



ISSN: 1817-6798 (Print)
Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/



Nbras Abdul Sattar Khanka

Al-Mustansiriya University / College of Arts

Measuring the Cognitive Abilities of University Library Staff: An Analytical Study

ABSTRACT

The research aims to identify the cognitive capabilities that help in identifying knowledge gaps and developing a new vision for developing its services, which creates value for the library and enables workers to identify the strengths and weaknesses in their skills and work to develop them. To achieve this, the researcher used the descriptive analytical approach, using the questionnaire tool to collect data, as shown in Appendix No. (1). The dimensions of cognitive abilities and their indicators were presented to arbitrators in the field of information and knowledge technologies, as shown in Appendix No. (2). The study community included 82 employees in the central library of the University of Baghdad (Al-Jadriya, Al-Waziriya). The percentage and the weighted arithmetic mean were used as a statistical means to analyze the questionnaire points and arrive at the most important results and recommendations, which are:

1- Cultural abilities occupied the first place and reached a degree of (3), followed by learning ability and collective ability, which reached (2.9), followed by creativity and management ability, which reached (2.5), and finally communication abilities, which reached (2.1), meaning that the communication abilities of the employees in the central library of the University of Baghdad (Al-Jadriya, Al-Waziriya) are not at the required level.

2- There is a digital gap between employees when it comes to dealing with modern technologies or information technology. Therefore, all employees must be involved in intensive courses on software and office systems.

Recommendations: The research reached a set of recommendations, including:

1- Addressing the knowledge gap in dealing with technology by engaging technology and computer specialists in teaching new and existing staff members to develop their skills in using technology.

2- Rotating staff across library departments on a regular basis to enhance their knowledge and expertise in all aspects of office work.

* Corresponding author: E-mail :
Nbrasbd3@gmail.com

Keywords:

Creativity,
cultural environment,
worker skills,
organizational skills

ARTICLE INFO

Article history:

Received 2 Jan 2026
Received in revised form 18 Jan 2026
Accepted 22 Jan 2026
Final Proofreading 30 Mar 2026
Available online 31 Mar 2026

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.33.3.1.2026.18>

قياس القدرات المعرفية للعاملين في المكتبات الجامعية : دراسة تحليلية

نبراس عبد الستار خانكه/ الجامعة المستنصرية/ كلية الآداب

الخلاصة:

يهدف البحث إلى التعرف على القدرات المعرفية التي تساعد في تحديد الفجوة المعرفية في المكتبة ووضع رؤية جديدة لتطوير خدماتها مما يخلق قيمة للمكتبة وتمكن العاملين من تحديد نقاط القوة

الضعف في مهاراتهم والعمل على تطويرها ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي مستعين بأداة الاستبانة لجمع البيانات كما هو موضح في الملحق رقم (١) وتم عرض ابعاد القدرات المعرفية ومؤشراتها على محكمين في تخصص المعلومات وتقنيات المعرفة موضحة في الملحق رقم (٢) اما مجتمع الدراسة ضم العاملين في المكتبة المركزية لجامعة بغداد (الجادرية ، الوزيرية) والبالغ عددهم (٨٢) واستخدمت النسبة المئوية والوسط الحسابي المرجح كوسيلة احصائية لتحليل محاور الاستبانة والتوصل الى اهم النتائج والتوصيات وهي :

١- احتلت القدرات الثقافية المرتبة الاولى وبلغت درجة (٣) ويليها قدرة التعلم والقدرة الجماعية بلغت (٢.٩) ويليها قدرة الابداع والقدرة والادارة وبلغت (٢.٥) واخيرا قدرات الاتصال بلغت (٢.١) اي ان قدرات الاتصال لدى العاملين في المكتبة المركزية لجامعة بغداد (الجادرية ، الوزيرية) ليست بالمستوى المطلوب .

٢- وجود فجوة رقمية بين العاملين في التعامل مع التقنيات الحديثة او تكنولوجيا المعلومات فلا بد من اشراك جميع العاملين بدورات مكثفة في التعامل مع البرامجيات والانظمة المكتبية .
التوصيات : توصل البحث لمجموعة توصيات ومنها

١- معالجة الفجوة المعرفية في التعامل مع الجانب التكنولوجي وذلك من خلال اشراك المتخصصين بمجال التقني والحاسوب بتعليم العاملين الجدد والقادمي لتنمية مهاراتهم في التعامل مع الوسائل التكنولوجية .

٢- تدوير العاملين في اقسام المكتبة وبشكل دوري وذلك لتنمية مهارتهم المعرفية وخبراتهم لكل مفاصل العمل المكتبي

الكلمات المفتاحية: الإبداع، البيئة الثقافية، مهارات العامل، المهارات التنظيمية

المبحث : الاول الاطار العام

اولاً: المقدمة

القدرات المعرفية هي مجموعة من الموجودات المعرفية لدى العاملين والمتمثلة بالمهارات العقلية مثل حل المشكلات، والتحليل، والتفكير النقدي، والتعلم، والتي تمنح للعاملين ويتم اكتسابها بشكل دائم ومستمر وكذلك هي القدرة على الاتصال والابداع التي تعزز من تبادل وافكار بين العاملين التي تساعدهم في تقديم اساليب جديدة وتسهم في تطوير العمل وتحديد وتحليل المشاكل وايجاد الحلول الفعالة لها وكذلك القدرة على اتخاذ القرارات وانجاز المهام وتحقيق الاهداف التي تسعى المكتبات او مراكز المعلومات تحقيقها لمواجهة التحديات والتغيرات في ظل التطورات البيئية والادارية والرقمية وبهذا تعد القدرات المعرفية لدى العاملين ومهارات الاداء هي الثروة الحقيقية للتميز والتفوق ومصدر

القوة الرئيسية لأي مكتبة او مراكز المعلومات والتي تقاس بما تملك من عقول تتميز بمهارات الابداع ، والتعلم ،والحدس والقدرة على التجديد والتطور اي اصبحت اغلب المكتبات ومراكز المعلومات تركز على توظيف عاملين موهوبين ولهم مهارة في اقامة علاقات جيدة مع كافة المستفيدين اكثر مما تركز على تقديم منتجات وخدمات ذات جودة .

ثانياً: المشكلة : في الوقت الحاضر اغلب المكتبات ومراكز المعلومات تعمل على الحصول على المعرفة وترشيد استخدام العاملين ،والاعتناء بمستواها المعرفي والمهاري وتشجيعها على الإبداع، اي ان نجاح ادارة المعرفة يتوقف على مدى نجاحها في كيفية إنتاج المعرفة، وان فشلها يرجع لإهمالها لقدرات العاملين في مواجهة التغيرات البيئية المحيطة بها .

ثالثاً: تساؤلات البحث

- ١- ماهي ابعاد القدرات المعرفية للعاملين في المكتبة ومركز المعلومات ؟
- ٢- ما مدى ادراك العاملين لمفهوم القدرات المعرفية ؟
- ٣- هل ترتبط القدرات المعرفية بالمهارات لدى العاملين ؟
- ٤- أ يوجد اثر للقدرات الفردية في انتاج المعرفة ؟
- ٥- أ يوجد اثر للقدرات الجماعية في انتاج المعرفة ؟

رابعاً: اهمية البحث : يكتسب البحث اهميته من خلال ما يأتي :

- ١- يسهم البحث في تسليط الضوء على اهمية القدرات المعرفية للعاملين في المكتبات الجامعية
- ٢- شخيص القدرات المعرفية لدى المكتبات الجامعية
- ٣- تسهم بيئة العمل التي تقدر المهارات المعرفية في تطوير العاملين وتعزيز ثقافة التعلم المستمر، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وترابط الفريق العمل .
- ٤- القدرات المعرفية تسهم في تحليل المشكلات وتقييم الافكار بشكل فعال واتخاذ قرارات تدعم اهداف المكتبة

خامساً اهداف : يهدف البحث الى :

- ١- ان القدرات المعرفية تساعد في تحديد الفجوات المعرفية ووضع رؤية جديدة لتطوير خدماتها مما يخلق قيمة للمكتبة
- ٢- القدرات المعرفية تمكن العاملين من تحديد نقاط القوة الضعف في مهارات العاملين والعمل على تطويرها

٣- تمكين العاملين من استخدام قدراتهم المعرفية في تحليل المشكلة وحلها بفاعلية وبالتالي تؤدي نتائج ايجابية

٤- تحسين جودة القرارات الإدارية لرفع كفاءة المكتبة بشكل عام.

سادساً: منهجية البحث :

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وهو احد مناهج البحث العلمي اذ يعد هذا المنهج ملائماً لمثل هذه البحوث وطبيعة العلاقات بين المتغيرات وتأثير تلك العلاقة على المتغيرات والمنهج الوصفي التحليلي لا يقتصر على جمع المعلومات والبيانات فقط وتبويبها وانما يعمل على تحليل المعلومات والبيانات التي تم جمعها وتفسيرها وتوضيحها وبيان العلاقات بين متغيراتها .

سابعاً: مجتمع البحث : يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في المكتبة المركزية لجامعة بغداد (الجادية _ الوزيرية) والبالغ عددهم (٨٢) عاملاً .

ثامناً: الوسائل الاحصائية :

$$١- \text{النسبة المئوية} = \frac{\text{الجزء}}{\text{الكل}} \times ١٠٠$$

$$٢- \text{الوسط الحسابي المرجح} = \frac{١ \times ١ + ٢ \times ٢ + ٣ \times ٣}{١ + ٢ + ٣}$$

مج ك

ت٣ = وافق

ت٢ = وافق لحد ما

ت١ = لا وافق

مج ك = مجموع التكرات

تاسعاً : اداة البحث : تم تصميم استبانة مكونة من (محورين) المحور الاول المعلومات العامة المرتبطة ب(المؤهل العلمي ، والتخصص) اما المحور الثاني فيتضمن القدرات المعرفية الاساسية (قدرات التعلم ، والقدرات الابداعية ، وقدرات الاتصال ، والقدرات الثقافية ، والقدرات الادارية ، والقدرات الجماعية) وتتضمن كل منها مجموعة من المؤشرات الخاصة بها

عاشراً : الدراسات السابقة

اولاً: عواطف عيشوش و وسيلة بن ساهل ، اطروحة دكتوراه. الجزائر : جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، ٢٠١٨

ت	عنوان	اثر قدرات العاملين في انتاج المعرفة دراسة حالة مجمع صيدال
١	الهدف	إعداد إطار نظري للمعرفة وآليات إنتاجها، لإبراز الدور المتزايد للمعرفة وتأكيد أهميتها وضرورة ادارتها بطريقة منهجية، وضع تصور لكيفية إنتاجها. تسليط الضوء على قدرات العاملين كأحد المفاهيم المعاصرة والمهمة لمؤسسات الأعمال وتحديد عملية بناء هـ ومدى امكانية تاثيره في انتاج المعرفة
	المنهج	دراسة الحالة مجمع صيدال
	النتائج	وجود علاقة إيجابية بين قدرات العاملين وإنتاج المعرفة، بحيث تعتمد كل عملية من عمليات إنتاج المعرفة (التوليد، المشاركة والتطبيق) على قدرات العاملين. وعليه يمكن القول بان عملية إنتاج المعرفة تحتاج لقدرات العاملين المتميزة والتي يجب العمل على بنائها بشكل مستمر حتى تساهم في التجديد والإبداع

ت	العنوان	تأثير القدرات المعرفية في السمعة التنظيمية من خلال تمكين القيادة بحث تحليلي لآراء عينة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية العاملة في محافظة كربلاء
١-	الهدف	يهدف البحث بصورته الأساسية الى تحديد تأثير القدرات المعرفية في السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لتمكين القيادة على مستوى الجامعات والكليات الاهلية العاملة في محافظة كربلاء المقدسة، وقد انطلق البحث بمشكلة رئيسة ضمت عدة تساؤلات تدور حول طبيعة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات ميدانيا
٢-	المنهج	المنهج الوصفي التحليلي كمنهج اساسي في البحث
٣-	النتائج	وجود تأثير مباشر للقدرات المعرفية في السمعة التنظيمية ، وتأثير غير مباشر للقدرات المعرفية في السمعة التنظيمية من خلال أبعاد تمكين القيادة ، وان متغير تمكين القيادة يتوسط جزئيا العلاقة بين القدرات المعرفية والسمعة التنظيمية على مستوى الجامعات والكليات الاهلية المبحوثة

ثانيا : احمد كاظم الكريطي، (رسالة ماجستير) كربلاء : . كلية الادارة والاقتصاد جامعة ،

المبحث الثاني : الجانب النظري

اولا: تعريف القدرات المعرفية : تعرف بانها المهارات التي تحدد سرعة الفرد على التعلم والتفاعل مع الطرق المبتكرة (Hunter, 1986:342) وان القدرة المعرفية المبكرة يمكن اعتبارها سمة فردية للشخص تتأثر جزئيا بخلفيته الوراثية ويكون لها تأثير كبير على النجاح التعليمي , DronkersP, (1998:6)

القدرات المعرفية : هي قدرة المؤسسات على تعبئة الموارد القائمة على المعرفة ونشرها جنبا الى جنب مع القدرات الاخرى للحصول على اعلى قيمة للأعمال واكتساب مزايا تنافسية من وجهة نظر قائمة على المعرفة (الجبوري، ٢٠٢٢، ١٤٩)

ثانيا : ابعاد القدرات المعرفية

جدول (١) ابعاد القدرات المعرفية

القدرات	الابعاد
قدرة التعلم	تعد قدرات التعلم تطور جديد نسبيا آخر في المنظمة هو مفهوم التنظيم قدرة التعلم ، والتي تشير إلى عملية ديناميكية خلق واكتساب ونقل ودمج المعرفة .وقد تم النظر إلى قدرات التعلم من منظور استراتيجي يسهل على المكتبات تحديث أصولها المتفوقة وقدرتها المميزة على الحفاظ على النسبية أو تعزيزها أداء خار (Shang,2009:334).
القدرات الابداعية:	تشمل العوامل المؤثرة على الإبداع الرؤية والاستراتيجية ، والكفاءة الأساسية ، والذكاء التنظيمي ، والإبداع وإدارة الفكر ، والهيكل التنظيمي والأنظمة ، ومعرفة الإدارة الفنية والقدرات والهيكل التنظيمي ، والموارد والبنية التحتية ، والاستراتيجية ، والتنظيم والقيادة والموارد المادية والثقافة والهيكل والنظام Simatupang & (Widjaja,2012:949-950)
القدرات الثقافية	تشير القدرة الثقافية إلى رؤية المكتبة وقيمها واتجاهاته نحو التعلم ونقل المعرفة حتى أفضل مبادرات ادارة المعرفة ستفشل إذا لم تغش المنظمات لديهم ثقافة تقبل التغيير بسهولة اضافة الى ذلك تؤثر القدرات الثقافية على تبني مبادرات ادارة المعرفة ، وتعتبر واحدة من أهم المبادرات على الرغم من تشكيل الثقافة للتوافق مع أهداف ادارة المعرفة أمر أساسي، عمليا هذا التوافق هو عملية معقدة ، لا سيما في المنظمات التي لديها الهيكل الهرمي ومن المرجح أن تكون التحولات الثقافية مقبولة بسهولة في المنظمات التي لديها عدد أقل الموظفين، والمجموعات الأصغر يفي للمؤسسات الكبيرة التي تعمل في ريادة الأعمال الطبيعية (الجبوري ،٢٠٢٢،ص٤٧)
قدرات الاتصال	الفعل الذي يحقق أقصى درجات التواصل باستثمار كافة إمكانيات الإلقاء والتلقي باستخدام الوسائل والوسائط التي تناسب الحال في بعده الزماني والمكاني. ويشير الاتصال في بيئة العمل إلى العملية التي يتبادل خلالها الموظفون المعلومات، سواء كان ذلك عن طريق المحادثات التي تتم وجهاً لوجه، أو باستخدام أساليب أخرى لنقل المعلومات مثل رسائل البريد الإلكتروني ورسائل الدردشة والمؤتمرات عبر الفيديو والمكالمات الهاتفية وهناك انواع للاتصالات بين العاملين هي الاتصال الرسمي ، وغير الرسمي ، واللفظي ، والاتصال الرقمي والاتصال الفردي والاتصال الجماعي
القدرات القيادية	القدرات الخاصة بقيادة الآخرين: وهي تطوير الآخرين، إدارة التغيير، تمكينهم...الخ. - الاتصال والتأثير: الوعي بالذات، التأثير في الآخرين، بناء علاقات اجتماعية، الاتصال

الكتابي، الاتصال اللفظي (رابط)	
القدرات المتعلقة بالإدارة الذاتية: وتشمل: الثقة بالذات، إدارة الانفعالات، المرونة، المصادقية (جيلالي ، ٢٠١١ ، ص ١٢٧-١٢٨)	الادارية
وجود نظرة مشتركة بين الأعضاء الفاعلين اندماج القدرات الفردية- اختيار أنماط تنظيم معينة تسهل تلاحم القدرات الفردية؛ - إقامة علاقات تضامن اجتماعي بين أعضاء الفريق؛ - تنشيط جماعات العمل وتسهيل المساهمات الفردية في تحسين أداء الجماعة (عادل، صالح، ٢٠٠٢، ص٢٢)	القدرات الجماعية

ثالثاً : اهمية القدرات المعرفية

- ١- القدرة المعرفية لها تأثير كبير على الافراد العاملين بالمؤسسة من خلاله يمكن ان يصل لأعلى على مستويات الادارية وكذلك امكانية واتخاذ القرارات المهمة التي تحتاج مستوى عالي من الفكر
- ٢- القدرة على حل المشاكل الجديدة وإصدار الأحكام الخاصة في الحالات التي لا تطبق فيها الإجراءات الروتينية (الكريطي ، ٢٠١٨ ، ص ٤١)
- ٣- القدرات المعرفية تحقق تكافؤاً في الفرص والعدالة الاجتماعية بين العاملين
- ٤- تساعد القدرات المعرفية على سد احتياجات العمل ، وتحقق الاجتهاد والاعتمادية ، وتحديث متطلبات المهارات المهنية ، وأداء الاعمال بنجاح بغض النظر عن الاختلافات الثقافية ،
- ٥- وكذلك تساعد على اكتساب مهارات التعامل مع الآخرين ومهارات المعرفة ومهارات تحسين القيمة لأداء العمل بنجاح. (Quek, A. H., 2005,p4)

رابعاً : اهداف القدرات المعرفية

جدول (٢) اهداف القدرات المعرفية

الوصف	الهدف
تبني فكرة الابداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية، والتخلص من الضغط النفسي.	تبني الافكار
إيجاد بيئة تفاعلية للتجميع و للتوثيق، ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة من وأثناء الممارسة اليومية. (انوار ، يوحنا ، ٢٠١٣ ، ص ٢٢٦)	بيئة تفاعلية
تحسين صورة المكتبة، وتطوير علاقاتها بمثيلاتها. -	العلاقات بيبين المكتبات المتماثلة
بناء بنية تحتية ، والتي تشمل نظام تكنولوجيا المعلومات والشبكة لتمكين الاتصال وتشجيع التعاون (ناجي ، وحيدر ، ٢٠١٧ ، ص ٢٣٩-٢٢١)	بنية تحتية

خامسا: تعريف مهارة العاملين

وتعني المهارات التي يكتسبها العاملون في المكتبة والتي تسهم في تنمية قدراته الى اداء يؤديه والتقدم في انجاز مهامه المتعلقة بهذه المهارة (بلقرع فاطنة، ٢٠٢٣، ص ١٣٤)

وتعرف مهارات العاملين على انها مجموعة من الخصائص الايجابية المرغوبة لإنجاز الأعمال الادارية التي تعتمد على الحدس السليم والقدرة على التعامل مع الناس وليس على المعرفة المكتسبة فقط (شادية سعد عبد الله، ٢٠٢٤، ص ٥٣)

اذن المهارات المعرفية تضم مهارات التفاوض ، ومهارات بناء العلاقات مع الاخرين ، ومهارة التعامل مع المستفيد ، ومهارة استخدام الحاسوب ((au, T., K. Chan, and T,1995,p:5))

سادسا : انواع المهارات لدى العاملين في المكتبات الجامعية

جدول (٣) انواع مهارات العاملين

نوع المهارة	الوصف
مهارات معرفية	يختص هذا يختص بالجانب المعرفي اللازم توفرها لدى العاملين لأجل انجاز المهام بمهارة كأن يتم تصميم مواقع الكترونية او التعامل مع برامج معينة لذا يجب تنمية وتطوير هذا الجانب لدى العاملين قبل الدخول للجانب التنفيذي للمهارة
التفكير	حل المشكلات ، استخدام الادوات المتاحة في البحث والتحليل ، وضع الحلول ، تقديم النتائج (النجار، ٢٠١٢، ص٢٢)
الابداع	انتاج منتجات جديدة ،خلق طرق جديدة للاتصال وتناقل الافكار ، وضع حلول جديدة للمشكلات القديمة
الجانب الادائي او العمل	بعد اكتساب العاملين المعارف حول المهارة عليه ان يقوم بتطبيقها وتنفيذها عمليا لتلك المهارة في ضوء ما تعلمه في الجانب المعرفي لها
المهارات التنظيمية	المهارات المرتبطة بالتنظيم والترتيب ، مهارات زيادة الانتاج .
الاتصال	تحديد طريقة الاتصال المناسبة لتوصيل الرسالة بفاعلية وكفاءة مثل (تقارير ، كتب ، بريد عادي ، بريد الكتروني ... الخ)
استخدام الحواسيب	القدرة المهارية في التعامل مع الحواسيب ، والتقنيات والاجهزة الحديثة والقدرة على العرض والتوضيح والتحليل والادراك والتفسير لا نجاز المهام وتحقيق اهداف المكتبة
مهارات اجتماعية	المهارات التفاعلية وتأثير ادائها بخصائص اطراف التفاعل مثل الجنس والعمر والمكانة الاجتماعية وتتأثر ايضا بالبيئة التي يحدث فيها التفاعل (الحجاز ، ٢٠١٥)

سابعا: خصائص مهارات العاملين : تتميز مهارات العاملين في المؤسسات بعدة خصائص ومنها الاتي : (الجاموس ،٢٠١٣)

- ١- المهارة تعتمد على العلاقة التبادلية بين الافراد العاملين ودرجة تأثير كل منهما على الاخر
- ٢- اكتساب المهارة لا يعتمد على المستوى التعليمي
- ٣- المهارة لدى العاملين يتم اكتسابها بعمر مبكر افضل لان ذلك يساعد على تمكن المتعلم من المهارة .
- ٤- التدريب المستمر للعاملين لتنمية مهاراتهم والمحافظة عليها
- ٥- المهارة تشمل جميع الجوانب المادية كالمهارات الادائية وغير المادية كمهارات التفاعل اي ان خاصية الاساسية للمهارات انها تكون متنوعة
- ٦- المهارة تمتاز بالخاصية الانمائية اي انها تجمع بين المعرفة والفعل بقدر الكفاءة .

المبحث الثالث: الجانب العملي

اولا: نبذة تاريخية عن الامانة العامة للمكتبة المركزية جامعة بغداد

الامانة العامة للمكتبة المركزية لجامعة بغداد (الجادرية _ الوزيرية) أسست المكتبة المركزية في جامعة بغداد عام ١٩٥٩ على اثر قرار تأسيس الجامعة عام ١٩٥٧ وتنقسم المكتبة الى قسمين الاول في منطقة الوزيرية وتحتوي على مصادر معلومات في التخصصات الانسانية وتقدم خدماتها الى الكليات ضمن مجمع منطقة الوزيرية اما القسم الثاني فيقع في الموقع الرئيس في الجادرية وتقدم خدماتها الى الكليات الموجودة ضمن مجمع الجادرية وتضم مصادر معلومات في التخصصات العلمية والتطبيقية وتعتبر الامانة العامة للمكتبة المركزية من اوائل المكتبات الرئيسية في العراق تقد خدمات البحث العلمي للمستفيدين بكافة فئاتهم تهدف المكتبة الى(تطوير خدماتها بشكل مستمر ومواكبة التطورات في مجال خدمات المعلومات، وتوفير مصادر معلومات اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة والباحثين ، التعاون مع دور نشر ، تطوير وتاهيل العاملين بشكل مستمر من خلال اشراكهم في دورات تخصصية لمواكبة التطورات الحاصلة في النظم المكتبية

ثانيا: قياس القدرات المعرفية في المكتبات الجامعية

ولقياس القدرات المعرفية للعاملين في المكتبة المركزية لجامعة بغداد (الجادرية _ الوزيرية) تم تصميم استبانة (اي استمارة قياس للقدرات المعرفية وتضمنت الاستبانة محورين الاول معلومات عامة عن(التخصص والمؤهل العلمي) اما المحور الثاني فتضمن (القدرات المعرفية) الاساسية وهي (قدرات التعلم ، القدرات الابداعية ، القدرات ثقافية ، قدرات الاتصال ، القدرات الادارية ، القدرات الجماعية)

وكل بعد من ابعاد القدرات المعرفية تضمن مجموعة مؤشرات تعكس مهارة العاملين في المكتبة والمرتبطة بقدراتهم المعرفية وبعد تحليل الاستمارة وباستخدام الاسلوب الاحصائي النسبة المئوية لتحليل بيانات الخاصة بالمحور العام (المؤهل العلمي ، والتخصص) اما الوسط المرجح استخدم لتحليل فقرات المحور الثاني الخاص بالقدرات المعرفية وللإجابات الثلاثية (اتفق، اتفق لحد ما ، لا اتفق) وللعينة البالغة (٨٢) عاملا وللمؤشرات البالغة عددها (٣٢) مؤشر كانت الاجابات كالاتي :

اولا - محور المعلومات العامة

جدول (٤) المؤهل العلمي للعاملين في المكتبة المركزية جامعة بغداد الوزيرية - الجادرية

ت	مؤهل	العدد	التخصص
١-	دكتوراه	١	معلومات مكتبات
٢-	ماجستير	١	معلومات ومكتبات
٣-	ماجستير	١	حاسبات
٤-	ماجستير	١	تربية / تاريخ
٥-	ماجستير	١	حاسبات
٦-	ماجستير	١	اجتماع
٧-	بكالوريوس	٢	تاريخ
٨-	بكالوريوس	٣	دراسات اسلامية
٩-	بكالوريوس	٢	لغة انكليزية
١٠-	بكالوريوس	١	سياحة
١١-	بكالوريوس	١١	معلومات ومكتبات
١٢-	بكالوريوس	١	علوم سياسية
١٣-	بكالوريوس	٢	تاريخ
١٤-	بكالوريوس	٢	لغة انكليزية
١٥-	بكالوريوس	١	ترجمة
١٦-	بكالوريوس	١	علوم حاسبات
١٧-	بكالوريوس	٢	محاسبة
١٨-	بكالوريوس	٢	لغة عربية
١٩-	بكالوريوس	١	لغة فرنسية
٢٠-	بكالوريوس	١	اعلام
٢١-	بكالوريوس	١	علوم حياة
٢٢-	بكالوريوس	١	تربية رياضية

٢٣-	بكالوريوس	١	اثار
٢٤-	بكالوريوس	١	فنون جميلة
٢٥-	بكالوريوس	١	لغة اسبانية
٢٦-	بكالوريوس	١	اجتماع
٢٧-	بكالوريوس	١	علوم حياة
٢٨-	بكالوريوس	١	ترجمة
٢٩-	بكالوريوس	١	قانون
٣٠-	بكالوريوس	٣	تقنيات عمليات
٣١-	دبلوم	٢	حاسبات
٣٢-	دبلوم	١	مصارف
٣٣-	دبلوم	٣	معهد معلمين
٣٤-	دبلوم	١	مخازن
٣٥-	دبلوم	٢	معلومات مكتبات
٣٦-	الاعدادية فما دون	٢٣	
	المجموع	٨٢	

يتضح من خلال الجدول (٤) ان المجموع الكلي للعاملين الذين اجابوا عن الاستبانة الخاصة بقياس القدرات المعرفية (٨٢) عاملا وفي جميع التخصصات والمؤهلات العلمية بلغت نسبة تخصص المعلومات المكتبات (١٦) وبنسبة مئوية (٢٠%) اما نسبة الحاصلين على المؤهل الاعدادية فما دون كان عددهم (٢٣) وبنسبة (٢٨%) و التخصصات الاخرى بلغت (٤٣) وبنسبة مئوية (٥٢,٤%)

ثانيا : قياس القدرات المعرفية في المكتبات الجامعية

جدول (٥) قياس القدرات المعرفية (قدرات التعلم)

ت	القدرات المعرفية	اتفق	اتفق لحد ما	لا اتفق	الوسط الحسابي المرجح
	قدرات التعلم				
١-	تتوفر لديك مهارات التفكير النقدي ويؤثر بشكل ايجابي على ادائك في العمل	٢٠٤	١٦	٦	٢.٧
٢-	تستطيع اتخاذ القرارات الفردية لحل المشكلات دون الرجوع للإدارة العليا في المكتبة	١٣٥	٤٢	١٦	٢.٣
٣-	لديك المهارة التي تمكنك من مواجهة الامور المعقدة في العمل	١٦٥	٣٢	١١	٢.٥
٤	لديك القدرة على تعلم مهارات جديدة في العمل	١٩٥	٢٦	٤	٢.٧
٥-	تؤثر قدراتك المعرفية على المهارات العملية	٢٢٥	١٤	٠	٢.٩
٦-	تتوفر لديك القدرة على طرح الافكار الجديدة لمواجهة مشكلة انية وحلها بالوقت المناسب	٢٣١	٨	١	٢.٩
٧-	تؤثر قدراتك المعرفية في التعاون ومشاركة العاملين معك في العمل	١٥٠	٣٦	١٤	٢.٤
٨-	تفضل البرامج التدريبية التي تركز على تطوير القدرات المعرفية	٢٣٧	٦	٠	٢.٩
٩	القدرات المعرفية تلعب دور رئيسي في تطوير مهارات الاداء الوظيفي	١٩٨	٣٢	٠	٢.٨
١٠-	تجد صعوبة في تعلم بعض المهارات الجديدة واستيعابها	٥٤	٢٨	٥٠	١.٦

تحليل الجدول (٥)

يتضح من الجدول (٥) ان اعلى نسبة للقدرات المعرفية والخاصة (بقدرات التعلم) تبين ان هناك ثلاثة مؤشرات بلغت نسبة (٢.٩) والتي تشير الى (مدى تأثير القدرات المعرفية على المهارات العملية ، وتأثير قدرات العاملين على والتعاون والمشاركة في العمل ، و مؤشر التركيز من قبل ادارة المكتبة على تطوير القدرات المعرفية من خلال الدورات التدريبية) وهذا يدل على تأثير كفاءة العاملين على قدراتهم المهنية والقيادية وبمستوى عال جدا وكذلك حب تطوير الذات والمشاركة مع الاخرين في انجاز المهام

المناطة بهم اما ادنى نسبة بلغت (١.٦) وكانت تشير الى المؤشر الذي يتعلق (بصعوبة في تعلم بعض المهارات الجديدة واستيعابها كانت النسبة قليلة وهذا يدل على ان اغلب العاملين يجدون الصعوبة نوعا ما في تطوير مهاراتهم واستيعاب كل الطرق المستحدثة في انجاز اعمالهم)

جدول (٦) قدرات الابداعية

القدرات الابداعية				
الوسط الحسابي المرجح	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق	
٢.٤	٨	٦٠	١٣٢	١١- القدرات الابداعية للعاملين تمكنهم من طرح افكار جديدة وتطبيقها لتقديم خدمات افضل للمستفيدين
٢.٢	٦	٩٢	٩٠	١٢- بالإمكان للقدرات الابداعية حل المشاكل بالوقت المناسب
٢.٢	٢٥	٢٨	١٢٩	١٣- تجد صعوبة في تطبيق الافكار الابداعية بسبب ضغوط او قيود العمل
٢.٢	١٦	٦٢	١٠٥	١٤- هناك دورات تدريبية تخصصية كافية لتنمية القدرات المعرفية الابداعية
٢.٥	٨	٣٦	١٦٨	١٥- بيئة العمل تشجع العاملين على الابداع

تحليل جدول (٦)

اعلى نسبة للقدرات الابداعية لمؤشر (بيئة العمل تشجع على الابداع بلغت (٢.٥) وهي نسبة جيدة نوعا ما وتدل على ان المكتبة تسعى لجعل بيئة العمل مناسبة للابداع من قبل العاملين اما ادنى نسبة بلغت (٢.٢) لثلاث مؤشرات وهي (قدرة حل المشاكل المؤقتة التي تواجه العاملين اثناء العمل ، وصعوبة تطبيق الافكار بسبب ضغوط العمل او بعض القيود التي تفرضها ادارة المكتبة ، محدودية والدورات التخصصية اللازمة لتطوير وتنمية القدرات لدى العاملين) وعلى ادارة المكتبة اقامة العديد من الورش والدورات التخصصية والملتقيات للعمل على تنمية القدرات لدى العاملين في مجال الابداع واتخاذ القرارات الادارية لحل المشاكل التي تواجههم اثناء العمل وتقليل الاعمال الروتينية التي تعد قيود امام العاملين لانجاز مهامهم بكل سهولة .

جدول (٧) القدرات الثقافية

القدرات الثقافية				
الوسط الحسابي المرجح	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق	
٢.٢	٢١	٣٤	١٣٢	١٦ هناك ثقافة تناقل المعرفة والخبرات بين العاملين في المكتبة
٢.٦	٣	٣٨	١٨٠	١٧ هناك شعور بالارتياح في البيئة الثقافية السائدة في العمل
٢.٢	٢٠	٤٤	١٢٠	١٨ تشجع المكتبة الاشخاص المبدعين

٢.٩	٠	١٦	٢٢٢	التعامل مع العاملين يكون على اساس الثقة المتبادلة بينه وبين الادارة العليا	١٩
١.٨	٣٨	٣٦	٧٨	هناك تطبيق لثقافة توزيع المكافأة المادية والمعنوية لدعم العاملين لتنمية قدراتهم	٢٠
٣	٠	١٠	٢٣	البيئة الثقافية السائدة في المكتبة تتلاءم مع ثقافتك	٢١

تحليل جدول (٧)

بلغت اعلى نسبة في الجدول الخاص بالقدرات الثقافية (٣) للمؤشر (المتعلق بمدى ملائمة بيئة المكتبة مع ثقافتك) وهذا يدل على ثقافة روح الانتماء من قبل العاملين للمكتبة وهناك نوع من الاحترام والتقدير للقدرات المعرفي السائد ما بين الادارة والعاملين من جهة والعاملين مع بعضهم من جهة اخرى كما ان سلوك العاملين مع المستفيدين يعكس روح التعاون والانفتاح وهو ما يتماشى مع القيم التي يتحلى بها العاملون في المكتبة وبلغت ادنى نسبة لمؤشر (هناك تطبيق لثقافة توزيع المكافأة المادية والمعنوية لدعم العاملين لتنمية قدراتهم) اي لابد لإدارة المكتبة ان تهتم بهذا الجانب لما له من تأثير ايجابي على تطوير مهارات العاملين في المكتبة .

جدول (٨) القدرات الاتصال

قدرات الاتصال				
الوسط الحسابي المرجح	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق	
٢.١	١٧	٧٠	٩٠	٢٢ تستخدم المكتبة وسائل اتصال حديثة لتعريف المستفيد بخدماتها
٢.١	٤	٤٤	١٦٨	٢٣ يتم تكليف العاملين ذوي الخبرة والمهارة بتعليم العاملين الجدد
٢.١	٤	١١٦	٦٠	٢٤ هناك مخططات توضيحية ونشرات او ادلة لمساعدة العاملين الجدد على اداء اعمالهم
٢.٠	١٤	١٠٠	٥٤	٢٥ تعقد ادارة المكتبة اجتماعات بشكل دوري وذلك لتشار المعرفة بين العاملين من جهة وبين الادارة والعاملين من جهة اخرى
٢.٠	١٥	٨٨	٦٩	٢٦ تحرص المكتبة على تحديد الفجوة الرقمية بين مستوى كفاءة العاملين الحاليين وكفاءة العاملين الجدد

تحليل جدول (٨)

بلغت اعلى نسبة لجدول القدرات المعرفية للاتصال (٢.١) وللمؤشرات الثلاثة (تستخدم المكتبة وسائل اتصال حديثة لتعريف المستفيد بخدماتها ، يتم تكليف العاملين ذوي الخبرة والمهارة بتعليم العاملين الجدد ، هناك

مخططات توضيحية ونشرات او ادلة لمساعدة العاملين الجدد على اداء اعمالهم) وهذا يدل على اهتمام ادارة المكتبة بالمستفيدين وتوفير كل الخدمات التي تسهل الحصول على مصادر المعلومات حسب احتياجاتهم وكذلك استخدام بعض النشرات والاعلان او ادلة لمساعد العاملين الجدد لإنجاز مهامهم وتكليف العاملين ذوي الخبرة والمهارة بتعليم العاملين الجدد ونقل خبراتهم ومعارفهم عن طريق المشاركة والتعاون بين العاملين والحاليين والجدد اما ادنى نسبة بلغت (٢٠٠) وكانت من نصيب المؤشر (تعقد ادارة المكتبة اجتماعات بشكل دوري وذلك لتشار المعرفة بين العاملين من جهة وبين الادارة والعاملين من جهة اخرى ، وحرص المكتبة على تحديد الفجوة الرقمية بين العاملين) وهذا يشير ان هناك قلة او عدم الوعي الكافي من قبل ادارة المكتبة حول عقد الاجتماعات اللقاءات بين العاملين والادارة والتي لها اهمية كبيرة للتشاور والتحاور حول امور مهمة تخص العمل كالفجوة في اداء بعض العاملين في الجوانب الرقمية او ايجاد بعض الحلول للمشاكل اليومية في العمل ولأهمية هذه اللقاءات للخروج بعدة قرارات تدعم العمل وتحسن من اداء ومهارة العاملين في المكتبة .

جدول (٩) القدرات الادارية

القدرات الادارية				
	اتفق لحد ما	لا اتفق	الوسط الحسابي المرجح	
٢٧	٥٤	٣٩	١.٧	تتيح الادارة فرصة تحديد اساليب واجراءات العمل وتطويرها بشكل مستمر من قبل العاملين
٢٨	١٣٨	٣	٢.٥	الادارة تعمل على تطوير القيادة الادارية بشكل يتفاعل مع التغيرات المتسارعة في وسائل تكنولوجيا المعلومات
٢٩	١٤٤	٠	٢.٥	القدرات الادارية الحالية قادرة على التحول نحو الادارة الالكترونية

تحليل جدول (٩)

بلغت اعلى نسبة للقدرات المعرفية المرتبطة بالجانب الاداري (٢.٥) للمؤشرين (الادارة تعمل على تطوير القيادة الادارية بشكل يتفاعل مع التغيرات المتسارعة في وسائل تكنولوجيا المعلومات ، القدرات الادارية الحالية قادرة على التحول نحو الادارة الالكترونية) وهذا يدل على سعي الادارة في المكتبة الجامعية لجامعة بغداد مواكبة التطورات والتغيرات في وسائل التكنولوجيا الحديثة والنظم المكتبية بما يتناسب مع طبيعة العمل في المكتبة وتبني الادارة الالكترونية في تقديم بعض من الخدمات بشكل رقمي كالبحت الالي والاعارة الالكترونية وغيرها من الخدمات المكتبية اما ادنى نسبة كانت للمؤشر (تتيح الادارة فرصة تحديد اساليب واجراءات العمل

وتطويرها بشكل مستمر من قبل العاملين) بلغت (١.٧) وهذا يشير الى ان لا تتيح الادارة الحرية الكافية للعاملين لتغيير بعض الاساليب والاجراءات الخاصة بالعمل دون الرجوع اليها

جدول (١٠) القدرات الجماعية

القدرات الجماعية				
الوسط الحسابي المرجح	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق	
٢.٩	١	١٢	٢٢٥	٣٠ الخبرات الجماعية تولد افكار جديدة
٢.٨	٣	١٦	٢١٣	٣١ تساهم الخبرات الجماعية في ايجاد الحلول للمشاكل التي تواجهه الادارة
٢.٨	٠	٢٤	٢١٠	٣٢ القرارات الجماعية اكثر فاعلية من القرارات الفردية
٢.٨	٢	٢٤	٢٠٤	٣٣ القرارات الجماعية تقلل من نسبة الاخطاء في اتخاذ القرارات وحل المشكلات

تحليل جدول (١٠)

اعلى نسبة بلغت (٢.٩) لجدول القدرات الجماعية وللمؤشر (الخبرات الجماعية تولد افكار جديدة وذلك لان العمل الجماعي وتبادل الآراء والخبرات والافكار بين العاملين وكل حسب تخصصه بجانب من جوانب العمل يولد افكار جديدة تحسن من اداء العاملين وتزيد من مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم وبالتالي يعود على المكتبة بفائدة كبيرة لتقديم خدمات افضل للمستفيدين وانجاز المهام المطلوبة من قبل الادارة وتنفيذها بشكل جيد من قبل العاملين . وكل مؤشرات الجدول الخاص بالقدرات الجماعية حصلت على نسب لا باس بها وهذا يدل على ضرورة العمل الجماعي واشراك العاملين بكل مفاصل العمل وحل المشاكل واتخاذ القرارات .

المبحث الرابع النتائج والتوصيات

اولا : النتائج : توصل البحث الى مجموعة من النتائج وهي كالآتي :

٣- احتلت قدرات الثقافية المرتبة الاولى وبلغت وبدرجة (٣) ويليها قدرة التعلم والقدرة الجماعية بلغت (٢.٩) ويليها قدرة الابداع والادارة وبلغت (٢.٥) واخيرا قدرات الاتصال بلغت (٢.١) اي القدرات الاتصال لدى العاملين في المكتبة المركزية لجامعة بغداد (الجادرية ، الوزيرية) ليست بالمستوى المطلوب .

- ٤- وجود فجوة رقمية بين العاملين في التعامل مع التقنيات الحديثة او تكنولوجيا المعلومات فلا بد من اشراك جميع العاملين بدورات مكثفة في التعامل مع البرامجيات والانظمة المكتبية .
- ٥- تبين من خلال التعرف على مؤشرات القدرة الجماعية ان العمل الجماعي يولد افكار جديدة وينمي مهارات الابداع لدى العاملين في المكتبة .
- ٦- البيئة المناسبة للمكتبة تدفع العاملين للإبداع وتطوير مهاراتهم التكنولوجية والادارية
- ٧- بلغت نسبة المتخصصين في مجال المعلومات وتقنيات المعرفة نسبة (٢٠%) وهي نسبة قليلة مقارنة بأعداد العاملين في المكتبة .
- ٨- الاهتمام بالجانب الاداري في المكتبة وكيفية قيادة العاملين واشراكهم في اتخاذ القرارات المهمة داخل التنظيم الاداري وتبادل وتشارك المعرفة بينهم يولد لديهم مهارات وقدرات معرفية للتعامل مع كافة جوانب العمل في المكتبة .
- ٩- تكثيف الدورات التخصصية سواء في مجال التكنولوجيا والانظمة المكتبية او الانظمة الاداري يولد لديهم مهارات التعامل مع الجانب التقني والاداري وبكل سلاسة .
- ١٠- ان ادارة المكتبة تمنح العاملين حرية التعامل مع المشاكل الانية اي الوقتية بالاعتماد على خبراتهم وقدراتهم المعرفية وتشجيعهم على حلها .
- ١١- سعي ادارة المكتبة في اعداد قيادات إدارية كفؤة من خلال تدريبهم وتشجيعهم وتنمية مهاراتهم الادارية واتخاذ القرار .

ثانيا: التوصيات

- ٣- معالجة الفجوة المعرفية في التعامل مع الجانب التكنولوجي وذلك من خلال اشراك المتخصصين بمجال التقني والحاسوب بتعليم العاملين الجدد والقادمى لتنمية مهاراتهم في التعامل مع الوسائل التكنولوجية .
- ٤- تدوير العاملين في اقسام المكتبة وبشكل دوري وذلك لتنمية مهاراتهم المعرفية وخبراتهم لكل مفاصل العمل المكتبي .
- ٥- اتاحة الفرصة من قبل ادارة المكتبة للعاملين بتغيير بعض الاجراءات واساليب العمل وبما يتناسب مع مهاراتهم وقدراتهم المعرفية والعمل المكلفين بإنجازه.

- ٦- سماع الافكار والمقترحات التي تقدم من قبل العاملين لإدارة المكتبة لانهم يعملون بشكل مستمر مع المستفيدين من خدمات المكتبة .
- ٧- تكثيف الدورات التدريبية التخصصية
- ٨- تقديم المكافاة المعنوية او المادية للعاملين وبشكل عادل لتحقيق تطور معرفي ويساهم في تنمية مهاراتهم وافكارهم مثل تحسين سير العمل المشاركة في اتخاذ القرارات او مقترحات تطويرية للعمل .
- ٩- تنفيذ بعض البرامج التدريبية لتطوير قدرات التفكير النقدي والتحليل المنطقي وحل المشاكل التي تواجه العمل وكيفية ادارة المعرفة للعاملين في المكتبة .
- ١٠ - ربط نتائج التقييم السنوي للعاملين ببرامج التدريب التي يشترك فيها العاملين ..
- ١١ - توظيف خريجي التخصصات المكتبية والفروع ذات الصلة بما يضمن التوافق ما بين المؤهل العلمي والمهارات المعرفية المطلوبة في المكتبات الجامعية .

قائمة المصادر

First: Arabic sources

- 1- **Anwar Hadi Taha and Yohanna Jalila Korkis.** The Impact of Knowledge Management Processes on Creative Thinking Capabilities, Rafidain Development Journal, 2013, Vol. 112, No. 35, p. 226.
- 2- **Balqara Fatna.** Contributed to the development of technical skills in the work environment at the Faculties of Economics, Sciences, and Management Sciences at Ziane Achour, Djelfa. Algeria: Ziane Achour University. Journal of Electronic Labor Economics, Volume 6, Issue 12023, 2023, p. 134.
- 3- **Jamous, Abdul Rahman.** Knowledge Management in Business Organizations and Its Relationship to Modern Administrative Approaches: An Analytical Approach. Amman: Wael Publishing and Distribution House, 2013.
- 4-**Al-Jabour, Nada Ismail, and Duaa Abdul Karim Khalaf.** The Relationship between Cognitive Abilities and Employee Empowerment: An Analytical Study in the Authority for the Care of People with Disabilities and Special Needs. Baghdad: College of Administration and Economics, 2022. p. 149.
- 5- Al-Jubouri, Duaa Abdul Karim, and Nada Ismail Khalaf. The Impact of Cognitive Abilities on Employee Empowerment: An Analytical Study in the Authority for the Care of People with Disabilities and Special Needs. - Journal of the College of Economic Sciences, University of Baghdad, Issue 67, 2022.
- 6- **Al-Jilali, Thabit Al-Habib,** and Ben Abbou. Developing Competencies and Human Resources, University Culture Foundation, Cairo, 2011, pp. 127-128.
- 7- **Al-Hijaz, Wafaa.** Social skills and their relationship to psychological stress among female leaders in the Gaza Strip. Gaza: Islamic University, College of Education, 2015 (PhD dissertation).

8- **Shadia Saad Allah Abdullah.** The role of professional skills of human resources in the success of knowledge sharing. Mustansiriya Journal of Arts - Humanities, Issue 106, Vol. 2024, p. 53.

9- **Adel Harshoush Saleh and Saeed Al-Salem Mu'ayyad,** Human Resources Management: A Strategic Approach. - Amman: Modern Books, 2002, p. 22.

10- **Awatif Aishoush and Wassila Ben Sahel.** The Impact of Employee Capabilities on Knowledge Production: A Case Study of the Saidal Complex. - Algeria: Faculty of Economics, 2018

11- **Al-Kriti, Ahmed Kazem Malouh,** The Impact of Cognitive Capabilities on Organizational Reputation through Leadership Empowerment. Karbala: College of Administration and Economics, 2018, (Master's Thesis).

12- **Al-Najjar, Nidaa Muhammad.** The Role of Human Resource Management in the Information Industry in a Knowledge Economy. Gaza: Islamic University, 2012, (Master's Thesis), p. 22.

13- **Naji Tariq, Hamdiou Abdel Karim, and Hamza.** The Impact of Knowledge Management Processes on Developing the Competitiveness of Business Organizations: A Case Study of Al Salam Electronics Company. Algeria: Faculty of Economics, Business Sciences, University of Tebessa, 2017 (Master's Thesis), p. 221.

14- **What is effective communication** between employees in the work environment and what are its types and importance. Electronic portal of the Organization and Administration Directorate in Menoufia Governorate. <https://www.facebook.com/muderiya.caoa/posts>

Second: English sources

- 1- **Hunter, J. E.**, "Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance", Journal of vocational behavior, ol.29, No.3, 1986
- 2- **Amadiou, J.F. & Cadin, L.**, Compétence et organisation qualifiante, Economica, Paris 1996, p125.
- 3- **Dronkers, J.** "The Importance of Cognitive Abilities at Primary School for Educational and Occupational Success in the Life Course of a Dutch Generation, born around 1998 p:6
- 4- **Hunter, J. E.**, "Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance", Journal of vocational behavior, ol.29, No.3, 1986
- 5- **Iau, T., K. Chan, and T. Man**, "The Entrepreneurial and Managerial Competencies of Small Business Owner Manager in Hong Kong Conceptual and Methodological Considerations," Paper presented at the 4th International Conference on Competence-based Management Oslo, 18-20 June 1995 ,p:5
- 6- **Quek, A. H.** "Learning for the workplace: a case study in graduate employees' generic competencies", Journal of Workplace Learning, Vol.17, No, 4 2005.
- 7- **Simatupang, T. M., & Widjaja, F. B.** Benchmarking of innovation capability in the digital industry, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 65, 2012, pp.948-954
- 8- **Shang, K. C.** Integration and organisational learning capabilities in third-party logistics providers, The Service Industries Journal, 29, 2009.

ملحق رقم (١)

الاستبيان: نرجو منكم الاجابة على فقرات الاستبانة الخاصة بموضوع (قياس القدرات المعرفية للعاملين في المكتبات الجامعية: دراسة تحليلية) شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتم القيمة وسعة صدركم للإجابة على فقرات الاستبيان

المحور الاول : المعلومات العامة

١- المؤهل العلمي

دبلوم دبلوم بكالوريوس ماجستير دكتوراه

اعدادية فما دون

٢-التخصص

٢- المحور الثاني : القدرات المعرفية وتأثيرها على مهارات العاملين

ت	القدرات المعرفية		
	قدرات التعلم		
		اتفق	لا اتفق
١-	تتوفر لديك مهارات التفكير النقدي ويؤثر بشكل ايجابي على ادائك في العمل		
٢-	تستطيع اتخاذ القرارات الفردية لحل المشكلات دون الرجوع للإدارة العليا في المكتبة		
٣-	لديك المهارة التي تمكنك من مواجهة الامور المعقدة في العمل		
٤	لديك القدرة على تعلم مهارات جديدة في العمل		
٥-	تؤثر قدراتك المعرفية على المهارات العملية		
٦-	تتوفر لديك القدرة على طرح الافكار الجديدة لمواجهة مشكلة انية وحلها بالوقت المناسب		
٧-	تؤثر قدراتك المعرفية في التعاون ومشاركة العاملين معك في العمل		
٨-	تفضل البرامج التدريبية التي تركز على تطوير القدرات المعرفية		
٩	القدرات المعرفية تلعب دور رئيسي في تطوير مهارات الاداء الوظيفي		
١٠-	تجد صعوبة في تعلم بعض المهارات الجديدة واستيعابها		
	القدرات ابداعية		

لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق	
			١١- القدرات الابداعية للعاملين تمكنهم من طرح افكار جديدة وتطبيقها لتقديم خدمات افضل للمستفيدين
			١٢- بالإمكان للقدرات الابداعية حل المشاكل بالوقت المناسب
			١٣- تجد صعوبة في تطبيق الافكار الابداعية بسبب ضغوط او قيود العمل
			١٤- هناك دورات تدريبية تخصصية كافية لتنمية القدرات المعرفية الابداعية
			١٥- بيئة العمل تشجع العاملين على الابداع
القدرات ثقافية			
لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق	
			١٦- هناك ثقافة تناقل المعرفة والخبرات بين العاملين في المكتبة
			١٧- هناك شعور بالارتياح في البيئة الثقافية السائدة في العمل
			١٨- تشجع المكتبة الاشخاص المبدعين
			١٩- التعامل مع العاملين يكون على اساس الثقة المتبادلة بينه وبين الادارة العليا
			٢٠- هناك تطبيق لثقافة توزيع المكافأة المادية والمعنوية لدعم العاملين لتنمية قدراتهم
			٢١- البيئة الثقافية السائدة في المكتبة تتلائم مع ثقافتك
قدرات الاتصال			
لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق	
			٢٢- تستخدم المكتبة وسائل اتصال حديثة لتعريف المستفيد بخدماتها
			٢٣- يتم تكليف العاملين ذوي الخبرة والمهارة بتعليم العاملين الجدد
			٢٤- هناك مخططات توضيحية ونشرات او ادلة لمساعدة العاملين الجدد على اداء اعمالهم
			٢٥- تعقد ادارة المكتبة اجتماعات بشكل دوري وذلك لتشار المعرفة بين العاملين من جهة وبين الادارة والعاملين من جهة اخرى
			٢٦- تحرص المكتبة على تحديد الفجوة الرقمية بين

		مستوى كفاءة العاملين الحاليين وكفاءة العاملين الجدد	
القدرات ادارية			
لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق	
			٢٧
			تتيح الادارة فرصة تحديد اساليب واجراءات العمل وتطويرها بشكل مستمر من قبل العاملين
			٢٨
			الادارة تعمل على تطوير القيادة الادارية بشكل يتفاعل مع التغيرات المتسارعة في وسائل تكنولوجيا المعلومات
			٢٩
			القدرات الادارية الحالية قادرة على التحول نحو الادارة الالكترونية
القدرات الجماعية			
لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق	
			٣٠
			الخبرات الجماعية تولد افكار جديدة
			٣١
			تساهم الخبرات الجماعية في ايجاد الحلول للمشاكل التي تواجهه الادارة
			٣٢
			القرارات الجماعية اكثر فاعلية من القرارات الفردية
			٣٣
			القرارات الجماعية تقلل من نسبة الاخطاء في اتخاذ القرارات وحل المشكلات