

الكفاءة المهنية التكنولوجية للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة: دراسة حالة

**Basic Requirements for Human Resources in the Central Public Library in Basra  
.Governorate: a Case Study**

المدرس طارق طه عبود

Tariq Taha Abboud

كلية الآداب / قسم المعلومات وتقنيات المعرفة

College of Arts/Department of Information and Knowledge Technologies

**المستخلص:**

يهدف البحث إلى التعرف على الكفاءة المهنية التكنولوجية الواجب توفرها في الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة ومستوى الكفاءة المهنية والبرامج التدريبية التي تساعد على تطوير الموارد البشرية والمشاكل والمعوقات التي تواجه الموارد البشرية عند ممارستها للأعمال المكتبية والتي تحقق الكفاءة المهنية داخل المكتبة ، وتم الاعتماد في الجانب العملي على المنهج الوصفي دراسة حالة الكفاءة المهنية التكنولوجية وفي الجانب النظري تم الاعتماد على المنهج الوثائقي باستخدام مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية ، واستخدمت اداة الاستبانة بوصفها اداة رئيسية لجمع البيانات و المعلومات الخاصة بالبحث إذ احتوت استمارة الاستبانة على ثلاثة عشر سؤالاً وتم توزيع ٣٠ استمارة استبانة وتم استرجاع ٢٧ استمارة أي بنسبة استرجاع (٩٠%) .

**الكلمات المفتاحية:** الكفاءة المهنية - تكنولوجيا المعلومات - الموارد البشرية - المكتبة المركزية العامة

## توصل البحث الى جملة من النتائج من أهمها :

- تبين ان نسبة ١٠٠% من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة لديهم القدرة والكفاءة في استخدام الحاسوب ويرجع السبب في ذلك الى طبيعة العمل ولكونه أساس عملهم اليومي من خلال ممارستهم لاستخدام الحاسوب وإدخال المعلومات.
- تبين ان نسبة ( ٩٢,٥٩%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يستخدمون برمجيات الحاسوب المختلفة وتبين ان اعلى نسبة استخدام للبرمجيات هي استخدام برنامج Word بنسبة( ٨٠%) ويرجع السبب في ذلك الى متطلبات العمل وطبيعته التي تركز على استخدامهم هذا البرنامج من طباعة للبيانات وحفظها يليها استخدام برنامج Excel بنسبة(٣٦%) واقل نسبة استخدام لبرنامج Power Point بنسبة (٢٤%)، بينما مثلت نسبة ( ٧,٤١%) بانهم لا يستخدمون برمجيات الحاسوب المختلفة.
- تبين ان نسبة ( ٨١,٤٨%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة لديهم القدرة على مساعدة وتوجيه المستفيدين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية السبب في ذلك الى بيئة عمل المكتبة ووظيفة الموارد البشرية المخصصة لخدمة المستفيدين ، بينما مثلت نسبة (١٨,٥٢%) من الموارد البشرية يؤكدون بعدم قدرتهم على مساعدة وتوجيه المستفيدين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية.

## وخرج البحث بمجموعة من التوصيات من أهمها:

- ضرورة قيام ادارة المكتبة المركزية بأشراك مواردها البشرية وخاصة العاملة في الوحدات التكنولوجية بدورات تطويرية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق أهداف المكتبة
- الاهتمام بالتطور المهني للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية وأتاحه الفرصة لهم للتعرف على التطورات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات من خلال حضور المؤتمرات والورش والندوات التي تهدف الى تنمية مهاراتهم وكفاءتهم في تحقيق أهداف المكتبة والمستفيدين
- استغلال شبكة الأنترنت في أنجاز التطبيقات التكنولوجية للموارد البشرية العاملة في المكتبة لتفعيل فعالية الموارد البشرية وتنمية كفاءتهم .

**Abstract :**

The research objects to identify the technological professional competence that must be presented in the human resources employed in the public central library in Basra Governorate, the level of professional competence, the training programs that help develop human resources, and the problems and obstacles fronting human resources when As they practice office work, that achieves professional competence in office work

. The practical aspect was approved. The descriptive approach is a case study of technological professional competence. As for the theoretical aspect, the documentary approach was recognized by using traditional and electronic information sources. Also, the questionnaire tool was used as a main instrument for collecting data and information for the research. The questionnaire includes (30) questions, 30 questionnaire forms were distributed, and (27) questionnaires were saved, meaning a retrieval rate of (90%).

The research reached a number of results, the most important of which are:

- It was found that 100% of the human resources working in the Central Public Library in Basra Governorate have the ability and competence to use the computer. The reason for this is due to the nature of the work and the fact that it is the basis of their daily work through their practice of using the computer and entering information.
- It was discovered that a portion of the Central Public Library's human resources staff, 92.59%, use a variety of computer programs. The Word program has the largest percentage of software usage, at ٨٠%. This is because of the nature of the work and its requirements, which center on how they use the program to print and save data. Excel is used by them the most frequently (٣٦%), while Power Point is

used by them the least frequently (٢٤%). A smaller percentage of respondents (7.41%) indicated that they do not use any computer programs at all.

- It was discovered that (81.48%) of the human resources working in the Central Public Library have the ability to help and guide beneficiaries in using electronic books and references. The reason behind this is the library's work environment and the human resource's function are dedicated to serving beneficiaries. while, (18.52%) of the resources represented Humanity confirms their inability to help and guide beneficiaries to use books and electronic references.

Out of the study, the most important recommendations of which are:

- To accomplish institutional goals, it is imperative that the central library administration personally oversees its resources and engages in units that include information technology development tasks.
- Focusing on the professional growth of the central institution's human resources staff and giving them the chance to engage in the field of contemporary technological information by attending conferences and workshops and workshops designed to increase their proficiency in accomplishing the objectives of the library and those it serves Library objectives and beneficiaries.
- Making use of the Internet to deploy technology solutions that will enhance the efficiency and efficacy of the human resources employed by the library.

**Keywords:** professional competence – information technology – human resources . the Central Public Library.

## المبحث الأول

## ١- الإطار العام للبحث

## ١-١- مشكلة البحث: يمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

- ١- ما الكفاءة المهنية التكنولوجية الواجب توفرها في الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة؟
- ٢- هل لديك القدرة على استخدام ملحقات الحاسوب كالماسح الضوئي والطابعة ووسائط التخزين المختلفة؟
- ٣- هل لديك القدرة على مساعدة وتوجيه المستفيدين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية؟
- ٤- هل هنالك برامج تدريبية ساهمت في تطوير الكفاءة المهنية للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة؟
- ٥- هل هنالك اختلاف بدرجة الكفاءة المهنية بين الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة؟
- ٦- ما لمشاكل والمعوقات التي تواجه الموارد البشرية عند ممارستهم للأعمال المكتبية والتي تحقق الكفاءة المهنية في العمل المكتبي؟

## ١-٢- أهمية البحث:

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية لنجاح أي منظمة سواء كانت إنتاجية ام خدمية ومنها المكتبات العامة. ومتى ما اتصفت هذه الموارد بامتلاكها الكفاءة المهنية التكنولوجية فان ذلك له بالغ الاثر في طبيعة ومستوى الخدمات المكتبية المقدمة للمستخدمين، لذا تكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى للتعرف على مستوى الكفاءة المهنية التكنولوجية لدى الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة ويعدا هذا البحث مفيدا لكل من:

- ادارة المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة حيث تستطيع بعد الاطلاع على نتائجها من القيام بمهمة التحليل الوظيفي بشكل صحيح وان تضع الشخص المناسب في المكان المناسب وبما يتناسب مع الكفاءة المهنية التي يملكها وبالتالي الارتقاء بمستوى المكتبة الخدمي وكسب رضا المستخدمين.
- الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية. فقد يؤدي اطلاعهم على نتائج البحث الحالي الى تحفيزهم وزيادة سعيهم لزيادة كفاءتهم المهنية التكنولوجية.
- يأمل الباحث ان يضيف البحث الحالي رصيذا جديدا الى مجال المعرفة المتخصصة بالموارد البشرية العاملة في المكتبات العامة.

## ١-٣- أهداف البحث: يهدف البحث للتعرف على:

- ١- الكفاءة المهنية التكنولوجية الواجب توفرها للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة.
- ٢- القدرة على استخدام ملحقات الحاسوب كالماسح الضوئي والطابعة ووسائط التخزين المختلفة.
- ٣- القدرة على مساعدة وتوجيه المستفيدين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية.
- ٤- البرامج التدريبية التي تساعد على تطوير الكفاءة اللازمة والضرورية للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة.
- ٥- الاختلاف بدرجة الكفاءة المهنية بين الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة.
- ٦- المشاكل والمعوقات التي تواجه الموارد البشرية عند ممارستها للأعمال المكتبية والتي تحقق الكفاءة المهنية في العمل المكتبي.

## ١-٤- عينة البحث:

شمل مجتمع البحث الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة، وكما موضح في الجدول رقم (١)

## جدول (١)

يوضح اعداد الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة

اسم المكتبة	العدد الكلي	الموزع	المسترجع	%
المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة	74	30	27	90

نلاحظ من الجدول رقم (١) ان الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة هم ( ٧٤ ) موظفاً ولأغراض هذا البحث تم استبعاد (٤٤) موظفاً منهم ( ٦ ) موظفات يتمتعن بإجازة امومة وكذلك تم استبعاد (٣٨) موظفاً الذين يعملون في (موظفين يعملون في الدوام المسائي ، شعبة الخدمات ، الاستعلامات ،

الدفاع المدني والحراسة ) لذلك تم الاعتماد وتوزيع استمارات الاستبانة على الموارد البشرية الذين يعملون في الشعب الإدارية والذي يركز عملهم على الحواسيب والنظم الالية والبالغ عددهم (٣٠) موظفاً وتم استرجاع ( ٢٧ ) استمارة استبيان أي بنسبة ( ٩٠% ) . والجدول رقم ( ٢ ) في المبحث الثالث (الجانب العملي ) يوضح تفاصيل الموارد البشرية أعلاه .

#### ١-٥- منهج البحث:

تم الاعتماد في الجانب العملي على المنهج الوصفي دراسة حالة وفي الجانب النظري تم الاعتماد على المنهج الوثائقي بالاعتماد على المصادر التقليدية والإلكترونية.

#### ١-٦- حدود البحث:

١- الحدود الموضوعية: - تمثلت الحدود الموضوعية بدراسة موضوع الكفاءة المهنية التكنولوجية للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة.

٢- الحدود المكانية: المكتبة المركزية العامة / محافظة البصرة

٣- الحدود الزمانية: ٢٠٢٤ .

### المبحث الثاني

#### ٢ - الكفاءة المهنية

#### ١-٢ - التعريف: -

ظهر مفهوم الكفاءة المهنية منذ القدم وأخذ بالتطور والتغيير للأفضل عبر مراحل تاريخية، إلى أن وصل لما هو عليه في هذه الأيام بسبب التطور في التكنولوجيا والمعلومات المهنية التي تختص بالعمل والموظفين .  
(الكفاءة تعريفها ومفهومها، ٢٠٢٣)

تعرف الكفاءة لغة واصطلاحاً (الكفاءة على وزن فعالة ومعناها في العجم النظير أو المساوي ومشوقة من مادة كفاً وعندما نقول للشخص أن له كفاءة علمية بمعناها ان لديه قدرة او مؤهلات علمية فهو لديه قدرة وجدارة وأهلية للقيام بهذا العمل) (تعريف الكفاءة ومستلزمات العمل بها، ٢٠٢١)

وتعرف الكفاءة المهنية بأنها (المعرفة الفردية للمهارات والسلوكيات والقدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها من أجل الحصول على أداء عالي) (ارفيس، ٢٠١٦)

وتعرف الكفاءة المهنية بأنها (مستوى الأداء اللاحق لمهمة ما أو النشاط المؤلف الذي يسعى الفرد الى تحقيقه اعتمادا على معرفته بمستوى أدائه السابق في مثل تلك المهمة أو ذلك النشاط) (الكفاءة: تعريفها ، ٢٠٢٠)

يخرج البحث بالتعريف الاجرائي للكفاءة المهنية بأنها مجموعة من المهارات والقدرات والمؤهلات التي يمتلكها الفرد من أجل القدرة على أداء مهامه بمستوى عالي من الخبرة والمهارة يكفل تحقيق المهام المرجوة.

## ٢-٢ - أنواع الكفاءة المهنية: -

للكفاءة المهنية عدة أنواع تتمثل بالآتي: (العجمي و الدغيم، ٢٠١٥) (الخفاجي، ٢٠١٤) (الكفاءة المهنية مفهومها واهميتها بالعمل، ٢٠٢٢)

١- الكفاءة المعرفية: هي المعلومات والمعارف والقدرات العقلية الضرورية لأداء الفرد مهمة معينة

٢- الكفاءة الأدائية: وتتضمن مهارات النفس الحركية في حقول المواد المتصلة بالتكوين البدني والحركي وأداء هذه المهارات يعتمد على محصلة الفرد من كفاءات معرفية.

٣- الكفاءة الوجدانية: هي اتجاهات الفرد وميوله ومعتقداته وسلوكه الوجداني

٤- الكفاءة الإنتاجية:- هي قدرة الفرد على تسخير عمله من المهارات والقدرات أو بالأحرى الكفاءات المهنية الأخرى من أجل تحقيق إنتاج أوفر وإنتاجية مستدامة.

٥- الكفاية القاعدية: ويطلق عليها أيضا الكفايات الأساسية او الجوهرية او الذاتية وتشكل أسس الضرورية التي لابد من اعتبارات في بناء تعليمات لاحقه والتي لا يحدث التعلم في غيابها.

## ٢-٣ - خصائص الكفاءة:

للكفاءة المهنية خصائص تتمثل بالآتي: (الحولي، ٢٠١٠)

- ١- أن تكون ذات هدف محدد: حيث أن الكفاءة تهدف دائماً الى تحقيق غاية معينة وانجاز الأهداف المحددة وذلك من خلال استثمار كافة المعارف المختلفة من أجل تحقيق هذا الهدف بشكل كامل.
- ٢- ان تكون مكتسبة: وهذه الخاصية تعني عدم ولادة الكفاءة مع الإنسان بل يتم اكتسابها من خلال تعرضه للتدريب الموجه له.
- ٣- أن تكون مدركة: حيث أن الكفاءة التي لا تدرك لا تستطيع تحقيق اي نفع للمؤسسة. بالإضافة الى ان عملية أدراكها بواسطة من يملكها يعزز الحفاظ عليها وتحقيق الاستفادة منها والعمل على تطويرها.
- ٤- ذات تشغيل ديناميكي: - يعني أن الكفاءة يتم التفاعل ما بين المكونات المختلفة لها وعناصرها وأبعادها السلوكية والعملية وغيرها من خلال الزمن الذي تتم فيه. (محمد، ٢٠٢٣)
- ٥- المفهوم المجرد: الكفاءة تتميز بأنه لا يمكن رؤيتها وانما يتم ملاحظتها من خلال نتائج الأنشطة وتحليلها والوسائل المستخدمة لتحقيق هذه النتائج.
- ٦- تقادم الكفاءة: الكفاءة متقادمة وهي تعني أنه في حال عدم السماح للأشخاص أن يشكّلوا مصدراً لها فإن الكفاءة تتعرض للتقادم وبالتالي قد تؤدي بعد ذلك الى فنائها كلياً.

#### ٤-٢ - مراحل اكتساب الكفاءة المهنية:

لاكتساب الكفاءة المهنية مراحل تتمثل بالآتي: (المسوس، ٢٠١٦)

- ١- مرحلة الانطلاق في الحياة المهنية: وفيها يقوم الشباب بالمشاركة في أعمال تطوعية ويقوم فيها بتوظيف وتجنيد كل الكفاءات التي اكتسبها من أجل البحث عن أول وظيفة او منصب عمل.
- ٢- التكوين خلال الحياة المهنية: وفي هذه المرحلة يقوم طالبي الوظائف بمتابعة بعض التكوينات لإعادة الموقع في العمل من اجل اكتساب خط أكبر للحصول على العمل.
- ٣- مرحلة صيانة الكفاءات وتطويرها: ويجسدها الافراد الذين ينتقلون في المؤسسة من مناصب بسيطة تنفيذية الى مناصب عليا في الادارة

٤- تطوير الكفاءات بالنسبة للأفراد الذين يشتغلون مناصب عليا داخليا او في ادارة محلية ويكون هدف تطوير كفاءتهم هو الحصول على مناصب أعلى

٥- تطوير الكفاءات احيانا يكون سببه اعادة هيكله المؤسسة وبالتالي يكون الفرد ملزم بتطوير كفاءاته انه من خلال الميكانيزمات التي يضعها لنفسه.

## ٢-٥ - مستويات الكفاءة:

من مستويات الكفاءة المهينة ما يلي: (الكفاءة مستوياتها واهميتها)

١- الكفاءة الفردية: هي عبارة عن كافة المهارات والمؤهلات الأكاديمية والعلمية والشخصية والتجارب المهنية التي يحصل عليها الفرد في حياته بشكل متواصل ومستمر وهو ما يثمر عنه تحقيق أهداف شخصية معينة وان الكفاءة الفردية ترتبط بالعديد من الخبرات.

٢- الكفاءة الجماعية: هي عبارة عن الكفاءة الناشئة من خلال الجهود التي تتم على مستوى الفرد بخبراته ومؤهلاته وكفاءته العملية. وما بين التواصل الفعال بين الأعضاء جميعهم في العمل وبالتالي توفير المعلومات المناسبة والعامه والتي تساعدهم على تكوين فريقاً مهنياً يستخدمون جميع المهارات المختلفة لإخراج العمل بالشكل المهني الجيد

٣- الكفاءة التنظيمية: يسميها العلماء أيضاً بالكفاءة الاستراتيجية وتتم من خلال التكامل بين الكفاءات الفردية وما بين الآليات المعينة للتنسيق بينهما وهي عبارة عن توليفة من المهارات والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المضافة للمنتج النهائي.

## ٢-٦ - أساس اعتماد الكفاءة المهنية:

تعتمد الكفاءة المهنية بشكل أساسي التطور الأخلاقي حيث انها تشمل ما يلي: (الكفاءة المهنية اساس اعتمادها)

١- الوظيفة المعرفية نظراً لقدرة الموظف على اكتساب المعرفة التي يستعملها في حل المشكلات وفي التطور المهني.

- ٢- الوظيفة التكاملية وتتم عن طريق استخدام البيانات الحيوية
- ٣- الوظيفة العلائقية او من خلال تكوين علاقات وتواصل مع زملاء العمل
- ٤- الوظيفة العاطفية حيث تحتاج إلى الوعي والصبر واستخدام المهارات بحكمة
- ٥- تعتمد على العقل لاحتياج الموظف للانتباه والتركيز والوعي الذاتي
- ٦- اهتم الباحثون بموضوع الكفاءة بدرجة كبيرة وذلك لأهمية كفاءة الموارد البشرية لأن لهم دور اساسي في تحقيق اهداف المنظمة التي يعملون بها.
- ٧-٢ - تأثير تكنولوجيا المعلومات على الكفاءة المهنية:

اثرت تكنولوجيا المعلومات على الكفاءة المهنية من خلال المظاهر الآتية: (الكفاءه المهنية وتاثر التكنولوجيا المعلومات على سلوك المستخدم، ٢٠٢٣)

١- تحسين وزيادة الأداء المهني: بحيث أدى ظهور التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة الى التقليل من الوقت والجهد الذي كان تبذله الموارد البشرية فيما سبق بحيث أصبحت الموارد البشرية تستخدم العديد من المعدات والأجهزة المهنية المتطورة في العمل وانجاز المهام المهنية المختلفة مثل استخدام الكمبيوتر والطابعة والانترنت وغيرها مما أدى إلى زيادة في الأداء المهني والحصول على انتاجية مهنية عالية ومميزة

٢- أنجاز المهام المهنية بأقل جهد: ساهمت تكنولوجيا المعلومات في جعل الموارد البشرية تؤدي واجباتها المهنية بكفاءة عالية وبأقل جهد ممكن حيث قللت تكنولوجيا المعلومات بمختلف طرقها وأساليبها على الموارد البشرية الكثير من الجهد أبرزها التنقل بين المراكز الفرعية والمركز العام للمؤسسة المهنية بالإضافة الى انه بدل استخدام الاوراق للتخزين حل محلها الذاكرة الالكترونية التي تحمل في الجيب الى جانب كل هذا أصبح للموارد البشرية باستخدامها للتقنيات الحديثة العمل بأقل ضغط و من خلاله استغنى عن الوسائل التقليدية المتعبة

٣- زيادة الانتاجية المهنية: أدت تكنولوجيا المعلومات الى تقليل القيود والعوائق التي تعيق العمل والانجاز في وقت قليل مما أدى إلى الإنتاج المهني في اي وقت وتقليل ساعات العمل المهني وزيادة في المردودية

٤- قلة الأخطاء في العمل: بفضل تكنولوجيا المعلومات التي يستعملها العامل في أداء مهامه تقلصت أخطاء العامل الى مستويات جد معتبرة حيث يشار إلى الكفاءة على انها أداء ما ينفذ من عمل أو يتخذ من تصرف على

نحو صحيح او أفضل وتعد تكنولوجيا المعلومات بما توفره من امكانيات السبيل الأنسب لرفع الكفاءة من خلال العمل الأفضل والأقل أخطاء. (الفتلاوي، ٢٠١٣)

٥- الجانب الباطني: ان للتطورات التكنولوجية والعولمة أثرها على الجانب الباطني العقلي أكثر منه على الجانب الجسدي الخارجي وذلك من اجل تقديم القيمة المضافة في تنمية القدرات العقلية والذهنية والحسية والحركية والوجدانية للموارد البشرية.

### المبحث الثالث

#### ٣- الدراسة الميدانية

يتضمن هذا الفصل نبذة عن المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة وتحليل أسئلة الاستبانة الموجهة الى الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة وتضمنت الأسئلة (١٣) سؤالاً وأسفرت نتائج التحليل بالآتي:

#### ٣- ١ - نبذة عن المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة: \*

افتتح سعادة الأستاذ مزاحم ماهر متصرف لواء البصرة مبنى المكتبة المركزية العامة في ١٩٥٧/١/٤ في محلة الساعي على شارع نوري سعيد في محافظة البصرة / العشار والتي تأسست سنة ١٩٣٦ ، كلف انشاء المكتبة مع القاعات الملحقة بها ( ١٥ ألف دينار عراقي ) وتم تزويدها بالأثاث والكتب واللوازم وتحتوي المكتبة على زهاء عشرة آلاف كتاب مفهرس ومصنف وفق طريقة ديوي العشري والقارئ والمطالع يأتيها من داخل وخارج العراق حيث يظفر فيها متعة المطالعة ، تحتوي المكتبة على قاعتين كبيرتين للمطالعة وقاعة صغيرة للأبحاث ، اطلق عليها سابقاً باسم مكتبة اللواء المركزية العامة بعد سنة ١٩٥٨ ثم تحولت البناية الى دائرة الإدارة المحلية لمحافظة البصرة وأخر السبعينيات وكان موقعها ضمن بناية مقر محافظة البصرة السابق اما الان فهي باسم المكتبة المركزية العامة والتابعة الى ديوان محافظة البصرة وتطورت المكتبة بشكل كبير وأصبحت تظم الاف المصادر والرسائل والاطاريح الجامعية والكتب المتنوعة ويقوم طلبة الكليات والمدارس بزيارتها والاستفادة منها وفيها قاعات متعددة للندوات والاجتماعات وكذلك فرع خاص بمكتبة الطفل .

#### ٣- ٢ - معلومات عامة:-

وتتضمن هذه المعلومات الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة (مجتمع الدراسة) من حيث الشهادة والتخصص وسنوات الخدمة، كما مبين في جدول رقم (٢) \*.

## جدول (٢)

يبين التكرارات والنسب المئوية للموارد البشرية في المكتبة المركزية العامة

ت	الشهادة	التخصص	العدد				سنوات الخدمة	النسبة %	المهام ( مكان عمله في المكتبة)
			ذكور	%	اناث	%			
١	بكالوريوس	معلومات ومكتبات	١	١١,١١	٢	١١,١١	٣	١١,١١	الفهرسة والتصنيف ، المكتبة الرقمية الاعارة
٢	بكالوريوس	تاريخ	١	١١,١١	٢	١١,١١	٣	١١,١١	المكتبة الرقمية ، المراجع ،
٣	بكالوريوس	علوم حاسبات	-	-	٢	١١,١١	٢	٧,٤١	الانترنت ، المكتبة الرقمية
٤	بكالوريوس	اختصاصات متعددة	٣	٣٣,٣٣	٦	٣٣,٣٣	٩	٣٣,٣٣	المكتبة الرقمية الاعلام
٥	دبلوم	اختصاصات متعددة	٢	٢٢,٢٢	٣	١٦,٦٧	٥	١٨,٥٢	الفهرسة والتصنيف ،

التزويد									
العلاقات العامة ، الإيعارة التزويد	١٨,٥٢	٢٠-٦	٥	١٦,٦٧	٣	٢٢,٢٢	٢	-	اعدادية فما دون
	%١٠٠		٢٧	٦٦,٦٧	١٨	٣٣,٣٣	٩		المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (٢) ان الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية هم (٧٤) موظفاً تم الاعتماد على عينة الدراسة والبالغة (٢٧) موظفاً من الموارد البشرية وتم توضيح ذلك في الجدول رقم (١) في المبحث الأول، بلغ عدد الذكور (٩) وبنسبة (٣٣,٣٣%) وعدد الاناث (١٨) وبنسبة (٦٦,٦٧%) موزعين حسب الشهادة والاختصاص وسنوات الخدمة فكانت اعلى نسبة لحملة شهادة البكالوريوس في اختصاصات متعددة مثل ( الفلسفة ، آداب انكليزي ، الزراعة ، الفنون ، محاسبة ، هندسة ) إذ بلغ العدد (٩) وبنسبة (٣٣,٣٣%) وتليها من حيث العدد الحاصلين على شهادة الدبلوم في اختصاصات متعددة و الحاصلين على شهادة الإعدادية فما دون بنفس العدد إذ بلغ العدد (٥) لكل منهما وبنسبة (١٨,٥٢%) وتليها من حيث العدد والنسبة حملة شهادة البكالوريوس في اختصاص المعلومات والمكتبات وحملة شهادة البكالوريوس في اختصاص التاريخ إذ بلغ العدد (٣) لكل منهما وبنسبة (١١,١١%) واقل نسبة من حملة شهادة البكالوريوس في اختصاص علوم حاسبات إذ بلغ العدد (٢) وبنسبة مئوية (٧,٤١%).

\* مقابلة مع السيد مراس عبد السلام مدير المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة بتاريخ ٢٠٢٤/٩/٣.

٣-٣- تحليل أسئلة الاستبانة الموجهة الى الموارد البشرية العاملة في الوحدات التكنولوجية في المكتبة المركزية

السؤال الأول: هل لديك القدرة على استخدام الحاسوب؟

جدول (٣)

يوضح إجابات الموارد البشرية حول الكفاءة في استخدام الحاسوب

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
لديك القدرة على استخدام الحاسوب		العدد	%	العدد	%	العدد	%
		٢٧	١٠٠	-	-	٢٧	١٠٠

نلاحظ من جدول رقم (٣) ان نسبة ١٠٠% من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة لديهم القدرة والكفاءة في استخدام الحاسوب ويرجع السبب في ذلك الى طبيعة العمل ولكونه أساس عملهم اليومي من خلال ممارستهم لاستخدام الحاسوب وإدخال المعلومات.

السؤال الثاني: هل تستخدم برمجيات الحاسوب المختلفة اذا كانت الإجابة بنعم أي البرمجيات تستخدم ( Excel , Power Point , word ) ؟

جدول (٤)

يوضح إجابات الموارد البشرية حول استخدام برمجيات الحاسوب المختلفة ( Excel , Power Point , word )

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
استخدام برمجيات الحاسوب المختلفة		العدد	%	العدد	%	العدد	%
		٢٥	٩٢,٥٩	٢	٧,٤١	٢٧	١٠٠

برمجيات الحاسوب

البرنامج	العدد	النسبة
Word	٢٠	%٨٠
Power Point	٦	%٢٤
Excel	٩	%٣٦

نلاحظ من جدول رقم (٤) ان نسبة ( ٩٢,٥٩%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يستخدمون برمجيات الحاسوب المختلفة وتبين ان اعلى نسبة استخدام للبرمجيات هي استخدام برنامج Word بنسبة ( ٨٠%) ويرجع السبب في ذلك الى متطلبات العمل وطبيعته التي تركز على استخدامهم هذا البرنامج من طباعة للبيانات وحفظها يليها استخدام برنامج Excel بنسبة(٣٦%) واقل نسبة استخدام لبرنامج Power Point بنسبة (٢٤%)، بينما مثلت نسبة ( ٧,٤١%) بانهم لا يستخدمون برمجيات الحاسوب المختلفة .

السؤال الثالث: هل لديك القدرة على استخدام ملحقات الحاسوب كالماسح الضوئي والطابعة ووسائط

الخرن المختلفة؟

جدول (٥)

يوضح إجابات الموارد البشرية حول استخدام ملحقات الحاسوب

السؤال	نعم		كلا		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
استخدام ملحقات الحاسوب كالماسح الضوئي والطابعة ووسائط الخرن المختلفة	٨	٢٩,٦٣	١٩	٧٠,٣٧	٢٧	١٠٠

نلاحظ من جدول رقم (٥) ان نسبة ( ٧٠,٣٧%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بانهم ليس لديهم القدرة على استخدام ملحقات الحاسوب كالماسح الضوئي والطابعة ووسائط الخرن المختلفة ويرجع السبب في ذلك الى عدم معرفتهم الكافية بالعمل عليه وعدم وجود دورات خاصة من خلالها يستطيعون الاشتراك بها ، بينما مثلت نسبة (٢٩,٦٣%) بانهم لديهم القدرة على استخدام ملحقات الحاسوب كالماسح الضوئي .

السؤال الرابع: هل لديك القدرة على مساعدة وتوجيه المستخدمين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية؟

جدول (٦)

يوضح إجابات الموارد البشرية حول القدرة على مساعدة وتوجيه الطلبة على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢٢	٨١,٤٨	٥	١٨,٥٢	٢٧	١٠٠		
القدرة على مساعدة وتوجيه الطلبة على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية							

نلاحظ من جدول رقم (٦) ان نسبة ( ٨١,٤٨%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة لديهم القدرة على مساعدة وتوجيه المستخدمين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية السبب في ذلك الى بيئة عمل المكتبة ووظيفة الموارد البشرية المخصصة لخدمة المستخدمين ، بينما مثلت نسبة (١٨,٥٢%) من الموارد البشرية يؤكدون بعدم قدرتهم على مساعدة وتوجيه المستخدمين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية .

السؤال الخامس: هل لديك المعرفة بتقنيات البحث عن مصادر المعلومات باستخدام الانترنت؟

جدول (٧)

يوضح إجابات الموارد البشرية حول المعرفة بتقنيات البحث

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٨	٦٦,٦٧	٩	٣٣,٣٣	٢٧	١٠٠		
المعرفة بتقنيات البحث عن مصادر المعلومات							

نلاحظ من جدول رقم (٧) ان نسبة ( ٦٦,٦٧%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بمعرفتهم بتقنيات البحث عن مصادر المعلومات ويرجع السبب في ذلك الى كونها تساعد الباحثين على تحديد ما يحتاجونه من مواضيع ذات صلة وجمع البيانات وموثوقيتها ، بينما مثلت نسبة ( ٣٣,٣٣%) ليس لديهم معرفة باستخدام تقنيات البحث عن مصادر المعلومات .

السؤال السادس: هل لديك القدرة والكفاءة على تصميم صفحات للمكتبة على شبكات التواصل الاجتماعي؟

### جدول (٨)

يوضح إجابات الموارد البشرية حول تصميم صفحات للمكتبة

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٧	٦٢,٩٦	١٠	٣٧,٠٤	٢٧	١٠٠		

### الصفحات

الصفحة	العدد	النسبة
الفييس بوك	١٦	٢٨,٠٧
تيليكرام	١٣	٢٢,٨١
الويب	٥	٨,٧٧
الانيسغرام	١٣	٢٢,٨١
تويتر	١٠	١٧,٥٤
المجموع	٥٧	١٠٠

نلاحظ من جدول رقم (٨) ان نسبة ( ٦٢,٩٦%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بقدرتهم على تصميم صفحات للمكتبة على شبكات التواصل الاجتماعي ويرجع السبب في ذلك الى سهولة الوصول لموقع المكتبة من قبل المستفيدين اذ تبين اعلى نسبة استخدام على الفيس بوك بنسبة مئوية ( ٢٨,٠٧%) ، يليها التليكرام والانيسغرام بنسبة مئوية ( ٢٢,٨١%) واقل نسبة تمثلت بالويب بنسبة مئوية ( ٨,٧٧%) ، بينما مثلت نسبة ( ٣٧,٠٤%) بانهم ليس لديهم القدرة والكفاءة بتصميم صفحة للمكتبة على شبكات التواصل الاجتماعي .

السؤال السابع: هل ساهمت وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة بتطوير مهنتك؟

### جدول (٩)

يوضح إجابات الموارد البشرية حول مساهمة وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتطوير مهنتهم

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢٥	٩٢,٥٩	٢	٧,٤٠	٢٧	١٠٠		

نلاحظ من الجدول رقم (٩) ان نسبة (٩٢,٥٩%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون مساهمة وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتطوير مهنتهم السبب في ذلك لأننا نعيش عصر التطور وان الاعتماد الكبير في هذا العصر على وسائل التكنولوجيا والتي يحتاجون اليها في عملهم في المكتبة ، بينما مثلت بنسبة (٧,٤٠%) بانها لم تساهم وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتطوير مهنتهم .

السؤال الثامن: هل تتشارك مع زملائك في العمل لغرض تطوير مهنتك التكنولوجية؟

### جدول (١٠)

يوضح إجابات الموارد البشرية حول المشاركة مع زملائهم في العمل لغرض تطوير مهنتهم التكنولوجية

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢٢	٨١,٤٨	٥	١٨,٥٢	٢٧	١٠٠		

نلاحظ من جدول رقم (١٠) ان نسبة (٨١,٤٨%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يتشاركون مع زملائهم في العمل لغرض تطوير مهنتهم التكنولوجية ويرجع السبب في ذلك الى احياء روح التعاون والمساعدة بتبادل الخبرات فيما بينهم . بينما مثلت بنسبة (١٨,٥٢%) من الموارد البشرية بأنهم لم يشاركون زملائهم في العمل وذلك لأسباب خاصة تعود اليهم .

السؤال التاسع: هل لديك مشاركات في دورات تدريبية في الوسائل الحديثة لتطوير مهنتك؟

### جدول ( ١١ )

يوضح إجابات الموارد البشرية حول المشاركة في دورات تدريبية لتطوير مهنتهم

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢١	٧٧,٧٨	٦	٢٢,٢٢	٢٧	١٠٠		

نلاحظ من جدول رقم (١١) ان نسبة ( ٧٧,٧٨%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بان لديهم المشاركات في دورات تدريبية لتطوير مهنتهم ويرجع السبب في ذلك الى مواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية الحديثة اذ تمثلت تلك الدورات بـ ( دورات تدريبية عن استخدام الحاسوب ، دوره على نظام ( كوها) والفهرسة الحديثة ، كيفية العمل على نظام الوورد والاكسل ، شبكات الانترنت والبرمجيات ، المحتوى الرقمي ) ، بينما مثلت بنسبة (٢٢,٢٢%) من الموارد البشرية لم يشاركون في دورات تدريبية .

السؤال العاشر: هل تخضع في مجال عملك في المكتبة الى تقييم مستمر من قبل إدارة المكتبة فيما يخص الكفاءة التكنولوجية؟

جدول ( ١٢ ) يوضح إجابات الموارد البشرية حول حصولهم على تقييم مستمر من قبل إدارة المكتبة فيما يخص الكفاءة التكنولوجية

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢١	٧٧,٧٨	٦	٢٢,٢٢	٢٧	١٠٠		

نلاحظ من جدول رقم (١٢) ان نسبة ( ٧٧,٧٨%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بوجود تقييم مستمر من قبل إدارة المكتبة فيما يخص الكفاءة التكنولوجية ويرجع السبب في ذلك الى

تحفيزهم على العمل من خلال كتب الشكر والمكافئات بينما مثلت بنسبة ( ٢٢,٢٢%) من الموارد بأنهم لم يخضعوا للتقييم المستمر حسب رأيهم الشخصي .

السؤال الحادي عشر: هل تواجهك مشاكل وصعوبات عند ممارسة كفاءتك المهنية داخل المكتبة؟

جدول (١٣) يوضح إجابات الموارد البشرية حول المشاكل والصعوبات عند ممارسة كفاءتك المهنية داخل المكتبة

السؤال		نعم		كلا		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٧	٦٢,٩٦	١٠	٣٧,٠٤	٢٧	١٠٠		

نلاحظ من الجدول رقم (١٣) ان نسبة ( ٦٢,٩٦%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية جامعة البصرة يؤكدون ان هناك مشاكل وصعوبات تواجههم عند ممارسة كفاءتهم المهنية داخل المكتبة ويرجع السبب في ذلك الى عدم وجود دورات تتعلق بالجانب التكنولوجي داخل المكتبة حتى وان وجدت فهي قليلة لان اكثر الدورات هي تقليدية حسب رأيهم ومن ناحية أخرى الجوانب التكنولوجية كالأنظمة وتحليل البيانات ضعيفة بعض الشيء في المكتبة ، بينما مثلت بنسبة ( ٣٧,٠٤%) يؤكدون بانهم لا تواجههم مشاكل وصعوبات عند ممارستهم الكفاء المهنية في عملهم المكتبي .

#### المبحث الرابع

#### ٤ - النتائج والتوصيات

#### ٤-١ - النتائج: - توصل البحث الى النتائج الاتية:

١- تبين ان الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية هم (٧٤) موظفاً تم الاعتماد على عينة الدراسة والبالغة (٢٧) موظفاً من الموارد البشرية ، بلغ عدد الذكور (٩) وبنسبة (٣٣,٣٣%) وعدد الاناث (١٨) وبنسبة (٦٦,٦٧%) موزعين حسب الشهادة والاختصاص وسنوات الخدمة فكانت اعلى نسبة لحملة شهادة البكالوريوس في اختصاصات متعددة مثل ( الفلسفة ، آداب انكليزي ، الزراعة ، الفنون ، محاسبة ، هندسة ) إذ بلغ العدد(٩)

وبنسبة (٣٣,٣٣%) وتليها من حيث العدد الحاصلين على شهادة الدبلوم في اختصاصات متعددة و الحاصلين على شهادة الإعدادية فما دون بنفس العدد اذ بلغ العدد (٥) لكل منهما وبنسبة (١٨,٥٢%) وتليها من حيث العدد والنسبة حملة شهادة البكالوريوس في اختصاص المعلومات والمكتبات وحملة شهادة البكالوريوس في اختصاص التاريخ إذ بلغ العدد (٣) لكل منهما وبنسبة (١١,١١%) واقل نسبة من حملة شهادة البكالوريوس في اختصاص علوم حاسبات اذ بلغ العدد (٢) وبنسبة مئوية (٧,٤١%).

٢- تبين ان نسبة ١٠٠% من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة لديهم القدرة والكفاءة في استخدام الحاسوب ويرجع السبب في ذلك الى طبيعة العمل ولكونه أساس عملهم اليومي من خلال ممارستهم لاستخدام الحاسوب وإدخال المعلومات.

٣- تبين ان نسبة ( ٩٢,٥٩%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يستخدمون برمجيات الحاسوب المختلفة وتبين ان اعلى نسبة استخدام للبرمجيات هي استخدام برنامج Word بنسبة (٨٠%) ويرجع السبب في ذلك الى متطلبات العمل وطبيعته التي تركز على استخدامهم هذا البرنامج من طباعة للبيانات وحفظها يليها استخدام برنامج Excel بنسبة (٣٦%) واقل نسبة استخدام لبرنامج Power Point بنسبة (٢٤%)، بينما مثلت نسبة ( ٧,٤١%) بانهم لا يستخدمون برمجيات الحاسوب المختلفة ..

٤- تبين ان نسبة ( ٧٠,٣٧%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بانهم ليس لديهم القدرة على استخدام ملحقات الحاسوب كالماسح الضوئي والطابعة ووسائط الخزن المختلفة ويرجع السبب في ذلك الى عدم معرفتهم الكافية بالعمل عليه وعدم وجود دورات خاصة من خلالها يستطيعون الاشتراك بها ، بينما مثلت نسبة (٢٩,٦٣%) بانهم لديهم القدرة على استخدام ملحقات الحاسوب كالماسح الضوئي .

٥- تبين ان نسبة ( ٨١,٤٨%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة لديهم القدرة على مساعدة وتوجيه المستخدمين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية السبب في ذلك الى بيئة عمل المكتبة ووظيفة الموارد البشرية المخصصة لخدمة المستخدمين ، بينما مثلت نسبة (١٨,٥٢%) من الموارد البشرية يؤكدون بعدم قدرتهم على مساعدة وتوجيه المستخدمين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية .

٦- تبين ان نسبة ( ٦٦,٦٧%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بمعرفتهم بتقنيات البحث عن مصادر المعلومات ويرجع السبب في ذلك الى كونها تساعد الباحثين على تحديد ما يحتاجونه

من مواضيع ذات صلة وجمع البيانات وموثوقيتها ، بينما مثلت نسبة ( ٣٣,٣٣%) ليس لديهم معرفة باستخدام تقنيات البحث عن مصادر المعلومات .

٧- تبين ان نسبة ( ٦٢,٩٦%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بقدرتهم على تصميم صفحات للمكتبة على شبكات التواصل الاجتماعي ويرجع السبب في ذلك الى سهولة الوصول لموقع المكتبة من قبل المستفيدين اذ تبين اعلى نسبة استخدام على الفيس بوك بنسبة مئوية ( ٢٨,٠٧%) ، يليها التليكرام والانيستغرام بنسبة مئوية ( ٢٢,٨١%) واقل نسبة تمثلت بالويب بنسبة مئوية ( ٨,٧٧%) ، بينما مثلت نسبة ( ٣٧,٠٤%) بانهم ليس لديهم القدرة والكفاءة بتصميم صفحة للمكتبة على شبكات التواصل الاجتماعي .

٨- تبين ان نسبة ( ٧٤,٠٧%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة تستخدم أساليب حديثة ترفع من كفاءتهم في المهنة بالشكل المطلوب السبب في ذلك الى رغبتهم في تطوير مهنتهم من خلال استخدام الأساليب الحديثة في ظل التطورات الحاصلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتمثلت تلك الأساليب . بينما مثلت بنسبة ( ٢٥,٩٣%) بعد استخدامهم أساليب حديثة .

٩- تبين ان نسبة ( ٨١,٤٨%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يتشاركون مع زملائهم في العمل لغرض تطوير مهنتهم التكنولوجية ويرجع السبب في ذلك الى احياء روح التعاون والمساعدة بتبادل الخبرات فيما بينهم . بينما مثلت بنسبة ( ١٨,٥٢%) من الموارد البشرية بأنهم لم يشاركون زملائهم في العمل وذلك لأسباب خاصة تعود اليهم .

١٠- تبين ان نسبة ( ٧٧,٧٨%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بان لديهم المشاركات في دورات تدريبية لتطوير مهنتهم ويرجع السبب في ذلك الى مواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية الحديثة اذ تمثلت تلك الدورات بـ ( دورات تدريبية عن استخدام الحاسوب ، دوره على نظام ( كوها) والفهرسة الحديثة ، كيفية العمل على نظام الورد والاكسل ، شبكات الانترنت والبرمجيات ، المحتوى الرقمي ) ، بينما مثلت بنسبة ( ٢٢,٢٢%) من الموارد البشرية لم يشاركون في دورات تدريبية .

١١- تبين ان نسبة ( ٧٧,٧٨%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة يؤكدون بوجود تقييم مستمر من قبل إدارة المكتبة في ما يخص الكفاءة التكنولوجية ويرجع السبب في ذلك الى تحفيزهم على العمل من خلال كتب الشكر والمكافئات بينما مثلت بنسبة ( ٢٢,٢٢%) من الموارد بأنهم لم يخضعوا للتقييم المستمر حسب رأيهم الشخصي .

١٢- تبين ان نسبة ( ٦٢,٩٦%) من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية جامعة البصرة يؤكدون ان هناك مشاكل وصعوبات تواجههم عند ممارسة كفاءتهم المهنية داخل المكتبة ويرجع السبب في ذلك الى عدم وجود دورات تتعلق بالجانب التكنولوجي داخل المكتبة حتى وان وجدت فهي قليلة لان اكثر الدورات هي تقليدية حسب رأيهم ومن ناحية أخرى الجوانب التكنولوجية كالأنظمة وتحليل البيانات ضعيفة بعض الشيء في المكتبة ، بينما مثلت بنسبة ( ٣٧,٠٤%) يؤكدون بانهم لا تواجههم مشاكل وصعوبات عند ممارستهم الكفاء المهنية في عملهم المكتبي .

#### ٤-٢- التوصيات: على ضوء نتائج البحث توصل البحث الى التوصيات الآتية:

- ١- ضرورة قيام ادارة المكتبة المركزية بأشراك مواردها البشرية وخاصة العاملة في الوحدات التكنولوجية بدورات تطويرية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق أهداف المكتبة
- ٢- الاهتمام بالتطور المهني للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية وأتاحه الفرصة لهم للتعرف على التطورات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات من خلال حضور المؤتمرات والورش والندوات التي تهدف الى تنمية مهاراتهم وكفاءتهم في تحقيق أهداف المكتبة والمستفيدين
- ٣- ضرورة تجهيز الوحدات التكنولوجية في المكتبة المركزية بالأجهزة والحواسيب والمعدات الحديثة بما يضمن الارتباط بشبكة الأنترنت لتطوير كفاءتهم في العمل المهني في المكتبة
- ٤- استغلال شبكة الأنترنت في أنجاز التطبيقات التكنولوجية للموارد البشرية العاملة في المكتبة لتفعيل فعالية الموارد البشرية وتنمية كفاءتهم
- ٥- توفير الكوادر الفنية التي تسهم في عمليات الصيانة الدورية للأجهزة والحواسيب الموجودة والبرامج والأنظمة التي تستخدم في العمل البشري.

#### قائمة المصادر

- ١- الكفاءة: تعريفها . (٢٠٢٠). تاريخ الاسترداد ٢٧ ٢, ٢٠٢٣, من <http://dspace.univ-msila.dz> .
- ٢- تعريف الكفاءة ومستلزمات العمل بها. (٢٠٢١). تاريخ الاسترداد ٥ ٣, ٢٠٢٣, من <https://m7et.com>

- ٣- الكفاءة المهنية مفهومها وأهميتها بالعمل. (٢٠٢٢). تاريخ الاسترداد ٢٢ ٩, ٣٠٢٣, من [https://mafahem.com/sl\\_17294](https://mafahem.com/sl_17294).
- ٤- الكفاءة المهنية وتأثير التكنولوجيا المعلومات على سلوك المستخدم. (٢٠٢٣). تاريخ الاسترداد ١ ٣, ٢٠٢٤, من <https://e3arabi.com>.
- ٥- الكفاءة تعريفها ومفهومها. (٢٠٢٣). تاريخ الاسترداد ١٧ ٣, ٢٠٢٣, من [e3arabi.com](http://e3arabi.com).
- ٦- الكفاءة مستوياتها وأهميتها. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد ١٢ ٩, ٢٠٢٣, من <https://www.edarabia.com>.
- ٧- الكفاءة المهنية أسس اعتمادها. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد ٢٥ ١١, ٢٠٢٣, من <https://mafahem.com>.
- ٨- حمد بلية العجمي، و محمد دغيم الدغيم. (٢٠١٥). الكفاءة المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح والخوف من التقييم السلبي لدى الطالبات المعلمات المتفوقات وغير المتفوقات اكاديميا. مجلة كلية التربية، الصفحات ٤١٧-٤١٩.
- ٩- خالد عبد الله الحولي. (٢٠١٠). برنامج قائم على الكفايات لتنمية مهارة التقييم لبرامج التعليمية لدى معلمي التكنولوجيا. فلسطين: الجامعة الاسلامية.
- ١٠- رحاب محمد. (٢٠٢٣). مفهوم الكفاءة وابرز خصائصها. تاريخ الاسترداد ١٨ ٢, ٢٠٢٤, من <https://mafahem.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%81%D8%A7%D8%A1%D8%A9>.
- ١١- علي ارفيس. (٢٠١٦). دور تكنولوجيا المعلومات في رفع الكفاءة المهنية. الجزائر: جامعة محمد بو ضياف.
- ١٢- ليلي ناجي الفتلاوي. (٢٠١٣). بيئة المحاسبة مؤشرات تكيفها لتكنولوجيا المعلومات. مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية عدد خاص، صفحة ٢٨.
- ١٣- مرتضى عجيل الخفاجي. (٢٠١٤). النزاهة الاخلاقي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مدرسي المرحلة الثانوية. ٣٩. العراق: كلية التربية / جامعة البصرة.
- ١٤- يعقوب هاني المسوس. (٢٠١٦). تقويم الكفاءة المهنية الدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الادارة والجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي. ٦٦. الجزائر: كلية العلوم الاجتماعية.

الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

م/ اسئلة الاستبيان

بين ايديكم أسئلة استبانة الخاصة بالبحث الموسوم (الكفاءة المهنية التكنولوجية للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة : دراسة حالة ) يرجى تفضلكم بأداء ملاحظتكم حول أسئلة الاستبانة ادناه مع خالص شكري وتقديري لكم.

المدرس

طارق طه عبود

قسم المعلومات وتقنيات المعرفة

معلومات عامة

- التحصيل الدراسي ..... الاختصاص .....
- الجنس .....
- عدد سنوات الخدمة ..... ، القسم ( الشعبة ) الذي تعمل فيه :

١- هل لديك القدرة في استخدام الحاسوب؟

نعم  ، كلا

٢- هل تستخدم برمجيات الحاسوب المختلفة؟ نعم  ، كلا

إذا كانت الإجابة بنعم أي هذه البرمجيات تستخدم:-

word -  Power Point -  Excel

٣- هل لديك القدرة على استخدام ملحقات الحاسوب كالماسح الضوئي والطابعة ووسائط التخزين المختلفة؟

نعم  ، كلا

٤- هل لديك القدرة على مساعدة وتوجيه المستفيدين على استخدام الكتب والمراجع الالكترونية؟

نعم  ، كلا

٥- هل لديك المعرفة بتقنيات البحث عن مصادر المعلومات باستخدام الانترنت؟

نعم  ، كلا

٦- هل لديك القدرة والكفاءة على تصميم صفحات للمكتبة على شبكات التواصل الاجتماعي.

نعم  ، كلا  ، إذا كانت الإجابة بنعم

الفيس بوك  ، التيلكرام  ، الويب  ، الانيستغرام  ، تويتر

أخرى اذكرها رجاءً \_\_\_\_\_

٧- هل ساهمت وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة بتطوير مهنتك؟

نعم  ، كلا

٨- هل تتشارك مع زملائك في العمل لغرض تطوير مهنتك التكنولوجية؟

نعم  ، كلا

- ٩- هل لديك مشاركات في دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات لتطوير مهنتك؟  نعم  كلا ،

إذا كانت الإجابة بنعم اذكر تلك الدورات لطفاً

- ١٠- هل تخضع في مجال عملك في المكتبة الى تقييم مستمر من قبل إدارة المكتبة في ما يخص الكفاءة التكنولوجية ؟

نعم  كلا ،

- ١١- هل تواجهك مشاكل وصعوبات عند ممارسة كفاءتك المهنية داخل المكتبة؟

نعم  كلا ،

إذا كانت اجابتك بنعم اذكر تلك المشاكل لطفاً

---