

دور التعليم المستمر في تطوير تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية

Saeeda4920657@gmail.com

سعيد مطرود فرحان السعيد

أ.م.د/عزت عبد الفتاح الشامي

أ.م.د/ أشرف منصور رداد

قسم الوثائق والمكتبات والمعلومات - كلية الآداب- جامعة المنصورة

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الدور التنموي الذي يمارسه التعليم المستمر في تطوير تطبيقات إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية العربية، من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين الجامعات العراقية والمصرية، تحديداً جامعات بغداد والمستنصرية والإسكندرية والمنصورة. وتسعى الدراسة إلى تطوير آليات إدارة المعرفة عبر تعزيز المهارات والخبرات والإمكانات البشرية للعاملين في هذه المكتبات، وذلك من خلال تكثيف المشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل والمحاضرات والندوات المتخصصة. واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي التحليلي لكونه الأنسب لتحقيق أهداف البحث، كما تم اختيار العينة القصدية نظراً لملاءمتها لطبيعة الدراسة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية بين تطبيقات إدارة المعرفة والتعليم المستمر في المكتبات الجامعية العربية محل الدراسة، حيث بلغت نسبة الارتباط ٠,٧٥٦، مما يؤكد العلاقة الطردية القوية بين هذين المتغيرين. كما تبين وجود تأثير واضح للتعليم المستمر على تطبيقات إدارة المعرفة، بنسبة تأثير بلغت ٥٧,١٪، وهو ما يعكس الدور الفاعل الذي تمارسه الدورات التدريبية والتطوير المهني في تحسين إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية. وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تكثيف الأنشطة التدريبية والندوات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، مع توفير ملاكات بشرية مؤهلة تساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، إلى جانب ضرورة تخصيص ميزانيات ملائمة تلبي احتياجات المكتبات الجامعية، سواء من حيث تحديث المصادر أو إتاحة فرص تدريبية داخل وخارج الدولة، مما يساهم في اكتساب الخبرات التي تضاهي المعايير العالمية في تقديم الخدمات المكتبية.

الكلمات المفتاحية: الدور، التنمية، التعليم المستمر، إدارة المعرفة.

Abstract

This study aims to analyze the developmental role of continuing education in enhancing knowledge management applications within Arab university libraries through a comparative analytical study of Iraqi and Egyptian universities, specifically the universities of Baghdad, Mustansiriyah, Alexandria, and Mansoura. The research seeks to improve knowledge management

mechanisms by enhancing the skills, expertise, and capabilities of library personnel through active participation in training courses, workshops, lectures, and specialized seminars. The study adopted the analytical survey method, as it was deemed the most suitable approach to achieve its objectives, while purposive sampling was selected due to its relevance to the nature of the study. The findings revealed a strong correlation between knowledge management applications and continuing education in the examined university libraries, with a correlation coefficient of 0.756, indicating a significant positive relationship between these two variables. Additionally, the study found a notable impact of continuing education on knowledge management applications, with an effect percentage of 57.1%, reflecting the crucial role that training and professional development play in improving knowledge management in university libraries. Based on these findings, the study recommends intensifying training activities and specialized seminars in the field of library and information sciences, ensuring the availability of qualified human resources to enhance the quality of services provided to beneficiaries, and allocating appropriate budgets to meet university library needs, whether in updating resources or offering training opportunities locally and internationally, thus facilitating the acquisition of expertise that aligns with global standards in library services.

Keywords: Role, Development, Continuing Education, Knowledge Management.

الإطار العام للدراسة:

تمهيد:

يعد موضوع التعليم المستمر من الموضوعات المهمة في أي مؤسسة، لأن العنصر البشري هو المحرك الأساسي لموارد المؤسسة فلا بد أن يتمتع بمهارات وخبرات وقدرات معرفية عالية للمحافظة على قوة عمل المؤسسة، ولهذا فإن التعليم المستمر يعمل على تطوير تطبيقات إدارة المعرفة والذي يتم من خلاله تحقيق التكامل بين الموارد البشرية وأدوات العمل في المؤسسات العلمية. فالتعليم المستمر هو عملية تستطيع من خلالها الموارد البشرية أن تكتسب المعلومات والمهارات وذلك لتفاعلها مع النظم الاجتماعية والثقافية المحيطة بها. نحن نعمل في عصر يختلف عن العصور السابقة فهذا العصر هو عصر تطور المعرفة ومن يمتلكها يمتلك القوة والنجاح والتقدم ويستطيع استخدامها وتطبيقها عملياً بما يناسب احتياجات ومتطلبات هذا العصر، ومن هنا جاءت الحاجة إلى تطوير تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية محل الدراسة من خلال الدور التنموي للتعليم المستمر. فلم يعد من المجدي أن تتوقف المؤسسات عن الاستمرار بالتطور (مهدي، ٢٠١٠، صفحة ٢٥). فالتعليم المستمر يعد من الموضوعات المهمة لأي مؤسسة لأن العنصر البشري هو المحرك الأساسي لأي مؤسسة عندما يتمتع بمهارات وقدرات معرفية عالية تناسب عمل تلك المؤسسة، وللتعليم المستمر دور تنموي ذات تأثير فعال على تطوير تطبيقات إدارة المعرفة والذي من خلاله يمكن تطوير أداء المؤسسات وذلك للمحافظة على كفاءة

وفعالية العمل وتحسين جودة العمل في المؤسسة. والمؤسسات التي لا تولي اهتمامًا خاصًا بالتعليم المستمر ستجد نفسها في مأزق نتيجة التغيرات التي تحدث في محيطها، فيجب على المؤسسات إعادة النظر في مهاراتها وقدراتها الإدارية والفنية والتكنولوجية والمالية لكي تناسب المتطلبات البيئية الحديثة (البلوشي ي.، ٢٠١٦، صفحة ٣). ويحاول الباحث التعرف على علاقة الارتباط والتأثير بين التعليم المستمر وتطبيقات إدارة المعرفة وتأثيرها على تطوير إدارة العمل بما تقدمه للمستفيدين في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة).

١- مشكلة الدراسة:

نظرًا للتطورات التكنولوجية الحديثة في مجال المكتبات والمعلومات، ونظرًا لاختلاف أدوار أخصائي المكتبات والمعلومات، الذي يتطلب الوقوف على كافة المهارات الحديثة والفنية، لذا كان لا بد من متابعة الأخصائي لكل ما يستجد من معلومات ومهارات جديدة في التخصص، الأمر الذي يتطلب تزويده من خلال الدورات التدريبية والتعليم المستمر بكافة القدرات والمهارات التي تتناسب ومتطلبات سوق العمل.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالآتي: ما دور برامج التعليم المستمر في إدارة تطبيقات المعرفة للعاملين في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة)، وكيف يمكن تحسين أداء الموارد البشرية ورفع كفاءتهم وتوسيع مداركهم وخبراتهم.

٢- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة بأن التعليم المستمر له تأثير على تنمية قدرات المكتبات الجامعية العربية مواكبة التطورات والمستجدات العلمية، وذلك من خلال رفع الكفاءة والأداء، فالتعليم المستمر له دور وأهمية علمية في تنمية وتطوير وتحسين العنصر البشري من خلال تزويده بالمعلومات والمعارف التي تنقصه. أما الأهمية التطبيقية فتبرز من خلال معرفة أثر التعليم المستمر في إحداث تغييرات على قدرات ومهارات ومعارف المتدربين وكيفية المحافظة على أدائهم من خلال رفع كفاءتهم التطبيقية.

٣- أهداف الدراسة:

تحاول الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على الدور التنموي للتعليم المستمر في تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة).
- ٢- التعرف على تطبيقات إدارة المعرفة والتي من خلالها يمكن تحقيق التميز في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة).
- ٣- تحليل برامج التعليم المستمر في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة).
- ٤- التعرف على مواطن القوة والضعف في برامج التعليم المستمر في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة) وتعزيز مواطن القوة ومعالجة نقاط الضعف.

٤- تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- كيف يؤثر التعليم المستمر تنمويًا في تطوير تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية؟
- ٢- ما واقع تطبيق إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية من وجهة نظر الموارد البشرية؟
- ٣- كيف يحقق التعليم المستمر دوره التنموي في إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية؟
- ٤- كيف يمكن تحليل برامج التعليم المستمر في المكتبات الجامعية العربية؟

٥-فرضيات الدراسة:

- ١-الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات إدارة المعرفة وبين التعليم المستمر في المكتبات الجامعية الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة).
- ٢-الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لـ التعليم المستمر في تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة).



٦-منهج الدراسة وأدواتها:

١-منهج الدراسة:

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للظاهرة المدروسة والقائم على جمع البيانات والمعلومات ذات العلاقة بالجانب الميداني للدراسة من خلال الاعتماد على آراء الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة) وكذلك الدورات وورش العمل والمحاضرات والندوات، ودراسة تطبيقات إدارة المعرفة من خلال الدور التنموي لبرامج التعليم المستمر في المكتبات الجامعية العربية. وكذلك اعتمدت الدراسة على المنهج المقارن وذلك للمقارنة بين المكتبات الجامعية العربية من حيث تحليل البيانات في الجانب الميداني وإيجاد الفروق بين برامج التعليم المستمر في المكتبات (محل الدراسة).

٢- أدوات جمع البيانات:

١. الجانب النظري:

ستعتمد الدراسة في الجانب النظري على النتاج الفكري المنشور في المصادر العربية والأجنبية بما فيها الكتب ورسائل الماجستير والدكتوراه ومقالات الدوريات المتخصصة في موضوع الدراسة.

٢. الجانب العملي:

- أ- حصر وتحليل محتوى برامج التعليم المستمر المتمثلة بالدورات التدريبية وورش العمل والمحاضرات والندوات والمؤتمرات في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة).
 - ب- استمارة الاستبيان: التي تم توزيعها على الموارد البشرية في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة)، وتم عرض هذه الاستبانة على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال البحث للحكم على صلاحيتها. ومن خلال هذه الاستبانة يمكن معرفة واقع تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة) والتي تمنح المستجيب قدرا كبيرا في إدراك متغيرات الدراسة والهدف منها، وأرائهم في برامج التعليم المستمر.
 - ت- المقابلات الشخصية مع مدراء ورؤساء الأقسام في المكتبات الجامعية العربية: بقصد جمع البيانات والمعلومات لغرض توضيح بعض الاستفسارات التي تخص متغيرات الدراسة.
 - ث- الملاحظة: وهي زيارة المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة) والاطلاع على واقع تطبيقات إدارة المعرفة فيها.
- ٧- حدود الدراسة:

١. الحدود الموضوعية: الدور التنموي للتعليم المستمر في مجال تطبيقات إدارة المعرفة.
٢. الحدود المكانية: تشمل الدراسة الحالية (المكتبات الجامعية العربية في كل من العراق ومصر، وقد تم اختيار جامعة بغداد والجامعة المستنصرية من العراق وذلك لكون الجامعتين في بغداد وأن الموضوع المطروح حاليًا للدراسة حديث وغير مدروس سابقًا، واختيار جامعة المنصورة وجامعة الإسكندرية لأن الموضوع المطروح حاليًا حديث وغير مدروس سابقًا).
٣. الحدود الزمانية: يتم دراسة كل ما يتعلق بالتعليم المستمر من (دورات ومحاضرات وورش عمل وندوات ومؤتمرات) الخاصة بالمكتبات الجامعية العربية للجامعات الأربع (محل الدراسة) للفترة من ٢٠١٠-٢٠٢٠.

٨-مجتمع الدراسة والعينة:

تضمن مجتمع الدراسة كل الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية العربية هي (المكتبة المركزية في جامعة بغداد، المكتبة المركزية في الجامعة المستنصرية، المكتبة الجامعية في جامعة المنصورة، المكتبة الجامعية في جامعة الإسكندرية). وتم استعمال العينة القصدية والتي تشمل كل مجتمع الدراسة لكونها تناسب مجتمع الدراسة.

جدول (١) الموارد البشرية في المكتبات الجامعية العربية

المجموع الكلي	المكتبات الجامعية العربية				الموارد البشرية في المكتبات الجامعية العربية
	جامعة المنصورة	جامعة الإسكندرية	الجامعة المستنصرية	جامعة بغداد	
١٩٧	٣٣	٣٥	٤٨	٨١	

٩- مصطلحات الدراسة:

١- الدور: هو نمط من الأهداف والمعتقدات التي يمكن رؤيتها في سلوك الموارد البشرية في المؤسسة، ويقاس الدور من خلال أداء تلك الموارد البشرية في هذه المؤسسة (توفيق، ٢٠١٧، صفحة ١٢).

٢- التنمية: اختلفت مفاهيم التنمية من شخص لآخر حسب المضمون، فيمكن تعريفها بأنها عملية تطوير لمهارات الموارد البشرية في المستقبل في المؤسسات العامة والخاصة ليكونوا أكثر استعدادًا لقبول تحديات المهام الجديدة التي توكل إليهم عند تطبيق إدارة المعرفة (عبدالمقصود، إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية: دراسة مقارنة، ٢٠١٧، صفحة ٢٤).

٣- التعليم المستمر: هو عملية تطوير المهارات والقدرات المعرفية التي تناسب عمل أداء المؤسسة من خلال تنمية قدرات الموارد البشرية على مواكبة التطورات والمستجدات العلمية (البلوشي، ٢٠١٦، صفحة ٣).

٤- إدارة المعرفة: هي الاستثمار الأمثل للمعلومات والمهارات والقدرات المتوافرة لدى المؤسسات وتوجيهها نحو تنمية الموارد البشرية العاملة لتطوير قدراتهم وخبراتهم على تحقيق أهداف المؤسسة، وذلك من خلال تشخيص المعرفة وتحديد أهدافها وتوليدها وتخزينها وتوزيعها ومشاركتها وتطبيقه (عبدالمقصود، إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية: دراسة مقارنة، ٢٠١٧).

الفصل الأول: ماهية الدور التنموي للتعليم المستمر وتطبيقات إدارة المعرفة:

١-١ أساسيات ومبادئ التعليم المستمر:

١-١-١ أهمية التعليم المستمر:

تمهيد: إن كل ما يستجد في ميدان المكتبات والمعلومات من تقنيات حديثة يتطلب من أخصائي المكتبات الجامعية على مواكبتها، ولن يأتي ذلك إلا عن طريق التعليم المستمر الذي يضمن لأخصائي المعلومات مسايرة التطورات التكنولوجية في مجال المكتبات، وهذا بدوره يسمح للمستفيد التعرف على الخدمات المكتبية الحديثة مما يجعل الوصول والحصول عليها بشكل أسرع، مما يسهل من عمل أخصائي المعلومات ويخفف العبء عليه ويوفر الوقت لتطوير نفسه (مكاتي و غماري، د.ت، صفحة ٤).

١-١-٢ أهداف التعليم المستمر:

تعد أهداف التعليم المستمر أهدافاً تتجدد وتتغير حسب تغير تطلعات الإنسان وقدراته وظروفه المحيطة. وأن العديد من الدراسات ترى التعليم المستمر ليس هدفاً بل وسيلة لتحقيق أهداف محددة لإزالة الضعف والقصور في أداء سلوك الأفراد العاملين في المكتبات الجامعية والارتقاء بها نحو الأفضل مما يزيد من كفاءتهم الإنتاجية (توفيق و.، ٢٠١٦، صفحة ٥٨). لأن التحديات الجديدة والتطورات التقنية السريعة تتطلب تطوير المهارات لإكساب الكفاءة التي يفقر إليها المتدربون ومن أمثلتها تطبيقات الحاسوب والمهارات الإدارية والفنية ومهارات الاتصال، وإكساب المتدربين

المعارف والحقائق التي لها علاقة بمهنة المكتبات بهدف تنمية قدراتهم وتهيئتهم لنقل التجارب والخبرات إلى أماكن عملهم (بو عناق، ٢٠١٤، صفحة ١٤٤).

١-١-٣- مزايا التعليم المستمر:

يعد التعليم المستمر من الجوانب المهمة التي تساهم في الإبداع والابتكار مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والتقدم الحضاري (محمد، ٢٠١٠، صفحة ١٦). وللتعليم المستمر عدة مزايا منها:

- يساعد في تطوير القدرات الوظيفية وتحسين بيئة العمل من خلال إرضاء المستفيدين وتلبية احتياجاتهم.
- يساعد في تطوير الإدارة وجودة الأداء من حيث اختصار الوقت والكلفة (خضير، ٢٠١٢، صفحة ٥٩٠).
- تمكين العاملين في تنمية وتطوير قدراتهم المهنية وذلك للإبداع في أعمالهم المؤسسية (حيدر، ٢٠٢٠، صفحة ١٢).

٢-١ التعليم المستمر نمط من أنماط التطور العلمي والعملية:

يتضمن هذا المبحث عدد من الفقرات: هي:

١-٢-١ مبررات استعمال خدمة التعليم المستمر في المكتبات الجامعية:

تضخم النتاج الفكري الذي يتطلب تطوير قدرات و قابليات الموارد البشرية من خلال إدخالهم في دورات تدريبية وتطويرية وذلك للوصول إلى المعلومات المطلوبة في أقل وقت وجهد ممكنين. تأثير التطورات التكنولوجية الحديثة على المكتبات الجامعية، مما يتطلب من أخصائي المعلومات التدريب عليها، مما يستلزم من قسم التعليم المستمر تطوير مهارات الموارد البشرية وتوظيفها في خدمة المستفيدين من المكتبات في الجامعات (مكاتي و غماري، د.ت، صفحة ٢).

٢-٢-١ دور التعليم المستمر في تطوير العنصر البشري:

تعد المكتبات والمعلومات من المؤسسات المهمة التي دخلها التغيير من ناحية توظيف تقنية المعلومات والاتصالات والشبكات مما يؤدي إلى ضرورة الانسجام بين إعداد تخصصي المكتبات والمعلومات والمهارات التي تتطلبها المكتبات الجامعية (حسين، ٢٠١٢، صفحة ١). فتتمية الموارد البشرية لا يقتصر على التدريب وحده وإنما يستند على عدة نشاطات منها الإشراف و التوجيه، وإتباع الأساليب العلمية في تقييم الأداء، والتدريب العلمي للعاملين والتنقيف المستمر لهم، وكذلك اختيار الأفراد الحاصلين على التأهيل العلمي الذين تتوفر فيهم الصلاحيات والقدرات الشخصية والنفسية لنجاح العمل (بوكفوس، ٢٠٠٧، صفحة ٩٩).

٣-٢-١ الجهات التي تتولى تقديم برامج التعليم المستمر:

الجمعيات والاتحادات المهنية- الهيئات التجارية كالموردين التجاريين- إدارات التدريب، كالإدارات الحكومية التابعة للوزارات- المؤسسات الأكاديمية كالمكتبات أو كليات خدمة المجتمع والتعليم المستمر (بامفلح، برامج التعليم المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في المملكة، ٢٠٠٧، صفحة ١٥).

٢-١-٤ معوقات تقديم برامج التعليم المستمر:

هناك عوامل تقف عائقاً أمام إلحاق موظفي المكتبات الجامعية ببرامج التعليم المستمر، بعض العوامل يختص بالجوانب الإدارية وبعضها يختص بالجوانب النفسية للموارد البشرية. ومن أبرز هذه العوامل:

- ضعف المورد المالي في المكتبات الجامعية مما يحول دون تطوير الموارد البشرية فيها.
- مقاومة بعض الموظفين للتغيير الجديد الذي يحدث من خلال برامج التعليم المستمر.
- الأعباء الملغاة على عاتق الموظفين وانشغالهم بالعمل اليومي مما يجعلهم غير متقبلين لحضور برامج التعليم المستمر (بامفلج، برامج التعليم المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في المملكة، ٢٠٠٧، صفحة ١٤).

٣-١ إدارة المعرفة بين المفهوم والعمليات:

ويتناول هذا المبحث :

١-٣-١ إدارة المعرفة، النشأة والمفهوم:

تعد إدارة المعرفة قديمة وحديثة في نفس الوقت، فقد تحدث الفلاسفة عن هذا الموضوع قبل آلاف السنين، ولكن علاقة إدارة المعرفة بالعمل حديثة نسبياً، فقد ذكر إدوارد فرانيسوم في عام ١٩٨٠ في المؤتمر الأمريكي للذكاء الصناعي عبارته الشهيرة (المعرفة قوة) ومنذ ذلك الوقت ولدت هندسة المعرفة وهي حقل معرفي جديد والتي ولدت معها وظيفة جديدة هي مهندس المعرفة، وفي نهاية التسعينيات من القرن الماضي أصبحت إدارة المعرفة من المواضيع المهمة في الإنتاج الفكري في الإدارة (Maponya, 2004, p. 3). وقد ظهرت إدارة المعرفة بشكل واضح في بدايات القرن الحادي والعشرين، وتعد تطوراً طبيعياً لتطور الجودة الشاملة وتطور عمليات إعادة هندسة العمليات الإدارية معتمدة على دور تكنولوجيا المعلومات في توجيه الأعمال من خلال الثقافة الإدارية في المؤسسة (البغدادي، العبادي، و العابدي، ٢٠٠٨، صفحة ١١٨).

٢-٣-١ أهمية إدارة المعرفة:

ازدادت أهمية إدارة المعرفة خلال العقدين الأخيرين، لأنها تعد من الأفكار الحديثة في نجاح الأعمال، وإحدى المكونات الجوهرية لنجاح المؤسسات وضمان بقائها، ومن خلال إدارة المعرفة يمكن للمؤسسات المساهمة في تطوير رؤية طويلة الأمد عن طريق ماذا تحتاج المؤسسة، وما مستوى المنافسة، وما هي رغبة المؤسسة. لذا تبرز أهمية إدارة المعرفة من خلال قيمتها وميزتها التنافسية المستعملة (الزطمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، ٢٠١١، صفحة ٣٠).

٣-٣-١ أهداف إدارة المعرفة:

جذب رأس المال الفكري لوضع الحلول للمشكلات التي تواجه المؤسسة- أخذ المعرفة من مصادرها و تخزينها وإعادة استعمالها- رفع مستوى معرفة الآخرين من خلال تشجيع كل فرد في المؤسسة على المشاركة بالمعرفة- الحصول على المعرفة الجوهرية وحمايتها ومن ثم استخدامها وتعظيمها- تحويل

المعرفة الضمنية الموجودة عند الأفراد إلى معرفة ظاهرية (شمال، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها وسبل تطويرها: دراسة حالة المكتبة المركزية في جامعة السليمانية، ٢٠١٨، صفحة ٤٠٤).

٣-٤-١ عمليات إدارة المعرفة:

هنالك مجموعة من العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة:

تشخيص المعرفة: وهي من أهم عمليات إدارة المعرفة، من حيث وجود المعرفة في رؤوس الموارد البشرية أم في النظم أم في الإجراءات، وتعد عملية التشخيص مفتاحًا لأي برنامج لإدارة المعرفة، وعملية جوهرية تساهم في إطلاق وتحديد شكل العمليات الأخرى (الحاكم و الفليت، ٢٠٢٠، صفحة ١٤٢). ومن خلالها يتم وضع سياسات وبرامج العمليات الأخرى، ومعرفة أنواع المعرفة المتوافرة، وبعد ذلك يمكن تحديد الفجوة (الزطمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، ٢٠١١، صفحة ٤٣).

توليد المعرفة: يشير هذا المصطلح إلى (الابتكار، الاكتساب، الشراء، الاكتشاف) وجميعها تشير إلى الحصول على معرفة جديدة في المؤسسة من مصادرها المختلفة الداخلية والخارجية، عن طريق ضبط الخبرات والمعلومات المتجمعة سواء في الحواسيب أو في الأرشفة أو في عقول الموارد البشرية ودمجها مع بعضها البعض وربطها بخبرات ومعارف العنصر البشري من خلال تخزين وتصنيف المعلومات بمصادر تنظيمية مشتركة (سلطان و عبدالعالي، ٢٠٠٧، صفحة ٤٦).

خزن المعرفة: هي عملية تشمل الاحتفاظ و الإدامة والبحث والوصول والاسترجاع، وهذه العملية تشير إلى أهمية الذاكرة التنظيمية بسبب فقدان الكثير من المعرفة التي يحملها الأفراد في المنظمات بعد مغادرتهم للعمل من هذه المنظمات، فالاحتفاظ بالمعرفة أمر ضروري لأنها تمثل الذاكرة التنظيمية للمؤسسة (Kumaresan, Knowledge management and Knowledge sharing for strategic library planning: Value of Knowledge sharing for expatriate library professionals. perspectives in international librarianship, 2010, p. 5)

توزيع ونشر المعرفة: هي الخطوة الأولى في استعمال المعرفة المناسبة وإيصالها إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب بهدف القيام بمهام جوهرية، أي تبادل الأفكار والخبرات والممارسات بين الموارد البشرية (الزطمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، ٢٠١١، صفحة ٤٩). وهذه العملية هي الأهم والأكثر صعوبة من بين العمليات الأخرى لإدارة المعرفة لأنها تتعامل مع الأفراد الذين يحملون المعرفة وتجعل إرادتهم تميل للإفصاح عما يحملون من معرفة ووضعها في خدمة المؤسسة قبل مغادرتهم إياها وذلك لتحقيق المزيد من التميز والنجاح (متعب و العطوي، ٢٠٠٧، صفحة ١١١).

تطبيق المعرفة:

هو جعل المعرفة ملائمة للاستخدام والاستثمار في جميع نشاطات المؤسسة، وهو غاية إدارة المعرفة من خلال التطبيق الفعال للمعرفة التي تم اكتسابها وتوزيعها بعد أن تم تخزينها (الحسيني، ٢٠١٦، صفحة ٢١٠). أن اتخاذ القرارات التنظيمية والإبداع وإدارة علاقات المستفيدين داخل المؤسسة، هي مثال لتطبيق المعرفة التي تم نقلها، وهذا يقود إلى معرفة جديدة سبق خزنها (الجبوري، ٢٠١١، صفحة ٨٨).

٣-٥-١ متطلبات تطبيق إدارة المعرفة:

البنية التحتية والمتمثلة بالتقنية اللازمة: كأجهزة الحاسوب والبرمجيات والتي تشير إلى تقنية وأنظمة المعلومات.

الموارد البشرية: وهي من أهم المقومات التي يتوقف عليها نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها، وهم الذين يقومون بإدارة عمليات المعرفة في المؤسسة مثل (تشخيص المعرفة وتوليدها وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها) وكذلك إعداد البرمجيات اللازمة

الهيكل التنظيمي: يعد من المتطلبات المهمة في إنجاح أي عمل، فلا بد أن يتصف بالمرونة لاكتشاف وتوليد المعرفة ومضاعفتها وإعادة استخدامها من أجل كسب قيمة اقتصادية مجدية للمؤسسة، فله تأثير في سلوكيات الموارد البشرية

العامل الثقافي: هو عامل مهم في خلق ثقافة إيجابية داعمة لإنتاج المعرفة وتقاسمها وبناء علاقات فاعلة بين الأفراد وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة للمعرفة (المدهون، ٢٠١٤، صفحة ٢٩).

تكنولوجيا المعلومات: ظهر هذا المصطلح في بداية التسعينات مع ظهور الحواسيب الإلكترونية، وهي تعني معالجة البيانات والمعلومات والحصول على معرفة يمكن استخدامها في المؤسسة من أجل الوصول إلى الأهداف بسرعة وبأداء عالٍ (التلواني، بدير، والرقب، ٢٠١٥، صفحة ٤٥٢).

١-٣-٦ معوقات تطبيق إدارة المعرفة:

التداخل بين المعرفة الظاهرية والمعرفة الضمنية، بسبب غموض الحدود الفاصلة بينهما مما يجعل من الصعب الفصل بينهما- صعوبة تحديد المعلومات والمعارف التي يمكن وضعها في برنامج إدارة المعرفة، وما هي نوعية المعلومات التي وضعت، وهل كافية أم لا-عدم وجود وقت واهتمام كافٍ لدى الموارد البشرية في المؤسسات العلمية بتطبيق إدارة المعرفة (الربيعي، ٢٠١٣، صفحة ٨٦).

١-٣-٧ مبررات تطبيق إدارة المعرفة:

المساهمة في تحسين وتطوير مستوى الأداء التعليمي والبحثي والابتكاري- مشاركة المعرفة بين الموارد البشرية في المكتبات الجامعية، وذلك بسبب وجود مناخاً تنظيمياً مناسباً يتسم بالثقة، فلا يتردد أي عضو من نشر وتوزيع ما لديه من معرفة- تعدد إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية أحد التقنيات الإدارية الحديثة والرائدة في تقديم العديد من الأنشطة والخدمات التعليمية والبحثية والاستشارية- امتلاك المكتبات الجامعية على بنية تحتية ومعلوماتية حديثة (الزظمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، ٢٠١١، صفحة ٥٤). تقديم أفضل الخدمات للمستخدمين في المكتبات الجامعية، كأحد أهم أهدافها- التحويل لأسلوب العمل الجماعي في المكتبات الجامعية (الخفاجي، الخالدي، والزهير، ٢٠١٤، صفحة ٤٢٩).

١-٣-٨ أصناف المعرفة:

المعرفة الصريحة (الظاهرة): هي معرفة منظمة محدودة المحتوى يمكن للأفراد تقاسمها فيما بينهم، وتشمل البيانات والمعلومات التي يمكن الحصول عليها وتخزينها، وتتصف بالمظاهر الخارجية ويمكن للتكنولوجيا تحويلها وتنقلها من خلال الكتابة والرسم والتحدث (Schwartz, 2006, p. 1) أو هي التي تكون متداولة بين الموارد البشرية في المؤسسة ويمكن حفظها في جداول وبرامج الحاسوب (دوسه و حسين، ٢٠٠٧، صفحة ١٦٨).

المعرفة الضمنية: هي المعرفة الموجودة في عقول الموارد البشرية في المؤسسة والمكتسبة من خلال تراكم الخبرات السابقة، وهي تمثل الحدس والبديهية (السمير، إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية: المفهوم والتطبيق، ٢٠١٨، صفحة ٩). وهي معرفة خفية تشير إلى المهارات الموجودة داخل عقل كل

فرد، وهذا النوع من المعرفة يصعب إدارته والتحكم فيه لأنها موجودة في رؤوس مالكيها فقط، ويمكن استثمار المعرفة الضمنية وتحويلها إلى ظاهرة عن طريق ملاحظة الممارسات العملية وتدوينها بنشرات وكتيبات لتصحيح معلومات (صراع، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ٢٠١٤، صفحة ١١).

٤-١ تطبيقات إدارة المعرفة:

تمهيد: يرى الباحث أن تطبيق إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية هو الاستثمار للخبرات والمهارات والمعلومات المتوافرة في تلك المكتبات لتنمية الموارد البشرية العاملة مما يؤدي إلى سهولة الوصول إلى المعرفة وكيفية استخدامها في تلك المكتبات، وهذه التطبيقات تتكون من.

١-٤-١ التطبيقات الإدارية:

أ- تنمية الموارد البشرية: هي إحدى الركائز الأساسية في التنمية الشاملة للمؤسسات (المكتبات)، وذلك لصفق المهارات وتنمية القدرات والكفاءات البشرية العملية والمهنية اللازمة (عبدالمقصود، إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية: دراسة مقارنة، ٢٠١٧، صفحة ٢٣).

ب- الهيكل التنظيمي: وهو من المتطلبات الأساسية لإدارة المعرفة، فلا بد أن يتصف بالمرونة لكي تتمكن الموارد البشرية من إطلاق إبداعاتهم والعمل بحرية لاكتشاف وتوليد المعرفة (عبدالله و كامل، ٢٠١٧، صفحة ٦٥).

ت- الثقافة التنظيمية: ترتبط الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي بالأداء التنظيمي ارتباطاً مباشراً، فكلما كانت الثقافة التنظيمية قوية في المؤسسة كلما كان ولاء الأفراد أكثر لمؤسستهم، وحينئذ يكون الأداء الوظيفي أفضل (الخرجي، ٢٠١٨، صفحة ٦٦).

٢-٤-١ التطبيقات الفنية:

هي البنية التحتية الأساسية المتاحة من الأجهزة والمعدات مثل (الحواسيب وغيرها من المعدات) والتي تعد من الوسائل الشائعة في إدارة المعرفة وحفظها، والتي تعزز جهود بناء وتوزيع المعرفة على مستوى المكتبات الجامعية، بسبب الاتساع الهائل لمساحات التخزين التي تحتويها، وكفاءتها ودقتها، ولها القدرة العالية في إدخال وتخزين واسترجاع وتوزيع وتداول المعرفة، وكذلك التعامل مع تخزين المستندات في شكلها الرقمي القابل للمعالجة، والرد على استفسارات الموارد البشرية (صراع، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ٢٠١٤، صفحة ٣٤). إن استخدام شبكات الحاسب الآلي مكنت الإدارات من السيطرة على الأنشطة المتعددة في المكتبات الجامعية، مما أدى إلى دعم عمليات اتخاذ القرار كنتيجة لتوافر المعلومات، وهذا أدى بدوره إلى تحسين جوهري في أداء الأعمال، لأن الثورة الصناعية أدت إلى اختصار المسافات بين الإدارة العليا والإدارات الدنيا، وانحسرت الإدارة الوسطى وضعف دورها، بسبب إدخال البيانات إلى الكمبيوتر، والذي أدى إلى إطلاع كل المستويات الإدارية على هذه البيانات مباشرة (العامري، ٢٠١٥، صفحة ٤٣٧).

١-٤-٣ التطبيقات التقنية:

تعد هذه التطبيقات بأنها الاستخدام المفيد والاستثمار الأمثل لمختلف المعارف والبحث عن الوسائل التي تسهل الحصول على المعلومات والتي من خلالها يتم الحصول على المعرفة وتبادلها وإيصالها بالسرعة والفاعلية والدقة وجعلها متاحة للمستخدمين (السمير، إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية: المفهوم والتطبيق، ٢٠١٨، صفحة ١٨). لأن للتطبيقات التقنية دور مهم في تطوير المؤسسات من خلال وجود المعلومات المناسبة في الوقت المناسب، وتوفر التطبيقات التقنية لإدارة المعرفة الكثير من الإمكانيات منها، شبكة المعلومات الداخلية والخارجية وبرامج التصفح ومخازن البيانات مما يسرع من إدارة المعرفة في المؤسسات من خلال الوصول إلى المعرفة والتشارك بها، ومن أجل إدارة المعرفة بكفاءة وفاعلية فلا بد من تصميم نظم خاصة بإدارة المعرفة تسمح بالوصول إلى المعلومات ومصادر المعرفة، والهدف منها جمع المعلومات وتخزينها واسترجاعها ونقلها بحيث تعمل مع بعضها بشكل متكامل، وهذه التطبيقات تشمل تكنولوجيا الاتصالات والشبكات، لآزن وجمع ومعالجة ونشر المعلومات، والتي تستخدم في جميع عناصر العمليات الإدارية (كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة) (شمال، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها وسبل تطويرها: دراسة حالة المكتبة المركزية في جامعة السليمانية، ٢٠١٨، صفحة ٤٠٧).

الفصل الثاني: التنظيم الإداري والهيكل التنظيمي في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة)

تمهيد: إن للتنظيم الإداري والهيكل التنظيمي في المكتبات الجامعية دورا كبيرا في توزيع المهام على الموارد البشرية وتفويض الصلاحيات والمسؤوليات وفقاً لطبيعة المهام الموكلة إليهم وتنظيم العلاقات بين الشعب الموجودة ضمن الهيكل التنظيمي للمكتبة لغرض تحقيق الكفاءة العالية في تقديم الخدمات للمستخدمين. أن العمل في المكتبات الجامعية يتطلب ميزانية كافية مخطط لها لشراء الكتب والمصادر وكذلك الأجهزة والمعدات من حواسيب وأجهزة إلكترونية أخرى وكذلك رصد ميزانية كافية لتغطية نفقات إقامة الدورات التدريبية داخل وخارج المكتبة.

١-٢ واقع المكتبات الجامعية العربية:

١-١-٢ واقع المكتبة المركزية في جامعة بغداد:

نبذة تاريخية مختصرة:

تأسست المكتبة المركزية لجامعة بغداد عام ١٩٥٩م بعد تأسيس جامعة بغداد عام ١٩٥٧م وفي عام ١٩٨٧م تحول جزء كبير من مجموعتها إلى البناية الجديدة في موقع الجادرية ضمن مجمع جامعة بغداد وأصبح للمكتبة موقعين تحت إدارة واحدة (موقع الجادرية الذي يختص بالمجاميع العلمية وموقع الوزيرية الذي يختص بالمجاميع الإنسانية والاجتماعية) وفي عام ١٩٨٩م انتقلت المكتبة بكافة شعبها ووحداتها إلى موقع الجادرية وبقت المجموعات الإنسانية في الموقع القديم في بغداد (الوزيرية)، وتبلغ مساحتها (٥٨٦٠م^٢) (s://clib.uobaghdad.edu.iq) وقد حصلت هذه المكتبة على عدة امتيازات من رئاسة جامعة بغداد وذلك لمكانتها بين المكتبات الجامعية المحلية والعربية والعالمية، ومن هذه الامتيازات:

- يوجد في المكتبة المركزية استقلالية في الموارد المالية والإدارية.
- يوجد في هذه المكتبة مركز إيداع المطبوعات العراقية الصادرة من المطابع الأهلية على وفق قانون الإيداع للرسائل الجامعية في عام ١٩٩٣م.
- قانون إيداع الرسائل والأطاريح الجامعية العراقية في المكتبة المركزية لجامعة بغداد والصادر ١٩٩٣/١١/٩م والمرقم ١١-ق-٦٥٧٤.
- يوجد حق لهذه المكتبة في توفير درجات وظيفية عن طريق الاختيار والتعيين.
- قانون إيداع مطبوعات الأمم المتحدة الذي صدر في عام ١٩٥٩م.
- أصبحت المكتبة المركزية في جامعة بغداد توزع النظام التوثيقي للمكتبات (CDs/ISIS).
- يقع على عاتق هذه المكتبة تطوير مكتبات الكليات ومكتبات المراكز التابعة إلى جامعة بغداد.
- لها الحق في إعطاء منح دراسية لتطوير ملاكاتها داخل وخارج البلد (دليل المكتبة المركزية لجامعة بغداد، ٢٠٠٤، صفحة ٣).

٢-١-٢ واقع المكتبة المركزية في الجامعة المستنصرية:

نبذة تاريخية مختصرة:

تأسست المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية في عام ١٩٦٤ م. بعد عام من تأسيس الجامعة، كانت المكتبة في أول إنشائها تسمى مكتبة الجامعة المستنصرية وبعد ذلك تغير اسمها إلى مكتبة الكلية الجامعة بعد تغير اسم الجامعة المستنصرية إلى الكلية الجامعة وبعد ذلك تغير هذا الاسم إلى الجامعة المستنصرية وتم تغيير اسم المكتبة المركزية إلى مكتبة الصحابي حجر بن عدي المركزية ودار الكتب، المكتبة المركزية اليوم تابعة إلى رئاسة الجامعة مباشرة، وأصبحت تضم عدة شعب منها، شعبة الإجراءات الفنية والتي تضم عدة وحدات (وحدة التزويد - وحدة الفهرسة والتصنيف - وحدة التبادل والإهداء - وحدة صيانة المجموعات)، وشعبة خدمات المستفيدين والتي تضم عدة وحدات (وحدة المراجع - وحدة الإعارة - وحدة الدوريات - وحدة الرسائل والأطاريح الجامعية) وشعبة التوثيق الإلكتروني (CDs/ISIS) والتي تضم (نظام كوها لتوثيق المصادر) وشعبة النظم الآلية والتي تعتمد على البحث الآلي بدل الورقي للوصول إلى مصادر المعلومات المختلفة في المكتبة والتي تضم (وحدة الإنترنت - وحدة المكتبة الافتراضية - وحدة البحث الآلي غير المباشر - وحدة استلام واستنساخ الأقراص المدمجة للرسائل والأطاريح) وشعبة الشؤون الإدارية والتي تضم (وحدة الموارد البشرية والحسابات - وحدة الصيانة والخدمات - وحدة المخازن - وحدة العلاقات العامة والإعلام) وشعبة التعليم المستمر. صممت المكتبة لتقديم خدماتها إلى ٢٠٠٠ طالب ومائتي تدريسي، أما اليوم فتقدم خدماتها إلى قرابة الخمسين ألف طالب وأكثر من ألفي تدريسي. إن نظام التصنيف المتبع في المكتبة هو نظام تصنيف ديوي العشري. تحتوي المكتبة على أربع قاعات رئيسية، قاعة للمراجع والتي تحتوي على ٦٠٠٠ عنوان من المعاجم والقواميس والموسوعات ودوائر المعارف والأدلة. وقاعة للنظم الآلية والتي تحتوي على المكتبة الإلكترونية من الرسائل والأطاريح والكتب الرقمية ويبلغ عددها أكثر من ٤٤٠٠٠ عنوان. وقاعة للدوريات في الطابق العلوي والتي تحتوي على المجالات العلمية المحكمة وإصدارات المؤتمرات ويبلغ عددها قرابة ١٨٢ عنواناً. وقاعة الرسائل والأطاريح الورقية والتي تحتوي على رسائل وأطاريح طلبية الدراسات العليا في الجامعة المستنصرية ويبلغ عددها أكثر من ١٣٧٧٥ عنواناً (دليل المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية، ٢٠٢٢).

٢-١-٣ واقع المكتبة الجامعية في جامعة الإسكندرية:

نبذة تاريخية مختصرة:

تعد المكتبة من أهم الكيانات التي تخص الجامعة وذلك بما تحتويه من كنوز معرفية كبيرة من حيث الكم والنوع، افتتحت المكتبة الجامعية في الإسكندرية سنة ١٩٨٥. ويقع مبنى المكتبة في طريق الحرية - الشاطبي الإسكندرية، وهو موقع يتوسط كليات ومعاهد جامعة الإسكندرية، ويتكون من ستة طوابق بمساحة ٥٠٠ متر مربع، وتوجد في المكتبة قاعات مختلفة إضافة إلى الأقسام الإدارية منها شؤون العاملين، الشؤون العامة، الحسابات، التوريدات. وكذلك توجد في المكتبة قاعة اطلاع الكتب والمراجع- قاعة المايكروفلوم في الطابق الأرضي. أما الطابق الأول فيضم قاعة الدوريات النظرية- قاعة الرسائل الجامعية النظرية- وحدة الخدمات الإلكترونية- قسم الدعم الفني- قسم المستودع الرقمي- قاعة الندوات والمناقشات العلمية. أما الطابق الثاني فيضم مكتب المشرف العام على الإدارة العامة لشؤون المكتبات ويضم كذلك مكتب مدير إدارة مكتبات الكليات- قسم التوجيه والجرد- قسم الحسابات- قسم التوريدات- الموسوعة العلمية المصرية. أما الطابق الثالث فيضم قسم التزويد- مكتب مدير إدارة المكتبة المركزية. أما الطابق الرابع فيضم قسم شؤون العاملين- قسم الملفات. أما الطابق الخامس فيضم متحف مقتنيات جامعة الإسكندرية (clib.alexu.edu.eg).

٢-١-٤ واقع المكتبة الجامعية في جامعة المنصورة:

نبذة تاريخية مختصرة:

يقع مبنى المكتبة ضمن مجمع كليات جامعة المنصورة في مدينة المنصورة، حيث تسعى جامعة المنصورة منذ نشأتها سنة ١٩٧٢م إلى تقديم خدماتها العلمية والثقافية والبحثية المتنوعة في شتى فروع العلم والمعرفة، وأن المكتبة الجامعية هي الرافد المغذي لهذه الخدمات التي تقدمها الجامعة وذلك بما تملكه من كنوز أمهات الكتب والمراجع العلمية، وتعد رافداً ثرياً لدفع مسيرة البحث العلمي وتلبية كافة احتياجات الباحثين (دليل مكتبات جامعة المنصورة، ٢٠١٩، صفحة ١). وقد ارتبطت نشأة المكتبة بنشأة الجامعة ونمت وتطورت بتطورها، وقد تواصلت مسيرة التطور والتحديث للمكتبة الجامعية حتى أصبحت تواكب نمو الجامعة وذلك بما تملكه من أحدث الآليات والنظم الإلكترونية التي توفر الوقت والجهد على الباحثين في الحصول على المعلومة. وتعد المكتبة مؤسسة علمية ثقافية تربوية اجتماعية تهدف إلى جمع مصادر المعلومات وتنميتها بمختلف الطرق وتنظيمها واسترجاعها وتقديمها إلى المستفيدين من خلال عدة خدمات تقليدية وألكترونية متطورة (دليل مكتبات جامعة المنصورة، ٢٠١٩، صفحة ٥).

٢-٢ أقسام وشعب ووحدات المكتبات الجامعية العربية:

٢-٢-١ شعب ووحدات المكتبة المركزية في جامعة بغداد:

١- شعبة خدمات المستفيدين:

هي من الشعب المهمة في المكتبة لما تقدمه من خدمات مباشرة للمستخدمين، ومن خلال هذه الشعبة تقدم عدة خدمات للمستخدمين منها، خدمة الإعارة، والتي تكون المرآة العاكسة للمكتبة. خدمة المراجع، وتكون مهمتها تقديم كافة المراجع للمستخدمين. خدمة الدوريات، والتي تضم الدوريات المحلية والعربية والأجنبية. خدمة الرسائل والأطاريح الورقية والإلكترونية، وهناك خدمات أخرى تقدم في هذه الشعبة (<https://clib.uobaghdad.edu.iq>).

٢- شعبة الشؤون الإدارية:

هي الشعبة الرئيسية في المكتبة من حيث توجيه الأعمال في شعب المكتبة، وتضم عدة وحدات منها، وحدة الموارد البشرية، وهي المعنية بكل شؤون الموارد البشرية من توظيف وترقيات وعلوات وغيابات وعقوبات وإقامة دورات التعليم المستمر بالتعاون مع شعبة التعليم المستمر (كاظم، ٢٠٢١). وحدة الحسابات، والتي تكون المعنية بالشؤون المالية الخاصة بالموارد البشرية وكذلك الشؤون المالية الخاصة بالمكتبة من شراء أي مستلزمات أو ممتلكات للمكتبة أو شراء مصادر معلومات. وحدة الخدمات، وهي المعنية بالقيام بكافة أعمال الصيانة والتنظيف. وحدة المخزن والتجهيزات والتي تكون المعنية بتجهيز المكتبة بكافة المستلزمات التي تحتاجها من خلال تنظيم مستندات الإخراج والإدخال المخزني، وكذلك تنظيم وترتيب السجلات المخزنية بشكل أصولي (<s://clib.uobaghdad.edu.iq>).

٣- شعبة النظم الآلية:

هي شعبة تضم عددا من الوحدات منها، وحدة الاسترجاع الآلي والتي تكون مهمتها مساعدة المستخدمين من طلاب دراسات عليا وأولية وأساتذة في البحث في فهارس المكتبة الآلية. ومن وحدات هذه الشعبة وحدة إدخال البيانات أي إدخال المعلومات الببليوغرافية حسب النظام التوثيقي الإلكتروني المتبع في المكتبة نظام (KOHA) (<https://clib.uobaghdad.edu.iq>) وحدة الرسائل الجامعية الإلكترونية، ويكون عملها استلام الرسائل والأطاريح المحملة على أقراص CD وترتيبها في قاعدة بيانات خاصة بها. وحدة المكتبة الإلكترونية والافتراضية، والتي لها فائدة مهمة في العصر التكنولوجي الحديث من خلال الاطلاع على ما ينشر من بحوث ومصادر معلومات حديثة عبر الإنترنت. وحدة الإنترنت، ويكون عملها هو إعداد دليل الأمانة العامة للمكتبة المركزية، إعداد مجلد بالمجلات التي تم تكسيها التابعة لجامعة بغداد، عرض نتاجات الأمانة العامة للمكتبة المركزية، تحديث المعلومات الخاصة بالمكتبة المركزية (عبدالحميد، ٢٠٢١).

٤- شعبة الإجراءات الفنية:

وهي شعبة تضم عدد من الوحدات منها، وحدة التزويد والتي تكون العمود الفقري في إنماء المجموعة المكتبية. وحدة الفهرسة والتصنيف وتكون مهمتها فهرسة وتصنيف مصادر المعلومات الموجودة بالمكتبة. وكذلك وحدة التبادل والإهداء الذي يأتي من الباحثين ودور النشر وبعض المراكز والمؤسسات الثقافية تعد مهمة في إنماء المكتبة، وتضم هذه الشعبة وحدة صيانة المجموعات المكتبية التي تتعرض للتلف نتيجة الاستعمال المستمر لهذه المجموعات (رشيد، ٢٠٢١).

٥- شعبة التعليم المستمر:

هي من الشعب المهمة في المكتبة من حيث إقامة الدورات والندوات والمؤتمرات والمحاضرات وورش العمل في داخل الجامعة وخارجها، ولها أهمية في تطوير مهارات وقدرات الموارد البشرية العاملة في المكتبة الجامعية محل الدراسة، وذلك لمواكبة التطورات الفنية والتكنولوجية والإدارية والتي لها الفضل في تطوير الخدمات المكتبية بأشكالها كافة لما لها من فائدة للمستفيدين في الحصول على المعلومة بأسرع وقت وأقل جهد (كاظم ن.، ٢٠٢١).

٦- شعبة المكتبة المركزية في الوزيرية:

هي من الشعب المهمة التابعة للمكتبة المركزية لجامعة بغداد، وفيها عدد من الوحدات تؤدي نفس الغرض الذي تؤديه الشعب الأخرى في تلك المكتبة. مثل الوحدة الإدارية، وحدة خدمات المستفيدين، وحدة النظم الآلية، وحدة الإجراءات الفنية، وحدة الاستعلامات والمتابعة، وحدة المخزن والتجهيزات، وحدة الخدمات (عيسى، ٢٠٢٢). وتضم المكتبة كافة مصادر المعلومات في التخصصات المختلفة وتقدم خدماتها لمختلف المستفيدين منها من الطلبة والباحثين التابعين لمختلف الجامعات العراقية، وكذلك استلام الرسائل والأطاريح الصادرة من جميع الجامعات العراقية ذات التخصص الإنساني (https://clib.uobaghdad.edu.iq, 2022).

٧- الوحدات المرتبطة مباشرة بالأمين العام للمكتبة المركزية:

الوحدة القانونية- وحدة الرقابة والتدقيق- وحدة ضمان الجودة وتقويم الأداء- وحدة الإعلام والعلاقات العامة، وهي الوحدة المسؤولة عن إقامة العلاقات الداخلية والخارجية للمكتبة المركزية، من مؤتمرات وندوات واحتفالات ومعارض كتب داخلية وخارجية. وحدة الدراسات والتخطيط، وحدة مركز مصادر المعلومات (سلمان، ٢٠٢١).

٢-٢-٢ شعب ووحدات المكتبة المركزية في الجامعة المستنصرية:

١- شعبة الشؤون الإدارية:

تختص هذه الشعبة بشؤون الموارد البشرية، وتضم هذه الشعبة الوحدات التالية:

- وحدة الموارد البشرية: والتي تقوم بتنظيم أمور الموارد البشرية، وكل ما يتعلق بالمكتبة المركزية إدارياً.
- وحدة العلاقات العامة والإعلام: ومهمتها هو التنسيق لإقامة المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية.
- وحدة الصيانة والخدمات: تكون وظيفتها صيانة كافة مرافق المكتبة المركزية والقيام بالأعمال الخدمية.
- وحدة المخازن: (عبودي، ٢٠٢١).

٢- شعبة الإجراءات الفنية:

- تختص هذه الشعبة بشؤون الإجراءات الفنية لمصادر المعلومات، وتضم عدة وحدات، هي:
- وحدة التوريد: ومهمة هذه الوحدة هي شراء وتبادل وإهداء مصادر المعلومات.

- وحدة الفهرسة والتصنيف: هي وحدة مسؤولة عن عمليات الفهرسة والتصنيف في المكتبة من أجل سهولة الحصول على المصادر من حيث السرعة في الوقت.
- وحدة صيانة المجموعات: هي الوحدة المسؤولة عن عمليات الإدامة للمصادر والحفاظ عليها من التلف.
- وحدة التبادل والإهداء: هي الوحدة المسؤولة عن عمليات الإهداء والتبادل لمصادر المعلومات مع المكتبات والمؤسسات الأخرى والباحثين (عبدالله ز.، ٢٠٢١).

٣- شعبة خدمات المستفيدين:

تختص هذه الشعبة بتقديم الخدمات المباشرة للمستفيدين، أما الوحدات التي تضمها هذه الشعبة فهي كما يأتي:

- وحدة المراجع: ويكون عمل هذه الوحدة هو الإجابة على أسئلة واستفسارات المستفيدين بشكل مباشر، وكذلك الحصول على المراجع والمعاجم والموسوعات والقواميس وكتب الأدلة السنوية المختلفة.
- وحدة الإعارة: مهام هذه الوحدة هي إعارة مصادر المعلومات إلى المستفيدين، إعارة داخلية أو خارجية،
- وحدة الرسائل والأطاريح الورقية: ويكون عمل هذه الوحدة هو تقديم الرسائل والأطاريح إلى المستفيدين.
- وحدة الدوريات: ويكون عمل هذه الوحدة هو القيام بإعارة الدوريات إعارة داخلية للمستفيدين (عليوي، ٢٠٢١).

٤- شعبة النظم الآلية:

هي من الشعب الحديثة بالمكتبة ومهمتها تقديم كل العمليات الإلكترونية المباشرة وغير المباشرة للمستفيدين. وتضم هذه الشعبة عدة وحدات منها:

- وحدة إدخال البيانات: ومهمتها إدخال المعلومات الببليوغرافية لكافة مصادر المعلومات في المكتبة من (مراجع، كتب، دوريات، رسائل وأطاريح) حسب النظام الإلكتروني المتبع في المكتبة.
- وحدة البحث الآلي غير المباشر: ومهمتها تسهيل الحصول على مصادر المعلومات من قبل المستفيدين.
- وحدة الرسائل الجامعية الإلكترونية: هي الوحدة المسؤولة عن استلام الرسائل والأطاريح الرقمية (الأقراص المدمجة) للدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه، وترتيبها في قاعدة بيانات إلكترونية.
- وحدة المكتبة الافتراضية- وحدة كوها- وحدة الإنترنت (عبدالقادر، ٢٠٢١).

٥- شعبة التعليم المستمر:

هي شعبة تهتم بإقامة الدورات وورش العمل والمحاضرات والندوات التي تختص بتطوير مهارات الموارد البشرية في المكتبة المركزية، وهذا ينعكس بشكل إيجابي على عمل المكتبة في تقديم خدمات متطورة للمستفيدين منها (زاير، ٢٠٢١).

٢-٢-٣ أقسام المكتبة الجامعية في جامعة الإسكندرية:

١- قسم إدارة المكتبة المركزية: والذي يضم عدة وحدات:

وحدة التزويد: تقوم وحدة التزويد ببناء وتنمية مجموعة المكتبة من الكتب العربية والأجنبية والدوريات ورسائل الماجستير وأطاريح الدكتوراه من خلال عملية الشراء والإهداء والتبادل (بسيوني، ٢٠٢٣). وتتكون من عدة وحدات.

- وحدة الفهرسة والتصنيف: هي الوحدة التي تقوم بالإجراءات الفنية من فهرسة وتصنيف لمصادر المعلومات.
- وحدة الخدمات المكتبية الإلكترونية: ويكون عملها البحث في قواعد البيانات وخدمات الاسترجاع الآلي للمعلومات.
- وحدة الحاسب الآلي: هي الوحدة التي توفر خدمة الإنترنت للمستفيدين من باحثين وتدرسيين وطلاب.
- وحدة المستودع الرقمي: ويضم المستودع الرقمي في المكتبة خدمات فنية لرقمنة محتويات المكتبة الجامعية (https://clib.alexu.edu.eg, 2023).

٢- قسم إدارة مكتبات الكليات:

أ- مهام قسم إدارة مكتبات الكليات:

- التفتيش الفني على المكتبات الجامعية- القيام بإعداد مشروع الموازنة للمكتبات الجامعية ومتابعة تنفيذها- الإشراف على المكتبة المركزية ومكتبات الكليات الجامعية (الباشا، مقابلة مع مدير عام شؤون المكتبات في جامعة الإسكندرية في محافظة الإسكندرية، ٢٠٢٣)- الإشراف على عمليات الجرد المالية والمخزنية والإدارية.
- الاتصال بالجامعات لإقامة علاقات تبادل وإهداء المطبوعات فيما بينها.
- وضع تصميم نظم العمل الداخلية في مكتبات الكليات.
- الإشراف على جميع أعمال الفهرسة والتصنيف وإجراءات التزويد وكذلك الإشراف على الأعمال الإدارية التي تتعلق بشؤون المكتبات.
- متابعة الإصدارات الحديثة للنظم الإلكترونية التي تتعلق بالفهرسة والتصنيف.
- القيام بمهمة تدريب العاملين بالمكتبات (https://clib.alexu.edu.eg, 2023).

ب- وحدات إدارة مكتبات الكليات:

- وحدة التوجيه والجرد: والتي تقوم بعمليات التفتيش الفني على المكتبات الجامعية، والإشراف على عمليات الجرد من حيث النتائج المالية والمخزنية والإدارية ورفع التقارير إلى نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا.
- وحدة التبادل والإهداء: هي الوحدة التي تقوم بأعمال التبادل بين مكتبات كليات الجامعة، وبين الجامعة والهيئات المناصرة لها، وكذلك اتخاذ إجراءات قبول الهدايا من الأفراد والهيئات وفحصها وتوزيعها على مكتبات الجامعة.
- وحدة التدريب: هي الوحدة التي تقوم بتنظيم تدريب الموارد البشرية بالمكتبات التابعة للجامعة وترشيح إيفاداتهم في بعثات للتخصص في شؤون المكتبات في الداخل والخارج (الباشا، مقابلة مع مدير عام شؤون المكتبات في المكتبة الجامعية في جامعة الإسكندرية، ٢٠٢٣).

٣- إدارة الشؤون المالية والإدارية، ويضم عدة وحدات:

- وحدة شؤون العاملين: هي الوحدة التي تقوم بكل الأعمال التي تخص الموارد البشرية (على، ٢٠٢٣).
- وحدة الشؤون العامة: هي الوحدة التي تقوم بمتابعة دفاتر الحضور والإنصراف وأعمال النسخ والطبع.
- وحدة الخزينة: هي الوحدة التي تقوم بعمل صرف الرواتب والأجور والمكافآت ومتابعة السلف المستديمة.
- وحدة الاستحقاقات: وهي الوحدة التي تقوم بكل الأعمال الحسابية واتخاذ إجراءات صرف الرواتب.
- وحدة التوريدات والمخازن: وهي الوحدة التي تقوم بكل أعمال المشتريات والمخازن (<https://clib.alexu.edu.eg>, 2023)

٢-٤ أقسام المكتبة الجامعية في جامعة المنصورة:

١- قسم إدارة المكتبة المركزية، والذي يضم عدة وحدات:

- وحدة التزويد: تقوم بتنمية المجموعة المكتبية من خلال عملية التبادل والإهداء والشراء من داخل البلد أو خارجه.
- وحدة الفهرسة والتصنيف: هي وحدة تقوم بالإجراءات الفنية من فهرسة وتصنيف اختصارًا للوقت والجهد.
- وحدة الخدمات المكتبية الإلكترونية: هي وحدة الإسترجاع الآلي للمعلومات من خلال البحث في الفهارس الرقمية.
- وحدة الحاسب الآلي: هي الوحدة التي يتوفر فيها خدمة للإنترنت، للوصول إلى المواقع المهمة.
- وحدة المستودع الرقمي: هي وحدة تقوم برقمنة محتويات المكتبة الجامعية، وكذلك الاطلاع على أبحاث الأساتذة في الجامعات المصرية (عبدالحامد، ٢٠٢٣).

٢- قسم إدارة مكاتب الكليات:

أ- مهام قسم إدارة مكاتب الكليات:

الإشراف على المكتبة المركزية- الإشراف على مكاتب الكليات الجامعية- الإشراف على عمليات الجرد التي تخص المكتبة المركزية ومكاتب الكليات الجامعية- الاتصال بإدارات المكتبات الجامعية الأخرى لإقامة علاقات التبادل والإهداء- إعداد مشروع الموازنة ومتابعة تنفيذها- متابعة إجراءات الفهرسة والتصنيف- تدريب العاملين بالمكاتب، لتطوير مهاراتهم الإدارية والفنية- تطبيق النظم الإلكترونية الحديثة في عمل الفهرسة والتصنيف وذلك لمواكبة التطور العلمي في تطبيقات إدارة المعرفة- وضع هيكل تنظيمي حديث يتماشى مع الإدارة الحديثة للمكاتب الجامعية (رزق، ٢٠٢٣).

ب- وحدات إدارة مكاتب الكليات:

- وحدة التوجيه والجرد: هي الوحدة التي تقوم بعمل الجرد السنوي للمكتبة.

- وحدة التبادل والإهداء: هي الوحدة التي تقوم بأعمال التبادل والإهداء بين مكاتب كليات الجامعة وبين الجامعة والجامعات الأخرى.
- وحدة التدريب: هي الوحدة التي تقوم بأعمال التدريب والتطوير للموارد البشرية التابعة لمكاتب الجامعة (رزق، مقابلة مع مدير إدارة مكاتب الكليات، ٢٠٢٣).
- ٣- قسم إدارة الشؤون المالية والإدارية، والذي يضم عدة وحدات:
- وحدة شؤون العاملين: وهي التي تقوم بالأعمال الإدارية التي تخص الموارد البشرية في المكتبة الجامعية.
- وحدة الشؤون العامة: هي الوحدة التي تهتم بالحضور الخاص بالموارد البشرية في المكتبة الجامعية.
- وحدة الخزينة: وهي التي تكون مهمتها صرف الرواتب والأجور والمكافآت الخاصة بمكاتب الجامعة.
- وحدة الاستحقاقات: هي الوحدة التي تهتم بكل ما يتعلق بالموارد البشرية من معاشات واتخاذ إجراءات صرف الرواتب والأجور والمكافآت.
- وحدة التوريدات والمخازن: هي التي تقوم بكل الإجراءات المخزنية من تسجيل وحفظ للمشتريات (مقابلة مع رئيس قسم الشؤون المالية والإدارية في جامعة المنصورة، ٢٠٢٣).

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية:

٣-١ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة والذي يتضمن:

٣-١-١ الاختبارات الإحصائية لفرضيات الدراسة:

٣-١-١-١ اختبار فرضيات الارتباط بين متغير التعليم المستمر والمتغير التابع المتمثل بتطبيقات إدارة المعرفة في المكاتب الجامعية العربية (محل الدراسة).

لغرض إثبات قبول أو رفض فرضيات الارتباط بين المتغير المستقل التعليم المستمر وبين المتغير التابع المتمثل بتطبيقات إدارة المعرفة في المكاتب الجامعية العربية محل الدراسة، استعمال الباحث اختبار (Z TEST) لمعرفة معنوية العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الفرضية الرئيسية الأولى:-

(توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين التعليم المستمر وتطبيقات إدارة المعرفة في المكاتب الجامعية العربية):

اختبار علاقة الارتباط بين التعليم المستمر وتطبيقات إدارة المعرفة:

يؤكد الجدول الآتي قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين (تطبيقات إدارة المعرفة وبين التعليم المستمر في المكاتب الجامعية العربية) بنسبة ثقة (95 %)، إذ بلغت قيمة Z المحسوبة لبيان معنوية الارتباط بينهما (14.735) وهي قيمة معنوية، ولاسيما أنها أكبر من قيمة Z

الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى المعنوية (0.05)، وسجلت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.756، **) بما يؤكد وجود ارتباط طردي قوي بين تطبيقات إدارة المعرفة وبين التعليم المستمر في المكتبات الجامعية العربية محل الدراسة.

جدول رقم (٢) اختبار فرضيات الارتباط بين التعليم المستمر وبين تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط البسيط	Z اختبار	تعليق الباحث
			قيمة المحتسبة Z	
التعليم المستمر	تطبيقات إدارة المعرفة	0.756، **	14.735	يوجد ارتباط معنوي بينهما وقبول الفرضية الرئيسية الأولى
التعليم المستمر	التطبيقات الإدارية	0.735، **	13.822	يوجد ارتباط معنوي بينهما وقبول الفرضية الفرعية الأولى
التعليم المستمر	التطبيقات الفنية	0.655، **	11,063	يوجد ارتباط معنوي بينهما وقبول الفرضية الفرعية الثانية
التعليم المستمر	التطبيقات التقنية	0.649، **	10,886	يوجد ارتباط معنوي بينهما وقبول الفرضية الفرعية الثالثة
التعليم المستمر	تطبيقات إدارة المعرفة	(0.756، **)	14.735	يوجد ارتباط معنوي بينهما وقبول الفرضية الرئيسية الأولى
(0.05) عند مستوى معنوية تساوي (1.96 الجدولية Z) قيمة				
0.01 تدل على قبول الفرضية عند مستوى **			0.05 تدل على قبول الفرضية عند مستوى *	

3-1-1-2 اختبار فرضيات تأثير متغير التعليم المستمر في المتغير التابع المتمثل بتطبيقات إدارة المعرفة بمحاوره الثلاثة في المكتبات الجامعية العربية محل الدراسة.

بغية اختبار فرضيات تأثير المتغير المستقل التعليم المستمر في المتغير التابع المتمثل بتطبيقات إدارة المعرفة بمحاوره الثلاثة في المكتبات الجامعية العربية محل الدراسة، سيستعمل الباحث اختبار (F-TEST)، إذ استقبل فرضية التأثير في حال كانت القيمة المحتسبة لـ F أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى المعنوية المستعمل في البحث والبالغ (0.05)، ليؤكد ذلك وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع، أما لبيان نسبة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع تُحسب قيمة معامل التحديد $R^2\%$ ، ولمعرفة نسبة التغير الحاصل في قيمة المتغير التابع عند حصول تغير في قيمة المتغير المستقل بمقدار وحدة واحدة، أوجد الباحث قيمة معامل الانحدار الخطي بيتا β . ففي هذه الفقرة سيختبر الباحث الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الثانية:

(توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لمتغير التعليم المستمر في تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية محل الدراسة)

اختبار علاقة التأثير لمتغير التعليم المستمر في تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية (محل الدراسة).

يؤكد الجدول الآتي قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لمتغير التعليم المستمر في تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية محل الدراسة)

جدول رقم (3) اختبار فرضيات التأثير للتعليم المستمر في تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية.

تعليق الباحث	F اختبار	نسبة التأثير بين المتغيرين (معامل R^2 % التحديد	معامل الانحدار بيتا	المتغير التابع	المتغير المستقل
	قيمة المحتسبة F				
يوجد تأثير معنوي بينهما وقبول الفرضية الرئيسية الثانية	217.122	57.1%	0.622	تطبيقات إدارة المعرفة	التعليم المستمر
يوجد تأثير معنوي بينهما وقبول الفرضية الفرعية الأولى	191.047	54%	0.793	التطبيقات الإدارية	التعليم المستمر
يوجد تأثير معنوي بينهما وقبول الفرضية الفرعية الثانية	122.392	42.9%	0.553	التطبيقات الفنية	التعليم المستمر
يوجد تأثير معنوي بينهما وقبول الفرضية الفرعية الثالثة	118.511	42.1%	0.520	التطبيقات التقنية	التعليم المستمر
يوجد تأثير معنوي بينهما وقبول الفرضية الرئيسية الثانية	217,122	57,1%	0.622	تطبيقات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العربية	المتغير المستقل التعليم المستمر

(عند مستوى معنوية تساوي (0,05) 3.84 الجدولية (F) قيمة

الفصل الرابع Fourth Chapter

النتائج والتوصيات Results and Recommendations

١-٤ النتائج Results :

- ١- أظهرت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط بين تطبيقات إدارة المعرفة وبين التعليم المستمر في المكتبات الجامعية الأربع عينة الدراسة (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة) بنسبة ارتباط ٠,٧٥٦، بما يؤكد عن وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين التابع وهو تطبيقات إدارة المعرفة والمستقل وهو التعليم المستمر.
- ٢- توجد علاقة ارتباط بين التطبيقات الإدارية وبين التعليم المستمر في الجامعات الأربع عينة الدراسة (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة) بنسبة ارتباط ٠,٧٣٥، بما يؤكد وجود ارتباط طردي قوي بين التطبيقات الإدارية وبين التعليم المستمر في الجامعات الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة).
- ٣- توجد علاقة ارتباط بين التطبيقات الفنية وبين التعليم المستمر في الجامعات الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة). بنسبة ارتباط ٠,٦٥٥، بما يؤكد وجود ارتباط طردي قوي بين التطبيقات الفنية وبين التعليم المستمر في الجامعات الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة).
- ٤- توجد علاقة ارتباط بين التطبيقات التقنية وبين التعليم المستمر في الجامعات الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة) بنسبة ارتباط ٠,٦٤٩، بما يؤكد وجود ارتباط طردي قوي بين التطبيقات التقنية وبين التعليم المستمر في الجامعات الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة).
- ٥- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لـ التعليم المستمر في تطبيقات إدارة المعرفة في الجامعات الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة) بنسبة تأثير ١,٥٧٪.
- ٦- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لـ التعليم المستمر في التطبيقات الإدارية في الجامعات الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة) بنسبة تأثير ٥٤٪.
- ٧- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لـ التعليم المستمر في التطبيقات الفنية في الجامعات الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة) بنسبة تأثير ٩,٤٢٪.
- ٨- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لـ التعليم المستمر في التطبيقات التقنية في الجامعات الأربع (بغداد، المستنصرية، الإسكندرية، المنصورة) بنسبة تأثير ١,٤٢٪.

٢-٤ التوصيات: Recommendations

- ١- ضرورة تكثيف الدورات وورش العمل والمحاضرات والندوات المتخصصة في عمل المكتبات والمعلومات.

٢- ضرورة توافر الموارد البشرية المتخصصة في عمل المكتبات والمعلومات وذلك لرفع مستوى تقديم الخدمات المكتبية.

٣- العمل على تخصيص مالي مناسب يغطي احتياجات المكتبات الجامعية من مصادر وغيرها من متطلبات مثل مشاركة الموارد البشرية في دورات تدريبية داخل وخارج البلد وذلك لكسب الخبرات المناسبة التي تضاهي الخبرات العالمية في تقديم الخدمات للمستخدمين.

٤- تمكين الموارد البشرية العاملة في المكتبات من حضور المؤتمرات والندوات ومعارض الكتب وورش العمل التي تخص عمل المكتبات محلياً ودولياً.

٥- الاهتمام بالتدريب في أثناء وقت العمل داخل المكتبة.

٦- رصد حوافز مالية وترقيات وظيفية للمتفوقين بالدورات بدلاً من ضياع الوقت خارج الدورة.

المراجع والمصادر العربية والأجنبية

دليل المكتبة المركزية لجامعة بغداد. (٢٠٠٤). بغداد: الأمانة العامة للمكتبة المركزية لجامعة بغداد.

دليل مكتبات جامعة المنصورة. (٢٠١٩). المنصورة: جامعة المنصورة.

دليل مكتبات جامعة المنصورة. (٢٠١٩). المنصورة: جامعة المنصورة.

(2022, 4 5). <https://clib.uobaghdad.edu.iq>. baghdad.

دليل المكتبة المركزية للجامعة المستنصرية. (٢٠٢٢). بغداد: الجامعة المستنصرية.

<https://clib.alexu.edu.eg>. (2023, 3 7).

<https://clib.alexu.edu.eg>. (2023, 3 7).

<https://clib.alexu.edu.eg>. (2023, 2 17).

<https://clib.alexu.edu.eg>. (2023, 4 6).

(٢٠٢٣, ٢ ٨). مقابلة مع رئيس قسم الشؤون المالية والإدارية في جامعة المنصورة. المنصورة.

clib.alexu.edu.eg. (n.d.).

<https://clib.uobaghdad.edu.iq>. (n.d.).

<https://clib.uobaghdad.edu.iq>. (n.d.).

Kumaresan, S. C. (2010). *Knowledge management and Knowledge sharing for strategic library planning: Value of Knowledge sharing for expatriate library professionals. perspectives in international librarianship*, p. 5.

Maponya, P. M. (2004). *Knowledge management practices in academic libraies: a case study of the university of Natal, pietermaritzburg libraries*.

S C Kumaresan .(بلا تاريخ). Knowledge management and Knowledge sharing for strategic library planning: Value of Knowledge sharing for expatriate library.

s://clib.uobaghdad.edu.iq. (n.d.).

s://clib.uobaghdad.edu.iq. (n.d.).

Schwartz, B. T. (2006). *Idea Group Anti- Foundational Knowledge Management*.

أحمد رزق. (٢٠٢٣, ٢٩). مقابلة مع مدير إدارة مكتبات الكليات. المنصورة.

أحمد رزق. (٢٠٢٣, ٢٩). مقابلة مع مدير إدارة مكتبات الكليات في جامعة المنصورة. المنصورة.

أمل عبدالمجيد عبدالحמיד. (٢٠٢٣, ٢٨). مقابلة مع رئيس قسم المكتبة المركزية في جامعة المنصورة في محافظة المنصورة. المنصورة.

أنعام علي توفيق. (٢٠١٧). *تمكين المرأة من المناصب القيادية ودورها في الأداء الإستراتيجي*. د. م: د. ن.

إيمان رمضان محمد حسين. (٢٠١٢). *احتياجات سوق العمل من اختصاصي المكتبات والمعلومات في مكتبات الجامعات المصرية: دراسة مسحية على مكتبات جامعة القاهرة. القاهرة: جامعة القاهرة, المكتبة المركزية الجديدة*.

بشرى عباس محمد الحسيني. (٢٠١٦). *تأثير عمليات المعرفة في بناء المقدرات الجوهرية: دراسة ميدانية في مديرية تكنولوجيا المعلومات، صفحة ٢١٠*.

بوعنافة سعاد. (٢٠١٤). *التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية: الفرص والتحديات/ أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. الجزائر: د. ن.*

بيداء كاظم. (٢٠٢١, ١٢ ٨). مقابلة مع مسؤول شعبة الشؤون الإدارية.

توفيق صراع. (٢٠١٤). *إدارة المعرفة ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي*.

- توفيق صراع. (٢٠١٤). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.
- حاتم علي عبدالله، و وسام هاشم كامل. (٢٠١٧). أثر موارد إدارة المعرفة في الأداء المنظمي: دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة تكريت، صفحة ٦٥.
- حامد كاظم متعب، و عامر علي العطوي. (٢٠٠٧). دور المناخ التنظيمي في تعزيز سلوك نشر المعرفة في المؤسسات التعليمية: دراسة تطبيقية في جامعة القادسية، صفحة ١١١.
- حكمت رشيد سلطان، و نشوان محمد عبدالعالي. (٢٠٠٧). أثر عمليات إدارة المعرفة في إقامة متطلبات إدارة الجودة الشاملة للبيئة (TQEM): دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية المساهمة في محافظة نينوى، صفحة ٤٦.
- رياض سلمان عيسى. (٢٠٢٢، ١٤). مقابلة مع مسؤول شعبة المكتبة المركزية في جامعة بغداد في منطقة الوزيرية. بغداد.
- زينب نجم عبدالله. (٢٠٢١، ١٠ ١٣). مقابلة مع مسؤولة شعبة الإجراءات الفنية. بغداد.
- سيناء شمال. (٢٠١٨). إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها وسبل تطويرها: دراسة حالة المكتبة المركزية في جامعة السليمانية، صفحة ٤٠٤.
- سيناء شمال. (٢٠١٨). إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها وسبل تطويرها: دراسة حالة المكتبة المركزية في جامعة السليمانية، صفحة ٤٠٧.
- صلاح فاروق الباشا. (٢٠٢٣، ٢ ١٧). مقابلة مع مدير عام شؤون المكتبات في المكتبة الجامعية في جامعة الإسكندرية. الإسكندرية.
- صلاح فاروق الباشا. (٢٠٢٣، ٢ ١٧). مقابلة مع مدير عام شؤون المكتبات في جامعة الإسكندرية في محافظة الإسكندرية. الإسكندرية.
- طالب أصغر دوسه، و سوسن جواد حسين. (٢٠٠٧). دور إدارة المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية، صفحة ١٦٨.
- عادل هادي البغدادي، هاشم فوزي العبادي، و علي رزاق جواد العبادي. (٢٠٠٨). أثر إدارة المعرفة في إعادة هندسة عمليات منظمة الأعمال، صفحة ١١٨.
- عائده مصطفى سلمان. (٢٠٢١، ١٠ ١٢). مقابلة مع الأمين العام للمكتبة المركزية في جامعة بغداد. بغداد.
- عباس رحمه زاير. (٢٠٢١، ١١ ١٥). مقابلة مع مسؤول شعبة التعليم المستمر. بغداد.
- عبد جواد كاظم العامري. (٢٠١٥). المعرفة وتأثيرها في مؤشرات التنمية الاقتصادية، صفحة ٤٣٧.

- عدنان عباس حمادي الخفاجي، كرار عبدالإله عزيز الخالدي، و مروه عبدالكريم محمود الزهيري. (٢٠١٤). قياس رأس المال الفكري تحقيق جودة أداء مديرية تربية النجف، صفحة ٤٢٩.
- عصام حيدر. (٢٠٢٠). التطوير والتدريب. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
- علي حسين السمير. (٢٠١٨). إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية: المفهوم والتطبيق، صفحة ٩.
- علي حسين السمير. (٢٠١٨). إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية: المفهوم والتطبيق، صفحة ١٨.
- علي عبد الصمد خضير. (٢٠١٢). الجودة الشاملة في المكتبة المركزية العامة لمحافظة البصرة، صفحة ٥٩٠.
- علي عبدالله الحاكم، و خلود عطية أحمد الفليت. (٢٠٢٠). أثر عمليات إدارة المعرفة في متطلبات الإدارة الإلكترونية لدى الموظفين العاملين في الجامعات الفلسطينية: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة وجامعة الأزهر بغزة، صفحة ١٤٢.
- علياء جاسم الجبوري. (٢٠١١). تأثير العمليات المعرفية في مجالات التغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية في المديرية العامة للتدريب والتطوير. بغداد: كلية الإدارة والاقتصاد.
- عماد الدين أحمد عبد المقصود. (٢٠١٧). إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية: دراسة مقارنة. د. م: المكتب الجامعي الحديث.
- عماد الدين أحمد عبد المقصود. (٢٠١٧). إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية: دراسة مقارنة. د. م: المكتب الجامعي الحديث.
- عمادالدين أحمد عبدالمقصود. (٢٠١٧). إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية: دراسة مقارنة. د. م: المكتب الجامعي الحديث.
- غادة عدنان رشيد. (٢٠٢١، ١٢٧). مقابلة مع مسؤول شعبة الإجراءات الفنية. بغداد.
- غاده بسيوني. (٢٠٢٣، ٢١٧). مقابلة مع رئيس قسم المكتبة المركزية في جامعة الإسكندرية. الإسكندرية.
- فاتن سعيد بامفلح. (٢٠٠٧). برامج التعليم المستمر لأخصائيي المكتبات والمعلومات في المملكة، صفحة ١٥.
- فاتن سعيد بامفلح. (٢٠٠٧). برامج التعليم المستمر لأخصائيي المكتبات والمعلومات في المملكة: دراسة تقييمية، صفحة ١٤.
- فاطمة عبدالعباس مهدي. (٢٠١٠). مؤسسات التعليم المستمر. بغداد: الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
- كريمة مكاتي، و طيبي غماري. (د.ت). تدريب المستفيدين فلسفة جديدة لإستقطاب الباحثين ونشر ثقافة المقروئية بالمكتبات. د.م: د.ن.

كريمه مكاتي، و طيبي غماري.(د.د.ت). تدريب المستفيدين فلسفة جديدة لاستقطاب الباحثين ونشر ثقافة المقروئية بالمكتبات الأكاديمية. د.م: د. ن.

محمد علي. (٢٠٢٣, ٢ ١٧). مقابل مع رئيس قسم الشؤون المالية والإدارية. الإسكندرية.

محمود عطا عمر المدهون. (٢٠١٤). عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات غزة. غزة: أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.

مصطفى عبدالسميع عبدالحميد. (٢٠٢١, ١٢ ١٥). مقابلة مع مسؤول شعبة النظم الآلية. بغداد.

مها أحمد إبراهيم محمد. (٢٠١٠). دور التدريب والتعليم المستمر في تطوير مهارات اختصاصي المكتبات والمعلومات: دراسة ميدانية لأراء اختصاصيي المكتبات العامة بالرياض، صفحة ١٦.

ميسم عبدالقادر. (٢٠٢١, ١١ ١٥). مقابلة مع مسؤولة شعبة النظم الآلية. بغداد.

نجلاء طارق كاظم. (٢٠٢١, ١٢ ٦). مقابلة مع مسؤول شعبة التعليم المستمر. بغداد.

ندى جبار عليوي. (٢٠٢١, ١٠ ٢٠). مقابلة مع مسؤولة شعبة خدمات المستفيدين. بغداد.

نضال محمد الزطمة. (٢٠١١). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة. غزة: د. ن.

نضال محمد الزطمة. (٢٠١١). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة. الجامعة الإسلامية في غزة.

نضال محمد الزطمة. (٢٠١١). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة. غزة: الجامعة الإسلامية في غزة.

نضال محمد الزطمة. (٢٠١١). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة. غزة: الجامعة الإسلامية في غزة.

نهاية عبدالهادي التلباني، رامز عزمي بدير، و محمد أحمد الرقب. (٢٠١٥). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، صفحة ٤٥٢.

هدى قاسم سعيد الربيعي. (٢٠١٣). التكامل بين إدارة الجودة الشاملة وإدارة المعرفة, بحث في عدد من الكليات الأهلية. بغداد: كلية الإدارة والاقتصاد.

هشام بوكفوس. (٢٠٠٧). أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك فرجوية، صفحة ٩٩.

وسام عادل عبودي. (٢٠٢١, ١٠ ١٢). مقابلة مع الأمين العام للمكتبة المركزية في الجامعة المستنصرية. بغداد.

وفاء محمد كريم الخزرجي. (٢٠١٨). الثقافة التنظيمية ودورها في تطوير الأداء المكتبي. بغداد: الجامعة المستنصرية, كلية الآداب, قسم المعلومات والمكتبات.

ومان محمد توفيق. (٢٠١٦). تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية. الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة, كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

يعقوب بن يوسف بن عبدالله البلوشي. (٢٠١٦). العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي للعاملين. المنصورة: جامعة المنصورة, كلية التجارة.

يعقوب بن يوسف بن عبدالله البلوشي. (٢٠١٦). العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي للعاملين. المنصورة: جامعة المنصورة, كلية التجارة.