسبة المسميات الوظيفية داخل مركز ومتحف التاريخ الطبيعي: أعلى مسمى وظيفي داخل المركز هو منصب (مسؤول وحدة إدارية) ونسبة (١٦,٦%) ، ثم منصب (مدير المركز) بتكرار (١) ونسبة (٤,١%)، وكما موضح بالجدول ونسبة (١٠) أدناه .

جدول رقم (١٠) تكرار المسمى الوظيفي ونسبته

المسمى الوظيفي	التكرار	%	النسبة التراكمية
مدير المركز	١	٤,١	٤,١
مسؤول قسم	٤	١٦,٦	٢٠,٧
مسؤول وحدة	١٩	٧٩,١	١٠٠
المجموع	٢٤	١٠٠	

ويلاحظ أن أغلب المسؤولين هم من مسؤولي الوحدات وذلك بحكم الهيكل التنظيمي للمركز والذي أقرته الجامعة ومصادق عليه من قبل الوزارة، وهذا المسمى قد أعطى النصيب الأكبر في التقسيم الوظيفي للمركز لتغطية كافة الأعمال المناطة بالمركز، وعلى الرغم من فقدان حلقة إدارية وهي منصب (مسؤول شعبة) إلا أن هذه التسمية أو المنصب لم يشكل عائقاً في عملية تبادل المعلومات أو في سير عمل المركز من الناحية الإدارية .

القسم الثاني - الأسئلة التخصصية : يتضمن هذا القسم محورين هما (المهارة القيادية، جودة

الحياة الوظيفية) ولكل منهما عدة أبعاد وكما يأتي:

المحور الأول : إدارة المعلومات

يشمل أربعة أبعاد وهي (جمع المعلومات ، جودة انتاج المعلومات، استرجاع المعلومات) وقد تمت الإجابة على كل بعد منها من خلال الفقرات الآتية:



البعد الأول : جمع المعلومات

الفقرة الأولى: سهولة الإجراءات المستخدمة في جمع المعلومات ووضوحها

أكثر من نصف العينة وبنسبتهم (٥٤,٥%) أتفقوا على سعي إدارة المركز لغرس الثقة بالمرؤوسين، في حين (٢٢,٧) منهم كانوا غير متأكدين، ، وتعادل (٩,١%) في الإجابة بـ (لا أتفق) و (أتفق تماما) وبمعدل تكراري متساوي بلغ (٢) لكل منهم ، وشكلت نسبة من لم يتفقوا تماما (٤,٥%)، أنظر الجدول (١١) .

جدول رقم (١١) سهولة الإجراءات المستخدمة في جمع المعلومات

النسبة التراكمية	%	التكرار	سهولة الإجراءات المستخدمة في الجمع
4.1	4.1	1	لا أتفق تماما ١
12.4	8.3	2	لا أتفق ٢
33.2	20.8	5	غير متأكد ٣
91.5	58.3	14	أتفق ٤
100.	8.3	2	أتفق تماما ٥
	100.0	24	مجموع

ويتفق الباحثان مع رأي الاغلبية حول اتباع إدارة المركز اجراءات سهلة في جمع المعلومات وذلك من خلال عدة اتباع قنوات سهلة ونظامية والمتمثلة من خلال استمارات التقييم السنوي و العلاقات الخاصة عن طريق اجراء المقابلات ،تحليل التقارير المرفوعة من الطبقات الادنى مستوى في السلم الإداري داخل المركز.

الفقرة الثانية : اهتمام إدارة المركز بجمع المعلومات المرن والواضحة ذات المنفعة الكبيرة للعاملين

أتفق اغلب العينة على اهتمام الإدارة بمرؤوسيهيها من خلال جمع المعلومات ذات المنفعة العالية حيث حصدت اجابة أتفق على معدل تكرار (١٠) وبنسبة مئوية (٣٦,٤%) وأتفق تماما بمعدل تكرار (٥) وبنسبة مئوية (٢٠,٥%)،في حين حصدت خيارات عدم الاتفاق على مستويين الأول عدم الاتفاق تماما على معدل تكرار (٤) وبنسبة مئوية (١٦,٦%) ولا أتفق على معدل تكرار (٣) ونسبة مئوية (١٢,٥%) ،واجاب العدد المتبقي من العينة والبالغ (٢) وبنسبة مئوية (٨,٣%) بانها



غير متأكدة من اهتمام إدارة المركز بجمع المعلومات ذات المنفعة الكبيرة ، وكما موضح بالجدول أدناه .

جدول رقم (١٢) اهتمام المركز بجمع المعلومات ذات المنفعة الكبيرة

النسبة التراكمية	%	التكرار	اهتمام المركز بجمع المعلومات ذات المنفعة الكبيرة
18.2	1 6.6	4	لا أتفق تماما
31.8	12.5	3	لا أتفق
40.9	8.3	2	غير متأكد
77.3	41.6	10	أتفق
100.0	20.8	5	أتفق تماما
	100.0	24	مجموع

الفقرة الثالثة: اهتمام المركز بعمليات جمع المعلومات باستخدام الرقابة وتقييم العاملين

أتفق اغلب العينة على اهتمام الإدارة بتحسين العمليات الإدارية من خلال جمع المعلومات باستخدام الرقابة وتقييم العاملين ونسبة (٥٨,٣%) وأتفق تماما (١٦,٦%) منهم، في حين لم يتفق (١٢,٥%) ولم يتفق تماما بنسبة (٤,١%) ، أما النسبة المتبقية والبالغة (٨,٣%) فهي غير متأكدة من مدى اهتمام إدارة المركز بجمع المعلومات باستخدام الرقابة وتقييم العاملين .

جدول رقم (١٣) جمع المعلومات باستخدام الرقابة على العاملين لتقييم وتحسين أداءهم

جمع المعلومات باستخدام الرقابة على العاملين لتقييم وتحسين أداءهم	التكرار	%	النسبة التراكمية
لا أتفق تماما	1	4.1	4.1
لا أتفق	3	12.5	16.6
غير متأكد	2	8.3	24.9
أتفق	14	58.3	83.2
أتفق تماما	4	16.6	100
المجموع	24	100	



البعد الثاني : (جودة انتاج المعلومات)

الفقرة الأولى: تعتمد إدارة المركز مبدأ السرعة والدقة في إيصال المعلومات الى العاملين

وبالوقت المناسب

نسبة من أجاب بـ (أتفق) بلغت (٥٠%)، لكن (٦) من أفراد العينة وبنسبة (٢٧,٣%) (لم يتفقوا تماما) مع هذه الفقرة، في حين ما نسبته (١٨,٢%) كانوا (غير متأكدين) من اعتماد الإدارة مبدأ السرعة والدقة في إيصال المعلومات ، و(لم تتفق) نسبة قليلة قدرها (٤,٥%) على الفقرة، والجدول (١٤) يوضح آراء العينة بدقة.

جدول رقم (١٤) مدى اعتماد مبدأ السرعة والدقة في إيصال المعلومات

النسبة التراكمية	%	التكرار	اعتماد مبدأ السرعة في إيصال المعلومات
0	0	0	لا أتفق تماما 1
4.5	4.5	1	لا أتفق 2
22.7	18.2	4	غير متأكد 3
72.7	50	13	أتفق 4
100.0	27.3	6	أتفق تماما 5
	100.0	24	المجموع

الفقرة الثانية: تعتمد إدارة المركز على انتاج المعلومات المميزة حسب الطلب

اتفق غالبية أفراد العينة وبنسبة (٥٤,٥%) على قدرة إدارة المركز على تحديد المهام والواجبات فبلغت مستوى الاتفاق بمعدل تكرار (١٢) و مستوى أتفق تماما بمعدل تكرار (٤) وبنسبة مئوية (١٨,٢%) واجاب (٢) وبنسبة (٩,١%) بانهم غير متأكدين من قيام إدارة المركز بتحديد مهام وواجبات مرؤوسيهها ،بينما حصد مستوى عدم الاتفاق بشقيه لا أتفق بمعدل تكرار (٣) وبنسبة مئوية (١٣,٦%) ومستوى لا أتفق تماما حصل على تكرار (١) وبنسبة مئوية (٤,٥%) وكما موضح بالجدول (١٥)



جدول رقم (١٥) مدى اعتماد إدارة المركز على إنتاج المعلومات حسب الطلب.

النسبة التراكمية	%	التكرار	الاعتماد على إنتاج المعلومات المميزة حسب الطلب
4.1	4.1	1	1 لا أتفق تماما
16.6	12.5	3	2 لا أتفق
24.9	8.3	2	3 غير متأكد
79	54.1	13	4 أتفق
100	20.8	5	5 أتفق تماما
	100	24	المجموع

ويتفق الباحثان مع اغلب اجابات العينة حول اعتماد إدارة المركز على إنتاج المعلومات المميزة حسب الطلب وبشكل يمكنهم من اتمام المهام والواجبات الموكلة اليهم بدقة عالية من خلال امتلاكهم للمعلومات وقدرة مدراءهم على انتاجها.

المحور الأول: البعد الثالث: (نقل المعلومات)

الفقرة الأولى: تحديد إدارة المركز مصدر المعلومات المتداولة بدقة قبل نقلها الى العاملين

أتفق اغلب أفراد العينة ونسبة (٦٢,٥ %) على هذه الفقرة، ونسبة (٢٥ %) منهم اتفقوا تماما معها بينما ما نسبته (٨,٣ %) كانوا غير متأكدين ، ولم يتفق على الفقرة ما نسبته (٤,١ %).

جدول (١٦) يوضح تحديد مصدر المعلومات المتداولة

التراكمية	%	التكرار	تحديد مصادر المعلومات المتداولة قبل نقلها الى العاملين
0	0	0	لا أتفق تماما
4.1	4.1	1	لا أتفق
12.4	8.3	2	غير متأكد
74.9	62.5	15	أتفق
100	25	6	أتفق تماما
		24	المجموع



الفقرة الثانية : مدى اهتمام إدارة المركز بأساليب نقل المعلومات بين العاملين

أُتفق (٥٨,٣%) من العينة اغلب العينة على اهتمام المركز حول أساليب نقل المعلومات ، وأُتفق تماماً معها ما نسبته (١٦,٦%) ، ولم يتأكد (١٢,٥%) من العينة من هذا الأمر، أما ما نسبته (٨,٣%) فلم يتفقوا مع الفقرة. أنظر الجدول (١٧) أدناه:

جدول (17) مدى اهتمام إدارة المركز بأساليب نقل المعلومات بين العاملين

النسبة التراكمية	%	التكرار	الاهتمام بأساليب نقل المعلومات بين عاملها
4.1	4.1	1	لا اتفق تماماً 1
12.4	8.3	2	لا اتفق 2
24.9	12.5	3	غير متأكد 3
83.2	58.3	14	اتفق 4
100	16.6	4	اتفق تماماً 5
		24	المجموع

المحور الثاني: فاعلية أداء الموارد البشرية:

ويشمل ثلاثة أبعاد (الانتاجية، الرضا الوظيفي، التطوير)

البعد الأول: (الانتاجية)

الفقرة الأولى: تعمل إدارة المركز على زيادة تدفق المعلومات بين وحدات المركز

أُتفق اغلب أفراد العينة وبنسبة (٦٢,٥%) على أن إدارة المركز تعمل على زيادة تدفق المعلومات بين وحداته، و (١٢,٥%) أُتفقوا تماماً مع الفقرة، فيما لم تتأكد نسبة منهم بلغت (١٦,٦%) ، ولم يتفق تماماً مع الفقرة ما نسبته (٨,٣%) ، وكما هو موضح في الجدول رقم (١٨) أدناه:



جدول (١٨) يوضح عمل إدارة المركز على زيادة تدفق المعلومات بين وحدات المركز

العمل على زيادة تدفق المعلومات	التكرار	%	النسبة التراكمية
1 لا أتفق تماما	2	8.3	8.3
2 لا أتفق	0	0	8.3
3 غير متأكد	4	16.6	24.9
4 أتفق	15	62.5	87.4
5 أتفق تماما	3	12.5	100
المجموع	24	100	

الفقرة الثانية: تعمل إدارة المركز على زيادة انتاجية العاملين من خلال استخدام أساليب وإدوات

تساعد في عملية اتخاذ القرار.

أغلب أفراد العينة البالغة نسبتهم (٥٠%) اتفقوا مع هذه الفقرة و(٣٣,٣%) منهم اتفقوا تماما معها ، لكن ما نسبتهم (٨,٣%) لم يتفقوا مع هذه الفقرة ونسبة (٤,١%) لم يتفقوا تماما معها. وكما موضح بالجدول رقم (١٩) أدناه.

جدول (١٩) يوضح مدى استخدام إدارة المركز أساليب المساعدة

النسبة التراكمية	%	التكرار	زيادة انتاجية العاملين من خلال اساليب المساعدة
4.1	4.1	1	1 لا أتفق تماما
12.4	8.3	2	2 لا أتفق
16.5	4.1	1	3 غير متأكد
66.5	50	12	4 أتفق
100	33.3	8	5 أتفق تماما
	100	24	المجموع

البعد الثاني - (الرضا الوظيفي)

الفقرة الأولى: اعتماد إدارة المركز على تكليف العاملين بأعمال تتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية



معظم افراد العينة اتفقوا مع الفقرة وبنسبة (٣٦,٤%) و (٤٥,٥%) أتفقوا تماما معها، إلا أن نسبة قليلة بلغت (٩,١%) لم تتفق تماما مع هذه الفقرة والجدول رقم (٢٠) يوضح الإجابات بالتفصيل.

جدول (٢٠) تكليف العاملين بأعمال تتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية.

النسبة التراكمية	%	التكرار	الاعتماد على تكليف العاملين بأعمال تتلاءم مع مؤهلاتهم
4.1	4.1	1	لا أتفق تماما
12.4	8.3	2	لا أتفق
16.5	4.1	1	غير متأكد
54	37.5	9	أتفق
100	45.8	11	أتفق تماما
	100	24	المجموع

الفقرة الثانية: تعتمد إدارة المركز على اللقاءات الدورية مع رؤوسيتها لمعرفة احتياجاتهم وبما يحقق مستوى عالي من الرضا الوظيفي.

حصد الاتفاق على هذه الفقرة على أعلى تكرار معدله (١٢) وبنسبة مئوية بلغت (٥٠%)، وأتفق مع الفقرة تماما ما نسبته (٢٠,٨%) ، ولم يتأكد (٢٠,٨%) من أفراد العينة من مدى اعتماد إدارة المركز على اللقاءات الدورية مع الرؤوسين لمعرفة احتياجاتهم ، أما من لم يتفقوا تماما مع هذه الفقرة فقد شكلوا نسبة قليلة بلغت (٨,٣%) . أنظر الجدول رقم (٢١)

جدول (٢١) الاعتماد على اللقاءات الدورية مع الرؤوسين

تعتمد إدارة المركز على اللقاءات الدورية مع الرؤوسين	التكرار	%	النسبة التراكمية
١ لا أتفق تماما	2	8.3	8.3
٢ لا أتفق	0	0	8.3
٣ غير متأكد	5	20.8	29.1
٤ أتفق	12	50	79.1
٥ أتفق تماما	5	20.8	100
المجموع	24	100	



البعد الثالث: (التطوير)

الفقرة الأولى: يسعى المركز الى تطوير أداء مرؤوسيه من خلال تحقيق عدالة الفرص

اتفقت أعلى نسبة من أفراد العينة بلغت (٥٠%) مع هذه الفقرة، لكن ما نسبتهم (٢٧,٣%) قد اتفقوا تماما مع سعي المركز الى تحقيق فرص عادلة لتطوير أداء مرؤوسيه في حين اجاب (١٣,٦%) من أفراد العينة بلا أتفق تماما ، وكما هو موضح بالجدول (٢٢).

جدول (٢٢) مدى سعي إدارة المركز الى تطوير أداء مرؤوسيه

التراكمية	%	التكرار	سعي إدارة المركز الى تطوير أداء مرؤوسيه
12.5	12.5	3	لا أتفق تماما ١
12.5	0	0	لا أتفق ٢
20.8	8.3	2	غير متأكد ٣
74.9	54.1	13	أتفق ٤
100	25	6	أتفق تماما ٤
	100	24	المجموع

الفقرة الثانية: تقوم إدارة المركز بتطوير اهدافها السنوية وفقا لاستراتيجيتها

أتفق معظم افراد العينة وبنسبة (٥٨,٣%) على الفقرة و (٢٧,٣%) أتفقوا تماما عليها ، ونسبة ضئيلة بلغت (٨,٣%) لم تتفق على قيام المركز بتطوير أهدافه . الجدول (٢٣)

جدول (٢٣) مدى قيام إدارة المركز بتطوير اهدافها السنوية.

التراكمية	%	التكرار	تطوير الاهداف السنوية وفقا لاستراتيجية المركز
0	0	0	لا أتفق تماما 1
8.3	8.3	2	لا أتفق 2
8.3	0	0	غير متأكد 3
66.6	58.3	14	أتفق 4
100.0	27.3	6	أتفق تماما 5
	100.0		المجموع



اختبار الفرضيات وقياس معامل الارتباط والانحدار بين متغيرات البحث:

أولاً : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات أبعاد متغيرات البحث

لبيان مدى علاقة الارتباط بين إدارة المعلومات وبين فاعلية أداء الموارد البشرية في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي، تم العمل على استخراج (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري) لجميع فقرات أبعاد إدارة المعلومات مع الأبعاد الكلية لفاعلية أداء الموارد البشرية. الجدول (٢٤) .

جدول (٢٤): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الخيارات	سهولة الإجراءات المستخدمة في جمع المعلومات	اهتمام بجمع المعلومات ذات المنفعة الكبيرة	جمع المعلومات باستخدام الرقابة لتحسين الأداء	اعتماد مبدأ السرعة في الال معلومات	اعتماد على انتاج معلومات المميزة حسب طلب	تحديد مصدر المعلومات المتداولة بدقة قبل نقلها الى	اهتمام بأساليب نقل المعلومات بين عاملها	العمل على زيادة تدفق المعلومات	تعمل على زيادة انتاجية العاملين من خلال استخدام	الاعتماد على التكاليف بأعمال تتلاءم مع مؤهلاتهم	اللقاءات الدورية مع الرؤوسين لمعرفة احتياجاتهم	السعي الى تطوير أداء الرؤوسين	تطوير الاهداف السنوية وفقاً لاستراتيجية المركز
لا أتفق تماماً	1	4	1	0	1	0	1	2	1	1	2	3	0
لا أتفق	2	3	3	1	3	1	2	0	2	2	0	0	2
غير متأكد	5	2	2	4	2	2	3	4	1	1	5	2	0
أتفق	14	10	14	13	13	15	14	15	12	9	12	13	14
أتفق تماماً	2	5	4	6	5	6	4	3	8	11	5	6	6
المتوسط الحسابي	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.4
الانحراف المعياري	5.36	3.11	5.26	5.17	4.82	6.14	5.26	5.89	4.97	4.82	4.55	5.07	5.9
4.67	مجموع متوسط الحسابي الكلي للفقرات						5.10	مجموع الكلي للانحراف المعياري					



يشير الجدول (٢٤) الى المجموع الكلي للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغيرات البحث، حيث بلغ مجموع متوسط الحسابي الكلي لفقرات المتغيرين (المستقل والتابع) بلغ (4.67) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (٣)، وبانحراف معياري بلغ (5.10)، أما بالنسبة لقياس المتوسط الحسابي للفقرات مجزئة، فقد بلغت جميع الفقرات متوسطا حسابيا قدره (٤,٨) باستثناء فقرة (تقوم إدارة المركز بتطوير اهدافها السنوية وفقا لاستراتيجيتها) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤,٤) قليل، اما بالنسبة لتجزئة الفقرات فأعلى انحراف معياري كان ضمن فقرة (تحديد إدارة المركز مصدر معلوماتها المتداولة بدقة قبل النقل) وبمعدل (٦,١٤)، أما أقل انحراف فقد كان من نصيب الفقرة (اهتمام إدارة المركز بجمع المعلومات ذات المنفعة الكبيرة) وبمعدل (٣,١١). ولعل هذا ما يفسر قلة أداء العاملين واخفاقاتهم في بعض الجوانب الإدارية بسبب التركيز على دقة وموثوقية مصدر المعلومات أكثر من نوعية المعلومة نفسها ودرجة منفعتها وفائدتها للعاملين وللعملية الإدارية.

ثانيا: ايجاد معامل الارتباط بين مجموع الفقرات الخاصة بالمتغيرات (التابع والمستقل)

جدول (٢٥) مصفوفة معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13
x1	1	0.821	0.938	0.91	0.909	0.903	0.965	0.973	0.74	0.415	0.921	0.845	0.842
x2	0.821	1	0.943	0.867	0.947	0.939	0.927	0.897	0.917	0.697	0.843	0.963	0.958
x3	0.938	0.943	1	0.936	0.994	0.973	0.991	0.942	0.897	0.629	0.885	0.916	0.969
x4	0.91	0.867	0.936	1	0.952	0.983	0.963	0.935	0.923	0.741	0.966	0.933	0.938
x5	0.909	0.947	0.994	0.952	1	0.987	0.984	0.923	0.938	0.709	0.888	0.93	0.989
x6	0.903	0.939	0.973	0.983	0.987	1	0.981	0.939	0.957	0.759	0.938	0.962	0.983
x7	0.965	0.927	0.991	0.963	0.984	0.981	1	0.974	0.887	0.619	0.938	0.935	0.953
x8	0.973	0.897	0.942	0.935	0.923	0.939	0.974	1	0.81	0.518	0.968	0.936	0.881
x9	0.74	0.917	0.897	0.923	0.938	0.957	0.887	0.81	1	0.906	0.838	0.931	0.976
x10	0.415	0.697	0.629	0.741	0.709	0.759	0.619	0.518	0.906	1	0.625	0.745	0.795
x11	0.921	0.843	0.885	0.966	0.888	0.938	0.938	0.968	0.838	0.625	1	0.941	0.861
x12	0.845	0.963	0.916	0.933	0.93	0.962	0.935	0.936	0.931	0.745	0.941	1	0.94
x13	0.842	0.958	0.969	0.938	0.989	0.983	0.953	0.881	0.976	0.795	0.861	0.94	1

المصدر : بالاعتماد على برنامج Spss



يتبين من خلال الجدول (٢٥) وجود علاقة طردية موجبة تامة بين فقرات أبعاد متغيرات البحث (المستقل والتابع) عند مستوى ارتباط (١)، ليؤكد ما يلي: (كلما تم استخدام إدارة المعلومات داخل العملية الإدارية كلما زادت فاعلية أداء الموارد البشرية داخل مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي)

وهذا ما ينفي الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد علاقة وارتباط ذات دلالة احصائية وبفروق معنوية بين أبعاد إدارة المعلومات و أبعاد

فاعلية أداء الموارد البشرية والمتمثلة بالمعادلة الاتية ($H_0: r_{XY}=0$)

ويثبت الفرضية البديلة:

وجود علاقة ارتباط بين متغيرات البحث والمتمثلة بالمعادلة ($H_1: r_{XY}=1$).

ثالثاً: قياس مستوى الدلالة للمتغيرات واختبار الفرضيات

لغرض اثبات فرضيات البحث تم العمل على إيجاد مستوى الدلالة بين متغيرات الدراسة،

والجدول (٢٦) يوضح مستوى الدلالة لكل فقرة من فقرات أبعاد المتغيرين (المستقل والتابع).

جدول (٢٦) مستوى الدلالة بين متغيرات الدراسة

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13
x1	.0	0.044	0.009	0.016	0.016	0.018	0.004	0.003	0.076	0.244	0.013	0.036	0.037
x2	0.044	.0	0.008	0.029	0.007	0.009	0.012	0.02	0.014	0.096	0.036	0.004	0.005
x3	0.009	0.008	.0	0.01	0	0.003	0.001	0.008	0.02	0.128	0.023	0.014	0.003
x4	0.016	0.029	0.01	.0	0.006	0.001	0.004	0.01	0.013	0.076	0.004	0.01	0.009
x5	0.016	0.007	0	0.006	.0	0.001	0.001	0.013	0.009	0.09	0.022	0.011	0.001
x6	0.018	0.009	0.003	0.001	0.001	.0	0.002	0.009	0.005	0.068	0.009	0.004	0.001
x7	0.004	0.012	0.001	0.004	0.001	0.002	.0	0.002	0.022	0.133	0.009	0.01	0.006
x8	0.003	0.02	0.008	0.01	0.013	0.009	0.002	.0	0.048	0.186	0.003	0.01	0.024
x9	0.076	0.014	0.02	0.013	0.009	0.005	0.022	0.048	.0	0.017	0.038	0.011	0.002
x10	0.244	0.096	0.128	0.076	0.09	0.068	0.133	0.186	0.017	.0	0.13	0.074	0.054
x11	0.013	0.036	0.023	0.004	0.022	0.009	0.009	0.003	0.038	0.13	.0	0.009	0.031
x12	0.036	0.004	0.014	0.01	0.011	0.004	0.01	0.01	0.011	0.074	0.009	.0	0.009
x13	0.037	0.005	0.003	0.009	0.001	0.001	0.006	0.024	0.002	0.054	0.031	0.009	.0

المصدر : بالاعتماد على برنامج Spss



يتبين من الجدول (٢٦) ان مستوى الدلالة لجميع الفقرات هو (0.0) وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوي البالغ (0.5) وهو ما ينفي الفرضية الصفرية.

رابعاً: الانحدار الخطي المتعدد وبيان الأثر:

جدول (٢٧) معمل الارتباط الانحدار الخطي المتعدد

Model	Unstandardized Coefficients		معامل المتغير المستقل والتابع بعد تحويله الى درجة معيارية Standardized Coefficients	T قيمة تي	Sig مستوى الدلالة.	Correlations		
	B معامل الانحدار للمتغير المستقل قبل تحويله الى درجة معيارية	Std. Error الخطأ المعياري	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.732	.000						
المتغير المستقل x2	-.870	.000	-.506			.821	- 1.000	-.134
2 x10	-.756	.000	-.680			.415	- 1.000	-.377
المتغير التابع x11	.753	.000	.640			.921	1.000	.319
x13	1.196	.000	1.317			.842	1.000	.276

المصدر : بالاعتماد على برنامج Spss

يظهر من الجدول (٢٧) ان أكثر المتغيرات المستقلة المؤثرة في المتغيرات التابعة هي (x2) والتي تمثل اهتمام ادارة المركز بجمع المعلومات ذات المنفعة الكبيرة وبدرجة (٠,٨٧٠) ، والمتغير التابع (x10) يمثل اعتماد إدارة المركز على تكليف العاملين بإعمال تتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية بدرجة (٠,٧٥٦)، والمتغير التابع (x11) يمثل اعتماد إدارة المركز على اللقاءات الدورية مع المرؤوسين لمعرفة احتياجاتهم بدرجة (٠,٧٥٣)، والمتغير التابع (x13) يؤكد قيام إدارة المركز

بتطوير أهدافها السنوية وفقا لاستراتيجيتها بدرجة (١,١٩٦)، إن هذه المتغيرات (المستقلة والتابعة) هي فقط بلغ مستوى الدلالة لها اقل من (٠,٠٥) بمستوى دلالي (٠,٠٠) أي أنها دالة احصائية، بينما بقية فقرات المتغيرات المستقلة والتابعة ليس لها اثر في معادلة الانحدار لذلك تم استبعادها، وبناء على نتائج الجدول (٢٧) يتم نفي الفرضية الصفرية الثانية:

لا يوجد تأثير ذات دلالة احصائية بفروق معنوية بين أبعاد إدارة المعلومات وبين أبعاد فاعلية أداء الموارد البشرية والمتمثلة بالمعادلة ($H_0: BXY=0$)

ويثبت الفرضية البديلة:

وجود أثر للمتغير المستقل (إدارة المعلومات) على المتغير التابع (فاعلية أداء الموارد البشرية) والمتمثلة بالمعادلة ($H_1: BXY=1$)

نتائج البحث :

توصل البحث الى مجموعة نتائج أهمها:

١. وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين إدارة المعلومات وبين فاعلية أداء الموارد البشرية عند مستوى الارتباط (١)، وهذا يعكس فاعلية أداء الموارد البشرية الناجم عن زيادة الدعم المعلوماتي للموارد البشرية والذي بدوره انعكس على مستوى فاعلية الأداء داخل مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي.

٢. وجود علاقة تأثير ذو دلالة احصائية بين المتغير المستقل (إدارة المعلومات) والمتغير التابع (فاعلية أداء الموارد البشرية) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهو اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) مما يدل على دلالتها احصائيا.

٣. تأثر إدارة الموارد البشرية بالدعم المعلوماتي المقدم اليها من القيادات الإدارية ضمن المستويات الإدارية الأعلى في المركز من خلال تحزي إدارة المركز للمعلومات المتداولة بدقة قبل نقلها الى العاملين.



التوصيات :

بناء على النتائج التي توصل اليها البحث فقد خرج بعدة توصيات أهمها:

١. ضرورة توفير الدعم المعلوماتي للموارد البشرية العاملة في مركز بحوث ومتحف التاريخ الطبيعي بغية رفع مستوى فاعلية أداءها.
٢. التأكيد على الجانب النوعي للمعلومات المنقولة أكثر من الجانب الكمي داخل العملية الإدارية، ذلك أن نوعية المعلومات المنقولة تحقق منفعة عالية لحاجة المركز إليها ، فضلا عن حاجته الى معلومات مركزة وذات جودة عالية.
٣. ضرورة التأكيد على استخدام الأساليب الحديثة في إدارة المعلومات والاتصالات والتي تساعد المركز على تطوير أهدافه السنوية ووفقا لاستراتيجيته .

قائمة المصادر :

١. عمر احمد علي شنن . واقع إدارة المعلومات من المصادر المفتوحة ودورها في تحسين أداء اجهزة الامن في المحافظات الجنوبية . جامعة الاقصى - أكاديمية الإدارة والسياسة ،رسالة ماجستير ، ٢٠١٨. تاريخ الزيارة (٢٠٢٢/١١/٢٦) متاح على الرابط :

<https://scholar.alaqsa.edu.ps/2269/1/120110352.pdf>

- ٢ . عبد الله عبد القادر الكمالي. مدى فاعلية الأداء الوظيفي لمديرات مدارس المرحلة المتوسطة بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت. المجلة العربية للتربية النوعية ، ع ٣ ، ٢٠١٣. ص ٥١.
٣. ابتسام ناصيف. واقع نظام إدارة المعلومات في إدارة مؤسسات رياض الاطفال بمدينة دمشق من وجهة نظر مديرات رياض الاطفال. مجلة جامعة دمشق - مج ٣٠ - ع ٢ ، ٢٠١٤. متاح على الرابط:

<http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/edu/images/stories/2->

[2014/ar/127-166.pdf](http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/edu/images/stories/2-2014/ar/127-166.pdf)



٤. ميسون نظمي سعيد عطاري. الابداع الإداري وأثره على كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية الحكومية. جامعة فلسطين التقنية خضوري حالة علمية. فلسطين، رسالة ماجستير. ٢٠١٨. تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/١١/٢٦ متاح على الرابط:

<https://dspace.alquds.edu/items/58c6e085-c9ab-47de-a491-f6bab81a69ea>

٥. رضية ادم محمد. الانتقال من إدارة المعلومات الى إدارة المعرفة: تحدي المعلومات الاكبر في الالفية الثالثة. جامعة الخرطوم-المؤتمر السنوي للدراسات الانسانية والتربوية، مج ٣

٦. مسعدة عبد الرحمن الشهري... وآخرون. تطبيق إدارة المعلومات على مواقع الشركة السعودية للكهرباء دراسة تقييمية. مجلة الاكاديمية العربية، مج ٧، ع ١٤، ٢٠٢٠. تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/١١/٢٦ متاح على الرابط :

<https://academia-arabia.com/Files/2/144938>

٧. بلال زياني . مساهمة فرق العمل في إدارة المعلومات دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور سعدان - ولاية بسكرة. جامعة محمد خيضر - بسكرة -كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية. رسالة ماجستير ، ٢٠١٤.

٨. عادل هادي حسين البغدادي وهاشم فوزي دباس العبادي، التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة وعلاقتها بالمفاهيم الإدارية المعاصرة، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان ٢٠١٠، ص ٣١١.

٩. صادق سميح صادق الاقاروط، "الجدية في العمد وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، ٢٠٠٦ ذكره. خاد علي سعد الحوتي .الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية. جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد. رسالة ماجستير. ٢٠١٨. متاح على

الرابط: <http://repository.uob.edu.ly/bitstream/handle>

١٠. Grigorescu, Adriana. Chipper, Anca. (2016). the Importance of Human Capital in the Strategic Development of an Organization. Studies and Scientific Researches. Economics Edition, Special issue.



١١. سومية سعال. الفاعلية التنظيمية في ظل التوجهات الإدارية الحديثة. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية . ع ٣٥ ، ٢٠١٨. تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/١١/٢٨. متاح على الرابط:

<https://dspace.univ->

[ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/20587/1/S3508.pdf](https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/20587/1/S3508.pdf)

١٢. الاء بنت عبد الحميد سندي. "اثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية (دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الابتدائية بإدارة تعليم مدينة مكة المكرمة) دراسة مقدمة كمشروع بحثي في الإدارة العامة النوعي. المجلة العربية للنشر العلمي . ع ٣٥ ، ٢٠٢١. تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/١١/٢٩. متاح على الرابط :

<https://www.ajsp.net/research/%D8%A3%D8%AB%D8%B1%20%D9%86%D8%B8%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%88%>