

مهارات الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية/ جامعة البصرة في استخدام تكنولوجيا المعلومات

الأستاذ الدكتور

رابحة كاظم حريب العنابي

الباحث

طارق طه عبود

جامعة البصرة/كلية الآداب

المستخلص:

يهدف البحث إلى التعرف على المهارات التي تتمتع بها الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية في جامعة البصرة في استخدام تكنولوجيا المعلومات ووضع الحلول المناسبة لتحسين وتطوير مهاراتهم في استخدامها.

وقد اتبع البحث المنهج المسحي لانجاز هذا البحث وأستخدمت الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات عن مجتمع البحث البالغ (٧٥) موظفا .
وتوصل البحث إلى النتائج الآتية :-

- ١- تبين إن عدد الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية قيد الدراسة هم (٧٥) شخص ، وكانت أعلى نسبة هم من حملة مؤهل البكالوريوس (٥٨%) و اقل نسبة هم من حملة الدكتوراه بنسبة مئوية (١,١%) والباقيون هم من حملة الشهادات الأخرى .
- ٢- أظهرت نتائج الدراسة إن المهارات التي يمتلكها غالبية الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية ممن لديهم معرفة في أساسيات الحاسوب والتعامل مع نظم التشغيل المختلفة وبنسبة مئوية (٦٤%) تلميها المعرفة باستخدام برامج الطباعة (word) وبنسبة مئوية (٦٢,٧%) تلميها معرفة التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي وبنسبة مئوية (٤٥,٣%).

***" Skills of Human Resource Workers In Using
Information Technology in The Central
Library/University
of Basra "***

Asst.Prof

Rabha Kadhim Hraib Alataabi

Researcher

Tariq Taha Abboud

University of Basrah/College of Arts

Abstract

The research aims to identify the skills enjoyed by the human resources working in the Central Library at the University of Basrah as regard to the use of information technology , and putting the appropriate solutions to improve and develop their skills to use them .

The research follows the survey procedure to achieve the questionnaire introduced as a means to collect data about the research community including 75 officials .

The research found the following proposals:-

1- It Shows that the number of human resources working in the Central Library under study (75) people , with the highest proportion of their bachelor's degrees (58%) and the lowest proportion of their PhD percentage (1.1 %) and the rest from other certificates campaign .

2-Results of the study showed that the skills possessed by the majority of human resources in the Central Library who have knowledge of the basics of computer and dealing with different operating systems are of a percentage (64%), followed by knowledge by using the printing programs (word) and percentage (62.7 %), followed by knowledge of dealing with social networking sites and percentage (45.3 %)

الإطار العام للبحث

١-١- المشكلة:

أن توفر مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية يعد من الأمور الأساسية لتطور تلك المكتبات وخدماتها .

من هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية :

١- هل تمتلك الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات؟

٢- هل يوجد تأثير لتكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية بحيث يؤدي إلى زيادة مهاراتهم وتحسين أدائهم؟

٣- هل هناك معوقات تواجه الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة عند استخدامهم تكنولوجيا المعلومات؟

٢-١: الأهمية:

تكمن أهمية البحث في كونه ينطلق من أهمية حاجة الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة إلى تكنولوجيا المعلومات أسوة بالمكتبات الأخرى الموجودة في أماكن أخرى من الوطن العربي أو العالم .

و المهارات الواجب توفرها لدى الموارد البشرية تتحدد في استخدام هذه التكنولوجيا وتحديد المعوقات والمشاكل التي تواجه استخدامهم لهذه التكنولوجيا ووضع الحلول المناسبة ، إذ أن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تساعد المسؤولين على معرفة مستوى مهارات الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية في استخدام تكنولوجيا المعلومات .

٣-١: الأهداف :

يهدف البحث إلى تحقيق الآتي :

- ١- التعرف على مهارات الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة .
- ٢- التعرف على مدى إتقان الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة للمهارات التكنولوجية .
- ٣- الطرق التي تتبعها الموارد البشرية لتطوير مهاراتهم وأدائهم المهني
- ٤- التعرف على مدى امتلاك المكتبة المركزية بجامعة البصرة على الموارد بشرية ذوي خبرة وكفاءة متنوعة.
- ٥- وضع الحلول المناسبة لتحسين وتطوير مهارات الموارد البشرية في استخدام تكنولوجيا المعلومات .

٤-١ الأسئلة التي يحاول البحث الإجابة عليها:

- ١- ماهي المهارات التي تتمتع بها الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة في استخدام تكنولوجيا المعلومات ؟ .
- ٢- ماهي مجالات تكنولوجيا المعلومات لدى الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة ؟
- ٣- هل تتمكن الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية / جامعة البصرة بالقيام بالوظائف والمهام المطلوبة عند استخدامهم تكنولوجيا المعلومات ؟
- ٤- ماهي المشاكل والصعوبات التي تواجه الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة في استخدام تكنولوجيا المعلومات ؟

٥-١: حدود البحث :

- ١- الموضوعية : تتمثل الحدود الموضوعية في دراسة موضوع مهارات الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات .
- ٢- الزمنية : اعتمدت الحدود الزمنية على الإحصاءات والبيانات والمعلومات المعتمدة في الدراسة للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤ .
- ٣- المكانية : شملت الدراسة الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية في جامعة البصرة .

٦-١: المنهج وأدوات جمع البيانات:

اتبع البحث في الجانب العملي المنهج المسحي لجمع البيانات من الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة مجتمع الدراسة وذلك للحصول على المعلومات ذات العلاقة بموضوع المهارات وفي الجانب النظري اتبع المنهج الوثائقي باستخدام المصادر الورقية والمصادر الرقمية المتاحة على الانترنت.

وتم الاعتماد على الأدوات الآتية لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة كما يأتي:-

١-٦-١- استمارة الاستبيان :

تم توزيع استمارات الاستبانة على مجتمع البحث الذي تضمن ثمانية عشر سؤالاً تركز على المهارات التي تكون بحاجة لها الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية في جامعة البصرة في استخدام تكنولوجيا المعلومات.

١-٦-٢- الملاحظة : كيفية التعامل مع تقنيات المعلومات من قبل الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية/جامعة البصرة .

٧-١: المجتمع :

تم تحديد مجتمع الدراسة الذي شمل الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية في جامعة البصرة حسب التحصيل الدراسي للعام (٢٠١٣-٢٠١٤) والبالغ عددهم (٨٨) موظفاً ، كما موضح في الجدول رقم (١) .

جدول (١)

يوضح الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية

ت	التحصيل الدراسي	التكرار	النسبة المئوية
١-	دكتوراه	١	١,١
٢-	بكالوريوس	٥١	٥٨
٣-	دبلوم	١٦	١٨,٢
٤-	إعدادية فما دون	٢٠	٢٢,٧
المجموع			٨٨ %١٠٠

وقد تم توزيع (٨٨) استمارة استبانة للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية في جامعة البصرة وقد استرجعت منها (٧٥) استمارة وبنسبة بلغت (٨٥,٢%) وذلك بسبب استبعاد ثلاث عشرة استمارة لعدم اكتمال الإجابات المطلوبة ، وكما موضح في الجدول رقم (٢). وسوف يعتمد على عدد الاستمارات المسترجعة لمجتمع البحث

جدول (٢)

الاستمارات الموزعة والمسترجعة للموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة

ت	التحصيل الدراسي	عدد الاستمارات الموزعة العدد %	عدد الاستمارات المسترجعة العدد %
١-	دكتوراه	١ ١,١	١ ١٠٠
٢-	بكالوريوس	٥١ ٥٨	٤٣ ٨٤,٣
٣-	دبلوم	١٦ ١٨,٢	١٣ ٨١,٣
٤-	إعدادية فما دون	٢٠ ٢٢,٧	١٨ ٩٠
المجموع		٨٨ %١٠٠	٧٥ %٨٥,٢

والجدول التالي يوضح تخصصات الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية
جدول (٣)

يوضح تخصصات الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة

ت	التخصص	العدد	%
-١	إدارة أعمال	٨	١٠,٧
-٢	إدارة مخازن	٢	٢,٧
-٣	إعدادية	١٤	١٨,٧
-٤	تاريخ	٨	١٠,٧
-٥	جغرافية	٢	٢,٧
-٦	حاسبات	٥	٦,٧
-٧	رياضيات	١	١,٣
-٨	سكرتارية	١	١,٣
-٩	صناعات كيميائية	٢	٢,٧
-١٠	فلسفة	١	١,٣
-١١	فنون	١	١,٣
-١٢	فيزياء	١	١,٣
-١٣	لغة انكليزية	٣	٤
-١٤	لغة عربية	٣	٤
-١٥	متوسطة	٤	٥,٣
-١٦	معلمات	٤	٥,٣
-١٧	معلومات ومكتبات	١٥	٢٠
	المجموع	٧٥	%١٠٠

١-٨- المعالجة الإحصائية:

لقد قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي وتم استخدام النسب المئوية والتكرارات وتستخدم لتحليل المتغيرات الشخصية لمجتمع الدراسة .

١-٨: الدراسات السابقة

١-٨-١: الدراسات العربية:

١- محمد عدنان شاكر.. تنمية مهارات العاملين في المكتبات الجامعية العراقية .- (رسالة ماجستير).. بغداد: الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٦. ٢١٧ ص .

تهدف الدراسة إلى التعرف على أهم السبل والوسائل والبرامج التنموية التي من شأنها إن ترفع من مستوى الأداء وتنمي مهارات العاملين في أقسام المكتبات الجامعية فضلا عن ضرورة التقييم والتقويم والتنظيم الجيد للإدارة وتوفير العوامل والدوافع التي من شأنها ان تسهم في عملية دفع العاملين لتنمية مهاراتهم في العمل . كما عمدت الدراسة إلى التعرف على واقع حال العاملين في تلك المكتبات والتعرف على أهم مستوياتهم المعلوماتية والتقنية والمعرفية التي تدعم أداءهم في العمل وذلك من خلال الملاحظات والأسئلة المباشرة التي وجهت إليهم .

وقد استخدمت الدراسة المنهج المسحي للاطلاع على الممارسات المتبعة في المكتبات .

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كان من أهمها :-

- ١- الضعف في برامج التنمية المتبعة في الوقت الحاضر.
- ٢- حاجة العاملين إلى المزيد من الدورات التدريبية المتخصصة في التقنيات والبرمجيات والنظم المحوسبة للمكتبات .
- ٣- ضرورة التقييم والتقويم للبرامج التدريبية وقياس اثر تلك البرامج في العمل من جهة والعاملين من جهة أخرى.

كما خلصت الدراسة إلى مقترحات عدة وتوصيات أهمها :-

- ١- اعتماد البرامج التنموية المبنية على أساس الواقع الفعلي والمستوى المعلوماتي والتقني للمكتبة والعاملين فيها والتدرج التطويري للتنمية المهنية وخصوصا التقنية منها وذلك بالاعتماد على البرامج التدريبية المتسلسلة في مستوياتها والمكملة الواحدة تلو الأخرى .
- ٢- ضرورة استثمار واستغلال ما توفره التقنيات الحديثة من تسهيل الإجراءات الفنية والخدمية والإمكانيات في خدمة العاملين والمستفيدين .

٢- صباح رحيمة محسن ، أنعام علي توفيق -. قياس المهارات التكنولوجية للخريجين في أقسام مكنتبات ومعلومات الجامعات الليبية.. مجلة المعلوماتية ٣٠٠٠.. ٨، ٣٣ع، أكتوبر ٢٠٠٦. ص . ٦٠-٥٥ .

تسعى الدراسة إلى تحديد المهارات التكنولوجية الواجب توافرها في خريجي قسم المعلومات والمكنتبات ، ومدى إتقان لهذه المهارات من لدن خريجي أقسام المعلومات والمكنتبات ، وتحديد أسباب الضعف الموجودة ، حيث تم تحديد خمسة عشر محورا رئيسيا للمهارات التكنولوجية تضم (١٢٧) فقرة تخصصية دقيقة ومدى إتقان الخريجين لها .

٣- جاسم محمد جرجيس ، خالد عتيق سعيد عبد الله -. المهارات والكفايات المهنية الواجب توافرها في خريجي أقسام المكنتبات والمعلومات في الجامعات العربية -. المجلة العربية للدراسات المعلوماتية ٣ع، (يوليو ٢٠١٣) . ص.ص. ٤٧-٢٧ .

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد المهارات والكفايات المهنية المطلوبة توفرها في خريجي أقسام المكنتبات والمعلومات في الجامعات العربية عن طريق الاطلاع على مناهج ومفردات مدارس المكنتبات في الدول المتقدمة وكيف استطاعت تلك المدارس تأمين تلك الكفايات والمهارات المطلوبة للدارسين فيها ومقارنته تلك البرامج مع مثيلاتها في الدول العربية كما تسعى الدراسة إلى تشخيص السبل والوسائل التي تمكن أقسام المكنتبات والمعلومات في دولنا العربية من تطوير طرق ومحتوى التأهيل الأكاديمي لمدخلات التعليم في هذا المجال وبما يؤمن توفير مخرجات تعليمية بالعدد والمواصفات النوعية التي تناسب والاحتياجات المتغيرة لمجتمع المعرفة وتلائم مع متطلبات سوق العمل وستساهم الدراسة في الكشف عن جوانب القوة في المقررات وتدعيمها ونواحي الضعف لتلافها والحد منها وستستخدم نتائج الدراسة أساسا لتقديم المقترحات المناسبة لتطوير المقررات الدراسية في الأقسام موضوع هذه الدراسة

٤- عبد الوهاب بن محمد أبا الخيل -. تنمية المهارات المهنية للعاملين في المكنتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية .. الرياض : جامعة الملك سعود ، ٢٠٠٦ .

الهدف من الدراسة هو التعرف على واقع التنمية المهنية في المكنتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية . وصدى الاهتمام الذي يلقاه المكتتبون في هذه الاتجاه . وكذلك معرفه الإجراءات الادارية والمعايير والسياسات المتبعة في تنظيم عمليتي التدريب والتطوير .

اعتمد الباحث في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وذلك للتعرف على واقع الدراسة الميدانية . يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين المهنيين العاملين في المكنتبات

الجامعية بالمملكة العربية السعودية ثم تجميع بيانات الدراسة بواسطة أداة رئيسيه هي الاستبانة التي وزعت على مجتمع الدراسة فضلا عن عمداء شؤون المكتبات الجامعية المشاركة في الدراسة.

١-٩-٢: الدراسات الأجنبية :

1-chisenga . j .- information technology skills in libraries in Lesotho "inovation (13)Dec.1996.pp.20.27>

وهي بعنوان ((مهارات تقنيات المعلومات في المكتبات في ليسوتو))

الهدف من الدراسة هو استقصاء مهارات العاملين في استخدام تقنيات المعلومات في المكتبات في ليسوتو بجنوب افريقيا .حيث تم استعراض التقنيات المستخدمة ،البرامج المطبقة ،الأنشطة التي يطبق فيها الحاسب الآلي بتلك المكتبات

2-Gerolimos , Michalis and Rania Konsta .- Librarians skills and qualifications in a modern information environment .- bLibrary Management .- voL 29, no.8/9 (2008).- P 691-699

((مهارات ومؤهلات المكتبيين في البيئة المعلوماتية الحديثة))

قام الباحثان في هذه الدراسة بتحليل مئتي إعلان للوظائف في المملكة المتحدة وكندا وأستراليا وأمريكا بين عامي ٢٠٠٦ – ٢٠٠٧ ، وذلك بهدف استخلاص ابرز الكفايات والمهارات المطلوبة في مؤسسات المعلومات في هذه الدول .

وتوصل فيما الباحثان إلى ٣٨ مهارة توزعت على الجوانب الرئيسية الآتية :

مهارات فنية في مجال المكتبات ، مهارات تتعلق بالاتصال ، قدرات للتعامل مع المعلومات الرقمية ، مهارات تتعلق بالجوانب الإدارية والتنظيمية ، مهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، مهارات شخصية .

وقد لاحظ الباحثان إن المهارات الفنية في مجال المكتبات في جانبها التقليدي لازالت تحظى باهتمام من قبل مؤسسات المعلومات

3-Missingham, Roxanne .- Library and information science skills for twenty .- first century Professionals .- Library Management .- voL 27, no. 4/5 (2006) .- P 257 -268.

((مهارات المهنيين في علوم المكتبات والمعلومات في القرن الحادي والعشرين))

أشارت الدراسة إلى إن اختصاصي المعلومات يقعون في قلب التطورات الحديثة في مجال خدمات المعلومات في القرن الحادي والعشرين ، وقد أدت هذه التطورات إلى الحاجة إلى مهارات جديدة ومختلفة لدعم خدمات وأنشطة المكتبات .

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى مهارات اختصاصي المعلومات .

كما تقترح أربع مهارات رئيسية تقوم على أساس التطورات الابتكارية في علوم المكتبات والمعلومات وكيفية استخدامها لاجتذاب اختصاصي معلومات جدد بالمهنة .

مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على الدراسات السابقة والاستفادة منها في وضع منهجية البحث ووضع أسئلة الاستبانة ، ولكن تختلف الدراسة الحالية في كونها تسلط الضوء على الموارد البشرية العاملة في مكتبات جامعة البصرة والتعرف على مهاراتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات .

١-٢-١- المهارة

١-١-٢ مفهوم المهارة (Skill)

عرفت المهارة بأنها " الاستخدام الفكري والحركي لطاقات جسم الإنسان لانجازه مهمة محدودة أو مجموعة مهام بشكل سريع ومقنن " (١)

١-٢-٢- خصائص المهارة:

تتميز المهارة بعدد من الخصائص نذكر منها :- (٢)

١- تعبر المهارة عن القدرة على أداء عملية معينة وغالبا ما تكون عبارة عن مجموعة من العمليات التي تتم بشكل متناسق .

٢- تتكون المهارة من عدد من السلوكيات الاجتماعية والعقلية .

٣- عادة ما يبني الأداء المهاري من خلال التدريب أو الممارسة لعمل معين .

٤- استمرارية المهارة في النمو تكون إلى حد معين بحيث لا تنمو بعده وتكون في استمرار لمدة زمنية حسب عوامل معينة قد تطول وقد تقصر ثم تقل بعد ذلك بسبب عوامل منها العمر والحالة الصحية .

١-٢-٣- أنواع المهارات :

هناك مجموعة من المهارات التي تتوفر في الأشخاص لكي يؤديوا أعمالهم بالشكل الصحيح ومن هذه المهارات هي :- (٣)

١- المهارات الإنسانية :

ويقصد بالمهارات الإنسانية كيفية التعامل مع الأشخاص على قدر إلمامهم ومعرفتهم في أولى مهامهم على المستويات كافة سواء كانوا مسؤولين أو موارد بشرية في الأقسام المختلفة وغالبا تصل الى مستوى المجتمع مؤسساته كافة بما يحتويه من عاملين يمتلكون مهارات تتناسب ومهام عملهم .

٢- المهارات الفكرية: conceptual skills

ويقصد بها القدرة التي يتمتع بها العاملون على التفكير المنطقي والحكم على الأمور كافة بشكل صحيح واتخاذ القرارات المناسبة حيث أن المستوى لهذه المهارات يختلف باختلاف المواقع المناسبة للعاملين والمسؤولين فمثلا المستويات للاداره العليا يختلف عن المستويات في الإدارات الأخرى مثل الإدارة الوسطى أو الاشرافية .

٣- المهارات الفنية: technical skills

وتتمثل هذه المهارات في مدى القدرة على استخدام الأدوات والإجراءات في المجالات الفنية أوالمالية وشؤون العاملين فلا بد من توفر قدر معين من المهارات للعاملين في مختلف المؤسسات التي تتطلب منه المهنة التي يمارسها من عمل بوصفه مسؤولا أو موظفا في دائرة أو مكان معين في أي قسم من الأقسام في مختلف المؤسسات .^(٤)

٢-١-٤- أنواع المهارات في عصر تكنولوجيا المعلومات

هناك مجموعة من المهارات التي يجب إن يتصف بها الأفراد للنجاح في عصر تكنولوجيا المعلومات ومن هذه المهارات هي :-^(٥)

١- المهارات الحياتية :

يقصد بالمهارات الحياتية على أنها مجموعة من السلوكيات الشخصية والاجتماعية للأفراد للتعامل بثقة واقتدار مع أنفسهم ومع الآخرين والمجتمع بصورة عامة وعادة ما يتصف الموارد البشرية بمهارات تقنية تمكنه من القيام بمختلف الأعمال الآلية التي تناسبه وحسب الخبرة التي تساعده باستخدامها بصورة علمية حديثه .

٢- مهارات الاتصال :

وهي المهارات التي تتعلق في كيفية إتقان اللغات التي يتم الاعتماد عليها في تنفيذ الأعمال وكيفية استيعاب المعلومات وعرضها كالرسوم البيانية مثلا .

إذ يتم التعبير عن الأفكار ومهارات الموارد البشرية بشكل فعال لتنظيم الأمور الإدارية للعمل تجاه الهدف التي تسعى له من خلال نقل المعلومات بين الموظفين لتحقيق الأهداف المطلوبة.^(٦)

٣- مهارات استخدام الحاسوب :

والمقصود بهذه المهارات هو كيفية اعتماد الأفراد في عصر تكنولوجيا المعلومات على استخدام الكمبيوتر بمهارة وخبرة عالية.^(٧)

٤- مهارات الإبداع :

تعتبر مهارة الإبداع من المهارات الأساسية التي تعمل على تفعيل قدرات الموارد البشرية للوصول إلى الأنشطة المختلفة وتقديم ما هو جديد وبشكل مستمر، حيث تنفق الكثير من المكتبات من الاعتماد على توفير النجاح في مجالات مختلفة كالبحث والتطوير والإعداد والتدريب لتسهم في انجاز أفكار تحقق تحسينا مستمرا ويقصد بمهارة الإبداع: النشاط الأنساني الذي يمارس من قبل عاملين تتوفر فيهم خصائص ومهارات تميزهم عن الآخرين ويأخذ أشكالا متعددة تؤدي إلى تحقيق نتائج تتلاءم مع الأهداف المكتبية التي بدورها تقدم فائدة للمستفيدين للوصول إلى ما يحتاجونه بالشكل المطلوب.^(٨)

٥- مهارات التفكير النقدي (المنطقي)

وتشمل مهارات التفكير النقدي تقييم الأوضاع وكيفية الوصول لحل المشكلات كالمشكلات الرياضية واستخدام التكنولوجيا ووسائلها وكيفية توظيف المعلومات في مختلف حقول المعرفة^(٩). حيث تهتم هذه المهارات بالوقت الحالي في اتخاذ القرارات ومواجهة الأزمات في مختلف جوانب المعرفة ويقصد بمهارات التفكير النقدي : التفكير التأملي المعقول الذي يركز على اتخاذ القرار بشأن ما تعتقده الموارد البشرية من وضع فرضيات وأسئلة وبدائل وخطط للتجريب.^(١٠)

٢-٢ – الموارد البشرية

١-٢-٢ مفهوم الموارد البشرية:

يقصد بالموارد البشرية " الطاقات والخبرات البشرية المتوافرة في المكتبة التي يتوقع إن يكون لها دور في نشر واستيعاب تكنولوجيا المعلومات على المستوى المحلي "....^(١١)

وتعد الموارد البشرية العاملة في المكتبات العامل المهم لنجاح المكتبة من خلال تقديمها لخدمات المعلومات من حيث مستوى ونوعية التعاون المتبادل بين الموارد البشرية ومدى فهمهم ووعيم لطبيعة أداء العمل المكتبي ، وتعد الأساس لنجاح الخدمة المكتبية وتطويرها لتحقيق أهداف المكتبة .

- وتتأثر طبيعة عمل الموارد البشرية في المكتبة بعدة عوامل منها:-
- ١- حجم المجتمع الذي تخدمه المكتبة .
 - ٢- أعداد المستفيدين من الخدمات التي يمكن أن تقدمها المكتبة .
 - ٣- البرامج والنشاطات التي يمكن أن تقدمها المكتبة كالمحاضرات والندوات والدورات التدريبية. الخ...^(١١)

٢-٢-٢- أهمية الموارد البشرية:

- للموارد البشرية أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المكتبة ومنها:.....^(١٢)
- ١- توفير الفرص المناسبة للمشاركة الايجابية بالفكر والابتكار في حل المشاكل الموجودة في المكتبة والعمل على تطوير أعمالها وخدماتها .
 - ٢- تكريس روح الفريق بين الموارد البشرية في المكتبة وتوفير المناخ المناسب لهم لتحقيق التواصل بين شرائح العاملين في أقسام المكتبة لخدمه المستفيدين وتوفير احتياجاتهم العلمية..
 - ٣- علاقات العمل في المكتبة هو العمل الجماعي للموارد البشرية لتحقيق النتائج الهادفة من استقطابهم للعمل وتفعيل الأداء والنتائج لخدمه المكتبة والمستفيدين .
 - ٤- تقديم خدمات معلومات مناسبة لتحقيق رضا المستفيد منها.....^(١٣)
 - ٥- اختيار المواد المكتبية المناسبة ومصادر المعلومات المختلفة وتمهيتها لتكون جاهزة للمستفيد بالحصول عليها بأسرع الطرق
 - ٦- تعتبر الموارد البشرية مسؤولة عن سير الأعمال وتوفير عناصر كفاءة وذات خبرة ومنها لتحقيق أهداف المكتبة ومسؤولة عن سير الأعمال وتوفير عناصر كفاءة وذات خبرة ومنها لتحقيق أهداف المكتبة.^(١٤)

٢-٢-٣- مهارات الموارد البشرية العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات :

- للموارد البشرية دور مهم لرفع الكفاءة والخبرة في عملهم المكتبي من خلال استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات نتيجة لتوافر المهارات الآتية :-^(١٥)
- ١- المعرفة الدقيقة بالتطبيقات الخاصة بعملهم التكنولوجي وقيامهم بتطبيقها على أحسن وجه وبالسعة الممكنة.

- ٢- قدرتهم على إعداد البرامج الخاصة بالتقنيات الحديثة من خلال الأجهزة الخاصة بهم دون الحاجة إلى مساعدة الآخرين وهذا ما يؤدي إلى كسب الوقت وزيادة الخدمات المقدمة للمستفيدين وتحقيق أهداف المكتبة .
- ٣- استخدامهم للصيغ والمعادلات الإحصائية والحسابية ذات الكفاءة والخبرة العالية لتنفيذ العمليات المعقدة والتي بحاجة لها المستفيدين وتقديمها لهم بأبسط صورة وسهولة وسرعة ممكنة.
- ٤- إدارة وسائل البريد الإلكتروني بشكل دائم وفعال والحفاظ على الأنظمة التي تستخدمها المكتبات بطريقة آمنة
- ٥- العمل على تطوير الأنظمة الإدارية المختلفة للمكتبات التي تحققها بهدف رفع المستوى العلمي والعملية للموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات .^(١٦)
- ٦- تنفيذ البرامج التدريبية للموارد البشرية العاملة في المكتبات ومراكز المعلومات في المجال التكنولوجي لمختلف المستويات العاملة لرفع والخبرة ووصولها إلى تحقيق الأهداف المطلوبة في المكتبات ومراكز المعلومات

٢-٢-٤- تدريب الموارد البشرية على استخدام تكنولوجيا المعلومات

أختصاصي المكتبات والمعلومات

- هناك مجموعة من الأساليب التي تستخدمها المكتبات والمعلومات لاكتساب المهارات والمعارف اللازمة في تكنولوجيا المعلومات وهي:-^(١٧) ...
- ١- تقوم بعض المكتبات ومراكز المعلومات بإرسال الموارد البشرية العاملة بها للتدريب على تكنولوجيا المعلومات في الخارج اعتمادا على منح أو اتفاقيات تعاونية مع مكتبات أخرى.
- ٢- تقدم بعض المكتبات ومراكز المعلومات برامج تدريبية داخلية لمواردها البشرية للتدريب على النظم الآلية الحديثة التي تعمل على تطوير خدماتها لاكتساب الخبرات والمهارات اللازمة .
- ٣- تقوم بعض المنظمات العربية ببرامج تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات للموارد البشرية العاملة في المكتبات ومراكز المعلومات مثلا التدريب على نظام (CDS\isis) أو (Winisis)
- ٤- قد يقدم موظفي الموارد البشرية المتخصصين في المكتبات برامج تكنولوجيا المعلومات التي تساعد في مجال عملهم المهمي في المكتبات الجامعية .
- ٥- تقوم بعض الوحدات الإدارية في المكتبات الجامعية ببرامج تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات بالتدريب على أساسيات الحاسوب ونظم المعلومات وقواعد البيانات الخ.

ثالثا / الجانب العملي

في هذا المحور سيتم تحليل إجابات الموارد البشرية الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة على أسئلة الاستبانة

التي تتكون من خمسة عشر سؤالاً تخص معلومات عن التحصيل الدراسي للموارد البشرية العاملة في مكتبات جامعة البصرة والتعرف على مهاراتهم في أساسيات الحاسوب والبرامج الأخرى في استخدام تكنولوجيا المعلومات

٣-١- تحليل استبانته الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية / حسب التحصيل الدراسي أسفرت نتائج تحليل بياناته على النتائج الآتية :

٣-١-١- معرفة أساسيات الحاسوب والتعامل مع نظم التشغيل المختلفة مثل Windows 7 تتضح إجابات الموارد البشرية في معرفة أساسيات الحاسوب والتعامل مع نظم التشغيل المختلفة ، وكما تظهر في الجدول رقم (٤) ، أن نسبة الموارد البشرية التي مثلت أعلى نسبة تؤكد موافقتها بنسبة مئوية (٦٤ %) في معرفة أساسيات الحاسوب والتعامل مع نظم التشغيل المختلفة ، إذ مثلت أعلى نسبة فيما لمؤهل الدكتوراه بنسبة مئوية (١٠٠ %) تليها مؤهل البكالوريوس بنسبة مئوية (٧٤,٤١ %) ويرجع السبب في ذلك إلى الخبرة في استخدام الحاسوب من خلال طبيعة الأعمال التي يمارسونها في العمل المكتبي.

تليها مؤهل الإعدادية فما دون إذ بلغت نسبتهم (٥٠ %) ، أما أقل نسبة مئوية فقد مثلها مؤهل الدبلوم بنسبة مئوية (٤٦,١٥) .

جدول (٤)

معرفة أساسيات الحاسوب

ت	التحصيل	معرفة أساسيات الحاسوب			
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع
		العدد	العدد	العدد	العدد
		%	%	%	%
١-	دكتوراه	١	١٠٠	-	١,٣٣
٢-	بكالوريوس	٣٢	٧٤,٤١	٢	٥٧,٣٣
٣-	دبلوم	٦	٤٦,١٥	١	١٧,٣٣
٤-	إعدادية فما دون	٩	٥٠	٥	٢٤

المجموع	٤٨	٦٤	١٩	٢٥,٣٣	٨	١٠,٦٦	٧٥	%١٠٠
---------	----	----	----	-------	---	-------	----	------

٣-١-٢- معرفة إنشاء ملفات بأنواعها المختلفة : نصية ، صوتية ، صورية .

تتضح إجابات الموارد البشرية في معرفة إنشاء ملفات بأنواعها المختلفة ، وكما تظهر في أن نسبة الموارد البشرية التي مثلت أعلى نسبة تؤكد موافقتها بنسبة مئوية (٣٧,٣٣ %) وهي نسبة مطابقة تقريبا لموافقتها إلى حد ما بنسبة مئوية (٣٦ %) ومثلت أعلى نسبة لمؤهل الدكتوراه بنسبة مئوية (١٠٠ %) يليها مؤهل البكالوريوس بنسبة مئوية (٥١,١٦ %) ويعزى السبب في ذلك لتوفر المعرفة الكافية التي مكنتهم من إنشاء ملفات مختلفة ، علما أن اغلب الموارد البشرية باستطاعتهم إنشاء ملفات صورية فقط وبعضهم الأخر فقط صورية ويعزى السبب في ذلك للسهولة والسرعة في التعامل مع مختلف أنواع الملفات .

جدول (٥)

معرفة إنشاء ملفات بأنواعها المختلفة

ت	التحصيل	معرفة إنشاء ملفات بأنواعها المختلفة نصية ، صوتية ، صورية					
		موافق العدد %	موافق إلى حد ما العدد %	غير موافق العدد %	المجموع العدد %		
١-	دكتوراه	١	١٠٠	-	-	-	١,٣٣
٢-	بكالوريوس	٢٢	٥١,١٦	٢٠	٤٦,٥١	١	٥٧,٣٣
٣-	دبلوم	٤	٣٠,٧٦	٣	٢٣,٠٧	٦	١٧,٣٣
٤-	إعدادية فما دون	١	٥,٥٥	٤	٢٢,٢٢	١٣	٢٤
	المجموع	٢٨	٣٧,٣٣	٢٧	٣٦	٢٠	٧٥

٣-١-٣- المعرفة في تحويل الملفات من صيغة إلى أخرى.

تتضح إجابات الموارد البشرية في المعرفة في تحويل الملفات من صيغة إلى أخرى ، وكما تظهر في الجدول رقم (٦) ، أن نسبة الموارد البشرية التي مثلت أعلى نسبة تؤكد عدم موافقتها في معرفة تحميل ملفات من صيغة إلى أخرى بنسبة مئوية (٣٨,٦٦ %) ومثلت أعلى نسبة لمؤهل الإعدادية فمادون بنسبة مئوية (٧٧,٧٧ %) ويعزى السبب في ذلك إلى الضعف في اكتساب الخبرة لدى الموارد البشرية لكونهم غير مؤهلين علميا بحيث تؤهلهم للعمل على البرامج المختلفة ، أما اقل نسبة فقد مثلها مؤهل الدبلوم بنسبة مئوية (١٠,٣ %) .

جدول (٦)
تحويل الملفات من صيغة إلى أخرى

ت	التحصيل	تحويل ملفات من صيغة إلى أخرى					
		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
١-	دكتوراه	١	١٠٠	-	-	-	١,٣٣
٢-	بكالوريوس	١٧	٣٩,٥	١٤	٣٢,٥٥	١٢	٢٧,٩٠
٣-	دبلوم	٥	٣٨,٤	٥	١٦,٦٦	٣	٢٣,٠٧
٤-	إعدادية فما دون	١	٥,٥٥	٣	١٣,٦	١٤	٧٧,٧٧
	المجموع	٢٤	٣٢	٢٢	٢٩,٣٣	٢٩	٣٨,٦٦
							٧٥
							١٠٠%

٣-١-٤- المعرفة الكافية في تنزيل الملفات وحذفها

تتضح نتائج الموارد البشرية في المعرفة في تنزيل الملفات وحذفها ، وكما موضحة في الجدول رقم (٧) ، أن أعلى نسبة من الموارد البشرية تؤكد موافقتها بنسبة مئوية (٣٨,٦٦%) إذ مثلت أعلى نسبة فيما لمؤهل البكالوريوس بنسبة مئوية (٥٥,٨١%) ويعزى السبب في ذلك إلى خبرتهم الكافية في استخدام البرامج المختلفة وتنزيلها وحذفها وقدرتهم على تنزيل البرامج الحديثة والمتطورة التي هم بحاجة لها في عملهم المكتبي.

جدول (٧)
تنزيل الملفات وحذفها

ت	التحصيل	تنزيل الملفات وحذفها					
		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
١-	دكتوراه	١	١٠٠	-	-	-	١,٣٣
٢-	بكالوريوس	٢٤	٥٥,٨١	١٥	٣٤,٨٨	٤	٩,٣٠

١٧,٣٣	١٣	١٥,٣٨	٢	٦١,٥٣	٨	٢٣,٠٧	٣	٣	دبلوم
٢٤	١٨	٨٣,٣٣	١٥	١١,١١	٢	٥,٥٥	١	١	إعدادية فما دون
%١٠٠	٧٥	٢٨	٢١	٣٣,٣٣	٢٥	٣٨,٦٦	٢٩	٢٩	المجموع

٣-١-٥- المعرفة في استخدام برامج الطباعة Word .

تتضح إجابات الموارد البشرية في معرفة استخدام برامج الطباعة وكما موضح في الجدول رقم (٨). إن أعلى نسبة من الموارد البشرية تؤكد موافقتها بنسبة مئوية (٦٢,٦٦%) ومثلت أعلى نسبة لمؤهل البكالوريوس بنسبة مئوية (٦٩,٧٦%) ويعزى السبب في ذلك إلى إن اغلب الموارد البشرية تستخدم هذا البرنامج في مجالات خدمات المعلومات التي يمكن إتاحتها للمستفيدين ويمكن للمكتبة المركزية بجامعة البصرة استغلال مواردها البشرية في استخدام هذا البرنامج لطباعة ما موجود في المكتبة من ملخصات للبحوث والرسائل الجامعية وإعداد الكشافات وطباعة الكتب الرسمية التي تخص إدارة المكتبة

جدول (٨)

معرفة استخدام برامج الطباعة Word

ت	التحصيل	معرفة استخدام برامج الطباعة word			
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع
		العدد	العدد	العدد	العدد
		%	%	%	%
١-	دكتوراه	١	١٠٠	-	١,٣٣
٢-	بكالوريوس	٣٠	٦٩,٧٦	٣	٥٧,٣٣
٣-	دبلوم	٨	٦١,٥٣	٢	١٧,٣٣
٤-	إعدادية فما دون	٨	٤٤,٤٤	٥	٢٤
	المجموع	٤٧	٦٢,٦٦	١٠	%١٠٠

٣-١-٦- القدرة على الفرمتة للحواسب وإعادة تنصيبها

تتضح إجابات الموارد البشرية في قدرتهم على الفرمتة للحواسب وإعادة تنصيبها وكما موضحه في الجدول رقم (٩) ، أن أعلى نسبة من الموارد البشرية تؤكد عدم موافقتها بنسبة مئوية (٥٦%) إذ مثلت أعلى نسبة فيما لمؤهل الإعدادية فمادون بنسبة مئوية (٨٣,٣٣%) ويعزى السبب في ذلك إلى كونهم غير مؤهلين على برمجة الحاسبات الالكترونية وبرأيهم لا توجد حاجة للمعرفة أو اكتساب الخبرة على الفرمتة للحواسب وإعادة تنصيبها لان طبيعة الأعمال الموكلة لهم داخل المكتبة تختلف تماما.

جدول (٩)

القدرة على الفرمتة للحواسيب وإعادة تنصيبها

ت	التحصيل	القدرة على الفرمتة للحواسيب وإعادة تنصيبها			
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع
		العدد	العدد	العدد	العدد
		%	%	%	%
١-١	دكتوراه	١	-	-	١
١٠٠					١٠٠
٢-٢	بكالوريوس	١٥	٢٠.٩٣	١٩	٤٣
٣٤.٨٨					٥٧.٣٣
٣-٣	دبلوم	٤	٧.٦٩	٨	١٣
٣٠.٧٦					١٧.٣٣
٤-٤	إعدادية فما دون	١	١١.١١	١٥	١٨
٥.٥٥					٢٤
المجموع		٢١	١٢	٤٢	٧٥
		٢٨	١٦	٥٦	١٠٠

٣-١-٧- معرفة بعض البرامج التخصصية مثل الحزمة الإحصائية SPSS

تتضح إجابات الموارد البشرية في معرفة بعض البرامج التخصصية ، وكما موضحة في الجدول رقم (١٠) ، أن أعلى نسبة من الموارد البشرية تؤكد عدم موافقتها بنسبة مئوية (٦٨%) إذ مثلت أعلى نسبة فيما لمؤهل الإعدادية فما دون بنسبة مئوية (٨٣.٣٣%) ويعزى السبب في ذلك إلى قلة حاجة الموارد البشرية الى استخدام هذا البرنامج.

جدول (١٠)

معرفة بعض البرامج التخصصية SPSS

ت	التحصيل	معرفة بعض البرامج التخصصية مثل الحزمة الإحصائية spss			
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع
		العدد	العدد	العدد	العدد
		%	%	%	%
١-١	دكتوراه	١	-	-	١
١٠٠					١٠٠
٢-٢	بكالوريوس	٥	١٨.٦٠	٣٠	٤٣
١١.٦٢					٥٧.٣٣
٣-٣	دبلوم	١	٤٦.١٥	٦	١٣
٧.٦٩					١٧.٣٣
٤-٤	إعدادية فما دون	-	١٦.٦٦	١٥	١٨
-					٢٤
المجموع		٧	١٧	٥١	٧٥
		٩.٣٣	٢٢.٦٦	٦٨	١٠٠

٣-١-٨- استعمال برامج مكتبية متخصصة winisis

تتضح إجابات الموارد البشرية في استعمال برامج مكتبية متخصصة وكما تظهر في الجدول رقم (١١) ، أن أعلى نسبة من الموارد البشرية تؤكد عدم موافقتها بنسبة مئوية (٥٢%) إذ مثلت أعلى نسبة فيما لمؤهل الإعدادية فما دون بنسبة مئوية (٨٨,٨٨%) ويعزى السبب في ذلك إلى كونهم غير مؤهلين علميا ولم يكتسبوا الخبرة من خلال عملهم في استخدام البرامج المتخصصة .

جدول (١١)

استعمال برامج مكتبية متخصصة Winisis

ت	التحصيل	استعمال برامج مكتبية متخصصة winisis					
		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
١-	دكتوراه	-	-	-	-	١	١٠٠
٢-	بكالوريوس	٨	١٨,٦٠	٢٠	٨٠	٤٣	٥٧,٣٣
٣-	دبلوم	٣	٢٣,٠٧	٣	٢٣,٠٧	١٣	١٧,٣٣
٤-	إعدادية فما دون	-	-	٢	١١,١١	١٨	٢٤
	المجموع	١١	١٤,٦٦	٢٥	٣٣,٣٣	٧٥	١٠٠%

٣-١-٩- ربط ملحقات الحاسوب : الكاميرا ، السكرن ، الطابعة ، وتعريف الحاسوب بها .

تتضح إجابات الموارد البشرية في ربط ملحقات الحاسوب وكما تظهر في الجدول رقم (١٢) ، أن نسبة أعلى نسبة من الموارد البشرية تؤكد موافقتها بنسبة مئوية (٤٠%) ومثلت أعلى نسبة فيما لمؤهل الدكتوراه بنسبة مئوية (١٠٠%) يليها مؤهل البكالوريوس بنسبة مئوية (٥١,١٦%) ويعزى السبب في ذلك إلى أن معرفة ربط ملحقات الحاسوب لها متخصصين في الحاسبات وليست هناك حاجة لمعرفة ربطها عن طريق الموارد البشرية لانشغالهم بإعمال مكتبية أخرى .

جدول (١٢)

ربط ملحقات الحاسوب

ت	التحصيل	ربط ملحقات الحاسوب					
		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
١-	دكتوراه	١	١٠٠	-	-	-	-
٢-	بكالوريوس	٢٢	٥١,١٦	١٦	٣٧,٢٠	٥	١١,٦٢
٣-	دبلوم	٥	٣٨,٤٦	٤	٣٠,٧٦	٤	٣٠,٧٦

٢٤	١٨	٦٦.٦٦	١٢	٢٢.٢٢	٤	١١.١١	٢	إعدادية فما دون	-٤
%١٠٠	٧٥	٢٨	٢١	٣٢	٢٤	٤٠	٣٠	المجموع	

١-٣-١٠- معرفة التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي : face book , YouTube , Twitter
تتضح إجابات الموارد البشرية في معرفة التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي ، وكما موضحة في الجدول رقم (١٣) ، أن أعلى نسبة للموارد البشرية تؤكد موافقتها بنسبة مئوية (٤٥,٣٣%) إذ مثلت أعلى نسبة لمؤهل الدكتوراه بنسبة مئوية (١٠٠%) يليها مؤهل الدبلوم بنسبة مئوية (٦١,٥٣%) ويعزى السبب في ذلك إلى الإقبال الشديد في استخدام هذه المواقع ، لكونها تساعد على الاتصال وتبادل المعلومات ومصدرا للأخبار المهمة ويساعد على توطيد العلاقة الاجتماعية بين أفراد المجتمع.

جدول (١٣)

معرفة التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي

ت	التحصيل	معرفة التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي					
		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
١-	دكتوراه	١	١٠٠	-	-	-	-
٢-	بكالوريوس	٢٠	٤٦.٥١	١١	٢٥.٥٨	١٢	٢٧.٩٠
٣-	دبلوم	٨	٦١.٥٣	٥	٣٨.٤٦	-	-
٤-	إعدادية فما دون	٥	٢٧.٧٧	٣	١٦.٦٦	١٠	٥٥.٥٥
	المجموع	٣٤	٤٥,٣٣	١٩	٢٥,٣٣	٢٢	٢٩,٣٣

١-٣-١١- معرفة الأرشفة الالكترونية

تتضح إجابات الموارد البشرية في معرفة الأرشفة الالكترونية وكما موضحة في الجدول رقم (١٤)، أن أعلى نسبة للموارد البشرية تؤكد عدم موافقتها بنسبة مئوية (٤٨%) إذ مثلت أعلى نسبة لمؤهل الإعدادية فما دون بنسبة مئوية (٧٧,٧٧%) ويعزى السبب في ذلك الضعف في العمل بمفهوم الأرشفة الالكترونية بسبب اعتمادهم على الطرق التقليدية السائدة في عملهم .

جدول (١٤)

معرفة الأرشفة الالكترونية

ت	التحصيل	معرفة الأرشفة الالكترونية		
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
	المجموع			

	العدد		العدد		العدد		العدد	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
١- دكتوراه	١,٣٣	١	-	-	١٠٠	١	-	-
٢- بكالوريوس	٥٧,٣٣	٤٣	٣٧,٢٠	١٦	٦٤,٧	١١	٣٧,٢٠	١٦
٣- دبلوم	١٧,٣٣	١٣	٤٦,١٥	٦	١٧,٦	٣	٣٠,٧٦	٤
٤- إعدادية فما دون	٢٤	١٨	٧٧,٧٧	١٤	١١,١١	٢	١١,١١	٢
المجموع	%١٠٠	٧٥	٤٨	٣٦	٢٢,٦٦	١٧	٢٩,٣٣	٢٢

٣-١-١٢ - معرفة إنشاء قواعد البيانات access

تتضح إجابات الموارد البشرية في معرفة إنشاء قواعد البيانات وكما موضحة في الجدول رقم (١٥) ، أن أعلى نسبة للموارد البشرية تؤكد عدم موافقتها بنسبة مئوية (٤٦,٦٦%) ومثلت فيها أعلى نسبة لمؤهل الإعدادية فما دون بنسبة مئوية (٨٣,٣٣%) يليها مؤهل البكالوريوس بنسبة مئوية (٣٩,٥٣%) ويعزى السبب في ذلك إلى الضعف في اكتساب الخبرة والمعرفة التي تساعد على معرفتهم لإنشاء قواعد البيانات بسبب قلة توفر دورات تدريبية تطوهم للعمل .

جدول (١٥)

معرفة إنشاء قواعد البيانات access

ت	التحصيل	معرفة إنشاء قواعد البيانات Access			
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع
		العدد	العدد	العدد	العدد
		%	%	%	%
١- دكتوراه		١	-	-	١,٣٣
٢- بكالوريوس		١٥	٣٤,٨٨	١١	٥٧,٣٣
٣- دبلوم		٤	٣٠,٧٦	٦	١٧,٣٣
٤- إعدادية فما دون		٢	١١,١١	١	٢٤
المجموع		٢٢	٢٩,٣٣	١٨	%١٠٠

٣-١-١٣ - مهارة التعامل مع مصادر المعلومات الالكترونية مثل الأقراص الليزرية

تتضح إجابات الموارد البشرية في التعامل مع مصادر المعلومات الالكترونية وكما موضح في الجدول رقم (١٦) ، أن أعلى نسبة للموارد البشرية تؤكد موافقتها بنسبة مئوية (٣٧,٣٣%) ومثلت أعلى نسبة فيها لمؤهل الدبلوم بنسبة مئوية (٤٦,١٥%) يليها مؤهل البكالوريوس بنسبة مئوية (٣٩,٥٣%) ويعزى السبب في ذلك إلى توفر المعرفة الكافية في ممارسة التعامل مع مصادر المعلومات الالكترونية وتوفيرها للمستفيدين بأسرع وقت واقل جهد .

جدول (١٦)

مهارة التعامل مع مصادر المعلومات الالكترونية

ت	التحصيل	مهارة التعامل مع مصادر المعلومات الالكترونية			
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع
		العدد	العدد	العدد	العدد
		%	%	%	%
١- دكتوراه		١	-	-	١,٣٣

٥٧,٣٣	٤٣	٣٤.٨٨	١٥	٢٥.٥٨	١١	٣٩.٥٣	١٧	بكالوريوس	٢-١
١٧,٣٣	١٣	-	-	٥٣.٨٤	٧	٤٦.١٥	٦	دبلوم	٣-١
٢٤	١٨	٤٤.٤٤	٨	٣٣.٣٣	٦	٢٢.٢٢	٤	إعدادية فما دون	٤-١
%١٠٠	٧٥	٣٠.٦٦	٢٣	٣٢	٢٤	٣٧,٣٣	٢٨	المجموع	

٣-١-١٤- المعرفة في استعمال الفهرس الآلي

تتضح إجابات الموارد البشرية في المعرفة في استعمال الفهرس الآلي وكما موضحة في الجدول رقم (١٧)، أن أعلى نسبة للموارد البشرية تؤكد عدم موافقتها بنسبة مئوية (٤٠%) ومثلت أعلى نسبة لمؤهل الدبلوم بنسبة مئوية (٨٤.٦١%) يليها مؤهل البكالوريوس بنسبة (٣٢.٥٥%) ويعزى السبب في ذلك إلى إن استعمال الفهرس الآلي موجود بشكل بسيط جدا في المكتبة المركزية ولم يتم توسيعه ليتم اكتساب أكبر عدد من الموارد البشرية في العمل عليه.

جدول (١٧)

معرفة استعمال الفهرس الآلي

ت	التحصيل	معرفة استعمال الفهرس الآلي			
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع
		العدد	العدد	العدد	العدد
		%	%	%	%
١-١	دكتوراه	-	١	١٠٠	١,٣٣
٢-١	بكالوريوس	١٢	١٧	٣٢.٥٥	٥٧,٣٣
٣-١	دبلوم	-	٢	٨٤.٦١	١٧,٣٣
٤-١	إعدادية فما دون	٩	٤	٢٧.٧٧	٢٤
	المجموع	٢١	٢٤	٤٠	٧٥

٣-١-١٥- معرفة استخدام البريد الإلكتروني

تتضح إجابات الموارد البشرية في معرفة استخدام البريد الإلكتروني وكما موضحة في الجدول رقم (١٨)، أن أعلى نسبة للموارد البشرية تؤكد عدم موافقتها بنسبة مئوية (٤٢,٦٦%) ومثلت أعلى نسبة لمؤهل الإعدادية فما دون بنسبة مئوية (٧٢.٢٢%) يليها مؤهل البكالوريوس بنسبة مئوية (٤١,٨٦%) ويعزى السبب في ذلك إلى عدم وجود خدمة البريد الإلكتروني في المكتبة المركزية والموارد البشرية التي لها معرفة باستخدامه فهي من جهود ومعرفة شخصية.

جدول (١٨)

معرفة استخدام البريد الإلكتروني

ت	التحصيل	معرفة استخدام البريد الإلكتروني
---	---------	---------------------------------

	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١- دكتوراه	١	١٠٠	-	-	-	-	١	١,٣٣
٢- بكالوريوس	٩	٢٠,٩٣	١٦	٦٤	١٨	٤١,٨٦	٤٣	٥٧,٣٣
٣- دبلوم	٦	٤٦,١٥	٦	٢٤	١	٧,٦٩	١٣	١٧,٣٣
٤- إعدادية فما دون	٢	١١,١١	٣	١٦,٦٦	١٣	٧٢,٢٢	١٨	٢٤
المجموع	١٨	٢٤	٢٥	٣٣,٣٣	٣٢	٤٢,٦٦	٧٥	١٠٠%

٤- الفصل الرابع

٤-١- النتائج والمقترحات :-

٤-١-١- النتائج :-

١- تبين إن عدد الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية قيد الدراسة هم (٧٥) شخص ، وكانت أعلى نسبة هم من حملة مؤهل البكالوريوس (٥٨%) واقل نسبة هم من حملة الدكتوراه بنسبة مئوية (١,١%) والباقيون هم من حملة الشهادات الأخرى .

٢- أظهرت نتائج الدراسة إن المهارات التي يمتلكها غالبية الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية ممن لديهم معرفة في أساسيات الحاسوب والتعامل مع نظم التشغيل المختلفة وبنسبة مئوية (٦٤%) تليها المعرفة باستخدام برامج الطباعة (word) وبنسبة مئوية (٦٢,٧%) تليها معرفة التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي وبنسبة مئوية (٤٥,٣%).

٣- وجود ضعف في مهارات العمل على معرفة بعض البرامج التخصصية مثل الحزمة الاحصائية مثل : Spss وبنسبة مئوية (٩,٣%) تليها استعمال برامج مكتبية متخصصة بنسبة مئوية (١٤,٧%) تليها المعرفة باستخدام البريد الالكتروني وبنسبة مئوية (٢٤%).

٤-١-٢- المقترحات :-

١- قيام إدارة المكتبة بالتوجه الحقيقي والعملي نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات في إشراك مواردها البشرية في الدورات التطويرية لتحقيق أهداف المكتبة.

٢- توفير الخدمات الحديثة من وسائط متعددة حتى تستطيع مواردها البشرية من مواكبة التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات .

٣- زيادة الاهتمام بالموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة ووضع الحلول المناسبة لهم .

٤ - ضرورة العمل بمبدأ وضع الموارد البشرية المناسبة في مكانها المناسب وتنسيبهم وفق مستوياتهم ومؤهلاتهم العلمية .

الهوامش

- ١- سمير مدحت سعيد .- مهارات استخدام المصادر الرقمية : دراسة حالة لأعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة في جامعة تكريت .- مجلة آداب البصرة ، ٥٩٤ (٢٠١١) . ص ٣٨٤
- ٢- حسن حسين زيتون .- مهارات التدريس : رؤية في تنفيذ الدرس .- القاهرة : عالم الكتب ، ٢٠٠١ . ص ٤-٧ . ورد في رمزي صلاح شفقة .- مصدر سابق . ص ٣٥
- ٣- محمد حسين العجمي .- الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية .- عمان : دار المسيرة ، ٢٠١٠ . ص ٢١١-٢١٢
- ٤- محمد بكري عبد العليم . مبادئ إدارة الأعمال .- بها : مركز التعليم المفتوح ، ٢٠٠٧ . ص ٤٠
- ٥- ماجد الزيودي .- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي (ERFKE) في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية .- المجلة العربية لتطوير التفوق ، مج ٣ ، ع ٥ (٢٠١٢) ص ٨٩ متاح على <http://www.uust.edu/tdai/count/4/2/2012pdf>
- ٦- محمد محمود حمادة .- تطوير برامج تدريب معلمي الطلاب الموهوبين والمتفوقين في الرياضيات بالمرحلة الثانية في ضوء احتياجاتهم التدريبية والمستويات المعمارية العالمية للمعلم .- مجلة كلية التربية ، جامعة حلوان ، ع ٣٠ (٢٠٠٦) . ص ١٤٥
- ٧- محمد سعيد أوكيل . العلاقة بين التكنولوجيا والتطور الاقتصادي في البلدان النامية والعربية .- مجلة علوم الاقتصاد والتمويل والتجارة .- ع ٨ ، ٢٠٠٣ . ص ٢٧ . ورد في فضيل حمد عبد القادر القردوح .- اثر المعلوماتية على أداء الموارد البشرية : دراسة تطبيقية لإدارة ميناء بنغازي البحري .- (رسالة ماجستير) .- الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ،
- ٨- جلال سعد عقراوي .- دور التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي .- أطروحة دكتوراة ، جامعة الموصل ، كلية الإدارة والاقتصاد ، ٢٠٠٢ . ص ١٣٠
- ٩- ماجد الزيودي .- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية .- مصدر سابق . ص ٨٩
- ١٠- سعود سليمان مطر النهاني .- مستوى مهارات التفكير الناقد لدى طلبة كلية العلوم التطبيقية بتزوى في سلطنة عمان .- مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، مج ٧ ، ع ٢٤ (٢٠١٠) . ص ١١١
- ١١- طلال ناظم الزهيري .- إستراتيجية بناء القدرات المحلية في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات .- المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات . مج ١ ، ع ١ (٢٠٠٧) . ص ١٧ . ورد في أميمة حميد عبد الله . تطبيقات تكنولوجيا المعلومات

- وأهميتها في تنمية المهارات العلمية والعملية لطلبة أقسام المعلومات والمكتبات بالجامعات العراقية .-(أطروحة دكتوراه).-بغداد: الجامعة المستنصرية ٢٠١١.ص٣٠
- ١٢- صبرينة مقناني .- التكوين الوثائقي لدى مستفيدي المكتبة المركزية لجامعة منوري قسنطينة .-(أطروحة دكتوراه).-قسنطينة:جامعة منتوري، ٢٠٠٦ ورد في احمد إبراهيمي .تقييم الموارد البشرية وأثره على تسويق خدمات المعلومات في المكتبات الجامعية .-(رسالة ماجستير).-قسنطينة:جامعة منتوري ، ٢٠٠٧.ص١٠٠
- ١٣- فريد كورتل . استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع إشارة لحالة البلدان العربية . المؤتمر العلمي الدولي لعولمة الإدارة في عصر العولمة (١٥ - ١٧ ديسمبر ٢٠١٢ لبنان) ، ص ٣٣ .
- ١٤-راوية حسن .- مدخل استراتيجي لتخطيط الموارد البشرية . - الإسكندرية : الدار الجامعية ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٠ . ورد في احمد إبراهيمي ، تقييم الموارد البشرية وأثره على تسويق خدمات المعلومات في المكتبات الجامعية . - مصدر سابق ، ص .
- Forouzan, B.A . Foundation of computer science .Cole , cA , usa :Brooks ,2003 .- p384-١٥
- ورد في شادية سعد الله عبد الله الشوالي . استخدام تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية الحكومية في مدينة اربيل .-رسالة ماجستير.- الموصل : الجامعة ، ٢٠١٤ .ص
- فوائد الإلمام بمهارات الحاسوب لدى الموظفين . متاح على
- <http://www.icdl Libya.org/for-employers> .
- ١٧- هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات "ايتيدا". متاح على
- <http://www.alwafd.org>.
- ١٨- محمد فتحي عبد الهادي .- تأهيل وتدريب القوى العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات بمصر: دراسة ميدانية .- الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات .- مج١٢، ٢١٤، ٢٠٠٤ .

المصادر

١. احمد إبراهيم -. تقييم الموارد البشرية وأثره على تسويق خدمات المعلومات في المكتبات الجامعية -. (رسالة ماجستير) ، جامعة منتوري قسنطينة ، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية . ٢٠٠٧. ٣٤٧ ص
٢. أميمه حميد عبد الله علي العادلي -. تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وأهميتها في تنمية المهارات العلمية والعملية لطلبة أقسام المعلومات والمكتبات بالجامعات العراقية -. (أطروحة دكتوراه) -. الجامعة المستنصرية ، ٢٠١١. ٢٠٦ ص
٣. جاسم محمد جرجيس ، خالد عتيق سعيد عبد الله -. المهارات والكفايات المهنية الواجب توافرها في خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية -. المجلة العربية للدراسات المعلوماتية ، ٣٤ (يوليو ٢٠١٣) . ٢١ ص
٤. جلال سعد عقراوي -. دور التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي -. أطروحة دكتوراه ، جامعة الموصل ، كلية الإدارة والاقتصاد ، ٢٠٠٢ .
٥. حسن حسين زيتون -. مهارات التدريس : رؤية في تنفيذ الدرس -. القاهرة : عالم الكتب ، ٢٠٠١ .
٦. راوية حسن -. مدخل استراتيجي لتخطيط الموارد البشرية -. الإسكندرية : الدار الجامعي ، ٢٠٠٢ .
٧. رمزي صلاح شفقة -. برنامج تقني في ضوء المستحدثات التقنية لتنمية بعض المهارات الالكترونية في مناهج التكنولوجيا لدى طالبات الصف العاشر الأساسي بغزة -. (رسالة ماجستير) -. غزة : الجامعة الإسلامية ، ٢٠٠٨ . ٢٤٩ ص
٨. سعود سليمان مطر النهاني -. مستوى مهارات التفكير الناقد لدى طلبة كلية العلوم التطبيقية بنزوى في سلطنة عمان -. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، مج ٧ ، ٢ (٢٠١٠) .
٩. سمير مدحت سعيد -. مهارات استخدام المصادر الرقمية : دراسة حالة لأعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة في جامعة تكريت -. مجلة آداب البصرة ، ٥٩٤ (٢٠١١) . ٣٧٩-٢٥٠ ص

١٠. شادية سعد الله عبد الله الشوالي . استخدام تقنيات المعلومات في المكتبات الجامعية الحكومية في مدينة اربيل .- رسالة ماجستير .- الموصل : الجامعة ، ٢٠١٤. ٢١٢ ص
١١. صباح رحيمة محسن ، أنعام علي توفيق .- قياس المهارات التكنولوجية للخريجين في أقسام مكتبات ومعلومات الجامعات الليبية.. مجلة المعلوماتية ٣٠٠٠..٣٠٠٠، ٨، ٣٣٤، أكتوبر ٢٠٠٦. ص . ٦٠-٥٥ .
١٢. صبرينة مقناني .- التكوين الوثائقي لدى مستفيدي المكتبة المركزية لجامعة منتوري قسنطينة .- (أطروحة دكتوراه) ، جامعة منتوري ، علم المكتبات ٢٠٠٦ .
١٣. طلال ناظم الزهيري .- إستراتيجية بناء القدرات المحلية في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات .- المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات .- مج ١ ، ١٤ (٢٠٠٧) . ٤-٢٥
١٤. عبد الوهاب بن محمد أبا الخيل .- تنمية المهارات المهنية للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية .. الرياض : جامعة الملك سعود ، ٢٠٠٦ .
١٥. فريد كورتل .- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع إشارة لحالة الابدان العربية .- المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر العولمة (١٥-١٧ ديسمبر، لبنان ٢٠١٢) . ٣٩ ص
١٦. فضيل حمد عبد القادر القردوح .- اثر المعلوماتية على أداء الموارد البشرية : دراسة تطبيقية لإدارة ميناء بنغازي البحري .- (رسالة ماجستير) .- الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ، ١٤٣ ص
١٧. فوائد الإمام بمهارات الحاسوب لدى الموظفين . متاح على <http://www.icdl Libya.org/for-employers>
١٨. ماجد الزيودي .- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي (ERFKE) في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية .- المجلة العربية لتطوير التفوق ، مج ٣ ، ٥٤ (٢٠١٢) . ٨٣ - ١٠٧ ص . متاح على : <http://www.uust.edu/tdai/count/4/2/2012pdf>
١٩. محمد بكرى عبد العليم . مبادئ إدارة الأعمال .- بنها : مركز التعليم المفتوح ، ٢٠٠٧ . ٢٨٦ ص
٢٠. محمد حسين العجمي .- الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية .- عمان : دار المسيرة ، ٢٠١٠ .
٢١. محمد سعيد أوكيل . العلاقة بين التكنولوجيا والتطور الاقتصادي في البلدان النامية والعربية .- مجلة علوم الاقتصاد والتيسير والتجارة ز- ٨٤ ، ٢٠٠٣ .

٢٢. محمد عدنان شاكر .. تنمية مهارات العاملين في المكتبات الجامعية العراقية -. (رسالة ماجستير .. بغداد : الجامعة المستنصرية ، ٢٠٠٦ . ٢١٧ ص .
٢٣. محمد فتحي عبد الهادي -. تأهيل وتدريب القوى العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات بمصر : دراسة ميدانية .- الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات .- مج ١٢، ع ٢١٤، ٢٠٠٤ . ص ١٧٢
٢٤. محمد محمود حمادة .- تطوير برامج تدريب معلمي الطلاب الموهوبين والمتفوقين في الرياضيات بالمرحلة الثانية في ضوء احتياجاتهم التدريبية والمستويات المعمارية العالمية للمعلم .- مجلة كلية التربية ، جامعة حلوان ، ع ٣٠ (٢٠٠٦) .
- ٢٥ . هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات "ايتيدا". متاح على
26. chisenga j .- information technology skills in libraries in Lesotho "innovation (13)Dec.1996.pp.20-27
27. Forouzan, B.A . Foundation of computer science .Cole , cA , usa :Brooks ,2003 .- p384
28. Gerolimos , Michalis and Rania Konsta .- Librarians skills and qualifications - ١٦ in a modern information environment .- Library Management .- voL 29, no.8/9 (2008).- P 691-699
29. Missingham, Roxanne .- Library and information science skills for twenty .- first century Professionals .- Library Management .- voL 27, no. 4/5 (2006) .- P 257 -268.

استئلة الاستبانة التي تم توزيعها على الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية/ جامعة البصرة.

ت	الفقرات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١-	معرفة أساسيات الحاسوب والتعامل مع نظم التشغيل المختلفة مثل windows7			
٢-	معرفة إنشاء ملفات بأنواعها المختلفة : نصية ، صوتية ، صورية			
٣-	المعرفة في تحويل الملفات من صيغة لأخرى			
٤-	المعرفة الكافية في تنزيل الملفات وحذفها			
٥-	المعرفة في استخدام برنامج الطباعة word			
٦-	القدرة على الفرمتة للحواسيب وإعادة تنصيبها			
٧-	معرفة بعض البرامج التخصصية مثل الحزمة الإحصائية spss			
٨-	استعمال برامج مكتتبية متخصصة مثل winisis			
٩-	ربط ملحقات الحاسوب : الكاميرا ، السكتر ، الطابعة وتعريف الحاسوب بها			
١٠-	معرفة التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي : YouTube , face book , Twitter			
١١-	معرفة الأرشفة الإلكترونية			
١٢-	معرفة إنشاء قواعد البيانات access			
١٣-	مهارة التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية			
١٤-	المعرفة في استعمال الفهرس الآلي			
١٥-	معرفة استخدام البريد الإلكتروني			

