



مجلة فصلية دولية محكمة تصدر عن مخبر الدراسات في الرقمنة
وصناعة المعلومات الالكترونية بالمكتبات، الأرشيف و التوثيق
بجامعة العربي التبسي- تبسة "الجزائر"



International quarterly journal issued by Laboratory of studies,
in digitization and electronic information industry in libraries
archiving and documentation at the larbi Tébessi University -Tebessa

مجلة بيبليوفيليا

دراسات المكتبات و المعلومات

The Journal of Bibliophilia

for Library and Information Studies

ISSN 2661-7781



2661-7781

ISSN 2661-7781



2661-7781

العدد
02



N°
02



جميع حقوق الطبع محفوظة

العنوان: حي فيلاي ع (د) رقم 4 قسنطينة – الجزائر

هاتف ثابت/ فاكس: 0021331922469

هاتف نقال: 00213770378867

البريد الإلكتروني: souhemedition@yahoo.fr

مجلة بيليو فيليا لدراسات المكتبات والمعلومات

بيليو فيليا

The Journal of Bibliophilia for Library and Information Studies

Bibliophilia

مجلة ببليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات مجلة فصلية دولية محكمة تصدر عن مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة المعلومات الإلكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق – جامعة العربي التبسي – تبسة.

- الأبحاث والدراسات والمقالات المنشورة بالمجلة تعبر عن رأي أصحابها، وتخضع للتحكيم العلمي الأكاديمي.
- ترتيب نشر الأبحاث والدراسات والمقالات بالمجلة يخضع لضرورات الإخراج الصحفي وليس للمفاضلة العلمية.

العنوان: مجلة ببليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات – مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة المعلومات الإلكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق – جامعة العربي التبسي – تبسة. طريق قسنطينة 12002- تبسة- الجزائر.

البريد الإلكتروني للمجلة:

Bibliophilia.journal@gmail.com

ببليوفيليا

مجلة ببليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات

Bibliophilia

The Journal of Bibliophilia for Library and Information Studies

قواعد وضوابط النشر في المجلة

مجلة بيبليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات مجلة علمية فصلية أكاديمية محكمة متخصصة ذات الرقم المعياري الدولي: ISSN 2661-7781 تصدر عن مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة المعلومات الإلكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق. تُعنى بنشر الدراسات والبحوث في ميدان علوم المكتبات والمعلومات والأرشيف والتوثيق، الرقمنة وتكنولوجيا المعلومات، والتخصصات ذات العلاقة باللغات العربية والانجليزية والفرنسية. و عملاً بالشروط المتعارف عليها في الدوريات العلمية، توصي هيئة تحرير المجلة على ضرورة التقيد بالتعليمات الآتية قبل إرسال المقال:

قواعد وشروط النشر المعتمدة:

- 1- أن يكون المقال المرسل للنشر أصيل و يتميز بالإضافة العلمية و ضمن ميادين المجلة.
- 2- أن يكون المقال المرسل جديدا لم يسبق نشره أو مقدما للنشر لدى أي جهة أخرى ويقدم إقرارا بذلك.
- 3- أن يكون المقال في حدود (10 إلى 20) صفحة بما في ذلك قائمة المراجع والملاحق.
- 4- أن يتبع المؤلف الأصول العلمية المتعارف عليها في إعداد وكتابة البحوث وخاصة فيما يتعلق بإثبات مصادر المعلومات وتوثيق الاقتباس.
- 5- يجب أن تتضمن الورقة الأولى العنوان الكامل للمقال باللغة العربية وترجمة لعنوان المقال باللغة الإنجليزية كما تتضمن اسم الباحث ورتبته العلمية، والمؤسسة العلمية والأكاديمية والبلد التابع لها، و كذا المخبر المنتسب إليه، والبريد الإلكتروني بخط Sultan medium حجم 16 للعنوان الرئيسي و حجم 14 للعنوان الفرعي بالنسبة للغة العربية أما اللغة الأجنبية فيخط Times New Roman بحجم 14.
- 6- لا بد أن يدرج ضمن المقال ملخصين باللغة العربية والإنجليزية و كذا الكلمات المفتاحية في نهاية كل ملخص، الملخصين مجتمعين في حدود مائتي كلمة (بحيث لا يزيد عدد أسطر الملخص الواحد عن 10 أسطر بخط Sakkal majalla حجم 14 للملخص العربي و 12 Times New Roman للملخص باللغة الانجليزية).
- 7- تُكتب المادة العلمية العربية بخط نوع Sakkal majalla حجم 14 بمسافة 1.15 بين الأسطر، العنوان الرئيسي Gras 14 simplified العناوين الفرعية simplified Arabic مقاسه 12 Gras، وعنوان المقال يكتب بخط Sultan medium حجم 14 أما العنوان الفرعي له فيكتب بخط Sakkal majalla حجم 14 Gras .
- 8- هوامش الصفحة أعلى 2.5 وأسفل 2.5 وأيمن 3 وأيسر 3، رأس الورقة 2، أسفل الورقة 2 حجم الورقة عادي (A4).
- 9- يرقم التمهيش والإحالات بطريقة آلية في نهاية المقال. و يُلزم الكاتب باحترام أبعاديات التوثيق و ترتيب المراجع بطريقة و الكيفية المتعارف عليها، ونظرا لاختلاف طبيعة البحوث تماشيا مع مجالات المجلة و عملاً بالتقاليد العلمية المعمول بها في الكثير من الدوريات والمجالات العلمية، تولى الهيئة المشرفة على المجلة أهمية كبيرة لنشر البحوث و

الدراسات الميدانية، على أن تتوفر على أهم العناصر المتعارف عليها: مقدمة، الإشكالية، فروض الدراسة أهداف الدراسة وأهميتها، حدود الدراسة، تحديد مصطلحات الدراسة، الإطار النظري، الدراسات السابقة إجراءات الدراسة الميدانية، تتضمن: منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة، إجراءات التطبيق الأساليب الإحصائية عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، خاتمة ومقترحات علمية، ودراسات مستقبلية، قائمة المراجع والمصادر. أما الدراسات والبحوث النظرية التحليلية يجب أن تتوفر على مخلص كما هو منصوص عليه في الشروط أعلاه، مقدمة يُبيّن فيها الكاتب مشكلة الدراسة وأهميتها مبرزاً الإضافة العلمية المستقاة محترماً في ذلك العناصر الرئيسية و الفرعية للموضوع ليخلص في النهاية إلى تقديم خاتمة، و في النهاية يعرض قائمة المصادر والمراجع.

10- بالنسبة لرسوم البيانية والإشكال التوضيحية في مختلف البحوث ترقم ترقيماً متسلسلاً بحيث تكتب عناوينها أسفلها، ونفس الشروط بالنسبة للجداول ترقم ترقيماً متسلسلاً حسب ورودها في المقال، أما التحليل والتعليق والملاحظات التوضيحية فتكتب في أسفل كل الجدول.

11- المقالات التي لا تحترم الشروط المذكورة تعد مرفوضة و يتم إعادتها من أجل إعادة صياغتها حسب شروط وضوابط النشر في المجلة.

ضوابط تحكم الأعمال ومراجعتها:

1. لإجازة نشر المقالات المرسلّة إلى المجلة تخضع إلى فحص و التدقيق الأولي من قبل هيئة التحرير، لتحديد مدى التزامها بشروط النشر والقواعد و يحق لهيئة التحرير عدم قبول و رفض نشر مقال.
2. تخضع جميع المقالات للخبرة من طرف مُحكمين اثنين من بين الهيئة الاستشارية والعلمية للمجلة ذوي خبرة بمجال موضوع المقال لمراجعتها وتحديد مدى صلاحيته للنشر. و في حالة عدم اتفاق المحكمين يحال المقال إلى محكم ثالث أين يكون رأيه مرجحاً لقرار رئيس التحرير في قبول أو رفض المقال. وهنا يلتزم و يتقيد الباحث بالتعديلات المطلوبة.
3. لا يقدم الباحث أي رسوم مقابل تحكيم أو نشر مقاله، ويحصل كل باحث على شهادة بالنشر في المجلة في حال نشر مقاله بأحد أعداد المجلة.
4. المقالات المنشورة في المجلة لا تعبر إلا عن رأي أصحابها فقط، ويتحمل أصحابها المسؤولية الأخلاقية والقانونية لأي خرق في أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية.
5. جميع الحقوق محفوظة لمجلة بليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات الصادرة عن مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة المعلومات الإلكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق بجامعة العربي التبسي - تبسة.

ملاحظة:

تستقبل هيئة التحرير المقالات عبر البريد الإلكتروني للمجلة العلمية على العنوان التالي:

Bibliophilia.journal@gmail.com

هيئة التحرير

هيئة التحرير

أ.د. فكرة السعيد (الجزائر)

<p>مدير جامعة العربي التبسي - تيسة-</p> <p>المدير الشرفي</p>
<p>د. منير الحمزة (الجزائر) قسم علم المكتبات - جامعة العربي التبسي - تيسة- Mounir.elhamza@gmail.com</p> <p>رئيس التحرير</p>
<p>د. جمال شعبان (الجزائر) قسم علم المكتبات - جامعة العربي التبسي - تيسة- Djamelchabane12@gmail.com</p> <p>مدير التحرير</p>
<p>أ. حمزة لعجال قسم علم المكتبات - جامعة العربي التبسي - تيسة- Hamza.laadjal12@gmail.com</p> <p>الأمانة العامة</p>
<p>أ. نبيلة دغبوج قسم علم المكتبات - جامعة العربي التبسي - تيسة- nabiladaghboudj@gmail.com</p> <p>الأمانة العامة</p>

اللجنة الاستشارية

أ.د. عبد المالك بن السبتي (الجزائر) معهد علم المكتبات والتوثيق- جامعة قسنطينة -02-
أ.د. بوبكر حفظ الله (الجزائر) كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية - جامعة تبسة
أ.د. دحمان مجيد (الجزائر) مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني- الجزائر
أ.د. مختار بن هندة (تونس) المعهد العالي للتوثيق – جامعة منوبة
أ.د. نزهة بلخياط (المغرب) مدرسة علوم المعلومات – الرباط-
أ.د. نعيمة حسن جبر (سلطنة عمان) جامعة السلطان قابوس
أ.د. محمد فتحي عبد الهادي (مصر) قسم المكتبات والمعلومات- جامعة القاهرة
أ.د. سحر يوسف (مصر) قسم المكتبات والمعلومات- جامعة القاهرة
أ.د. حسن عواد السريحي (السعودية) قسم علم المعلومات- جامعة الملك عبد العزيز
أ.د. محمود حسين الوادي (الأردن) - جامعة الزرقاء-
أ.د. محمد جاسم جرجيس (الامارات العربية المتحدة) الجامعة الأمريكية
أ.د. طلال ناظم الزهري (العراق) قسم المكتبات والمعلومات- جامعة المستنصرية
أ.د. فاضل عبد الرحيم (السودان) قسم المكتبات والمعلومات- جامعة الخرطوم
أ.د. ماجدة عزو (ليبيا) قسم المكتبات والمعلومات- جامعة طرابلس

اللجنة العلمية

Pr. Khaldoun Zreik (France) Digital humanities department	د. خديجة أولم (الجزائر) قسم علم المكتبات – جامعة العربي التبسي – تبسة-
--	---

<p>University paris 8 kzreik@gmail.com</p>	<p>oulmk@yahoo.fr</p>
<p>Pr. Bernard Dione (Sénégal) Ecole de bibliothécaires, archivistes et documentalistes – (EBAD)- Université de cheikh anat. – Dakar Bernard.dione@ucad.edu.sn</p>	<p>د. منير الحمزة (الجزائر) قسم علم المكتبات – جامعة العربي التبسي – تيسة- Mounir.elhamza@gmail.com</p>
<p>Pr. Ismail Abdullahi (Usa) North carolina central university School of library and information sciences iabdullahi@ncsu.edu</p>	<p>د. جمال شعيبان (الجزائر) قسم علم المكتبات – جامعة العربي التبسي – تيسة- Djamelchabane12@gmail.com</p>
<p>Dr. Fouad Bendifallah (Canada) Cs des laurentides- québec- canada bendifallahf@cslaurentides.qc.ca</p>	<p>د. أكرم بوطورة (الجزائر) قسم علم المكتبات – جامعة العربي التبسي – تيسة- Akrem.boutora@gmail.com</p>
<p>أ.د. شريف شاهين كامل (مصر) قسم المكتبات والمعلومات – جامعة القاهرة – مصر- S_shaheen@cu.edu.eg</p>	<p>د. سو هام يادي (الجزائر) قسم علم المكتبات – جامعة العربي التبسي – تيسة- souhembadi@yahoo.fr</p>
<p>أ.د. عمر همشري (الأردن) قسم المكتبات والمعلومات – جامعة الزرقاء – الأردن- Oham53@yahoo.com</p>	<p>د. ميلود العربي حجار (الجزائر) قسم المكتبات والعلوم الوثائقية – جامعة وهران 01 Larbibenhadjarmiloud98@gmail.com</p>
<p>أ.د. سيف بن عبد الله الجابري (سلطنة عمان) مدير مركز المعلومات – جامعة السلطان قابوس saljabri@squ.edu.om</p>	<p>أ.د. دحمان مجيد (الجزائر) مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني- الجزائر Dahmane.science@gmail.com</p>
<p>أ.د. علاء عبد الستار مغاوري (مصر) قسم المكتبات والمعلومات – جامعة المنصورة – مصر- alaamagawry@gmail.com</p>	<p>د. محاجبي عيسى (الجزائر) قسم المكتبات والتوثيق- جامعة الجزائر 02- Mehadjbi_aissa@yahoo.fr</p>
<p>د. طارق الورفلي (تونس) المعهد العالي للتوثيق – جامعة منوبة- Tarek_ouerfelli@yahoo.fr</p>	<p>د. بنت النبي شايب دراع ثاني (الجزائر) قسم المكتبات والعلوم الوثائقية- جامعة وهران 01 chaibdraatani@gmail.com</p>
<p>د. أمينة المداني (تونس) المعهد العالي للتوثيق – جامعة منوبة- Madani_emna@yahoo.fr</p>	<p>د. عبد القادر كداوة (الجزائر) جامعة زيان عاشور – الجلفة- kadaoua@gmail.com</p>

<p>د. رمضان العيص (ليبيا) قسم المكتبات والمعلومات – جامعة بنغازي – ليبيا- ramelaiess@gmail.com</p>	<p>د. سهيلة مهري (الجزائر) جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة- Mehri_num@yahoo.fr</p>
<p>أ.د. سعد الزهري (السعودية) قسم المكتبات والمعلومات – جامعة الملك سعود- السعودية- sazzahri@ksu.edu.sa</p>	<p>د. بلقاسم مزيوية (الجزائر) قسم علم الاجتماع – جامعة العربي التبسي – تبسة- b.mezioua@gmail.com</p>
<p>د. أميرة علاء الدين صالح محمد (السودان) كلية الآداب والدراسات الإنسانية – جامعة دنقلا – السودان- Ameira06005@yahoo.com</p>	<p>د. بونيف محمد لمين (الجزائر) جامعة محمد بوضياف – المسيلة- polobml@yahoo.fr</p>
<p>د. بشاير الرندي (الكويت) قسم دراسات المعلومات – جامعة الكويت – الكويت- balrandi@gmail.com</p>	<p>د. فارس شاشة (الجزائر) جامعة محمد لمين دباغين – سطيف- fareschacha@yahoo.fr</p>
<p>د. محند الدين عيواز (الجزائر) قسم علوم الإعلام والاتصال والمكتبات – جامعة قائمة – الجزائر- a_mohand@hotmail.com</p>	<p>د. نوار بورزق (الجزائر) قسم علم الاجتماع – جامعة العربي التبسي – تبسة- Bn12400@gmail.com</p>
<p>د. السعيد بو عافية (الجزائر) جامعة محمد خيضر – بسكرة- bouafiasaide@yahoo.com</p>	

كلمة رئيس التحرير

الدكتور: منير الحمزة

كلمة مدير التحرير

الدكتور/ جمال شعبان

المحتويات

Contents

الصفحة page	عنوان المقال/ المؤلف Title of the article
02	<p>دور جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعات الفلسطينية في إدارة المعرفة "حالة دراسية الجامعة الإسلامية بغزة"</p> <p><i>The Role of Quality Services Provided by the Libraries of Palestinian Universities in Knowledge Management " Case Study of the Islamic University of Gaza "</i></p> <p>أ. إسماعيل سالم ماضي – جامعة فلسطين د. حازم أحمد فرواتة – جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان</p>
21	<p>واقع نظم المعلومات الأرشيفية بالمؤسسات الاقتصادية: نظام التسيير الإلكتروني للوثائق مؤسسة سوناتراكمركب سكيكدة نموذجاً</p> <p><i>The Reality of Archival Information Systems in Economic Institutions: EDMS Sonatrach Institutions Complex GLIKSkikdaas model</i></p> <p>ط.د. أولاد حسيني يوسف – جامعة قسنطينة 02 أ.د. بوركازة كمال – جامعة قسنطينة 02</p>
43	<p>فرق العمل بدائل عملية جديدة لتطوير أداء المكتبات الرئيسية المطالعة العمومية: بين حتميات التجسيد وصعوبات التفعيل</p> <p><i>Working -Groups as New Practical Alternatives to Improve the Performance of the Principal Libraries of Public Reading: Between the Obligation of Realization and the Difficulty of Efficiency.</i></p> <p>د. الحمزة منير- جامعة العربي التبسي- تبسة الباحثة: زينة بوزيان – جامعة العربي التبسي تبسة</p>
60	<p>الإتصال العلمي الإلكتروني ودوره في إنتاج البحوث العلمية في البيئة الأكاديمية</p> <p><i>Scientific and electronic communication and its role in producing scientific research works in the academic environment.</i></p> <p>د. عتيقة لحواطي - جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 02</p>
76	<p>أثر التحفيز على أداء المكتبيين في المكتبات الجامعية: دراسة مسحية لمكتبات جامعة العربي التبسي- تبسة</p>

	<p><i>The Impact of motivation on the performance of the librarian in the university Libraries: A survey Study of the libraries of the university LARBI TEBESSI – TEBESSA</i></p> <p>ط.د. منسل مراد - جامعة العربي التبسي - تبسة</p>
110	<p>استراتيجية ادارة المحتوى المعلوماتي للمستودعات الرقمية المؤسساتية دراسة حالة DSpace جامعة حسية بن بوعلي بالشلف.</p> <p><i>The strategy of managing the information content of institutional digital repositories Case study « Dispace » of Hassiba Ben BouAli 'University.</i></p> <p>ط.د. زليخة حشود - جامعة الجزائر 02 ط.د. سارة شلغوم – جامعة الجزائر 02</p>
127	<p>زيادة تنافسية الاقتصاد السعودي من خلال التحول الي اقتصاد المعرفة</p> <p><i>Improving the competitiveness of the Saudi economy by transforming into a knowledge economy</i></p> <p>ط.د. عمران الزين - جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي د. براجي صباح – جامعة العربي التبسي تبسة</p>
147	<p>تكوين الأرشيفيين لتحسين المستوى بوزارة الموارد المائية المركز الوطني لتحسين المستوى في التجهيز بقصر البخاري</p> <p><i>The formation of the archivists to improve the level in ministry of water rессources: National Center for improving the level of processing ksar Al-Bukhari</i></p> <p>ط. د. خالد شيروف – جامعة قسنطينة 02 أ.د. مراد كريم – جامعة قسنطينة 02</p>
166	<p>التوجه نحو المكتبات الذكية: دراسة استشرافية لنظم مكتبات المستقبل</p> <p><i>Toward the smart's libraries: A prospective study of future libraries systems</i></p> <p>ط.د. حمزه لعجال - جامعة العربي التبسي تبسة ط.د. موفق عبد المالك- جامعة وهران 1</p>
179	<p>فلسفة الدروس الالكترونية مفتوحة المصدر MOOC</p> <p><i>the philosophy of open source electronic courses MOOC</i></p> <p>د. شاشة فارس – جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 د. عبد الغني بن دريدي - جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02</p>
191	<p>واقع اخصائي المعلومات في ظل برامج التكوين: من وجهة نظر اساتذة علم المكتبات بجامعة العربي التبسي تبسة</p>

	<p><i>The state of the information specialists according to the training programs: From the perspective of the professors of library science at the University of Arabi Tbsi Tébessa</i></p> <p>أ. قواسمية عبد الغني – جامعة العربي التبسي تبسة الباحثة: مشير حدة – جامعة العربي التبسي تبسة</p>
216	<p>إستراتيجية وزارة التربية الوطنية في تنظيم وتسيير أرشيف لإدارة التعليمية بالجزائر.</p> <p><i>Strategy of the ministry of national education in of educational administration managing the documents in Algeria</i></p> <p>د. بوشتة رحمونة – جامعة أحمد بن بلة وهران 01</p>
228	<p>دور الرأسمال البشري الجزائري للهبوض بالمحتوى الرقمي المكتبي في الوطن العربي: تجارب ناجحة.</p> <p><i>The role of human capital Algerian to promote digital library content in the arab world: successful expriences</i></p> <p>ط.د. هيببة عماري – جامعة سطيف 02</p>

دور جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعات الفلسطينية في إدارة المعرفة "حالة دراسية الجامعة الإسلامية بغزة"

The Role of Quality Services Provided by the Libraries of Palestinian Universities in Knowledge Management "Case Study of the Islamic University of Gaza "

د. حلزم أحمد فروة
جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان
Atiaf_1998@hotmail.com

أ. إسماعيل سالم ماضي
جامعة فلسطين

تاريخ النشر:

تاريخ القبول: 2019/03/26

تاريخ الإرسال: 2019/02/06

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعات الفلسطينية في إدارة المعرفة وركزت الدراسة في جانبها النظري على المكتبات الرقمية لما لها من أهمية في عالم المعرفة المتسارع ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانته محكمة وتوزيعها على عينة الدراسة التي بلغت 65 مبحوث، وقد أخضعت النتائج للتحليل الإحصائي وتم اختبار الفرضيات وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين جودة الخدمات التي تقدمها المكتبات التقليدية وإدارة المعرفة وكذلك وجود علاقة ايجابية بين جودة الخدمات التي تقدمها المكتبات الرقمية وإدارة المعرفة وأظهرت الدراسة تفضيل المبحوثين المكتبات الرقمية على التقليدية. يوصي الباحثان بعمل برنامج تدريبي متكامل لجميع العاملين بالجامعات يواكب التطور العلمي الحديث في الجانب الرقمي. وأوصت الدراسة بضرورة ترسيخ وتطوير مفهوم إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين بغض النظر عن منحنى الخبرة أو الدرجة العلمية والاستفادة من البرمجيات المفتوحة المصدر، والعمل على تعريبها وتطويرها بما يتناسب والمتطلبات. وأوصت الدراسة كذلك بإنشاء برامج تعريفية للمسؤولين وأصحاب اتخاذ القرارات حول أهمية مجتمع المعلومات وفهم احتياجاته، والدور المهم للمكتبة الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: جودة الخدمات، إدارة المعرفة، المكتبة الرقمية، مكتبات الجامعات الفلسطينية،

Abstract:

This study aimed to identify the role of quality of services provided by the libraries of Palestinian universities in knowledge management. The study focused on the theoretical aspects of digital libraries because of their importance in the world of accelerated knowledge, to achieve the objectives of the study A questionnaire was designed and distributed to the sample of the study which reached 65 subjects. The results were subjected to statistical analysis and the hypotheses were tested. The study concluded that there is a positive relationship between the quality of services offered by traditional libraries and knowledge management, as well as a positive relationship between the quality of services provided by digital libraries and knowledge management. The preference of respondents to digital libraries over the traditional. The researcher recommends the establishment of an integrated training program for all university employees to keep pace with modern scientific developments in the digital field. The study recommended the need to consolidate and develop the concept of knowledge management among faculty members and administrators regardless of the curve of experience or degree and benefit from open source software, and work on Urbanization and development in accordance with the requirements. The study also recommended establishing awareness programs for officials and decision-makers on the importance of the information society and understanding of its needs, and the important role of the e-library.

Keywords Quality of Services, Knowledge Management, Digital Library, Palestinian University Libraries, Library Computing.

1. مقدمة :

أدبيات البحث العلمي تقوم على علاج مشكلة قائمة يعاني منها المجتمع والمشكلة التي تعاني منها جامعاتنا ولا زالت التراجع المستمر في التقييم العالمي وحتى العربي¹ إنه من المحزن ودافع للبحث أيضا أنه في الترتيب

الأكاديمي العالمي للجامعات طبقا لجامعة شانغهاي لم تأتي ضمن أفضل 500 جامعة في العالم أيا من الجامعات العربية باستثناء عدة جامعات بعدد أصابع اليد الواحدة عام 2014² ربما يكون السبب في ذلك أن الأسس المعتمدة في التقييم في الجامعات الغربية تتبع أسس وسياقات بعيدة عن أسس التقييم في الجامعات العربية، غير أن الحضور العربي ضئيلا في تصنيف شانغهاي لأفضل 500 جامعة في العالم لعام 2016، حيث اقتصر على جامعة واحدة عربية هي جامعة القاهرة.

ويثير التصنيف جدلا واسعا بين الأكاديميين ولاسيما في أوروبا حتى أن الاتحاد الأوروبي قرر إطلاق تصنيف خاص به ، ردا على ما يعتبره كثيرون مجرد سيطرة الثقافة الأنغلو-سكسونية على مثل هذه التصنيفات.³ وحضرت في التصنيف عدة دول من مختلف أنحاء العالم، وسيطرت الولايات المتحدة على المراكز الأولى متبوعة بدول مثل بريطانيا وفرنسا وألمانيا. كما شهد حضور عدة جامعات من الهند وإيطاليا والبرتغال وجنوب إفريقيا، وكذلك جامعة اسطنبول التركية.⁴

وجاءت جامعة الملك عبد العزيز السعودية الأولى عربيا في المركز 156 متبوعة بجامعة الملك سعود في المركز 157. وحلت جامعة القاهرة ثالثة على المستوى العربي في المركز 410 عالميا ثم حلت جامعة العلوم والتكنولوجيا في الرياض بالمملكة العربية السعودية في المركز 426 متبوعة مباشرة بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن في المركز 427.⁵

ويعتمد تصنيف شانغهاي الأداء فيما يتعلق بالبحوث ولاسيما البحث العلمي، من دون الأخذ بعين الاعتبار جودة التعليم. كما تشمل معايير التصنيف مرور الحائزين على جوائز نوبل سواء من خلال الدراسة أو التدريس (20 بالمائة من العلامة الممنوحة) ونجاح الخريجين (10 بالمائة) وحجم الدراسات والأبحاث المنشورة في مجلتي "Nature" و"Science" البريطانيتين (20 بالمائة) ونسبة الإشارة إلى تلك البحوث والجامعات في وسائل الإعلام والمجلات العلمية (20 بالمائة) ونسبة الإشارة إلى الباحثين في السنوات الخمس الأخيرة (20 بالمائة) والأداء الأكاديمي (10 بالمائة).⁶

1-1- مشكلة الدراسة:

المعرفة هي المكون الرئيسي لنجاح أي منظمة بالذات في القرن الحادي والعشرين، كذلك المكتبات التقليدية هي المكون الأهم للمعرفة على الرغم من التطور الهائل بالمكتبات الرقمية عبر الشبكة العنكبوتية المفتوحة منها والمخصصة على الرغم من ضرورة تحويل المكتبات بكامل محتوياتها إلى شبكة الانترنت بالتوازي مع الحفاظ وتطوير الجانب التقليدي يمكن الاطلاع على مكتبة جامعة جينت البلجيكية كيف تم تحويلها من كتب إلى بطاقات رقمية.⁷

سيكون التساؤل الرئيسي هو التالي

ما هو دور جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية في إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين ؟
والأسئلة الفرعية ستكون كالتالي:

ما هو دور جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية التقليدية في إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين ؟

ما هو دور جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية الرقمية (المحوسبة) في إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين ؟
 ما هو دور جودة الخدمات التي يقدمها الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية في إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين ؟

ما هو دور جودة الخدمات التي يقدمها تنويع المكتبات في إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين ؟
 1-2- فرضيات الدراسة:

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية بغزة و إدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

وبطبيعة الحال سوف يكون هناك فرضيات فرعية تنبثق عن الفرضية الرئيسية كالتالي .

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية التقليدية و إدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية الرقمية (المحوسبة) و إدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

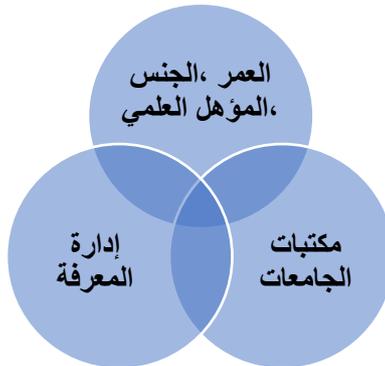
H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي يقدمها الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي يقدمها تنويع المكتبات وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

1-3- متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل الرئيسي: مكتبات الجامعات (المكتبات التقليدية ، حوسبة المكتبات ، المكتبات الرقمية ، الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية، تنويع المكتبات).

المتغير التابع: إدارة المعرفة (الخصائص التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس ، الدرجة العلمية ، الخبرة)



العلاقة بين المتغيرات (تم تجريده بواسطة الباحث)

4-1- مصادر الدراسة:

المصادر الأولية: سيستخدم الباحث المصادر الأولية لجمع البيانات ممثلة في الإستبانة حيث سيتم تصميمها خصيصاً لأغراض الدراسة .

المصادر الثانوية: سيتم استخدام المصادر الثانوية لمعالجة الإطار النظري للدراسة والمتمثل في الدراسات السابقة والمراجع العربية والأجنبية والمجلات العلمية والمقالات والوثائق وكذلك الشبكة العنكبوتية (الانترنت).

5-1- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في :

1-فتح المجال أمام المعنيين والعاملين في الجامعات العربية، لتطبيق مفاهيم إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي.

2-بيان علاقة جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعات بتحقيق الجودة في التعليم العالي.

3-من المرجح أن تخرج هذه الدراسة بتوصيات تهدف لتوضيح أهمية إدارة المعرفة بمتغيراتها المحددة في تحسين مستويات الجودة في الجامعات الفلسطينية والعربية بشكل عام.

4-تضيف هذه الدراسة إلى المكتبة العربية دراسة تطبيقية علمية في موضوع المكتبات التقليدية والرقمية وعلاقتها بإدارة المعرفة، وهذا يغني المكتبة بالبحوث التطبيقية.

7-1- الدراسات السابقة والتعليق عليها:

دراسة سارة بن السبي (2017) بعنوان: المكتبة الرقمية في الجزائر لرو قعها وسبل استغلالها دراسة ميدانية مع الباحثين بجامعات قسنطينة.8

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المكتبة الرقمية الجزائرية واستخدامات الباحثين لها وكذلك موقع الباحثين الجزائريين من التطورات الجارية في المكتبات الرقمية في العالم ، كذلك هدفت إلى استخلاص الحلول الفاعلة التي تؤدي إلى تطوير البحث العلمي من خلال الاستفادة من الدعم المعرفي الذي تنتجه المكتبات الرقمية واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي تكونت عينة الدراسة من نسبة 10% من مجتمع الدراسة البالغ 1910 باحث بجامعات قسنطينة الأربع غير أنه تم استرجاع 132 استبانته فقط بنسبة 6.80% وتوصلت الدراسة إلى مقترحات وتوصيات منها ضرورة سرعة الانتقال إلى المكتبة الرقمية مع الحفاظ على المكتبة التقليدية وتعزيز التدريب في المجال الرقمي للعاملين والباحثين .

دراسة دروزة (2008) بعنوان : العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها و أثرها على تميز الأداء المؤسسي دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي الأردنية 9

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة كما وردت في جائزة الملك عبد الله الثاني لتمييز الأداء المؤسسي والشفافية (الاحتياجات المعرفية ، الوعي والالتزام المعرفي ، الاتصالات الداخلية والخارجية) وعملياتها إدارة المعرفة (التشخيص ، التوليد ، الخزن ، التوزيع، التطبيق) وأثر هذه العلاقة على تميز الأداء المؤسسي في وزارة التعليم العالي الأردنية وقامت الباحثة بتصميم استبانته تم توزيعها على عينة

الدراسة وهي الموظف من حملة الدبلوم المتوسط فما فوق وعددهم (300) فرد ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها من جهة ورضا العاملين والتعلم والنمو المؤسسي ، وكفاءة العمليات الداخلية من جهة أخرى كذلك وجود علاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وكل من تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة وتوزيع المعرفة وتطبيق المعرفة.

دراسة المحاميد (2008) بعنوان : دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية الخاصة. 10

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر تطبيق مفهوم إدارة المعرفة في ضمان الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة بالاعتماد على خصائص الهيئات التدريسية العاملة فيها وخصائص البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في تلك الجامعات وتكون مجتمع الدراسة من جميع الجامعات الأردنية الخاصة البالغ عددها (18) جامعة وتم اختيار عينة مكونة من (6) جامعات وتم توزيع استبانته على الهيئات التدريسية العاملة في هذه الجامعات . وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين المراتب العلمية والسعي للحصول عليها من قبل الهيئة التدريسية وضمن الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة ، وعدم وجود علاقة بين الحوافز التي يحصل عليها أعضاء الهيئات التدريسية وضمن الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة ، وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة عضو هيئة التدريس وضمن الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة.

دراسة معاينة (2008) بعنوان : إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي : تجارب عالمية. 11 تمثل هذه الدراسة دراسة نظرية (مكتبية) اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمتها لطبيعة الدراسة ولتأصيل المفاهيم المتصلة بموضوع إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي اعتمادا على أحدث الأدبيات في هذا المجال من خلال دراسة نماذج متنوعة لمؤسسات التعليم العالي الافتراضية ، وهدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على الاتجاهات الحديثة لمؤسسات التعليم العالي في ضوء التطورات المعرفية والتكنولوجية الحديثة وتبسيط الضوء على بعض النظم والنماذج العالمية الجديدة لإدارة المعرفة ونظم المعلومات في مؤسسات التعليم العالي كما هدفت إلى لفت نظر أصحاب القرار في التعليم العالي لأهمية إيلاء الاهتمام لإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات بمفهومها الحديث ودورها في بناء مجتمع المعرفة ، وكان من نتائج الدراسة أن الجامعة الافتراضية تتميز عن الجامعة التقليدية بإسهامها في توفير النفقات على إدارة الجامعة كذلك توفير فرص التدريب والعمل والتعليم المستمر للمجتمع ، وتؤدي إلى الانتقال من الحماية المحلية إلى المنافسة الدولية نتيجة العولمة وشبكة المعلومات والاتصالات العالمية.

دراسة فهيمة الهادي الشكشوكي (2006) بعنوان : المكتبة الالكترونية الرقمية 12

هذه الدراسة هي دراسة نظرية مكتبية ، تحدثت هذه الدراسة عن تعريف المكتبة الرقمية وطريقة التحول لها ومميزات المكتبة الرقمية وشروط الولوج للمكتبة الرقمية ومعوقات التحول للمكتبة الرقمية وتأهيل القوى العاملة بالمكتبات الرقمية ، مواصفات العاملين بالمكتبات الرقمية ومسميات العاملين بالمكتبات الرقمية وأوصت الدراسة بما يلي : وضع خطة إستراتيجية للوصول إلى مجتمع المعلومات والمعرفة ، مع دراسة الوضع الحالي والتركيز على الفجوة البينية ، بحيث تنبثق عنها خطط وطنية للوصول إلى مجتمع المعلومات ، الاستفادة

من تجارب الدول السابقة في هذا المجال وكذلك الدول والمؤسسات المشابهة في تشجيع الاستثمار في بنية المعلومات والمعرفة على المستوى الوطني، والعربي، والعالمي، السعي إلى إيجاد تكامل معلوماتي ومعرفي بين الجهات المحلية وبين الجهات المناظرة في الدول العربية وإنشاء شبكة معلوماتية ومعرفية تساهم في الإفادة العلمية والإدارية، تشجيع الأبحاث والأعمال الإبداعية في مجال الاستثمار في المعلومات المعرفية، المشاركة الفعالة في المنتديات المعلوماتية والمعرفة العالمية والإقليمية، الاستفادة من البرمجيات المفتوحة المصدر open source والعمل على تعريبها وتطويرها بما يتناسب والمتطلبات، تحسين التركيب النوعي للعماله المعلوماتية من حيث التأهيل العلمي والتدريب لسد الفجوة في هذا المجال.

التعليق على الدراسات السابقة وما تضيفه الدراسة الحالية

إن العرض المركز للدراسات السابقة (العربية والأجنبية) يظهر مستوى الاهتمام بإدارة المعرفة في المنظمات وأثر استخدام هذا المفهوم على تحسين أداء المنظمات الإنتاجية أو الخدمية، وبالرغم من هذا الاهتمام الكبير بموضوع إدارة المعرفة إلا أن الدراسات الميدانية المركزة على هذا المنهج مازالت محدودة لحد ما. من خلال مراجعة الدراسات السابقة فإنها ركزت على جانب إدارة المعرفة وحده ولكن الدراسة الحالية ربطت بين جودة الخدمات التي تقدمها المكتبات التقليدية وغير التقليدية وإدارة المعرفة.

تشابه الدراسة مع الدراسات السابقة في أنها استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للبحث والاستقصاء كونها مفيدتين للدراسات الاجتماعية في تحقيق أهداف الدراسة بالحصول على النتائج المرجوة.

استفدت من الدراسات السابقة في ثلاثة جوانب هامة الجانب الأول وهو صياغة الإطار النظري للدراسة والثاني هو صياغة فرضيات الدراسة والثالث هو الكتب والمراجع بالدراسات السابقة. سوف تركز هذه الدراسة على المكتبات الرقمية وقواعد البيانات الخارجية وطريقة التحول إلى المكتبات الرقمية.

مما سبق ذكره لاحظ الباحث أهمية هذا الموضوع الذي تم اختياره كموضوع للدراسة.

2. مصطلحات الدراسة :

2.2 المعرفة (Knowledge):

هي كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان، أو لاتخاذ قرارات صائبة¹³(الكبيسي، 2005، ص12).

2.3 إدارة المعرفة (KM)(Knowledge Management) :

هي العملية المنهجية في توفير المعرفة وإتاحتها للعاملين بما يوفر فرصة لزيادة المعارف من خلال توفير البيانات والمعلومات ونشر المعارف والمعلومات.¹⁴(Laudon&Laudon,2007)

2.4 تعريف المكتبة التقليدية: ¹⁵

هي مجموعة منظمة من مصادر المعرفة تكون متاحة لمجتمع معرف من أجل البحث والاطلاع.

2.5 تعريف المكتبة الرقمية: ¹⁶

من أبرز تعريفات المكتبة الرقمية ما قدمه مجلس المكتبات وموارد المعلومات CLIR "وهي عبارة عن مؤسسات توفر الموارد المعلوماتية التي تشمل الكادر المتخصص، لاختيار وبناء المجموعات الرقمية ومعالجتها وتوزيعها وحفظها، وضمان استمراريتها وانسيابها وتوفيرها بطريقة سهلة واقتصادية لجمهور من المستخدمين" ويعرف محمد فتحي عبد الهادي المكتبة الرقمية بأنها: " تلك المكتبة التي تقتني مصادر معلومات رقمية، سواء المنتجة أصلاً في شكل رقمي أو التي تم تحويلها إلى الشكل الرقمي، وتجري عمليات ضبطها ببليوجرافيا باستخدام نظام آلي، ويتاح الولوج إليها عن طريق شبكة حواسيب سواء كانت محلية أو موسعة أو عبر شبكة الإنترنت"

Council of Library and Information Resource : CLIR مجلس المكتبات ومصادر المعلومات.¹⁷

2.5.1 من أهم شروط الولوج للمكتبة الرقمية والتمتع بخدماتها توفر ما يلي :-

- 1- إمكانية النفاذ إلى حاسوب ووجود خط هاتف ومحول مودم.
- 2- الارتباط بشبكة الإنترنت، أي وجود مزودين لخدمات الإنترنت.
- 3- معرفة مواقع المكتبات الرقمية وعناوينها وأرصدها¹⁸

2.5.2 مشاكل التحول إلى المكتبة الرقمية وسبل تذليلها:-

إن التحول من الشكل التقليدي للمكتبة إلى الشكل الإلكتروني يواجه العديد من المشاكل المتعلقة بالأمور التقنية والقانونية والمادية، ومن أهم تلك العقبات والمشاكل ما يلي :

- التكاليف المادية المرتفعة لمصادر المعلومات الرقمية.
- التكاليف الباهظة للتجهيزات التقنية اللازمة للتحول الرقمي.
- الصياغة القانونية للعقود مع مزودي المعلومات، عند اقتناء قواعد البيانات أو مصادر المعلومات الرقمية.
- حماية حقوق النشر والملكية الفكرية.
- عدم الوعي لدى المستخدمين بأهمية الاستفادة من التقنية الحديثة.

وبرغم من هذه المشاكل إلا أنه يمكن تفادي بعضها، وذلك بدراسة تجارب بعض المكتبات العامة والمتخصصة العربية والدولية في مجال التحول الرقمي، والاستفادة من الخبرات في المجال، للتعرف على كيفية التغلب على تلك الصعوبات التي واجهتهم.

2.5.3 هيكلية ومكونات المكتبة الرقمية:-

وحدة إنتاج الدروس (العرض المرئي – Video courses) خدمة مشروع إنتاج الكتاب الإلكتروني.

وحدة المكتبة الإلكترونية (التوثيق الإلكتروني والاسترجاع).

وحدة طباعة الدروس التعليمية، والتدريبية.

وحدة دروس العرض المرئي Video courses

وحدة دروس العرض المباشر Visio conference courses:

والتي تعتمد على تقنيات الحاسوب والإنترنت، وتشمل :-
مكتبة المطبوعات (المراجع، الموسوعات، الوثائق، الخرائط).
مكتبة الوسائط، الأشرطة المرئية، الاسطوانات المكتتزة، وتسجيلات الحلقات الدراسية المنقولة (Video
courses , CD.... Videotape)¹⁹

مكتبة الشبكة للقيام بعرض الدروس التفاعلية، والدورات التدريبية .
وحدة إدارة الدروس الموثقة.

الإنترانيت (الشبكة الداخلية للمعلومات)

الإنترنت (الشبكة العالمية للمعلومات)

2.5.4 إعداد وتأهيل القوى العاملة لإدارة المكتبة الرقمية:-

لإدارة المكتبة الرقمية يتطلب تأهيل كوادر فنية متخصصة في مجال المكتبات وعلم المعلومات والتوثيق،
قادرة على تطبيق القواعد والأنظمة المتبعة المعمول بها عالمياً، قادرة على استخدام الوسائل التكنولوجية
الحديثة في هذا المجال، وإيجاد آلية من شأنها أن تمكن المختصين في مجال المكتبات والمعلومات من مواكبة
التطورات العملية والتقنية في تقديم الخدمات المعلوماتية.

2.5.4.1 مما تقدم يتبين أن المكتبة ستزيد الطلب على اختصاصي المعلومات ذي الخبرة

والمعرفة. والدور المناط به يتمثل في:-

- استشاري معلومات يعمل على مساعدة المستفيدين وتوجيههم إلى بنوك ومصادر معلومات أكثر
استجابة لاحتياجاتهم.
- تدريب المستفيدين على استخدام المصادر والنظم الإلكترونية.
- تحليل المعلومات وتقديمها للمستفيدين.
- إنشاء ملفات بحث وتقديمها عند الطلب للباحثين والدارسين.
- إنشاء ملفات معلومات شخصية وتقديمها عند الحاجة.
- البحث في مصادر غير معروفة للمستفيد وتقديم نتائج البحث.
- مساعدة المستفيد في استثمار شبكة الإنترنت وقدراتها الضخمة في الحصول على المعلومات،
والوصول إلى مراكز التدريب الإلكترونية.

ومثل هذه المهام تتطلب إعداداً خاصاً لاكتساب مهارات معينة في مواجهة التطورات السريعة والمذهلة في
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتقديم خدمات شاملة ومتجددة تتماشى مع روح العصر وثورة المعلومات.
ولكي تقوم المكتبة الرقمية بوظائفها لا بد أن يعمل بها أمناء مكتبات متفرغون حيث يتم اختيارهم وانتقاؤهم
حسب المؤهل والخبرة.²⁰

3. الإطار العملي للدراسة

1.3 منهجية وأداة الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المناسب لهذا النوع من الدراسات وتم تصميم استبانته من خلال استعراض الأدبيات التي بحثت في هذا الموضوع إذ تم صياغة أهداف الإستبانة بما يتناسب وأهداف الدراسة واستخدم الباحث نظام ليكرت ذا الخمس درجات (1-5) بحيث 1 تعني لا أوافق إطلاقاً، 2 لا أوافق ، 3 أوافق إلى حد ما (محايد) ، 4 أوافق ، 5 أوافق بشدة ولحساب طول الفترة الواحدة بمقياس ليكرت تم حساب المدى 1-5=4 ثم تم تقسيمه على عدد فقرات المقياس للحصول على طول الفقرة $0.8=5/4$ بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا ...

وللتأكد من صدق الأداة قام الباحث بالتأكد من الصدق الظاهري للأداة بعرضها على مجموعة من المختصين والأكاديميين كما تم توزيع الإستبانة على عينة مختارة من مجتمع الدراسة وذلك للتعرف على مدى فهم هذا المجتمع للعبارة والألفاظ المستخدمة ودرجة وضوحها وسهولتها حيث قمنا بالتعديلات المطلوبة ، كما قام الباحث بقياس ثبات الأداة لغايات التحقق من مقدار الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ وبلغ معامل الاتساق الداخلي 93.9% وهو أعلى من القيمة المقبولة كحد أدنى للاتساق الداخلي وتقدر ب 60%(sekaran 2003)

2.3 مجتمع الدراسة:

سيتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجامعة الإسلامية بغزة في (الإدارة العليا، ورؤساء الأقسام، والأكاديميين، والإداريين المحاضرين بنظام الساعة) ، بنسبة 60% متفرغين ، و 40% غير متفرغين طبقاً لإحصائية عمادة الجودة والتطوير مارس 2015.⁷

3.3 عينة الدراسة:

نتيجة لعدم تجانس مفردات مجتمع الدراسة حيث يضم مجموعة من العاملين تختلف مؤهلاتهم ودرجاتهم العلمية والوظيفية بالإضافة إلى اختلاف مستوياتهم الإدارية، قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية ممثلة لجميع فئات الدراسة تبلغ 65 استبانته موزعة على الفئات المختلفة وقد استرد منها 62 استبانته بنسبة استرداد 95.3% وبعد فحصها وتدقيقها خضع للتحليل 55 استبانته .

4.3 وصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

1- الجنس

جدول رقم (1)الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	52	96.4
أنثى	3	3.6
المجموع	55	%100.0

يلاحظ زيادة عدد الذكور المشاركين بالاستبيان عن عدد الإناث بنسبة كبيرة ربما يعود ذلك إلى دخول الإجازة الصيفية فترة توزيع الإستبانة طبعاً مع الإشارة إلى زيادة عدد الموظفين الذكور عن عدد الموظفات الإناث بكثير.

2- الدرجة العلمية

جدول رقم (2) خاصية الدرجة العلمية

النسبة المئوية	التكرار	الدرجة العلمية
3.6	2	أستاذ
23.6	13	أستاذ مشارك
27.3	15	أستاذ مساعد
21.8	12	محاضر
23.6	13	إداري
%100.0	55	المجموع

بالنسبة للباحث لا
لأن الباحث تعتمد توزيع
العلمية المختلفة من

توزيع الدرجة العلمية
يشير لشيء محدد ربما
العينة على الدرجات
العاملين.

3- الخبرات

جدول رقم (3) خاصية الخبرات

النسبة المئوية	التكرار	الخبرات
5.5	3	5-1 سنوات
29.1	16	10-6 سنوات
41.8	23	15-11 سنة
23.6	13	15 سنة فأكثر
%100.0	55	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم 3 أن 41.8% من أفراد العينة هم من ذوي الخبرة من 11-15 سنة يليها ذوي الخبرة من 6-10 سنوات بنسبة 29.1% يليها ذوي الخبرات 15 سنة فأكثر بنسبة 23.6% يليها أخيراً ذوي الخبرة من 1-5 سنوات بنسبة 5.5% يمكننا الاستدلال من ذلك أن معظم العاملين في الجامعة الإسلامية هم من الفئات العمرية الراشدة المتوسطة ولديهم خبرة كافية تمكنهم من التطور والانطلاق بالجامعة إلى الأمام.

3.5 تحليل فقرات الإستبانة واختبار الفرضيات

1.5.3 تحليل فقرات المحور الأول حوسبة المكتبات

جدول رقم (4) تحليل فقرات المحور الأول (حوسبة المكتبات)

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	درجة الاهتمام
1-تساعد حوسبة المكتبات في مواجهة الزيادة الهائلة في المعلومات وارتفاع أسعارها.	4.53	0.521	0.000	مرتفعة
2- توفر حوسبة المكتبات الوقت والجهد في الإجراءات وتقديم الخدمات.	4.61	0.495	0.000	مرتفعة
3- تساعد حوسبة المكتبات علي توفير بنية مشتركة للتعاون مع المكتبات الأخرى.	4.55	0.520	0.000	مرتفعة
4- تساهم حوسبة المكتبات في رفع كفاءة الفهرسة والتصنيف .	4.16	0.559	0.000	مرتفعة
5- تساعد حوسبة المكتبات في اتخاذ القرارات الأكاديمية الصائبة .	3.75	0.585	0.000	متوسطة
جميع الفقرات	4.32	0.335	0.000	مرتفعة

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول (حوسبة المكتبات) تساوي 4.32 ، و مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 مما يدل على أن حوسبة المكتبات توفر الوقت والجهد في الإجراءات وتقديم الخدمات وفي رفع كفاءة الفهرسة والتصنيف وتوفير بنية مشتركة للتعاون مع المكتبات الأخرى.

2.5.3 تحليل فقرات المحور الثاني المكتبة التقليدية

جدول رقم(5) تحليل فقرات المحور الثاني (المكتبة التقليدية)

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	درجة الاهتمام
--------	---------------	-------------------	---------------	---------------

مرتفعة	0.000	0.520	4.37	6- نظام الفهرسة والترتيب في المكتبة يتيح الوصول بسهولة إلى الكتب والبيانات.
مرتفعة	0.000	0.560	4.60	7- نظام الاستعارة في المكتبة ميسر وسريع.
مرتفعة	0.000	0.707	4.03	8- قاعات المطالعة في المكتبة صحية ومريحة للباحث
مرتفعة	0.000	0.653	4.01	9- الوصول لقاعات المكتبة سهل وميسر للجميع بما في ذلك ذوي الاحتياجات الخاصة.
مرتفعة	0.000	0.455	4.55	10- الانتقال بين أقسام المكتبة المختلفة سهل وميسر.
منخفضة	0.000	0.555	2.70	11- أنت كباحث تفضل المكتبة التقليدية على الرقمية.
مرتفعة	0.000	0.473	4.04	جميع الفقرات

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني (المكتبة التقليدية) تساوي 4.04، و مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن نظام الفهرسة والترتيب بالمكتبة جيد ونظام الاستعارة سهل وميسر وقاعات المطالعة صحية ومناسبة للباحثين غير أن الباحثين هنا لم يفضلوا المكتبة التقليدية على الرقمية لأن المتوسط لإجاباتهم على هذه الفقرة متدني جدا 2.70، لكنه بالمجمل يعني رفض الفرضية العدمية القائلة H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية التقليدية وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05) وقبول الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة إيجابية بين جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية التقليدية وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة (0.05).

4.5.3 تحليل فقرات المحور الثالث المكتبة الرقمية

جدول رقم (6) تحليل فقرات المحور الثالث (المكتبة الرقمية)

درجة الاهتمام	مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	لوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	0.000	0.520	4.37	12- البنية التحتية لمكتبة الجامعة تسمح بالتحول لمكتبة رقمية بسهولة.
مرتفعة	0.000	0.560	4.60	13- توفر الجامعة برامج تدريبية ومدربين مختصين للتحويل إلى المكتبة الرقمية ومجتمع المعرفة.

مرتفعة	0.000	0.707	4.03	14- توفر الجامعة خدمة البريد الالكتروني للطلبة وأعضاء هيئة التدريس والموظفين.
مرتفعة	0.000	0.653	4.51	15- توفر الجامعة موقع خاص على الانترنت متاح للجميع.
مرتفعة	0.000	0.455	4.55	16- تشجع الجامعة الأبحاث في مجال بنية المعلومات والمعرفة.
مرتفعة	0.000	0.555	4.70	17- أنت كباحث تفضل المكتبة الرقمية على التقليدية .
مرتفعة	0.000	0.337	4.46	جميع الفقرات

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث (المكتبة الرقمية) تساوي 4.46، و مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 مما يدل على أن البنية التحتية لمكتبة للجامعة الإسلامية تسمح بالتحول لمكتبة رقمية وقد شارفت الجامعة على الانتهاء من هذه المرحلة (من مشاهدة الباحث أثناء زيارته للجامعة) وكذا توفر الجامعة البريد الالكتروني لجميع العاملين والطلبة وتوفر موقع انترنت ممتاز للجامعة وتشجع الأبحاث في مجال بنية المعلومات والمعرفة وأجاب المبحوثين بدرجة عالية بتفضيلهم المكتبة الرقمية على التقليدية وهذا يثبت رفض الفرضية القائلة H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية الرقمية (المحوسبة) وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05) وقبول الفرضية البديلة لها H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية الرقمية (المحوسبة) وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

5.5.3 تحليل فقرات المحور الرابع (الاشتراك بقواعد البيانات)

جدول رقم (7) تحليل فقرات المحور الرابع (الاشتراك بقواعد البيانات)

الدرجة الأهمية	مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	0.000	0.520	4.37	18- تشارك الجامعة بقواعد بيانات مؤسسات محلية متخصصة.
مرتفعة	0.000	0.560	4.60	19- تشارك الجامعة بقواعد بيانات مؤسسات دولية متخصصة.
متوسطة	0.000	0.707	3.50	20- تتصل الجامعة مباشرة بالناشرين وباعة الكتب.
مرتفعة	0.000	0.653	4.51	21- يتسم نظام الاتصالات المتوفر في الجامعة بالفعالية لأداء الخدمات الالكترونية للمستفيدين.

مرتفعة	0.000	0.455	4.55	22- يوجد تعاون بين الجامعة وجامعات عربية وأجنبية الكترونيا.
مرتفعة	0.000	0.337	4.30	جميع الفقرات

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الرابع (الاشتراك بقواعد البيانات) تساوي 4.30، و مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعة مشتركة بقواعد بيانات محلية وأجنبية متخصصة وأن نظام الاتصالات بالجامعة يتسم بالفعالية والكفاءة وأن الجامعة تتعاون مع جامعات عربية وأجنبية الكترونيا غير أن إجابة المبحوثين على فقرة اتصال الجامعة بدور النشر وباعة الكتب كانت شبه محايدة أو متوسطة ربما لأنه ليس جميع العاملين على علم باتصالات الجامعة بدور النشر وبشكل عام ما سبق يثبت خطأ الفرضية الصفرية القائلة H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي يقدمها الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05) وصحة الفرضية البديلة القائلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي يقدمها الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

6.5.3 تحليل فقرات المحور الخامس تنوع المكتبة

جدول رقم(8) تحليل فقرات المحور الخامس (تنوع المكتبة)

درجة الاهتمام	مستوى الدلالة	لاتحراف المعياري	لوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	0.000	0.616	4.40	23- توفر الجامعة مكتبة متكاملة لخدمة احتياجات الدارسين و الباحثين.
متوسطة	0.000	0.585	3.56	24- توفر مكتبة الجامعة قسم مختص بالوسائط المتعددة من أقراص مدمجة (مسموعة ومرئية).
منخفضة	0.000	0.645	3.40	25- توفر مكتبة الجامعة قسم خاص بالاطلاع على الميكروفيلم.
منخفضة	0.000	0.575	3.13	26- توفر مكتبة الجامعة قسم خاص بالاطلاع على الكتب النادرة.
مرتفعة	0.000	0.636	4.19	27- توفر مكتبة الجامعة قسم خاص للأبحاث السابقة.

متوسطة	0.000	0.382	3.74	جميع الفقرات
--------	-------	-------	------	--------------

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الخامس (تنوع المكتبة) تساوي 3.74، و مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 مما يدل على أن إجابات المبحوثين كانت قريبة من السلبية لهذا المحور وربما يرجع ذلك إلى أن ما طرح من فقرات ليس ذا أهمية لدى المبحوثين أو لم يحتاجوه من قبل كالميكروفيلم والكتب والمخطوطات النادرة أو حتى الوسائط المتعددة وهذه الإجابات بالمجمل أدت إلى التوافق مع الفرضية العدمية القائلة H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي يقدمها تنوع المكتبات وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

1. اختبار الفرضيات باستخدام اختبار T-Test

جدول رقم(9) اختبار الفرضيات باستخدام اختبار T-Test

الفقرة	قيمة T المحسوبة	DF	مستوى الدلالة	لوسط الحسابي	نتيجة اختبار الفرضية
H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية التقليدية و إدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).	6.469	54	0.000	4.32	رفض الفرضية
H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة الإسلامية الرقمية (المحوسبة) و إدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).	15.963	54	0.000	4.46	رفض الفرضية
H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي يقدمها الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).	11.900	54	0.000	4.30	رفض الفرضية
H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات التي يقدمها تنوع المكتبات وإدارة المعرفة عند مستوى دلالة معنوية (0.05).	-11.448	54	0.000	3.74	قبول الفرضية

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "274" تساوي 1.97

2. النتائج والتوصيات

1.8 أولاً النتائج

- بينت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ايجابية بين جودة الخدمات التي تقدمها المكتبات التقليدية وإدارة المعرفة مما يعني أن المكتبة التقليدية لا تزال مهمة للباحثين .
- بينت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ايجابية بين جودة الخدمات التي تقدمها المكتبات الرقمية (المحوسبة) وإدارة المعرفة .
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي تفضيل المبحوثين المكتبات الرقمية على المكتبات التقليدية .
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ايجابية بين الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية وإدارة المعرفة
- بينت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود علاقة بين جودة الخدمات التي يقدمها تنوع المكتبات وإدارة المعرفة .
- بينت نتائج الدراسة أن مكتبات الجامعة الإسلامية تتجه نحو التحول الكامل للنظام المحوسب (الرقمي)
- بينت نتائج الدراسة كفاءة وفعالية نظام الاتصالات بجميع أشكالها بالجامعة الإسلامية.

2.8 ثانياً التوصيات

- طبقاً لمراجعة الباحث للإطار النظري للدراسة والنتائج التي تم الحصول عليها من التحليل الإحصائي للبيانات وانطلاقاً من الأهمية النسبية لكل نتيجة فقد خرج الباحث بالتوصيات التالية :
- في جانب حوسبة المكتبات يجب الاهتمام بالتعليم الالكتروني (E-Learning) من خلال حوسبة المكتبات وزيادة مستخدميها وصولاً إلى الجامعة الافتراضية الكاملة من خلال توفير وسائل مناسبة للتعلم الذاتي مثل (المزيد من مختبرات الحاسوب وقاعات المحاكاة
- يوصي الباحث بزيادة الاتصال الالكتروني بين الجامعات العربية والجامعات الأخرى الأجنبية في جوانب التعاون البحثي والابتعاث لما لذلك من كبير الأثر على ضمان استمرارية الجودة.
- يوصي الباحث بعمل برنامج تدريبي متكامل لجميع العاملين بالجامعات يواكب التطور العلمي الحديث في الجانب الرقمي.
- ترسيخ وتطوير مفهوم إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين بغض النظر عن منحنى الخبرة أو الدرجة العلمية خصوصاً ونحن في عالم المعرفة عالم القرن الحادي والعشرين.

- الاستفادة من البرمجيات المفتوحة المصدر open source والعمل على تعريبها وتطويرها بما يتناسب والمتطلبات.
- إنشاء برامج تعريفية للمستولين وأصحاب اتخاذ القرارات حول أهمية مجتمع المعلومات وفهم احتياجاته، والدور المهم للمكتبة الإلكترونية.
- إيجاد وصياغة معايير عربية لمجتمع المعلومات والمعرفة على المستوى المحلي وعلى مستوى الوطن العربي.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب والدراسات

1. صيام ، وليدع رحاحلة ، محمد ، " العوامل الشخصية المؤثرة على استفادة الطالب من التعليم الجامعي المحاسبي الالكتروني دراسة حالة :الجامعة الهاشمية "، الأردن ، مجلة المنارة ، المجلد الرابع عشر، العدد الأول ، (2008 م) .
2. دروزة، سوزان،رسالة ماجستير ، "العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تميز الأداء المؤسسي"،جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، الأردن ، يونيو(2008م).
3. المحاميد، ربا،رسالة ماجستير ، "دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية الخاصة"،جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، الأردن، يونيو(2008م).
4. إصدارات دائرة التخطيط والتطوير، الجامعة الإسلامية غزة 2010/2009م.
5. المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق ، بيروت ، الطبعة 33 ، (1992م).
6. معاينة ، عادل ، "إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي : تجارب عالمية " ، دراسات المعلومات ، العدد الثالث ، الأردن ، جامعة اليرموك ، (سبتمبر 2008).
7. أحمد الحافظ إبراهيم ، " نحو مكتبة رقمية في دولة الإمارات العربية"، في وقائع المؤتمر العربي الثاني عشر للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات،- حول المكتبات العربية في مطلع الألفية الثالثة – بُنى وتقنيات وكفاءات متطورة..- مج 1 - الشارقة: الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، (2001).
8. محمد فتحي عبد الهادي، " مكتبة المستقبل " ، الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، ع 17 ، (2002) .
9. حمد إبراهيم العمران، " المكتبة الرقمية وحماية حقوق الملكية الفكرية"،مجلة المعلوماتية،ع2، (2003).
10. مروعي حسن شرابي، راشد زيد المزيد ،"ما مستقبل المكتبة الرقمية في المملكة العربية السعودية"،- مجلة المعلوماتية،ع5، يناير، (2004).
11. فييمه الهادي الشكشوكي، "أفاق التعلم عن بُعد في الجامعات الليبية" ، ندوة التعليم العالي والتنمية في الجماهيرية الليبية، (26-28/4/2004)، طرابلس.
12. Robertson ,James "Intranets and Knowledge Sharing", International Journal of step two designs pty . Ltd , Australia , May (2004)
13. الكبيسي ، صلاح ، "إدارة المعرفة" ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، بحوث ودراسات،(2005م).
14. Loudon ,Kenneth & Loudon ,Jane:" Management Information Systems" ,Prentice Hall Internationa,U.S.A,(2007).
15. سارة بن السبتي ،"المكتبة الرقمية في الجزائر واقعا وسبل استغلالها" ،المجلة الأردنية للمكتبات ،ع1،مج52، الأردن ، (2017) ،

Sekaran ,U.(2003)"Research Methods for Business: A skill building approach,2nd edition" . John Wiley .16
&sons ,Newyork.

ثانيا: موقع انترنت ذات صلة بالدراسة

http://www.webometrics.info/en/Arab_world 1.

ترتيب صفحات (الويب) للجامعات العربية

<http://www.shanghairanking.com/ar/ARWU2014.html> 2.

الترتيب الأكاديمي لجامعات العالم (ترتيب شنغهاي)

<http://arabic.cnn.com/scitech/2014/08/17/education-rankings3>.

قناة سي أن أن بالعربية

<http://lib.ugent.be> 4.

مكتبة جامعة غنت البلجيكية الرقمية

5.<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D9%83%D8%AA%D8%A8%D8%A9>

ويكيبيديا الموسوعة العالمية الحرة

6.<https://books.google.ps/books?id=q6h50P3Khz0C&pg=PA79&dq=ulis+ac+j#v=onepage&q=ulis%20ac%20j&f=false>

موقع كتب جوجل على الانترنت

<https://platform.almanhal.com/Files/2/105655> 7.

مجلة المنهل الالكترونية العلمية (المكتبة الرقمية بالجزائر)

<http://qdev.iugaza.edu.ps/-2015-20148>.

إصدارات دائرة الجودة والتطوير بالجامعة الإسلامية

واقع نظم المعلومات الأرشيفية بالمؤسسات الاقتصادية:
نظام التسيير الإلكتروني للوثائق مؤسسة سوناتراك
مركب سكيكدة نموذجا

*The Reality of Archival Information Systems in Economic
Institutions: EDMS Sonatrach Institutions Complex GLIKSkikdaas
model*

أ.د. بوكرزاة كمال
جامعة قسنطينة 02
مخبر تكنولوجيا المعلومات ودورها في
التنمية الوطنية
bouberkam@gmail.com

ط.د. أولاد حسيني يوسف
جامعة قسنطينة 02
مخبر تكنولوجيا المعلومات ودورها في
التنمية الوطنية
Ouled_hacini_youcef@yahoo.com

تاريخ النشر:

تاريخ القبول: 2019/04/25

تاريخ الإرسال: 2019/02/20

ملخص

ان التطور المتسارع لتكنولوجيا المعلومات وشبكات الانترنت بالمؤسسات وما صاحبها من تغيرات جذرية في تنظيم الأعمال وطرق تداول المعلومات والوثائق من خلال الاستخدامات الجديدة لوسائل وأدوات التي وفرتها التكنولوجيا أدى إلى تسارع وتيرة استخدام الوثائق في الشكل الرقمي وتعدد طرق إتاحتها وحفظها واسترجاعها ناهيك عن تدعيمها بإمكانيات جديدة تتمثل في ما وراء بياناتها. كل هذا يدخل ضمن سياق انتاج المؤسسات والمؤسسات الاقتصادية خصوصا لسياسة ترمي إلى تبني نظم معلومات حديثة تعمل وفق متطلبات سوق العمل والبيئة الخارجية وتوفر إمكانيات تواكب المستويات العالمية في مجالها. ان مؤسسة سوناتراك مركب GLIK سكيكدة من بين الفروع ذات أهمية كبيرة للشركة الاقتصادية سوناتراك ضمن سوق تعرف منافسة كبيرة تستلزم توفر معلومات المناسبة في الوقت المناسب، ناهيك عن طبيعة تعاملاتها الإلكترونية التي تتطلب تعاملات ضمن وثائق رقمية مما يعني تبني نظام معلومات أرشيفية يساعدها على التسيير الأمثل للوثائق الرقمية ويوفر لها ميزات متعددة.

في هذه الدراسة تتناول نظام المعلومات الأرشيفية المتمثل في نظام التسيير الإلكتروني للوثائق بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة من أجل التعرف على النظام و المراحل التي تم إتباعها من أجل تبني نظام التسيير الإلكتروني للوثائق بالمؤسسة ، بالإضافة إلى تقديم إلى الإمكانيات التي يوفرها النظام للمؤسسة ضمن إطار نشاطها.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الأرشيفية ، المؤسسات الاقتصادية ، التسيير الإلكتروني للوثائق ، مؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة ، الجزائر

Abstract:

With the accelerated development of information technologies and Internet networks within institutions and radical changes in work organization and means of exchanging information and documents through new uses of tools and means provided by the technology that causes a rise in the speed of use of documents in digital form and the multiplicity of means to make them available, preserved and recovered, without being reinforced by Meta data. This is all in the context of the adoption of institutions and economic enterprises, in particular a policy to use modern information systems that meet the requirements of the labor market and the external environment and allow to monitor the improvement of global levels in his field.

The company Sonatrach Complex GLIK Skikda is one of the most important branches of the company Sonatrach in a market known for its great competition, and which requires the availability of appropriate information in a timely manner and, in addition to the nature of its electronic transactions that require digital document transactions which means adopting an archival information system to help them manage the best possible digital documents, and offers them multiple features.

In this study that attempts to interrogate the archival information system of Sonatrach Complex GLIK Skikda to identify it and know the steps followed to adopt the institution's electronic document management system, in addition to present the possibilities offered by the system to the institution in the context of its activity.

Keywords: Archival Information System, Economic Enterprises, Electronic Document Management, Sonatrach Company GLIK Complex Skikda, Algeria

1. مقدمة :

أديبا

لقد شهد القرن العشرين تغيرت جذرية في شتى مجالات المعرفة الإنسانية كان أبرزها التطورات التكنولوجية الناجمة عن الاندماج بين العلوم الاجتماعية والعلوم التقنية. ذلك حال علوم المكتبات والمعلومات واندماجها مع علوم الإعلام الألي التي في تسهيل الحصول على المعلومة و سرعة معالجتها واستخدامها في كافة العمليات لمواجهة صعوبات ومتطلبات الحياة.

وقد شهدت المؤسسات الاقتصادية تطورات واسعة في عدة مجالات ناهيك عن مجال إدارة وتسيير المؤسسة وكل ما يتعلق بمصالحها خاصة مصالح الأرشيف وغيرها، وذلك لخلق مناخ مناسب لهذه المصالح ومن أجل الإبداع والابتكار والاستفادة من التأثيرات الإيجابية عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة.

ولقد ازداد اهتمام المؤسسات الاقتصادية بالأرشيف في العصر الحالي لكونه يمثل عصب المؤسسات لما له من عواقب وخيمة عليها، من سوء تحكم وتنظيم الوثائق الإدارية ففي ظل التزايد المستمر في حجم المؤسسات وما تتضمنه من مستندات ووثائق عدة في شتى المجالات ، وكذا رغبة المؤسسات في تنظيم بياناتها بطريقة آلية ، مما يوفر الكثير من الوقت والجهد ويضمن الحفظ لمدة زمنية طويلة، لذلك لابد من مساهمة التطور الذي يشهده الأرشيف للارتقاء بالمؤسسة ومناقسة المؤسسات العالمية دون أن ننسى تحقيق الأهداف والربح الاقتصادي .

وقد استطاعت نظم المعلومات الأرشيفية من خلال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات الإلكترونية أن تساهم بدرجة كبيرة في التسيير الأمثل لوثائقها الأرشيفية، بما قدمته من أدوات كاستعمال تطبيقات التسيير الإلكتروني للوثائق وإمكانات الحفظ والاسترجاع المتقدمة ، مما يسهل على المستفيد الوصول بسرعة ودقة للوثائق. ونظرا لأهمية الموضوع فقد تطرقنا إلى دراسة واقع نظم المعلومات الأرشيفية بالمؤسسات الاقتصادية من خلال نموذج التسيير الإلكتروني للوثائق بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة .

1- الإطار المنهجي للدراسة:

1-1- إشكالية الدراسة:

- ما هو واقع نظم المعلومات الأرشيفية بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة ؟
- من خلال الإشكالية التالية يمكن استقراء مجموعة من التساؤلات التي تتمثل في النقاط التالية:
- فيما يتمثل نظام المعلومات الأرشيفية بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة ؟

- فيما تتمثل الخلفية العلمية والتقنية للموظفين المستخدم بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة لدعم نجاح التسيير الإلكتروني بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة ؟
 - ما هي الصعوبات المواجهة في استخدام نظام التسيير الإلكتروني للوثائق بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة ؟
- 2-1- فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى:

تتبنى مؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة نظام التسيير الإلكتروني للوثائق كنظام معلومات أرشيفية.

الفرضية الثانية:

تدعم الخلفية التقنية و العلمية للموظفين والتكوين المستمر نجاح نظام التسيير الإلكتروني.

الفرضية الثالثة:

تواجه مؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة صعوبات إدارية و تكوينية في استخدام نظام التسيير الإلكتروني للوثائق والمعلومات

3-1- منهج الدراسة:

المنهج هو قبل كل شيء أسلوب منطقي ملازم لكل عملية تحليل تلتزم الطابع العلمي، لأن المنطق هو حجز الزاوية في كل منهج مهما كان نوعه. ومنه فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي والذي عرفه محمود محمد الذنبيات في كتابه مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث انه منهج يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً أو تعبيراً كيفياً.

4-1- عينة الدراسة :

يمثل المجتمع الكلي للدراسة الميدانية في جميع الموظفين العاملين بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة و البالغ عددهم 600 موظف. و نظرا لكبر حجم مجتمع البحث و صعوبة الوصول إلى أفراد و طبقاته، في فترة الدراسة الميدانية، فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة 5% من المجتمع الأصلي لتمكين الاتصال بالعينة والتحكم فيها والتي بلغ حجمها 30 مفردة من الموظفين العاملين بالمؤسسة.

2- ماهية نظم المعلومات الأرشيفية والمؤسسات الاقتصادية:

تعتبر المعلومات الهدف الرئيسي والعامل المشترك بين نظم المعلومات الأرشيفية والمؤسسات الاقتصادية، ولتسليط الضوء أكثر عن الموضوع نعمل على شرح المفاهيم المتعلقة بها قبل الحوض في مضامين ومظاهر العلاقة.

1-2- نظم المعلومات الأرشيفية:

1-1-2 مفهوم نظم المعلومات الأرشيفية:

ان مصطلح نظم المعلومات الأرشيفية مصطلح حديث النشأة في قاموس مفاهيم ومصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والأرشيف، وقد جاء وليد الاندماج بيها وبين علوم الإعلام الآلي وساعدها التطورات الحاصلة في تكنولوجيا المعلومات والشبكات.

ونظرا للاستخدام المتنامي لتكنولوجيا المعلومات والشبكات بالمؤسسات الوثائقية فقد عمل العديد من المؤلفين والخبراء على تقديم تعاريف مختلفة ووجهات نظر متخصصة تصف مفهوم نظام المعلومات الأرشيفية. ولعل من ابرزها رائدة الفكر الأرشيفي الفرنسي MARIE-ANNE CHABIN التي عرفت نظام المعلومات الأرشيفية بأنه " مقارنة للتنظيم بالمؤسسة تهدف إلى تحديد وتسيير وتأمين مجموع الوثائق التي تربط علاقة المؤسسة مع مؤسسات أخرى أو أطراف ثالثة، تضبط هذه الوثائق نشاط المستقبل للمؤسسة ويشكل غيابها خطرا على المؤسسة ". (CHABIN; 2010)

وينبثق من هذا التعريف مجموعة من الأفكار التي تدل على الشكل العام لنظام المعلومات الأرشيفية كالتالي:

- الوحدة الأساسية لنظام المعلومات الأرشيفية تدور حول الوثيقة التي تعتبر الكيان المادي المشكل من وعاء يحمل معلومات.
- يتضمن نظام المعلومات الأرشيفية كل البيانات المعلومات والوثائق الأصلية منها والنسخ وسواء كانت ملفات أو وثائق منعزلة.
- يرتبط مفهوم نظام المعلومات الأرشيفية بكل أشكال الوثائق التناظرية منها والإلكترونية (MAGREZ, 2010).

2-1-2. وظائف نظم المعلومات الأرشيفية:

تعمل نظم المعلومات الأرشيفية عبر مختلف وحداتها على القيام بعدة وظائف هي أساس وهدف إنشاءها وتقوم كل وحدة في شكل متكامل بعمل جزئي ضمن سلسلة نظام المعلومات الأرشيفية.

- وحدة المدخلات : تتمثل وظائف هذه الوحدة في استقبال، مراقبة، والمصادقة على الكيانات الرقمية المراد أرشفتها. ترسل الكيانات إلى وحدة التخزين، في حين أن المعلومات الضرورية لوصفها وتسييرها مع الوقت ترسل إلى وحدة تسيير البيانات.
- وحدة التخزين: تأمن الحفظ المادي للكيانات الأرشيفية، مع إرسال الكيانات الأرشيفية إلى وحدة الولوج باحترام القواعد الموضوعية من طرف وحدة الإدارة والتي تقوم بإجراء نسخ متعددة و تجديد الوسائط القديمة.
- وحدة تسيير البيانات: تتمثل وظيفتها في تحيين كل المعلومات الداخلية - قواعد البيانات - الضرورية لنظام المعلومات الأرشيفية. تزود الوحدات الأخرى لنظام المعلومات بالبيانات الوصفية للكيانات الأرشيفية (كذلك وحدة الولوج) و كل المعلومات الخاصة بالتسيير التقني والأرشيفية الضرورية.

- وحدة الإدارة : تأمن التنسيق والترابط العام للنظام، وتضع للنظام القواعد الداخلية. بالإضافة إلى تأمين النوعية العامة للخدمة المقدمة وتحسينها وتأخذ بعين الاعتبار الإدارة الخارجية.
 - وحدة التخطيط: خلية لليقظة و التخطيط للنظام. تسمع للبيئة الخارجية وتضع إرشادات بهدف الشروع بتطورات الضرورية. بالإضافة إلى التطورات التكنولوجية تحضر وتخطط إلى هذه التكنولوجيات. وهي أيضا مسؤولة عن متابعة التغيرات التي يمكن أن تطرأ على جماهير المستعملين المقصودين بهدف تأمين أن خدمة الإتاحة تبقى تماشى مع ما الجديد الذي ينتظره المستعملين.
 - وحدة الوصول أو الإتاحة: تجمع كل الخدمات التي هي الواجهة المباشرة مع المستعملين. علاوة عن وظائف مراقبة الوصول، تعمل أساسا على السماح للمستعملين للبحث في الفهرس الخاص بالكيانات الأرشيفية و تقديم الكيانات التي تطلبها (MICHEL, 2005).
- 3-1-2. العناصر المشكلة لنظم المعلومات الأرشيفية:
- ان نظم المعلومات الأرشيفية تعرف بإدماج مجموعة من العناصر في بيئة آلية موحدة، تتمثل هذه العناصر في الأرصدة الأرشيفية، خدمات المعلومات، والتجهيزات الآلية.
- الأرصدة الأرشيفية : ان تنوع الأرصدة الأرشيفية وازدياد الإنتاج الأرشيفي بالمؤسسات بمختلف أنواعها ما هو إلا مؤشر على حجم وتعدد نشاط المؤسسة، لذا لازم لهاته المؤسسات إنشاء نظم معلومات أرشيفية يمكنها من التحكم والتسيير المتكامل لمختلف أشكال وثائقها الإلكترونية :
 - قاعدة بيانات وصفية (الميتاداتا الوصفية للكيانات الرقمية).
 - قاعدة بيانات وثنائية (المصادر المرجعية لنظام المعلومات الأرشيفية).
 - قاعدة بيانات أرشيفية (الوثائق الأرشيفية الإلكترونية، بنك صور أرشيفية إلكترونية... الخ)(LUCILEm 2003)
 - خدمات المعلومات : تهدف خدمات المعلومات لنظم المعلومات الأرشيفية إلى وضع في متناول المستفيدين أدوات مختلفة سواء آلية أو غير آلية. يمكن ان تكون هاته الخدمات على أشكال متعددة كالتالي:
 - خدمات تمكين الوصول إلى المعلومات والوثائق
 - خدمات تمكين الاتصال و اجابة المستفيدين
 - خدمات إتاحة وتسيير المعلومات (GRAMONDI, 2005)
 - التجهيزات الآلية : تبني نظام المعلومات الأرشيفية على أساس التجهيزات الآلية والتي تمثل الأداة الضرورية لتسيير الأرصدة الأرشيفية في شكلها الإلكتروني، ولا يتأتى تقديم مختلف خدمات المعلومات المذكورة اعلاه ضمن نظم المعلومات الأرشيفية دون اختيار وتنصيب برمجية لتسيير

الأرصدة الأرشيفية. ان عملية الاختيار حسب متطلبات العمل وما توفره السوق يعتبر ذو ثقل كبير يتطلب دراسة معمقة ودراية بالتطورات الحالية والمستقبلية واحتياجات المستفيدين .
أما في ما يخص العتاد الألي من خوادم، حواسيب مهنية مجهزة بأنماط التحكم اللازمة، أجهزة الاطلاع، شبكة داخلية وولوج للأنترنت. ومما لا شك فيه ان طبيعة نظم المعلومات الأرشيفية تستلزم الصيانة والمراقبة للعتاد من أجل تأمين جودة خدمات المعلومات المقدمة.(LUCILE, 2005)

2-2- المؤسسات الاقتصادية

1-2-2. مفهوم المؤسسات الاقتصادية:

هناك عدة تعاريف للمؤسسة الاقتصادية، وذلك لمختلف التغيرات التي تطرأ على الميدان الاقتصادي الذي لا يعرف الاستقرار ، وهذا ما يجعل حصر كل أنواع المؤسسات وفروعها الاقتصادية وبأحجامها وأهدافها المختلفة في تعريف واحد يكون صعبا للغاية. فيما يلي بعض التعاريف التي وردت في هذا الإطار من أجل توضيح وجهات النظر في هذا الإطار :

يري Henri Truchy ان المؤسسة الاقتصادية هي : "الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي."، في حين يري يعرف SHUMPTER المؤسسة بأنها: "مركز للإبداع ومركز للإنتاج".
مما سبق نستنتج بأنه ليس هناك تعريف موحد ومتفق عليه، لكن يبقى مفهوم المؤسسة الاقتصادية يتمحور حول ثلاثة نقاط أساسية تتمثل في :

- الطابع الاقتصادي للمؤسسة الاقتصادية
- الطابع الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية
- الطابع المنظومة للمؤسسة الاقتصادية

2-2-2. وظائف المؤسسة الاقتصادية:

للمؤسسة الاقتصادية: عدة وظائف تمكنها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي:

- الوظيفة المالية: وتعرف الوظيفة المالية على أنها مجموعة من المهام والعمليات، التي تسعى في مجموعها إلى البحث عن الأموال في مصادرها الممكنة بالنسبة للمؤسسة، بعد تحديد الحاجات التي تريدها من الأموال من خلال برامجها وخططها الاستثماري.
- وظيفة التمويل: يمثل مجموعة من مهام والعمليات التي تعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليها من خارج المؤسسة، بكميات وتكاليف ونوعيات مناسبة طبقا لبرامج وخطط المؤسسة.
- وظيفة الإنتاج: ويمكن تعريفها بأنها "عملية إنتاج المنفعة أو المنافع التي يقام العمل من أجل خلقها وبيعها كوسيلة لتحقيق الربح"

- وظيفة التسويق: التي تعرف على أنها كل ما يبذل من جهود في عملية ترويج و توفير المنتج للمستهلك في الوقت المناسب و بالطريقة الملائمة حتى يتبع أكبر كمية ممكنة منه و بأسعار ملائمة تحقق أكثر أرباحا لها(ناصر، 1998)
- وظيفة الموارد البشرية: وتعرف وظيفة الموارد البشرية على أنها مجموعة النشاطات المتعلقة بحصول المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية، وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها، بما يمكن من تحقيق الأهداف بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية.(جمال الدين، 2003)

2-2-3. أهداف المؤسسة الاقتصادية:

تعتبر الأهداف عن النتائج/الغايات التي ترغب المؤسسة بلوغها، وحسب الكاتب سكوت (Scott) يمكن تعريف الأهداف على أنها: "تصورات لنهاية مرغوبة- ظروف وحالات يسعى العاملون لتحقيقها من خلال أداء واجباتهم"، كما عرفها الكاتب بيرو (Perrow) على أنها: تمثل المخرجات المحددة التي تضعها المؤسسة وتسعى إلى تحقيقها"، حيث تعتبر هذه الأهداف بمثابة بيانات عامة لما يجب أن تفعله المؤسسة. هناك العديد من الأهداف تسعى المؤسسات الاقتصادية الوصول إليها من خلال القيام بنشاطاتها مع اختلاف هذه الأهداف باختلاف نوع و حجم نشاط المؤسسة ، ونلخص أهم هذه الأهداف في العناصر التالية:

- البحث عن أفضل ربح بأقل تكلفة (التكاليف) وضمان الزيادة مستمرة في الربح.
- تكثيف مستمر في عملية إعادة الإنتاج يعني النمو والزيادة الإنتاجية
- تحسين متواصل لوضع العمال والوضع المالي وظروف و شروط العمل.
- تحقيق الأمن والاستقرار في الشغل بالنسبة للعامل.
- تلبية حاجيات المستهلكين المحليين بأثمان معقولة وهو الهدف الرئيسي للمؤسسة.
- رفع المستوى المعيشي للأفراد.

3- التسيير الإلكتروني للوثائق كنظام معلومات أرشيفية:

3-1- مفهوم التسيير الإلكتروني للوثائق :

هناك عديد التعاريف الخاصة بالتسيير الإلكتروني للوثائق نذكر منها :

يعرف التسيير الإلكتروني للوثائق عموما انه " نظام ألي للاقتناء، الترتيب، التخزين، وأرشفة الوثائق (WIKIPEDIA) إرتبط تعريفه حسب QUÉROY Patrick في مقاله بعنوان "De la Ged à la gestion de

contenu : franchir le pont بتسيير المحتوى.(QUEROY, 2007)

يعرف من طرف موارد خدمات الأرشفة والوثائق الرقمية بأنه احد الحلول لتنظيم وإدارة جميع المعلومات والوثائق الإلكترونية الخاصة بالمؤسسات ، عن طريق تطبيق للاقتناء (رقمنة الوثائق التناظرية باستخدام المساحات الضوئية السريعة وجمع الوثائق الإلكترونية) ، والترتيب ، والتخزين ، والأرشفة ، وعرض الوثائق للمستخدمين. يستخدم التسيير الإلكتروني للوثائق تقنيات الويب الجديدة للتحكم الأمثل في تدفق المعلومات والوثائق داخل المؤسسة. (GED, 2012)

مما سبق يمكننا ان نوجزه في كونه مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تعمل على تجهيز وترتيب وتخزين الوثائق بشكل رقمي من خلال تطبيقات الإعلام الألي.

2-3- أهداف التسيير الإلكتروني للوثائق :

إن اعتماد التسيير الإلكتروني للوثائق في أية مؤسسة يتم من خلال رغبتها في تحقيق جملة من الأهداف التي تعمل على إيجاد نوع من الفعالية في التعامل مع المعلومات نذكر أهمها:

• الأهداف التنظيمية والاستراتيجية :

من وجهة نظر الاستراتيجية والتنظيمية ، فإن تنفيذ مشروع التسيير الإلكتروني للوثائق يجعل من الممكن تبسيط تدفق المعلومات وبالتالي يسمح على وجه الخصوص:

- تحديد موقع المعلومات بشكل أسرع
- تجنب فقدان الوثائق
- تجنب الازدواجية في العمليات
- الأهداف الفنية والتقنية:

من وجهة نظر أكثر عملية وتقنية ضمان

- سلامة الوثائق ودعمها
- التشغيل البيئي حيث يمكن الوصول إلى الوثائق على منصات مختلفة وللإستخدامات المختلفة
- أمن البيانات من خلال ميزة إدارة الوصول
- إمكانية التتبع حيث يمكن العثور على تاريخ أو استخدام أو موقع كيان ما عن طريق الهوية المسجلة (GERALDINE, 2008)
- تقليص الحاجة إلى التخزين والحفظ. (الزهري، 2006)

3-3- أنواع التسيير الإلكتروني للوثائق:

- التسيير الإلكتروني الإداري للوثائق: إن التسيير الإلكتروني للوثائق بشكل عام هو جزء من التطبيقات الإجمالية للتسيير، وهو يمكن المستفيد من الوصول السريع إلى صور عن الوثائق التي يريدها من دون أن يتنقل، أو تتجمع الملفات على مكتبه بشكل يجعل من الصعوبة استرجاع ما يحتاجه من وثائق في الوقت المناسب.
- التسيير الإلكتروني للمكتبية: يتجسد التسيير الإلكتروني للوثائق المكتبية في إطار الأعمال الإدارية التقليدية التي يسيطر عليها أسلوب الاتصال في إطار العمل الجماعي، يستخدم برمجيات تقليدية معروفة التي تستخدم في تحرير النصوص وكتابة الوثائق المختلفة، كما إن هذا النظام يعطي فرصة تبادل الوثائق والمعلومات من خلال المراسلات الإلكترونية.
- التسيير الإلكتروني للوثائق الأرشيفية: يقوم بالتخزين والتكشيف التلقائي، حيث تخضع جميع الوثائق المطبوعة وغير المطبوعة إلى تطبيقات معينة باستخدام أدوات الإعلام الآلي من تجهيزات

وبرمجيات، ويتم حفظ نسخ إلكترونية للمواد الأرشيفية، مما يمكن من تخزينها في موزعات النظام، أو وسائط إلكترونية.

- التسيير الإلكتروني للأرصدة الوثائقية: يتوقف عمل التسيير الإلكتروني للوثائق والمعلومات في البحث الوثائقي على نطاق أوسع بالمكتبات ومراكز المعلومات ودور الأرشيف. يقدم النظام إمكانيات للوصول إلى محتويات الوثائق.

- التسيير الإلكتروني التقني للوثائق والمعلومات: يسمى في بعض الحالات بالتسيير الإلكتروني المهني للوثائق والمعلومات، ويتعلق بجميع التطبيقات الخاصة بتسيير الوثائق الإلكترونية لمهنة معينة. يطبق هذا النوع من الأنظمة في المخابر الكبرى، ومكاتب الدراسات التحكم في الوثائق الخاصة، وإمكانية تبادل المعلومات والوثائق بين فروعها المختلفة (غزال، 2012).

4-3- بناء التسيير الإلكتروني للوثائق ضمن نظم المعلومات الأرشيفية:

ليس هناك حاجة لمستوي علمي عالي لفهم أهمية نظم المعلومات الأرشيفية في تحسين الأداء والنشاط المؤسساتي. لكن يحتاج بناء نظام التسيير الإلكتروني للوثائق ضمن نظم المعلومات الأرشيفية إلى دراسة معمقة وإحاطة بكافة الجوانب المؤسساتية والتقنية والمحيط الخارجي، حيث تختلف تطبيقات التسيير الإلكتروني للوثائق باختلاف الأهداف وطبيعة المؤسسة.

وعليه وجب التركيز على نقطتين أساسيتين في هذا الإطار

- الانسجام أثناء بناء النظام: بدأ من تحديد قائمة الاحتياجات، حدود نشاط المؤسسة، الأدوات المهنية التي تستعملها المؤسسة، مع القيام بدراسة استطلاعية أولية للمحيط. ولتنسيط الإجراءات الداخلية يمكن تبني حل يوفر إمكانية الانصهار مع المحيط المعلوماتي للمؤسسة.
- التوافق مع التطبيقات المهنية للمؤسسة: يشكل التوافق بجزء مهم ضمن بناء نظام التسيير الإلكتروني للوثائق داخل المؤسسة مما يجعل وجوب الحذر في عملية اختيار نظام التسيير الإلكتروني مع الأخذ بعين الاعتبار ضمان توفر خاصية التزامن مع التطبيقات المعلوماتية، بالإضافة إلى نظم إدارة المحتوي المتوفرة بالمؤسسة وإذا امكن إدراجها ضمن أدوات إدارة الوثائق للمؤسسة .

إلا إن دراسة معمقة لمشروع بناء نظام التسيير الإلكتروني للوثائق حسب APROGED يبني داخل إطار التقنيات الخاصة التي تربط بين دورة حياة الوثيقة بالعناصر التالية :

- ما وراء البيانات التي تصف، تحدد، وتسهل عملية تسيير الوثائق.
- تقنيات التعرف الضوئي على الحروف من أجل الإدخال الألي للمعلومات .
- اختيار أشكال العرض، الإتاحة، والحفظ حسب ميزات الديمومة.
- اختيار أوعية التخزين التي تقدم ميزات أكبر عن ميزات الديمومة. (GOYARD, 2017)

4- إجراءات الدراسة الميدانية :

4-1- حدود ومجالات الدراسة:

يعتبر مجال الدراسة نقطة أساسية في البحث، نظرا لما يكتسي من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، حيث تتمثل مجالات الدراسة وحدودها في النقاط التالية:

1-1-4. المجال الموضوعي:

يتمحور موضوع دراستنا حول التوجه نحو نظم المعلومات الأرشيفية بالمؤسسات الاقتصادية نموذج نظام التسيير الإلكتروني للوثائق في أرشيف بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K لولاية سكيكدة.

2-1-4. المجال الزمني:

تعتبر المدة التي تمت فيها الدراسة بشقها النظري والتطبيقي، والتي تطلبت في شقها الميداني منذ بداية تحديد مجالها واختيار العينة وصولا إلى تحديد أدوات البحث اللازمة وعمليات المرتبطة تجريب وتوزيعه واسترجاعه من العينة المختارة بالمؤسسة، وختاما بتفريغ وتحليل البيانات مدة شهر جوان 2018. أما الدراسة النظرية فقد تطلب منا طلبة شهري أبريل وماي 2018 للعمل على صياغة المتطلبات النظرية للدراسة انطلاقا من الإشكالية المطروحة ووصولاً إلى الأهداف المسطرة وختاما بالمادة العلمية التي تخدم النتائج المراد الوصول إليها.

3-1-4. المجال البشري:

يعبر المجال البشري عن مجتمع الدراسة والذي يمثل 600 موظف بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة، وبطبيعة حجم مجتمع الدراسة فقد تم اختيار عينة ممثلة للمجتمع بنسبة 5% بتقدير 30 موظف.

4-1-4. المجال الجغرافي:

تمثل مؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة مجال جغرافيا تم فيه إجراء دراستنا وتطبيق أدوات البحث اللازمة للوصول إلى إجابات عن التساؤلات المطروحة والحصول على النتائج بناء على الإجابات المحصلة.

4-1-4-1-4. تقديم مؤسسة سوناطراك:

سوناطراك هي مؤسسة وطنية لنقل وتسويق المحروقات، وتعد المؤسسة الرائدة في البلاد و بمثابة القلب النابض للاقتصاد الوطني، لما تتمتع به من مكانة عالية على المستوى الإفريقي والعالمي، بحيث تحتل المرتبة الأولى في إفريقيا وتعد الحادية عشر على المستوى العالمي. تأسست مؤسسة سوناطراك بمرسوم أساسي رقم 491-63 المؤرخ في 31 فيفري 1963 و المكمل بالمرسوم رقم 48-98 المؤرخ في 1998، وقد اهتمت مؤسسة سوناطراك بتطوير كل قطاعات صناعة البترول منذ تأميم المحروقات سنة 1971.

4-2-4-1-4. تقديم مؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة:

يقع مركب تمييع الغاز GL1K بالمنطقة الصناعية بسكيكدة على بعد 5كم من مقر الولاية وبالضبط في منطقة العربي بن مهيدي في الجنوب الشرقي لولاية سكيكدة، يمتد على مساحة 92 هكتار استغرق مشروع تأسيسه 3 سنوات. حاز المركب GL1K في 13 أكتوبر 2009، على شهادة نظام إدارة الجودة الخاص به، وفقا للمعيار ISO 9001 V 2008. و من حيث الموارد البشرية فإن الحجم الإجمالي للمركب اليوم 600 عامل.

3-4-1-4. مهام مؤسسة سوناطراك مركب تمييع الغاز الطبيعي GL1K سكيكدة:

تتمثل المهام الأساسية لمركب تمييع الغاز الطبيعي بسكيدة (GLIK) في:

- تنفيذ سياسات واستراتيجيات نشاط التمييع، التكرير، والبتروكيمياة بالإضافة إلى قسم تمييع وفصل الغازات فيما يخص استغلال، تسيير وتطوير المركب.
- التنسيق والتعاون مع هياكل قسم تمييع وفصل الغازات فيما يخص إعداد، تنفيذ ومتابعة مخططات الاستغلال، الصيانة والتأمين للمركب.
- تطوير الخبرة الخاصة بالاستغلال، الصيانة وتطوير المركب.
- التعاون والتنسيق مع هياكل نشاط التمييع والتكرير والبتروكيمياة، في إعداد الإجراءات والأنظمة وأساليب الاستغلال مهام مديرية أنظمة المعلومات:
- وضع قيد العمل المنشأة، إعداد وتسيير الأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات وشبكات الحاسوب الخاصة بالوحدة.
- السهر على مراقبة الاستغلال الأمثل لأنظمة الكمبيوتر.
- تحليل ودراسة مقترحات الخطط التنظيمية.
- تسيير وحفظ الوثائق والمحفوظات (الأرشيف) وفقاً لسياسة الشركة.
- السهر على إعداد، مراقبة وتحسين نظام التسيير المدمج
- التطوير والمحافظة الدائمة على المستوى الجيد لمهارات العمال.
- تنظيم المعلومات والتقارير الهيكل التنظيمي لمركب تمييع الغاز GL1K بسكيدة:

4-4-1-4 مديرية أنظمة المعلومات الإدارية :

هي مديرية أساسية ولها مكانة عالية بالمؤسسة، فهي تضم و تحوي كل ما يتعلق بالمعلومة فيدونها لا يمكن التواصل.

تنقسم مديرية أنظمة المعلومات في مخططها الجديد

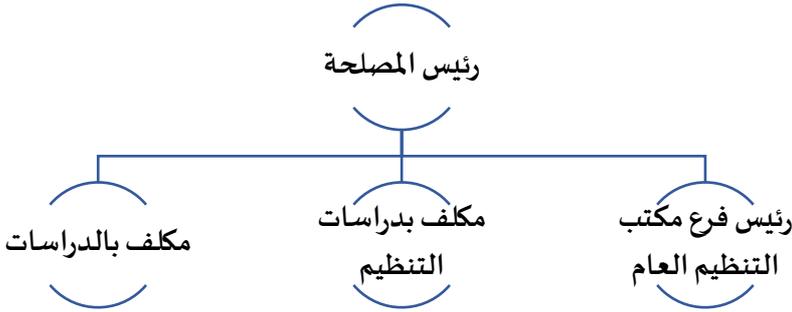
- أمانة عامة
- مصلحة التنظيم والتخطيط
- مصلحة الإعلام الألي
- مصلحة الجودة

4-4-1-5 فرع الأرشيف بمصلحة التنظيم والتخطيط:

يرجع تأسيس هذا الفرع إلى المنشور رقم 01 المؤرخ في 08 نوفمبر 1971 و الذي ينص على ترتيب و حفظ الأرشيف، ومن ثم أدخل الأرشيف إلى المؤسسة و كانت تابعة للإدارة الوسائل العامة. و في سنة 1974 تم وضع نظام تسيير الوثائق الأرشيفية و حفظها على مستوى المؤسسة. و في سنة 1976 تم وضع مشروع حيز التطبيق سعي الأرشيف و الميكروغرافيا.

و في سنة 1979 و بالتعاون مع مكتب كندي متخصص (SMI)، تم وضع تنظيم جديد لوظيفة الأرشيف، والتي أصبحت تابعة فيما بعد لمصلحة التنظيم و التخطيط (ORG) و ذلك سنة 1980 إلى غاية 1987 و كان التنظيم المقترح كالتالي:

- فريق عمل تحليل الأنظمة: مكلفة بمعالجة الأرشيف في مرحلته الثانية.
 - فريق عمل تسيير الوثائق: مكلفة بمعالجة الأرشيف في مرحلته النهائية.
- وبعد هذه السنة إلى يومنا هذا تحددت مهام قسم الأرشيف إلى تسيير و معالجة الوثائق الإدارية للمؤسسة في جميع مراحلها، (نظرية الأعمار الثلاثة).
- ومنذ سنة 2000 استفادت مصلحة الأرشيف من التكنولوجيات الجديدة و ذلك بتبنيها نظاما متطورا يهدف إلى التسيير الإلكتروني لوثائقها وأرشيفها،(بوابة الوثائق PORTAIL DOCUMENTAIRE). و في سنة 2007 تم الانطلاق الفعلي للمشروع للتسيير الإلكتروني(GED).
- عملا بالقرار (R1) A363 حددت مهام فرع الأرشيف بما يلي:
- تسيير و حفظ أرشيف المؤسسة و هياكل المقر.
 - وضع تحت شكل الميكرو فيلم الأرشيف الاستراتيجي للمؤسسة.
 - إدخال نظام التسيير الإلكتروني.
- وهذه المهام تتمحور حول ثلاثة أمور أساسية:
- الدعم:
 - تحسيس المسؤولين و مصالح المؤسسة بأهمية الأرشيف.
 - إشراك الهياكل التابعة للمؤسسة في العمليات الأرشيفية.
 - التسيير:
- تنظيم و تسيير الأرشيف الوسيط و النهائي مع ضمان استجوابه.
- تشكيل قواعد البيانات لأرصدة الأرشيف و هياكل المقر
- ضمان عمليات التصوير الفيلمي(MICRO FILMAGE) للوثائق ذات الخاصية الاستراتيجية التاريخية.
- استجواب الأرصدة:
 - تكوين العمال المعنيين بتطبيق الإجراءات الأرشيفية.
- الإبقاء على العلاقات دائمة (مستمرة) مع هياكل المؤسسة و المتعاملين الخارجيين (إدارة الأرشيف الوطني، إدارة نشاط المصب).



الشكل 1. الهيكل التنظيمي لفرع الأرشيف

2-4- أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة الراهنة على جملة من التقنيات هدفها جمع معلومات حية من الميدان، حيث تعددت أدوات جمع البيانات تماشياً مع طبيعة التساؤلات المطروحة.

1-2-4. استمارة الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان تقنية أساسية ومحورية لجمع البيانات اللازمة من خلال تسليط الضوء على الأسئلة التي نسعى إلى الإجابة عليها، وتعد الأداة الأكثر تقسيماً لعناصر و متغيرات البحث. تم تصميمها انطلاقاً من المحاور التي تدور حولها تساؤلات الدراسة، كما تنوعت أسئلة الاستبيان بين أسئلة مفتوحة وشبه مفتوحة وأخرى مغلقة.

شملت الدراسة 28 سؤالاً موزعاً على أربع محاور، جاءت هذه المحاور كما يلي:

- المحور الأول: البيانات الشخصية (س 1 – س 4)
- المحور الثاني: تبني المؤسسة نظام التسيير الإلكتروني للوثائق (س 5 – س 9)
- المحور الثالث: الخلفية التقنية والعلمية للموظفين (س 10 – س 13)
- المحور الرابع: الصعوبات المواجهة في استخدام نظام التسيير الإلكتروني (س 14 – س 18)

2-2-4. سجلات ووثائق المؤسسة :

تعتبر إحدى الأدوات العملية لجمع المعلومات بموضوعية و البيانات المتعلقة بالعدد الإجمالي للعمال و مستوياتهم المهنية، أين استفادت دراستنا من مجموعة من الوثائق و السجلات تحصلنا عليها من مركب تجميع الغاز الطبيعي، وتمثلت في وثائق تبرز موقع المؤسسة، تاريخ نشأتها و الأقسام التابعة لها، إضافة إلى القانون الداخلي و الهيكل التنظيمي الذي استعنا به في تحديد عينة الدراسة.

3-4- تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

المحور الأول: البيانات الشخصية (س 1 – س 4)

1- الجنس :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
---------	---------	----------------

ذكر	20	% 66.70
أنثى	10	% 33.30
المجموع	30	%100

جدول 1. يبين أفراد العينة حسب الجنس

2- المستوى التعليمي :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	0	% 0
ثانوي	2	%6.70
جامعي	28	%93.30
المجموع	30	%100

جدول 2. يبين المستوى التعليمي لأفراد العينة

3- التخصص العلمي :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
المنشآت البترولية	1	% 3.30	الإعلام الآلي	4	%13.30
الإلكترو تقنية	1	% 3.30	علم اجتماع	1	% 3.30
هندسة مدنية	1	% 3.30	آليات	1	% 3.30
مالية و ضرائب	4	%13.30	علم مكتبات	4	%13.30
ميكانيك	5	%16.66	علم نفس	1	%3.30
موارد بشرية	2	%6.60	الأمن و السلامة	1	%3.30
كيمياء صناعية	2	%6.70	تسيير و اقتصاد	2	%6.70
المجموع	30				%100

جدول 3. يبين أفراد العينة حسب الاختصاصات

4- الخبرة المهنية :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	0	% 0
من 5 إلى 10 سنوات	8	%26.70
من 10 إلى 15 سنة	11	%36.70
15 فما فوق	11	%36.70
المجموع	30	%100

جدول 4. يبين أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

المحور الثاني: تبني المؤسسة نظام التسيير الإلكتروني للوثائق (س5 – س9)
5- هل تعتمد مؤسستكم نظام التسيير الإلكتروني للوثائق و المعلومات؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	100 %
لا	00	00 %
المجموع	30	100 %

جدول 5. الدراية باعتماد المؤسسة التسيير الإلكتروني للوثائق

6- القدرة على التعامل مع نظام التسيير الإلكتروني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	100 %
لا	00	00 %
المجموع	30	100 %

جدول 6. يمثل أفراد العينة حسب قدرتهم على التعامل مع التسيير الإلكتروني

7- أهمية استخدام نظام التسيير الإلكتروني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
الاقتصاد في التكلفة و الوقت و الجهد	25	41.70 %
أمن الوثيقة و سريتها	24	40 %
التقليل من مهام الموظفين	11	18.30 %
المجموع	30	100 %

جدول 7. يبين مدى أهمية استخدام نظام GED لأفراد العينة بالمؤسسة

8- رقمنة الوثائق الأرشيفية:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	66.70 %
لا	10	33.30 %
المجموع	30	100 %

جدول 8. يمثل مدى إعتداد الرقمنة للوثائق الأرشيفية ضمن نظام GED لأفراد العينة بالمؤسسة

9- البرمجية المستخدمة في الرقمنة:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
Scanget	20	66.70 %
Intelliget de numérisation doc	10	33.30 %

المجموع	30	%100
---------	----	------

جدول 9. يمثل البرمجية المستخدمة في الرقمنة للوثائق الأرشيفية
المحور الثالث: الخلفية التقنية والعلمية للموظفين (س 10 – س 13)
10- القيام الدورات التكوينية والتأهيلية للموظفين:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	%46.70
لا	16	%53.30
المجموع	30	%100

جدول 10. يبين أفراد العينة حسب قيامهم بدورات تكوينية وتأهيلية
11- طبيعة الدورات التكوينية والتأهيلية للموظفين:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نظري	11	% 78.58
تطبيقي	3	%21.42
المجموع	14	%100

جدول 11. يمثل طبيعة الدورات التكوينية والتأهيلية
12- القدرة على التكيف مع متطلبات نظام التسيير الإلكتروني:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	%86.70
لا	4	%13.30
المجموع	30	%100

جدول 12. يبين أفراد العينة حسب قدرتهم على التكيف مع متطلبات نظام التسيير الإلكتروني
13- التدريب الدوري للموظفين في التعامل مع نظام التسيير الإلكتروني:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7	%23.30
لا	23	%76.70
المجموع	30	%100

جدول 13. يبين تلقي أفراد العينة للتدريب الدوري في التعامل مع نظام التسيير الإلكتروني
المحور الرابع: الصعوبات المواجهة في استخدام نظام التسيير الإلكتروني (س 14 – س 18)
14- توفر الدعم المالي من أجل نجاح نظام التسيير الإلكتروني للوثائق و المعلومات

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	%86.70
لا	4	%13.30
المجموع	30	%100

جدول 14. يمثل مدى توفر الدعم المالي لنجاح نظام GED

15- الاهتمام بالتطوير التكنولوجي في مجال الإدارة و استخدام الوثائق الإلكترونية بالمؤسسة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	%80
لا	6	%20
المجموع	30	%100

جدول 15. يبين مدى الاهتمام بالتطوير التكنولوجي في مجال الإدارة و استخدام الوثائق الإلكترونية من طرف الإدارة

16- مدى توفر الخطط و السياسات المناسبة حول نظام التسيير الإلكتروني بالمؤسسة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	%80
لا	6	%20
المجموع	30	%100

جدول 16. يبين مدى توفر الخطط و السياسات المناسبة حول نظام التسيير الإلكتروني بالمؤسسة

17- مدى تواجد لصعوبات تواجه سير النظام :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	%66.70
لا	10	%33.30
المجموع	30	%100

جدول 17. يبين مدى تواجد صعوبات في سير النظام

18- طبيعة الصعوبات التي تواجه سير النظام:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نقص الأجهزة و الوسائل	3	%15

نقص التكوين	8	%40
عدم إتقان اللغات	2	%10
النظام معقد و صعب	0	%0
صعوبات إدارية	7	%35
المجموع	20	%100

جدول 18. طبيعة الصعوبات التي تواجه سير النظام بالمؤسسة

4-4- نتائج على ضوء الفرضيات:

• الفرضية الأولى:

في ما يتعلق بالفرضية الأولى " تتبنى مؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة نظام التسيير الإلكتروني للوثائق والمعلومات في تسيير أرشيفها" فقد تحققت هذه الفرضية بنسبة 100% وهذا يتضح في الجدول رقم (5) ، (6) ، و (7) حيث يتضح لنا أن نظام التسيير الإلكتروني للوثائق يعتبر نظام المعلومات الأرشيفية المعتمد بالمؤسسة بإجماع كل أفراد العينة، كما يتفقون على أهمية مزاياه، وأهمها الاقتصاد في التكلفة و الوقت و الجهد و السرية في العمل والتقليل من مهام الموظفين، وهو ما يجعل الموظفون راضون عن تطبيق النظام.

• الفرضية الثانية:

أما الفرضية الثانية و المتمثلة في " مديدعم الخلفية التقنية و العلمية للموظفين و التكوين المستمر لنجاح نظام التسيير الإلكتروني" فقد أكدت النتائج تحقق هذه الفرضية في شقها الأول بنسبة 93.30% و هذا حسب الجدول رقم (2) و (3) حيث يبين المستوى التعليمي العالي للموظفين، وهو ما يأتري إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي للمؤسسة، ويشكل مستوى وعي و دراية أكبر بأهمية نظام التسيير الإلكتروني للوثائق بالمؤسسة .

ما أكدت النتائج عدم تحقق هذه الفرضية في شقها الثاني و هذا حسب الجدول رقم (10) ، (11) ، (12) ، (4)، حيث إن نسبة تأطير دورات تكوينية من طرف الإدارة للموظفين ضعيف ، كما ان طبيعة ووتيرة القيام بالدورات التكوينية الضعيفة تؤثر على مستوى الاستخدام الأمثل لنظام التسيير الإلكتروني للوثائق بالمؤسسة ، وقد أكدت الدراسات النظرية على أن نقص تكوين الموظفين يسبب عجز في المؤسسات لوضع إجراءات مناسبة لحفظ الأرشيف الرقمي و إدارته و إتاحتة.

• الفرضية الثالثة:

أما الفرضية الثالثة فتحققت كون الدراسة بينت في أكثر من موضع أن مؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة تعاني صعوبات إدارية و نقص التكوين في استخدام نظام التسيير الإلكتروني للوثائق والمعلومات

وهذا يتضح جالياً من خلال الجدول رقم (18) الذي يبين أن الصعوبات الإدارية و نقص التكوين، بالإضافة إلى غياب سياسة واستراتيجية عمل تحد من الاستخدام الأمثل لنظام التسيير الإلكتروني.

4-5- النتائج العامة للدراسة:

توافق تقنية التسيير الإلكتروني للوثائق و المعلومات بشكل كبير المبادئ الأساسية لتخصص اقتصاد المؤسسات، مما جعلها تقنية مطبقة في مؤسسات عالمية، و بما أن الدراسة حاولت تسليط الضوء على واقع نظم المعلومات الأرشيفية بالمؤسسات الاقتصادية نموذج نظام التسيير الإلكتروني للوثائق و المعلومات بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة، فقد تم التوصل للنتائج التالية:

- 1) إن المؤسسة الاقتصادية هي نظام مفتوح تتأثر و تؤثر في المحيط الخارجي و ذلك بتفاعل جميع عناصرها لتحقيق أهدافها المرجوة، و لكي تتمكن المؤسسة الاقتصادية من تحقيق الكفاءة في أداء مهامها و بصورة أسرع و أقل تكلفة ممكنة تستخدم نظم المعلومات الأرشيفية التي تساعدها على التعرف على الفرص فاستغلالها وبالتالي الوصول إلى الفعالية المطلوبة.
- 2) إن قيمة هذه النتيجة و ما نعتبرها المحور في هذه الدراسة الميدانية، كوننا نؤمن بأن كل المشكلات التي يتخبط فيها مركب GL1K ولا زالت تتكرر سببها انعدام التخطيط الإداري بطريقة علمية و موثقة أو ما يمكن أن نصفه بـ " الإدارة الارتجالية"، و هذا إنما يدل على اللامبالاة و الإهتمام بتسيير العمل على حساب التحسين.
- 3) يعاني فرع الأرشيف من مشاكل جمة و على مستويات مختلفة، سواء أثناء إعداد الخدمة أو تقديمها، الأمر الذي يستدعي من الإدارة التفكير في حلول مجدية.
- 4) تعتبر تقنية التسيير الإلكتروني للوثائق حل مجدي في الوقت الحالي، نظراً للتذبذبات التي تعيشها المنظومة الأرشيفية بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة و على مستويات عدة.
- 5) تلعب الإطارات البشرية دوراً استراتيجياً في دفع مؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة لتبني التقنيات الحديثة في تسيير وثائقها الأرشيفية.
- 6) يلعب التكوين و التكوين المستمر للموظفين دور كبير في تحسين مهاراتهم و معارفهم بشكل يضمن رقي مستوى الأداء الوظيفي لمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة.
- 7) التخطيط للتسيير الإلكتروني يتطلب رئيس مشروع يتمتع بسعة الأفق، خبرة بالمجال سواء التخطيطي أو مجال الأرشيف، كل هذا من شأنه ضمان تكوين وحدات عمل متكاملة و متناسقة، هذه الأخيرة تمكن من التخطيط الحسن للمشروع.
- 8) تحد الصعوبات الناجمة عن طبيعة التسيير الإداري و نقص التكوين، بالإضافة إلى غياب سياسة و استراتيجية واضحة المعالم لمستقبل حول استخدام و تطوير نظام التسيير الإلكتروني للوثائق بمؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة.

خاتمة

خلصت الدراسة إلى أن واقع نظم المعلومات الأرشيفية بالمؤسسة الاقتصادية سوناطراك سكيكدة في ظل تبني نظام التسيير الإلكتروني للوثائق نموذجا وتيرة ضعيفة نظرا لمجموعة الصعوبات التي تتلقاها في مختلف المستويات، لذا كان من الضروري تقديم جملة من الاقتراحات التي من شأنها ضمان تحسين الظروف للاتجاه نحو النهوض به بوتيرة أكثر تسارعا ونوردها في النقاط التالية:

1. ضرورة التركيز على تأسيس إدارة عامة للأرشيف في الهيكل العامة للمؤسسة تعنى بجميع العمليات الفنية له، و تحتوي على مختصين و مؤهلين في مجال إدارة الوثائق الإلكترونية.
2. إدراج مواصفة ISO 15489 التي تعنبتسيير الوثائق الإدارية و تعمل على تنظيم و تسيير الوثائق الأرشيفية الجارية للمنظمات و المؤسسات العامة و الخاصة.
3. القضاء على مشكلة الإدارة الارتجالية و العمل على تبني خطة إدارية علمية، منهجية و موثقة، مع متابعتها بدقة و تقييم النتائج.
4. إعداد و تنفيذ خطط تكوينية مكثفة للموظفين تتضمن أساليب الإدارة الحديثة و أحدث الممارسات الإدارية و المعلوماتية، مع التركيز على تأسيس وثائق مرجعية تمكنهم من ممارسة مهامهم بإبداع، و الأمر نفسه للعاملين حسب احتياجاتهم.
5. ضرورة تدعيم البرامج التكوينية للمؤهلات البشرية العاملة ببرامج التكوين المستمر، حيث لا بد من العمل على تحسين و التطوير المستمر لمعارفهم بما يتوافق و متطلبات المركب من التسيير الإلكتروني، كما أنه لا بد من تسطير هذه البرامج التكوينية بشكل مخطط له و منظم.
6. عدم النظر للمشاريع التسيير الإلكتروني للوثائق على أنها رقمنة فحسب، بل هي عبارة سلسلة وثائقية محكمة من قبل معايير مختلفة و تواجهها إشكاليات مختلفة تتطلب من المتخصص التفكير المستمر في الحلول الواجبة.
7. يلعب وجود سياسة و استراتيجية واضحة المعالم في تسيير مشاريع نظم المعلومات الأرشيفية دورا كبيرا في تخطي الصعوبات التي تحد من نجاح و تطور مؤسسة سوناطراك مركب GL1K سكيكدة.

قائمة المراجع

1. CHABIN Marie-Anne. Nouveau glossaire de l'archivage [en ligne]. Archive 17, 2010 [consulté le 27mars 2018]. Disponible sur : http://www.archive17.fr/component/option.com_performs/Itemid,55/
2. Ludivine Magrez. Comment choisir une solution de gestion d'archives : le cas de la Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut. Mémoire de Master 2 : Gestion de l'Information et de la Documentation en Entreprise. Université Charles de Gaulle Lille 3, 2010, p.10. Disponible sur : https://memsic.ccsd.cnrs.fr/mem_00526158/document/
3. Michel Auffret. L'archivage pérenne des documents numériques. France : Centre Informatique National de l'Enseignement Supérieur, 2005. P.4. Disponible sur : <http://2005.jres.org/paper/47.pdf>

4. Lucile Collignan. Les systèmes d'information, entre usagers et bibliothécaires. Mémoire d'étude du diplôme de conservateur de bibliothèque. Lyon : Enssib, 2003 . p.11
5. Gramondi , Laurence . l'offre de service en ligne d'un système d'information documentaire : besoins et usages dans le contexte universitaire du SCD Lyon 1 . Mémoire d'étude du diplôme de conservateur de bibliothèque. Lyon : Enssib, 2005 . p.31
6. Lucile Collignan. Les systèmes d'information, entre usagers et bibliothécaires. Mémoire d'étude du diplôme de conservateur de bibliothèque. Lyon : Enssib, 2003 . p.11
7. ناصر دادى عدون ،إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 1998 ، ص:08
8. جمالالدينمحمدالمرسى، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003 ، ص 3
9. Gestion Électronique des documents. In : Wikipédia. Disponible sur <<http://fr.wikipedia.org/wiki/GED>>.
10. QUÉROY Patrick, De la Ged à la gestion de contenu : franchir le pont. Archimag, février 2007, n°201, pages 15-22.
11. Ged de France . La gestion électronique de documents. France : Plateforme dédiée a la recherche des prestataire de l'archivage et de document numérique, 2012. . Disponible sur :<<http://www.ged-de-france.fr/projet-ged-1.html>>
12. Géraldine, DESBETES. La Gestion Electronique des documents. Mémoire d'étude du diplôme de master GIDE. LILLE : Université Lille 3, 2008, p.7. Disponible sur :<http://observatoire.tic.free.fr/pdf/dossiersThematiques/2_GED.pdf>
13. الزهري، سعد. الشراكة بين المكتبين والأرشيفين : وقائع المؤتمر السابع عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بالتعاون مع الأرشيف الوطني الجزائري. الجزائر: الدار المصرية اللبنانية ، 2006. ص 115.
14. عزال. عادل . التسيير الالكتروني للوثائق : gestion électronique de document . الجزائر : دارالجمعية للنشر والتوزيع ، 2012 . ص. 44-45
15. Goyard, Charlotte. INTRODUCTION A LA GEIDE. Magazine . France ,2017 . Disponible sur :<<https://www.appvizer.fr/magazine/collaboration/gestion-documentaire-ged/quelle-definition-pour-la-GED#comment-definir-la-ged/>>

فرق العمل بدائل عملية جديدة لتطوير أداء المكتبات الرئيسية المطالعة العمومية: بين حتميات التجسيد وصعوبات التفعيل

Working -Groups as New Practical Alternatives to Improve the Performance of the Principal Libraries of Public Reading: Between the Obligation of Realization and the Difficulty of Efficiency.

الباحثة: زينة بوزيان
جامعة العربي التسي تبسة
BouzianeZina7@gmail.com

د. الحمزة منير
جامعة العربي التسي- تبسة
مدير مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة
المعلومات الإلكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق
mounir.elhamza@univ-tebessa.dz

تاريخ النشر: 2019/04/29

تاريخ القبول: 2019/04/18

تاريخ الإرسال: 2019/02/15

ملخص

إن ما تعيشه المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية اليوم من تغيرات في محيطها أدى بها للتفكير في تغيير الأساليب الإدارية التي تنتهجها كمرتكزة التسيير وفردية اتخاذ القرارات وحل المشاكل. وبما أن الفكر البشري وما يتعلق به من معارف وخبرات مكتسبة على مر السنين هو من يسهم في إحداث التغيير؛ فقد ظهرت عدة مداخل إدارية حديثة تولى أهمية كبرى للعنصر البشري مثل: فرق العمل والعمل الجماعي، وإلى غير ذلك من المفاهيم التي لم تكن موجودة من قبل لتحقيق الجودة والنجاح والتفوق.

وتعد فرق العمل من الأساليب الحديثة التي تعتمد عليها المكتبات الغربية لتأهيل ورفع أداء المكتبيين؛ فبتكثف الجهود يتضاعف الأداء وتكون الاستفادة أكبر؛ لأنها توفر المرونة التنظيمية التي تحتاجها المكتبات حتى تتمكن من مواجهة التحديات المتنامية في بيئة العمل المعاصرة كالثورة المعلوماتية، العولمة والمنافسة، كما أنها تتيح فرص واسعة لمشاركة الموظفين بعضهم لبعض في العمل من جهة وظهور ما يسمى بالإبداع الذي يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية.

والمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية تأثرت كغيرها من المؤسسات بالتغيرات التي حدثت سواء كان ذلك في بنيتها الداخلية أو الخارجية مما أوجب إعطاء أهمية لفرق العمل خاصة في ظل وجود عوامل تدل على

وجود إدارة المعرفة بها؛ وذلك لأن مستوى الأداء ينعكس على جمهور المستفيدين وبالتالي تطورها ورقمها إلى مصاف المكتبات النموذجية. ومن هذا المنطلق تسعى معظم مكتبات المطالعة العمومية إلى تبني أساليب إدارية حديثة والتي أبرزها انتهاج فرق عمل تساهم في تحويل المعرفة الضمنية إلى معارف تعاونية، ولكن رغم كل ما قيل عن فرق العمل ودورها في تأهيل المكتبات الجامعية ككل لا يزال يطرح الكثير من نقاط التساؤل. ولهذا جاءت هذه الورقة في سياق محاولة معرفة فرق العمل ودورها في تأهيل ورفع أداء المكتبيين العاملين على مستوى المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية؛ وأهمية تجسيدها وصعوبات تفعيلها؟ الكلمات المفتاحية: فرق العمل- العمل الجماعي- الأداء- المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية.

Abstract

The changes occurring in the field of principal libraries of public reading nowadays lead to an urge necessity to shift its administrative ways such as decentralised management and individual decisions-taking to solve problems.

Due to the fact that ,human thinking and its relevant elements as far knowledge and acquired experience remain almost a major cause to make any kind of shifting .Thus,a set of modern administrative ways appeared to focalise on human resources like :group works and collaborative groups and so on. It took into consideration new concepts which did not exist before so as to achieve quality, success and excellence.

In fact ,the collaborative groups are considered as an effective way which the Occidental libraries rely on in order to develop the performance of their office employed we mean the the library working agents. absolutely, theintensificative efforts lead to better performance which no doubt the advantage will be greater since it accomplish the organisation's flexibility that libraries need to be able to face the growing challenges in the modern work environment as the technological revolution, globalization and competition . Furthermore, in one hand,it offers the opportunity to the workers to take part in the collective works ,on the other hand, it rises the creativity which reliaise itself the competition value.

The principal libraries for public reading as other companies have been influenced by the various changes whether in its internal or its external infrastructure. consequently, it would be very necessary to give more importance to working groups especially within a context where other factors of knowledge and its management are available. Actually, the degree of performance has an impact on the beneficiaries this later conducts to a significant importance in libraries accompanied with an achievement of the level of typical libraries rank. For these reasons the public libraries try to follow and innovate with new administrative ways such as :adapting the group works which participate to shift tacit knowledge into collaborative knowledge . despite the different researchs around the concept of of working -groups and its role in the libraries qualification remains in the center of a lot of interrogations.

In the context of libraries and group works, this work is done so as to highlight the working group and its role in the performance of libraries employed officers and workers in the principal libraries for public reading. the importance of its realization and the difficulty of its efficiency.

key words:

working group- collaborative work- performance- principal libraries for public reading.

مقدمة:

لم يعد امتلاك الثروات هو العامل الوحيد المحدد لمكانة الدول وقدرتها على المناضلة، بل القدرات العلمية وامتلاك وسائل المعرفة، فالمعرفة تكتسب أهمية بالغة في وقتنا المعاصر، لما تحدثه من تغيرات بمعدلات متسارعة لها أثرها في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية والثقافية، تتضح معالمها في كل بلاد العالم.

تعتبر المعرفة السمة البارزة للعصر الكوني الراهن، إنها هويته الأساسية، ولا يمكن تصوره بمعزل عنها، استطاع بها اكتساب دلالات وتحولات كثيرة لها انعكاساتها على كل مجالات الحياة المختلفة، لما لها من علاقة عضوية بالتنمية الإنسانية، إذ إنها أحد المكتسبات الأساسية للبشر، يتم بها بناء قدراتهم، وعظيم رخائهم، ولكونها أيضاً عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج، ومحدداً أساسياً للإنتاجية، حيث تتضمن المعرفة أبعاداً

كثيرة ومتنوعة في إطارها، إذ تعمل على تطوير كفاءة وقدرات الموارد البشرية في دفع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، وتؤثر في الوقت نفسه على زيادة القدرة التنافسية للدول التي أصبحت تقاس في عالم اليوم بقدرة الاقتصاديات المختلفة على الإبداع والتجديد والابتكار، لما لهذه العناصر الثلاثة في منظومة المعرفة من تأثير على النهوض بالتقانة المتطورة وتحسين الإنتاجية، وغيرها من المؤهلات المطلوبة للمنافسة.

إن من أهم مقومات نجاح المؤسسات القدرة على اللحاق بأحدث المتغيرات التي يشهدها عصر الثورة التكنولوجية والمعلوماتية نتيجة التطور الهائل الذي طرأ على تكنولوجيا الاتصالات واستخداماتها في مجال المعلومات. فقد أدى التزايد الهائل في المعلومات وتراكمها إلى وجود حاجة ماسة إلى تأهيل الموارد البشرية للاستفادة القصوى منها في تحقيق أهداف إستراتيجية للمؤسسات، ومساندة صناعات القرار في اتخاذ قراراتهم. لقد أسهمت الثورة المعلوماتية وتقنية الاتصالات في إحداث العديد من التغيرات مما أدى لجعل العالم قرية واحدة، وهذا ما جعل هنالك تفاعلات بين مختلف المنظمات؛ مما أتاح الفرصة أمام أية منظمة للاستفادة من تجارب غيرها أو العمل سوياً في شكل فرق أو اتحادات أو تكتلات، كما وفر للأفراد فرصة التعلم عن بعد والتزود بالمعارف والمهارات المختلفة عبر أجهزة الحاسب الآلي والشبكات العنكبوتية.

ويشير الكيبسي إلى أن "عصرنا كهذا يحتم على مجتمعاته وعلى منظماته وأفراده أن يتابعوا الأحداث ويواكبوا التقدم المستمر في البيئة المحيطة وأن يطلعوا على ما يستجد من فكر ومعرفة...؛ هذا إن أرادوا مجرد الاستمرار والبقاء. أما إن كانوا يتطلعون للريادة والنماء فينبغي العمل الجماعي على الاستفادة من تلك المعارف والنظريات وذلك بإثرائها أو تطبيقها أو إضافة معرفة جديدة" (1)

وهذه التقنية التي جعلت كما هائلاً من المعلومات والمعارف تغذي المنظمات؛ إلا أنها لا تعد ذات معنى عند إنشارها في أرجاء تلك المنظمات في شكل وسائل إلكترونية أو كتب أو حتى في عقول الأفراد إلا بتوظيفها في مجالات المنظمة، وتشارك الأفراد فيها مما يساهم في ترشيد القرارات وتحسين العمليات، وتشجيع المبادرات والإبداع لدى العاملين؛

والمؤسسات التوثيقية بصفة عامة ومكتبات المطالعة العمومية خاصة تقوم اليوم على تدارس مختلف المواضيع المختلفة كخطط التنمية وتطوير الأداء والارتقاء بالأعمال المكتبية والعمل في شكل فرق الأمر الذي يتطلب منها تسخير كافة إمكانياتها من خبرات لتأهيل موظفيها، وذلك لطرح الحلول أو البدائل للخروج بقرارات تساهم في الارتقاء بالخدمات المكتبية والأنشطة المعلوماتية. ومن هنا تأتي هذه الورقة إلى تسليط الضوء عن فرق العمل ودورها في تأهيل المكتبيين على مستوى المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية. ومن هذا المنطلق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الجوهرية التالي:

ما هو دور فرق العمل في تأهيل ورفع أداء المكتبيين بالمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية وما هي حتميات تجسيدها وصعوبات تفعيلها؟

كتحليل للتساؤل الجوهرية المطروح في المشكلة، بمعنى تفرع وتبسيط الغموض العام إلى أسئلة فرعية تساعد على تحليل وخدمة مشكلة البحث والتي سنحاول الإجابة عنها من خلال هذه الدراسة:

- 1- ما هي مختلف الاتجاهات والآراء حول مفهوم فرق العمل؟ وما هي المصطلحات ذات العلاقة؟ وما هي أنواعها؟
- 2- وهل العلاقة بين فرق العمل وتأهيل المكتبيين هي علاقة تكامل أم تناثر؟
- 3- هل مكتبات المطالعة العمومية اليوم تشجع على العمل في فرق؟
- 4- ما هي المتطلبات اللازمة لبناء فرق عمل فعالة وناجعة في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية؟
- 5- ما هي الوظائف التي تنجزها فرق العمل وما مظاهرها داخل المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية؟
- 6- ما مدى جاهزية المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية لتبني فرق العمل من أجل تفعيل وتأهيل ورفع أداء المكتبيين؟
- 7- هل تبني فرق العمل لتأهيل المكتبيين في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية بمثابة العصا السحرية أم أنه محاط بجملة من الأوهام؟
- 8- ما هي مختلف المشاكل والعراقيل التي تحد دون التبني الأمثل لفرق العمل من أجل تطوير أداء المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية؟

1- أهمية الدراسة:

تعد تأهيل ورفع أداء المكتبيين أحد أهم أسباب مواكبة المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية للمتغيرات والمستحدثات بشتى أنواعها في الجزائر؛ ومن ناحية أخرى فهي تسهم في رفع الأداء العام للمكتبة، وهذا من خلال تأثيرها على الموارد البشرية، وذلك بالاستثمار في رأس المال الفكري للمكتبة؛ وعليه يمكن أن تبرز أهمية الدراسة من جانبين هما:

❖ الأهمية العلمية: تتمثل الأهمية العلمية في حيوية موضوع فرق العمل وقلة البحوث والدراسات التطبيقية التي تتناولها سيما في مكتبات المطالعة العمومية. وذلك بالرغم من أهمية هذا الجانب إلا أنه لم يلقى نصيبا كافيا من الدراسة ليخرج عمليا على أرض الواقع. كما أنها محاولة من الباحث لإثراء الدراسات الجزائرية في موضوع فرق العمل وتأهيل المكتبيين.

❖ الأهمية العملية: سعت هذه الدراسة لتحديد مفهوم فرق العمل في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية، كما أن الدراسة تنظر في الدور المنتظر من فرق العمل في تأهيل المكتبيين وذلك كإسهامها في نشر المعرفة وتوظيفها في مجالات ممارسات مكتبات المطالعة العمومية. ومن هنا يمكن أن تبرز هذه الدراسة لمسؤولي هذه المكتبات أهمية تبني وإنشاء هذه الفرق من أجل إدارة ناجعة وتأهيل ورفع أداء مكتبيها في مكتبات المطالعة العمومية.

2- مقومات العمل الجماعي:

الناظر في التاريخ يرى جيدا أن جدودنا الأوائل اعتادوا العمل معا من أجل البقاء... إنها سنة رباتية أن يكون العمل الجماعي هو الأصل في الحياة (2). أما في عصرنا الحالي فقد تبنته عدة مؤسسات سواء عامة أو خاصة من بينها المكتبات وسنحاول من خلال هذه الدراسة التطرق إلى كل من مقومات العمل الجماعي، ماهية فرق العمل وفرق العمل في مكتبات المطالعة العمومية.

1.2. تعريف العمل الجماعي:

يعرف العمل الجماعي من الناحية الاجتماعية على أنه: "طريقة تستخدم لمساعدة الناس عن طريق الخبرة الجماعية كي يتحقق نموهم كأشخاص، ولكي يستطيعوا الإسهام بطريقة مثمرة في إثراء حياة المجتمع" (3). ويعرف أيضا بأنه: "كيانات تشمل اثنين أو أكثر من الأفراد المتفاعلين مع بعضهم البعض والذين يجمع بينهم نمط ثابت من العلاقات ويسعون لتحقيق أهداف مشتركة" (4). من التعريفين السابقين يتضح أن العمل الجماعي يجب أن يتوفر فيه:

- التفاعل بين الأعضاء، باستخدام الخبرة الجماعية، لتحقيق الأهداف المشتركة.

2.2. الاتصال بين الموظفين في العمل:

الاتصال في اللغة العربية يدور حول معان أربعة (5):

- التوصل والتزبوع إلى الشيء.

- الوصل ضد الهجران.

- خلاف الفصل والانقطاع.

- وتوصل إليه: انتهى إليه وبلغه.

والاتصال بين الموظفين في العمل يؤدي إلى تعاونهم ومشاركة بعضهم البعض في إنجاز أعمالهم ضمن وظائفهم وتعكس الاتصالات ونوعها (صاعدة، نازلة، أفقية) مدى حيوية الجماعة وديناميكتها أو عدم ذلك. كما أنها تعتبر عنصرا مميزا للجماعة ودلالة على المشاركة من الأفراد المكونين للجماعة في أنشطتها (6).

3.2. تمكين الموظفين في العمل:

يعرف التمكين بأنه: " إستراتيجية تنظيمية تهدف إلى إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات ومنحهم الحرية لأداء العمل بطريقتهم من غير تدخل مباشر من الإدارة، مع توفير الموارد كلها وبيئة العمل المناسبة لتأهيلهم مهنيا وسلوكيا لأداء العمل مع الثقة التامة بهم" (7). ويعرف أيضا على أنه: " إشراك سلطة اتخاذ القرارات بين الإدارة والأفراد بشكل يشجع الأفراد على صنع القرارات يوم بعد يوم من الإدارة الدنيا إلى الإدارة العليا" (8). وللتمكن أبعاد تتمثل في:

أ) حرية الاختيار: وتعني إعطاء الموظف حرية اختيار الطريقة التي يراها مناسبة لتأدية عمله؛ لأن ذلك يؤدي به إلى الابتكار فيه وإنجازه بتفان وإخلاص كبيرين.

ب) قدرات الكفاءة الذاتية: يكمن هذا البعد في ذات الموظف؛ عندما يكون له ثقة في قدراته على تحمل المسؤوليات ومهاراته لأداء مهامه بشكل جيد.

ج) المعنى: ويعني شعور الموظف بوجود معنى للعمل من خلال معرفته للغاية والهدف منه وإعطاء قيمة للوظيفة. وبالتالي معرفة درجة مساهمته في الوصول إلى تحقيق أهداف المكتبة.

د) تطوير العمل: ويعني إدراك الموظف بأن له تأثير على مجريات أمور وظيفته وتأثير في القرارات الجوهرية داخل المكتبة بما يساهم في تطوير العمل.

3. مفهوم فرق العمل:

تعرف فرق العمل بأنها: "مجموعة من الأفراد يعملون سوية بقصد الوصول لأهداف محددة ضمن مجال عمل محدد فكل عضو لديه دور محدد يتفهمه بشكل جيد بقية الأعضاء" (9). من خلال هذا التعريف يتضح أن فرق العمل مجموعة من الأفراد، اجتمعت من أجل القيام بوظيفة محددة، لكل فرد دور معين يقوم به؛ وذلك من أجل تحقيق الأهداف.

كما تعرف أيضا بأنها: "جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر أعضاء الفريق مسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف، كما أن هناك قدر كبير من التمكين للفريق" اتخاذ القرارات" (10). ما أضافه هذا التعريف عن سابقه هو أن فرق العمل تنشأ في الهيكل التنظيمي كغيرها من الأقسام الإدارية الأخرى ضمن ما يطلق عليه الوحدة الإدارية، وللوصول إلى الأهداف المسطرة وجب وجود التنسيق، التفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق.

ويعرف أيضا بأنه: "مجموعة من الناس مرتبطة بتحقيق هدف معين، تتكامل جهودهم وخبراتهم، ويعملون سوياً بحيث يكون مجموع أدائهم المشترك أكبر من مجموع جهودهم الفردية في سبيل تحقيق النتيجة المنشودة" (11).

من خلال ما سبق يمكن تعريف فرق العمل على أنها: مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم البعض من أجل تحقيق أهداف محددة، وهو وسيلة لتمكين الأفراد من العمل الجماعي.

إن التغيرات الجديدة في بيئات العمل فرضت على المكتبات استخدام فرق العمل والتي هي أكبر من مجرد تجميع للأفراد، إنها تجميع لقدراتهم واستخدامها الاستخدام الأمثل وبشكل كفؤ وفعال لأن الفرق تتمتع بميزة التطور والمرونة والذي يسمح لها بمواجهة التحديات التي تواجه التنظيم (12). والجدير بالذكر أن هناك فرق بين مصطلحي فرق العمل وجماعة العمل يكمن فيما يلي:

- لفريق العمل قائد يتصف بالذكاء ومهارة في إدارة وتوجيه أعضاء الفريق.
- يستخدم لفظ الجماعة عندما نتحدث ديناميكية الجماعة ولكن عندما يكون الحديث عن التطبيقات العملية فإننا نستخدم لفظ الفريق (13).

- وجوب توافر المهارات المتكاملة لدى فريق العمل؛ كونه مكلف بأداء عمل متكامل يتطلب ذلك.

4. خصائص فريق العمل الفعال:

لفريق العمل الفعال خصائص نذكرها فيما يلي (14):

✓ وضوح الأهداف: يمتلك أعضاء فريق العمل الفعال رؤية واضحة لأهداف الفريق المراد تحقيقها، وهذا يعني أن كل أعضاء الفريق يسبرون بنفس الاتجاه مما يقلل من المال والوقت والجهد المبذول لإنجاز المهمات المطلوبة. وتكون الأهداف والأدوار الفردية واضحة ولها صلة وثيقة بالهدف الرئيس لفريق العمل إضافة إلى وضوح استراتيجيات تحقيق هذه الأهداف بحيث يعمل الفريق على تطوير أدوات

- لتحقيق غاياته وأهدافه.
- ✓ **تعريف الأدوار:** يمتلك أعضاء فريق العمل الفعال فكرة واضحة عن الأدوار المطلوبة منهم ، وعادة ما يتم توزيع الأدوار بينهم بشكل عادل ومنصف ويدرك كل عضو في هذا الفريق ويفهم بشكل جيد دوره المحدد في جعل الرؤية الخاصة للفريق أن تكون واقعاً ملموساً للأعضاء.
- ✓ **اتصال مفتوح:** من أهم سمات فريق العمل الفعال انفتاح قنوات الاتصال بين أعضائه من جانب وبين أعضائه وأعضاء الفرق الأخرى من جانب آخر قائمة على الاحترام المتبادل بينهم مما يؤدي بالضرورة إلى زيادة الثقة بين الأعضاء وبناء علاقات شخصية بشكل سليم وصحي. ويستطيع أعضاء الفريق أن يصلوا إلى مواطن القوة والضعف لديهم من خلال التغذية الراجعة الأمينة والصريحة التي تجري بينهم.
- ✓ **اتخاذ القرارات:** إن القدرة على اتخاذ القرارات الفعالة متطلب أساسي ومهم لتقدم فريق العمل وعادة ما يدرك أعضاء فريق العمل الفعال عدة طرق لاتخاذ القرارات ومتى وكيف يمكن استخدامها، مما يعزز فرص اتخاذ أفضل القرارات في الوقت المناسب.
- ✓ **المرونة:** يقوم أعضاء الفريق بمختلف المهام والوظائف المطلوبة لاستمرار العمل كما أنهم يشتركون معاً بالإحساس بالمسؤولية تجاه تطوير الفريق وبالمسؤولية في ممارسة القيادة. ويكون الفريق سلساً ومنفتحاً على كافة المشاعر والآراء المختلفة ويؤدي عمله بإحساس من الالتزام وبدرجة من المرح والقبول أيضاً.
- ✓ **المشاركة المتوازنة:** إن المشاركة في نقاشات فريق العمل عملية جوهرية وطبيعية بنفس الوقت، فمن دون المشاركة نحن لا نملك فريق عمل وإنما نملك مجموعة أجسام فقط. ومن خلال هذه المشاركة لن تمر أي فكرة دون بحث وتقييم من قبل أعضاء الفريق.
- ✓ **القدرات المتنوعة:** من سمات فريق العمل الفعال التنوع في قدرات أعضائه ومعارفهم وآرائهم وخبراتهم، والفريق الفعال هو القادر على إعادة تنظيم قدرات كل عضو من أعضائه وخلق توليفة منها تساعد في زيادة مستوى أداء الفريق بالكامل.
- ✓ **إدارة الخلاف:** يركز أعضاء فريق العمل الفعال على المشكلة بدلاً من التركيز على الأشخاص ويناقشون وجهات النظر المتعددة بطريقة راقية بحيث يشعر الجميع بالاعتماد المتبادل للحصول على مكاسب حقيقية للفري.
- ✓ **المناخ الإيجابي:** من سمات فريق العمل الفعال عمل أعضائه على توفير مناخاً إيجابياً لعمل مبني على الثقة والانفتاح بينهم، فهم يتحملون المخاطر ويستمتعون بالعمل معاً ويتعاونون من أجل أن يكونوا مبدعين.
- ✓ **العلاقات التعاونية:** يشعر أعضاء فريق العمل الفعال بالانتماء للفريق ورغبة في صنع المنجزات حيث يدركون حاجة كل عضو منهم لمعارف وخبرات ومهارات الآخر، لذلك فهم يتعلمون باستمرار المهارات الاجتماعية التعاونية ويعتبرونها أساساً لنجاح عمل الفريق في مهماته المختلفة.

✓ المشاركة بالقيادة: من خلال الملاحظة العادية لفريق العمل الفعال يصعب التمييز بين القادة فالقيادة تنتقل بين الأعضاء في أوقات مختلفة (من سمات فريق العمل الفعال احترام أعضائه في تنفيذ الأدوار المطلوبة منهم.

5. أنواع فرق العمل:

تنقسم فرق العمل عادة إلى فرق رسمية وفرق غير رسمية وهي كالتالي (15):

أ) الفرق الرسمية: تعتبر الفرق الرسمية بشكل عام من أكثر الفرق ظهوراً، وبالرغم من أن هذا النوع من الفرق يحمل معه آمالاً واعدة بتحقيق فوائد للشركة أو التنظيم، فإنه لا يمكن أن يعمل بطاقته القصوى إلا إذا كان بعيداً عن تدخلات الإدارة.

هناك ثلاث أنواع من فرق العمل الرسمية:

- فرق الأوامر: تتألف هذه الفرق من المدراء والمشرفين وموظفيهم، كذلك تعتبر فرق المبيعات وفرق الإدارة وفرق التنفيذ أمثلة عن فرق الأوامر.

- اللجان: لجان الموظفين هم موظفون تعين تجميعهم للعمل على حل مشكلة حاضرة أو طويلة المدى تواجهها الشركة، أو لتحقيق هدف تنظيمي محدد، وقد تبقى اللجنة مشكلة لعدة سنوات رسمياً مع تغيير أعضائها لأن الموظفين يتجددون باستمرار أمثلة عن هذه اللجان: لجان الأمان، ولجان الاستثمار، لجان التأديب... إلخ.
- القوى العاملة: القوى العاملة هي فرق تتكون من موظفين يتم انتقائهم للعمل ضمن مجموعة العمل على حل مشاكل تنظيمية على وجه السرعة أو للاستجابة إلى فرص السوق. تكون أهداف فرق العمل هذه عادة محددة جداً وغالباً ما تتطلب بموعد محدد لإنهاء الإنجاز.

ب) الفرق غير الرسمية: الفرق غير الرسمية هي أكثر أشكال فرق العمل شيوعاً على الإطلاق. طبيعة هذه الفرق تقتضي أن لا تخضع للحدود الإدارية التنظيمية، إلا أنها غالباً ما تتمتع بقوة تتجاوز سلطتها الظاهرة.
* فوائد الفرق غير الرسمية:

- توفر للموظفين قنوات تواصل بعيداً عن القيود الإدارية في الشركة، وهو ما لا يتوفر للفرق غير الرسمية.
- من خلال الفرق غير الرسمية يتمكن الموظفون من التنفيس عن مشاعرهم حول مواضيع يرونها مصيرية مع زملائهم في العمل دون الشعور بضغط القيود الإدارية. وبالرغم من أن الفرق غير الرسمية لا تعتبر جزء من البنية التنظيمية للشركة، إلا أنها تعتبر جزء هام من كل تنظيم، بل يمكن أن نقول أنها العمود الفقري للشركة، إنها الدعامة التي تضمن لها استمرارها بل هي ما يشكل ذاكرتها، والمدراء الناجحون يعرفون قيمة الفرق غير الرسمية، ويدركون قوتها الحقيقية عندما يتخذون القرارات التي تؤثر في كيان الشركة. كما تعدد فرق العمل بتعدد أبعادها إلى أنواع عدة والجدول التالي يوضح ذلك:

الأبعاد	
فرق تهتم بالإنتاج والخدمات:	الغرض
تهتم بالإنتاج والخدمات.	فرق تطوير: تهتم بتحسين الأداء والتطوير الإنتاجية

مثل: فرق تحسين الجودة، فرق الإبداع والابتكار.		
فرق دائمة: مستمرة مع بقاء واستمرار المنظمة مثل: لجنة البت في العطاءات ولجنة الميزانية.	الوقت	فرق مؤقتة: موجودة لغرض معين وتنتهي بانتهائه.
جماعات العمل: وهي الجماعات العادية وفيها يقوم رئيس الجماعة باتخاذ القرار.	درجة الاستقلالية	الفرق المستقلة: يقرر أعضاء الفريق الأسلوب المناسب لهم في التصرف واتخاذ القرارات.
فرق أعضاؤها من مجالات مختلفة: وذلك لإثراء الرأي والخبرة مثل: فريق النصح والمشورة.	هيكل السلطة	فرق أعضاؤها من مجال واحد: وذلك لتوفير التخصص الدقيق مثل: فرق إنتاج لشيء محدد بعينه.

جدول رقم (01) يوضح: أنواع فرق العمل (16).

6. بناء فرق العمل:

تمر عملية بناء فريق العمل بعدة مراحل، يحدث فيها النمو والنضج وصولاً إلى مرحلة التكامل؛ لذلك هي تتطور عبر مراحل تأخذ فترة من الزمن، ولقائد الفريق دور مهم وفعال فيها فهو يعمل على بث روح التعاون وروح العمل بروح الفريق الواحد بين العاملين. والجدول التالي يوضح محتوى كل مرحلة من مراحل بناء فرق العمل إضافة إلى دور قائد الفريق في كل واحدة منها:

دور القائد	محتوى المرحلة	العناصر اسم المرحلة
نشر الوعي حول المهمة وأهميتها ودور أعضاء الفريق في إنجازها للوصول إلى الأهداف المسطرة.	- اختيار أعضاء الفريق. - التعرف على الهدف من تكوين الفريق.	التكوين
منع النزاعات من أن تتحول إلى نزاعات شخصية، والاستفادة من الصراع الموجود لبناء الأفكار وتنقيتها، كما يسعى لحل المشاكل.	محاولة فرض أفكار معينة للفريق وطريقة عمله. - محاولة أعضاء الفريق أو بعضهم إثبات أنفسهم.	النزاع

يبدأ القائد بالتخفيف من تدخله بعمل الفريق، ويسعى إلى أن يطور الفريق نفسه.	- الاتفاق على الأعراف والقوانين المتعلقة بالفريق (اجتماعات، طريقة اتخاذ القرار، الجدولة الزمنية...).	الاستقرار
يتضاءل فيها دور القائد ويتغير دوره من كونه منظمًا ومدخلًا ليصبح مرشدًا استشاريًا.	- إنجاز المهام الموكلة لهم. - تبادل الأفكار والخبرات حول سبل إنجاز الأمثل. - تبدأ نتائج عمل الفريق بالظهور مثل: اتخاذ القرارات، التوصيات، إعداد التقارير... الخ.	الأداء
	- انتهاء المهمة الموكلة إلى الفريق. - يتم تفكيك الفريق.	التشتت*

جدول رقم (02) يوضح: مراحل بناء فرق العمل.

المصدر: إعداد الباحث اعتمادًا على طرح المؤلفين.

7. فرق العمل وأداء المكتبيين في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية:

1.8. علاقة فرق العمل بالهيكل التنظيمي:

يعرف الهيكل التنظيمي بأنه: عبارة عن إطار لجميع العاملين يظهر خطوط السلطة والمسؤولية، ونطاق الإشراف من المستويات العليا والدنيا، وكذلك يوضح الإدارات المختلفة في المستوى الواحد لذلك يعتبر الهيكل التنظيمي من أهم الوسائل المستخدمة لتحقيق التناسق والرقابة في إنجاز العمل بأكبر قدر من الكفاءة. (17)

ولكي تستطيع مكتبة المطالعة العمومية القيام بوظائفها على أحسن وجه وجب عليها وضع مخطط هيكلي لمصالح المكتبة وموظفيها، لتكون وحدة متكاملة وتضمن السير الحسن للعمل، كما يمكن من تبادل المعلومات بين المصالح الإدارية والفنية لها، وهذا من شأنه أن يساعد على إتقان العمل وعدم تكراره بين المصالح ويتجنب التداخل والتضارب في المهام والوظائف وأن يكون المخطط الهيكلي. ويمكن أن يضم فريق العمل موظفين من نفس المصلحة (قسم، مكتب) أو يضم موظفين من عدة مصالح

* تقتصر هذه المرحلة على الفرق المؤقتة أي المرتبطة بهدف معين، ولفترة زمنية محددة، أما الفرق التي تكون طبيعة أعمالها مستمرة فهي فرق دائمة نسبيًا، ويقتصر التغيير فيها على دخول عضو جديد أو انسحاب عضو أو زيادة مهام أو صلاحيات وغير ذلك.

(أقسام، مكاتب)، ويتحكم في هذا حجم العمل وطبيعته التي تستوجب ذلك.

2.8. مراحل وممارسات فرق العمل بالمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية:

لتأهيل المكتبيين أربعة (04) مراحل يمكن لفرق العمل أن تسهم بشكل أو بآخر فيها، وفيما يلي الأنشطة التي تتضمنها كل مرحلة:

أ) **مرحلة المبادأة:** أو المبادأة فيها تدرك المنظومة أهمية المعرفة وتقوم بإعداد الجهود لإدارتها بداية ببناء البنية التحتية والتي تشمل تحديد الأهداف، بناء علاقات تعاونية بين الموظفين، إعداد نظم المكافآت، توفير تكنولوجيا الاتصالات وبناء قواعد البيانات للحصول على الأفكار والآراء المقترحة.

ويعتبر بناء فرق عمل في هذه المرحلة أمراً ضرورياً حتى تتم الاستفادة من قوى العمل الموجودة في إنجاز الأعمال والمهام المختلفة. (18)

ب) **مرحلة النشر:** وتحاول المنظومة في هذه المرحلة البدء في استثمار وضع البنية الأساسية للمعرفة بهدف تسهيل وتحفيز أنشطة المعرفة مثل إيجاد واكتساب وتخزين واستخدام المعرفة، ونظراً لأن المنظومة قد أعدت لإدارة المعرفة، فإنه يمكن البدء في تنفيذ خطتها. (19)

ويكون ذلك على نطاق واسع بالحصول على المعرفة باستخدام تكنولوجيا المعلومات في معالجة وتحليل المعارف.

ج) **مرحلة التكامل الداخلي:** تصبح أنشطة التأهيل أنشطة يومية ويعتاد الموظفين على ذلك، كما يجب إحداث توازن بين المعرفة الموزعة وتجميعها وتكوين جماعات عمل من الخبراء المختصين للمساهمة في تطوير المكتبة.

د) **مرحلة التكامل الخارجي:** فيها يتم التكامل مع منظمات خارج المكتبة كالمؤسسات البحثية؛ لإدخال معارف جديدة من مؤسسات أخرى ويتم هذا بتحديد الرؤية المشتركة واستخدام التكنولوجيا الفائقة مثل: الشبكات المتداخلة، المؤتمرات عن بعد والمؤتمرات الفيديوية، البريد الإلكتروني.

3.8. المظاهر الوظيفية لفرق العمل في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية:

تعد عمليات تأهيل المكتبيين مجموعة من العمليات الرئيسية والأنشطة الفرعية الدورية الواجب القيام بها لتوليد المعرفة، تختلف حسب طبيعة عمل المنظمة أو المؤسسة في حد ذاتها؛ فهناك من يعدها ثلاث (03)، وهناك من يعتبرها (04)، وهناك من يعدها أكثر من ذلك. وفيما يلي عرض لها:

أ- **تحصيل المعرفة:** ويحقق ذلك على مستوى الأفراد والجماعات العاملة في مكتبات المطالعة العمومية والمتدربين على سبيل التفرغ أو أثناء العمل، ويقع عبء هذا التحصيل على الجهات الوصية أو السلطات المعنية المؤهلة لهذا الغرض، أو على عاتق الأفراد أنفسهم عن طريق الخبرة والممارسة العلمية أو التكوين أو حضور الملتقيات والمناسبات العلمية (20).

ويكون تحصيل المعرفة في مكتبات المطالعة العمومية عن طريق (21):

- الإنتاج والابتكار النظري؛ وذلك من خلال تنمية البحوث النظرية والعملية في مجال المكتبات والمعلومات ومتابعة آخر التطورات في ذلك.

- الإنتاج والابتكار في مجال التقنية: وذلك لإحراز نقالات نوعية في التقدم التقني والتحول من المكتبات التقليدية إلى المكتبات الالكترونية أو الرقمية.

- الإنتاج والابتكار في مجال التنظيم: وذلك من خلال إيجاد مجموعة الأنظمة التنظيمية الفاعلة والمتماشية مع العصر التقني للمكتبات لدعم وتقوية أنشطة التأهيل.

ويمكن لفريق العمل أن يسهم ويقوم بدوره في عملية تكوين المعرفة من خلال عمليات الاختيار والانتقاء وتتبع المعرفة الجديدة من خلال كتالوجات فهارس الناشرين المطبوعة فيها أو الالكترونية أو المباشرة باستخدام شبكة الانترنت. وينفرد بهذه العمليات قسم التزويد الذي تقوم سياسة العمل فيه على إيجاد المعرفة الموجودة بالفعل.

ب- خزن المعرفة: تشير عملية خزن المعرفة إلى أهمية الذاكرة التنظيمية، فالمنظمات تواجه خطراً كبيراً نتيجة لفقدانها للكثير من المعرفة التي يحملها الأفراد الذين يغادرونها لسبب أو لآخر، وبات خزن المعرفة والاحتفاظ بها مهم جداً لا سيما المنظمات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل التي تعتمد على التوظيف والاستخدام بصيغة العقود المؤقتة والاستشارية لتوليد المعرفة فيها، لأن هؤلاء يأخذون معرفتهم الضمنية غير الموثقة معهم، أما الموثقة فتبقى مخزونة في قواعدها (22).

وهنا ينبغي لفريق العمل أن يقوم بتنظيم، ترتيب وحماية المعرفة، فهرستها وتصنيفها وتوحيد مقاييس التنظيم بالاعتماد على خطط مقننه، وكل ذلك يتجمع في قسم الفهرسة والتصنيف ثم ترتيبها بشكل منطقي؛ يسمح لأي فرد فيها من استرجاع المعلومات الضرورية بشكل سريع وكفاء ومناسب. ويجب استغلال تقنية المعلومات والأنظمة الداعمة لتحقيق ذلك.

ج- مشاركة المعرفة: مشاركة المعرفة هي العملية التي يتم من خلالها إيصال المعرفة الضمنية أو الصريحة إلى الآخرين (23)؛ وفي هذه المرحلة يجب على مكتبات المطالعة العمومية تهيئة البيئة المناسبة لمشاركة المعرفة بين الموظفين وتشجيعهم على ذلك بل والتفكير جدياً في أولئك الذين يثرون حصيلة المكتبة المعرفية، كما يلزم هنا تشجيعهم على التعلم من بعضهم البعض وتبادل الأفكار لبلوغ ما يسمى بالمكتبة المتعلمة. ولتحقيق أفضل اتصال بينهم لا بد من فتح قنوات الاتصال بين جميع المستويات الإدارية والسماح بتدفق المعلومات وتداولها بكل يسر وسهولة. وهنا يجب أن تتفهم القيادة أهمية نقل وتشارك المعرفة ومردودها على المكتبة. والتشارك في المعرفة يعني عملية تداول المعرفة ونقلها من فرد لآخر داخل المكتبة، وهناك شكلين لذلك:

- الشكل المقصود: ويعني أن تنقل المعرفة قصدياً داخلها من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد، كما تنقل أيضاً من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات، والتقارير، والنشرات الدورية، وبرامج التدريب، وإجراء التنقلات وتدوير الأعمال الوظيفية بين الأعضاء (24).

- الشكل غير المقصود: ويعني أن تنقل المعرفة بشكل غير مقصود داخلها من خلال الشبكات غير الرسمية مثل: لقاءات الموظفين في غرف المحادثة التي تخصصها المكتبة ليلتقوا فيها، واستخدام الانترنت ومجموعات النقاش، ولقاءات ما بعد العمل.

ويتم كذلك توزيع المعرفة الضمنية عن طريق أساليب كالتدريب والحوار والتعلم، أما المعرفة الصريحة

فيمكن نشرها بالوثائق والنشرات الداخلية. والمهم في عملية التوزيع هو ضمان وصول المعرفة الملائمة إلى الشخص الباحث عنها في الوقت الملائم (25).

د- تطبيق المعرفة: إن الهدف والغاية من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمنظمة... والإدارة الناجحة للمعرفة هي التي تستخدم المعرفة المتوافرة في الوقت المناسب، ودون أن تفقد استثمار فرصة توافرها لتحقيق ميزة لها أو لحل مشكلة قائمة (26). وهنا يبرز دور تقنية المعلومات في تسهيل وتيسير الاستفادة من المعرفة الموجودة في مكتبات المطالعة العمومية، وتسهم كذلك في سرعة وصول المعرفة لمن يحتاجها وسرعة استخدامها وتطبيقها في العديد من القضايا كحل المشاكل واتخاذ القرارات المناسبة.

وهنا يمكن أن نشير إلى أنه ليس بالضرورة أن يكون أثر تطبيق المعرفة واضحاً وجلياً، أو أن يكون أنياً، بل يمكن أن يظهر ذلك مع مرور الوقت. فالعاملون يصبحون أكثر وعياً وأفضل خبرة فيما يتعلق بأداء العمل، وطبيعة خدمات المعلومات وحاجات المستفيدين، وبالتالي تقديم خدمة مكتبية أفضل (27).

4.8. عوامل فشل أو نجاح فرق العمل في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية:

هناك عقبات كثيرة تواجه فرق العمل تحول دون نجاحه وهي (28):

أ) المعوقات التنظيمية:

- **المعوقات الثقافية:** ثقافة المناخ التنظيمي قد يطغى عليها ثقافة الفردية والتنافس والتركيز على الإنجاز الشخصي ويكون الحديث عن فرق العمل كمفهوم حديث سطحي بعيد كل البعد عن الإلمام بفوائد المفهوم أو وجود الدافع للعمل به. إن إيمان القادة (صناع القرارات) بمنهجية فرق العمل كأسلوب إداري يؤدي إلى اعتقادهم بأهميتها وهذا الاعتقاد يخلق الدافع للبحث بجدية عن الفوائد والمنافع ومن ثم تحدد الاحتياجات التي يمكن تحقيقها من خلال فرق العمل المختلفة، وعلى العكس من ذلك فإن افتقارهم لهذا الأمر يُوجد ثقافة تنظيمية تمنع العمل على شكل فرق عمل.

- **التركيز على إنجاز العمل:** بمعنى التركيز على قبول الوظيفة كما هي والقيام بمهامها بدون النظر إلى العلاقات والمشاعر والاحتياجات الإنسانية للأفراد انطلاقاً من قاعدة "أستطيع أن أعمل" فتتجز الأعمال الموكلة للأفراد إما بشكل جماعي أو بشكل فردي.

- **ضعف التفكير الاستراتيجي:** من المعروف إن التفكير الاستراتيجي يؤدي إلى التمييز بين السبب والنتيجة بما يساعد على تحديد المشاكل التي تواجهها المنظمة والأسباب الرئيسة لها، كما يحقق الحصول على أفكار وحلول جديدة بعيدة عن الطرق التقليدية في أداء الأعمال، وكذلك عدم الخوض في الجانب التنفيذي والتركيز على الجانب الاستراتيجي المهم ومن ثم استخلاص النتائج ومعرفة أثر كل ذلك على الأفراد من خلال دراسة مدى استجابتهم للكثير من القرارات الإدارية التي تتخذ. ولمزيد من الإيضاح فإن التفكير الاستراتيجي يوفر عامل الوقت ويساعد على تحديد المهارات المطلوبة للمستويات الإدارية المختلفة ليحول دون قيام التحصينات الثقافية المانعة لمنهجية فرق العمل.

- **البيكل التنظيمي:** عندما يكون هناك هيكل تقليدي ذو تسلسل هرمي واسع وهناك عدد من المراتب مختلفة المستويات وينظر إلى بعض القطاعات بمنظور مختلف يقلل من مكانتها في التنظيم فان العمل على شكل

فريق عمل يكون عملية صعبة جداً وتصبح نشاطات فرق العمل الفعالة غاية في التعقيد.
- أنظمة الحوافز: تؤدي أنظمة الحوافز والمكافآت التي توجه للجهود الفردية إلى تأثير كبير على عمليات فرق العمل وتعيق تقدمها من خلال التركيز على الفردية وإيجاد التنافس.

(ب) المعوقات الفردية:

- معتقدات قائد الفريق: تؤدي معتقدات قائد الفريق واتجاهاته ومعرفته ومهاراته دوراً هاماً في عملية بناء الفريق، حيث لا يكفي الإيمان بأهمية فرق العمل لوحده في بناء فرق عمل ذات فعالية عالية. ويعود بعض القادة إلى العمل الفردي بمجرد التعرض إلى بعض الضغوط ويسعى لیسود رأيه في النهاية على أنشطة الفريق من منطلق الحرص على عامل الوقت والمحافظة على الكفاءة المطلوبة لإنجاز العمل.

- المهارات: هناك نوعان من المهارات، المهارات الفنية ومهارات العمل ضمن الفريق، فبخصوص المهارة الفنية لأعضاء الفريق من المهم أن تتوافر بشكل كافي لأداء المهمة وليس من الضروري أن يكون هناك مجموعة كاملة من المهارات حيث أن أحد فوائد العمل كفريق هي إتاحة الفرصة للأفراد لتعزيز مهاراتهم وتطوير أنفسهم ويشمل التطور المهارات الفنية ومن المهم أن يتوفر في الفريق المهارات الفنية الملائمة ومهارات التفكير الاستراتيجي والمهارات الشخصية.

- المكان: الوضع المثالي هو أن يعمل الفريق في مكان واحد ويقدر ما يكون هناك بعد مكاني بقدر ما يصبح من الصعب بناء فريق عمل فعال وتكون عملية تبادل المعلومات والبيانات ووضع الأهداف عملية مزعجة ومتعبة جداً ويكون التعاون ضعيفاً بين أعضاء الفريق ويمكن للخبرة أن تساعد في تحسين وضع الفريق والحد من مشاعر العزلة غير أن إعادتهم للعمل في مكان واحد سيؤدي إلى زيادة التعاون.
- عدد أعضاء الفريق: يتراوح العدد المثالي لأعضاء فرق العمل عادة ما بين ثلاثة إلى ثمانية أفراد وفي بعض الأحيان يصل العدد إلى عشرة أفراد، مع ملاحظة إن أي زيادة في العدد عن الحد المعقول فإن ذلك يؤدي إلى تخفيض الوقت المتاح لكل عضو للمشاركة الفعالة في نشاط الفريق والمناقشات أثناء الاجتماعات المتعددة، وكذلك فإن أي نقص في العدد سوف يكون من شأنه الإقلال من فعالية وكفاءة الفريق وذلك لانخفاض وقلة الأفكار والرؤى المختلفة المطلوبة للنجاح في أداء المهمة. ولذلك يمكن القول بأنه لا يمكن بأي حال من الأحوال بناء فريق فعال إذا كان هذا الفريق سيضم عدداً كبيراً من الأعضاء لأن من شأن ذلك انطباق قانون "تناقص الغلة" على مثل هذا النوع من الفرق، حيث كلما زاد عدد أعضاء الفريق كلما قل التعاون وقلة الفعالية والفائدة ولن يتحقق العائد والهدف الذي من أجله تم تشكيل الفريق.

خاتمة:

إن التعاون والتشارك مع الموظفين في إنجاز أعمالهم في شكل فرق لتأهيل وتطوير مستواهم بمكتبات المطالعة العمومية الجامعية سواء كان ذلك رغبة منهم أو أمراً من الإدارة، من شأنه أن يساهم في إكساب الأفراد خبرات ومعارف أكثر ويحسن الأداء في المكتبة ويطور خدماتها ويحقق أهدافها. وما يمكن قوله عن فرق العمل ودورها في تأهيل ورفع أداء المكتبيين في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية، أن هذه الأخيرة ليس لها وقت أفضل من الآن لتبني هذا النمط الجديد من العمل - فرق العمل- والذي هو نوع من العمل الجماعي فيها تتضافر

الجهود لتنفيذ المهام بغرض تحقيق أهداف المكتبة العامة التي تعيش تحولات عميقة خلال العقود الأخيرة التي أصبحت فيها المعرفة عملة الألفية الثالثة ورمز القوة والبقاء. ويبقى كل هذا مرهون بتجاوز المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية لعدة مشاكل لا تزال تتخبط فيها سيما على المستوى الجزائري بصفة خاصة لعل أبرزها: الوعي بأهمية المعلومات، الذهنيات المتصلبة التي تخشى التغير والمتشبثة بالسلطة والقيادة وتنفر من مفهوم فرق العمل والعمل الجماعي. لكن يبقى الأمل قائم يحمل مشعله جيل جديد من المختصين في مجال المكتبات لرفع التحدي وإخراج مكتبات المطالعة العمومية من عنق الزجاجة إلى غد مشرق يسهم في إرساء مجتمع معلوماتي قادر على مواجهة متغيرات القرن الواحد والعشرين. وربما كان أصدق ما يلخص الموقف هو ما قاله الرئيس الماليزي مهاتير محمد عام 1991 - أي منذ أكثر من عقد كامل - وهو يصف ما يجب أن يكون عليه المجتمع الماليزي حتى يمكنه مساهمة الأوضاع الجديدة التي سوف تنشأ في المستقبل القريب (لقد مر على الإنسانية وقت كانت الأرض تعتبر فيه هي الأساس الضروري للازدهار والثروة، ثم جاءت مرحلة تالية تتمثل في عصر التصنيع وفيه ارتفعت المداخن حيث كانت تقوم الحقول. أما الآن فإن المعرفة أصبحت تؤلف - وبشكل متزايد - ليس فقط أساس القوة ولكن أيضا أساس النجاح والتقدم، ولذا فيجب ألا نبخل ببذل أي جهد لإقامة مجتمع ماليزي معلوماتي غني).

قائمة المصادر والمراجع:

- (1) الكبيسي، صلاح الدين. إدارة المعرفة. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005. ص. 86.
- (2) الفقي، إبراهيم. العمل الجماعي. [د.م.]: دار أجيال للنشر والتوزيع، 2009. ص. 9.
- (3) حسن، جابر عوض سيد. العمل مع الجماعات: أسس ونماذج نظرية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2007. ص. 21.
- (4) سلطان، محمد سعيد أنور. السلوك التنظيمي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2003. ص. 279.
- (5) عيساني، رحيمة الطيب. مدخل إلى الإعلام والاتصال: المفاهيم الأساسية والوظائف الجديدة في عصر العولمة الإعلامية. الجزائر: عالم الكتب الحديث، 2008. ص. 10.
- (6) حسن، جابر عوض سيد. المرجع السابق. ص. 24.
- (7) جوينات، لمياء. تنمية الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات في الوطن العربي في ضوء إدارة المعرفة. المنتدى الخامس للمؤسسات: إدارة التعلم وتنمية الموارد البشرية: تحدي كبير من أجل تناقسية المؤسسات الاقتصادية في الجزائر. يومي: 07-08 ديسمبر 2010. عنابة: قسم علوم التسيير، 2010.
- (8) المرجع نفسه.
- (9) العوفي، عبد الله العليان. فرق العمل. [على الخط المباشر]. تمت الزيارة يوم: 2018/02/06. متاح على الرابط التالي: <http://www.slideshare.net/meemar/ss-247081>
- (10) عبد الغني، أحمد عبده. إدارة وبناء فريق العمل. تاريخ الزيارة: [2018/01/10]. معلومات متاحة على الرابط: http://www.bankofpalestine.com/tc/documents/teamwork_build.pdf9
- (11) فريق العمل الفعال. [على الخط المباشر]. تمت الزيارة يوم: 2018/03/13. متاح على الرابط التالي: <http://www.islammemo.cc/fan-el-edara/Mharat/2015/03/16/61042.html>
- (12) فرق العمل. [على الخط المباشر]. تمت الزيارة يوم: 2018/02/06. متاح على الرابط التالي: <http://www.almoahasb1.com/2018/03/work-team.html>
- (13) عبد الغني، أحمد عبده. المرجع السابق.

(14) العمري، صالح محمد أمين. خصائص فريق العمل الفعال. [على الخط المباشر]. تمت الزيارة يوم: 2018/03/13. متاح على الرابط التالي:

<http://www.albarqnews.com/News.aspx?id=1425&sid=8>

(15) كيف نبني فرق عمل حقيقية. [على الخط المباشر]. تمت الزيارة يوم: 2018/03/13. متاح على الرابط التالي:

<http://ejabat.google.com/ejabat/thread?tid=6ee78142e65b0023>

(16) الفايدي، سالم بن بركة براك. فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية: دراسة مقارنة بين بعض الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض. رسالة دكتوراة. الفلسفة في العلوم الأمنية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، 2008. ص. 20.

(17) العتيبي، ضرار، نضال، الحواري. العملية الإدارية: مبادئ وأصول وعلم وفن. [د.م.]: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2007. ص. 124.

(18) عليان، ربيعي مصطفى. المرجع السابق. ص. 174.

(19) المرجع نفسه. ص. 174.

(20) بوفعي، عبد الوهاب، إبراهيمي، عبد الله. الاقتصاد العربي أمام تحدي اقتصاد وإدارة المعرفة. الملتقى الدولي الثالث لتسيير المؤسسات: المعرفة: الركيزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاديات. يومي: 12- 13 نوفمبر 2005. بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية، 2005.

(21) الضويحي، فهد بن عبد الله. إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات: النظرية والتطبيق. [على الخط المباشر]. تمت الزيارة يوم: 2018/01/30. متاح على الرابط التالي:

<http://www.profvb.com/vb/t12258.html>

(22) الزيادات، محمد عواد. اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2008. ص. 99.

(23) طيطي، خضر مصباح اسماعيل. إدارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010. ص. 104.

(24) الضويحي، فهد بن عبد الله. المرجع السابق.

(25) المرجع نفسه.

(26) الزيادات، محمد عواد. المرجع السابق. ص. 103.

(27) الضويحي، فهد بن عبد الله. المرجع السابق.

(28) النفيعي، فارس. معوقات نجاح فريق العمل. [على الخط المباشر]. تمت الزيارة يوم: 2018/03/10. متاح على الرابط التالي:

<http://www.hrdiscussion.com/hr15458.html>

الإتصال العلمي الإلكتروني ودوره في إنتاج البحوث العلمية في البيئة الأكاديمية

Scientific and electronic communication and its role in producing scientific research works in the academic environment.

د. عتيقة لحواطي

جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 02

عضوة دائمة بمخبر الدراسات والبحث حول الإعلام والتوثيق العلمي والتكنولوجيا LERIST

Atika.lahouati@gmail.com

تاريخ النشر:

تاريخ القبول: 2019/04/20

تاريخ الإرسال: 2019/03/10

ملخص

تطور العلوم وازدهارها كان ولا يزال مرتبطا بوصولها إلى الغير، حتى قيل أنه إذا كانت المعرفة قوة فالإتصال هو وقودها...إنه الإتصال العلمي الذي يعد أساس النشاط العلمي كونه يسعى لإيصال نتائج الأبحاث على أوسع نطاق بين مجتمع الباحثين، حتى لا تبقى المعرفة حكرا على فئة معينة. والملاحظ أن الإتصال العلمي قد تطور مع بروز تكنولوجيا الإتصالات وظهور شبكات المعلومات وعلى رأسها شبكة الأنترنت، فاسحا المجال لظهور نموذج جديد من الإتصال يعرف بالإتصال العلمي الإلكتروني أو الرقمي والذي التف حوله عدد لا بأس به من العلماء والباحثين في سعيهم لإنتاج وتداول المعارف من جهة، وزيادة كفاءة وفعالية البحث العلمي من جهة ثانية، نظرا لما يقدمه من إيجابيات ومزايا غطت على النقائص والإشكالات عانى- ولا يزال يعاني- منها الإتصال العلمي التقليدي.

الكلمات المفتاحية: الإتصال العلمي، الإتصال العلمي الإلكتروني، المجتمع العلمي، البحث العلمي، إنتاج المعرفة، البيئة الأكاديمية، البيئة الرقمية.

Abstract

The development of science was and remains connected to its access to others; that's why, it's said that knowledge is power, and communication is its fuel. Scientific communication is the basis of scientific activity as it attempts at transmitting widely the results of research works between the community of researchers, so that

knowledge will not be reserved just to a specific category of people. One can notice that scientific communication has evolved with the appearance of information networks above all the Internet. A new model of communication known as scientific electronic communication is now available and attracts a great number of scientists who attempt, to produce and share knowledge, and to add value and to scientific research. That can be observed through the great positive factors that are offered in contrast to the negative aspects facing traditional scientific communication.

Keywords

Scientific communication, scientific electronic communication, research community, scientific works' production, academic space, digital environment.

مقدمة :

يعد التواصل بين الباحثين والعلماء أخذًا وعطاءً، تأثيرًا وتأثرًا، جوهر النشاط العلمي وذلك أن هذا التواصل أو الإتصال يعني التفاعل بين من ينتمون إلى الأوساط العلمية والمهنية، ويمارسون النشاط العلمي أياً كان دورهم في هذا النشاط، فضلاً عن أنه ينطوي على المقومات البشرية والمادية والتقنية لإنتاج المعلومات، وأنماط المسؤولية الفكرية والإنتاجية في النشاط العلمي، والعوامل اللغوية والنفسية والإقتصادية والإجتماعية التي يمكن أن تؤثر في: بث المعلومات والإفادة منها، قنوات بث المعلومات، نمو الإنتاج الفكري وتطور التخصصات العلمية، انتشار الأفكار في الأوساط العلمية، وتبني أنماط تأثر التخصصات والمجتمعات العلمية بعضها ببعض، وكذا إيجاد تدابير وأساليب ضبط الجودة في النشاط العلمي (حشمت، 2002).

وتعتبر المعلومات العلمية نتاج مجال البحث العلمي المنظم الذي يتيح معلومات ذات قيمة يمكن الإعتماد عليها في العديد من المجالات المختلفة، فضلاً عن البحث العلمي نفسه، والتي يتم تبادلها في إطار بيئة أكاديمية نظراً لأهميتها، من طرف الباحثين الذين يعدون أكثر الفئات داخل المجتمع الأكاديمي حاجة إلى هذه المعلومات، سواء عبر استخدامها أو إعادة إنتاجها وتشكيلها من خلال تداولها بطريقة منظمة في إطار ما يسمى بـ "الإتصال العلمي"، الذي يعنى بمختلف الأنشطة الخاصة ببث المعلومات وتبادلها، والتي تحدث أساساً في أوساط الباحثين المهتمين بنشاط البحث والإنتاج العلمي، حيث يتم في إطار مجموعة محددة من الباحثين بشكل رسمي أو غير رسمي.

على اعتبار أن المعارف لا معنى لها إذا لم يتم توصيلها إلى الآخرين، والأبحاث لا قيمة لها إذا بقيت في ذهن باحث واحد، كون هذا الأخير لا يعمل في معزل عن بقية الباحثين، بل إنه في اتصال دائم بهم للنقاش والتعاون في إنجاز أعمال علمية مشتركة، وبالتالي تبادل المعلومات في أشكالها المختلفة، خصوصا في ظل البيئة الرقمية التي تمكن من سهولة الإتصال وسرعته بالنظر لما تتيحه من إمكانات رهيبة نتيجة تكنولوجيات المعلومات والاتصالات.

ومن المتعارف عليه أن السنوات الأخيرة قد عرفت -ولا تزال تعرف - تطورا كبيرا في تقنيات المعلومات والاتصالات بشكل أدى إلى تنامي استخدامها في مختلف المجالات، وقد أصبح استخدام هذه التكنولوجيات ضرورة من ضرورات البحث العلمي، هذا الأخير الذي يتطور بفعل تأثيرات شبكة الأنترنت ومخرجات البيئة الرقمية، ما مكن من إتاحة المعلومات والمعارف على أوسع نطاق وفي أقل وقت ممكن لتعميم الاستفادة منها ولتبادل الأفكار والآراء بين أفراد المجتمع العلمي، ما استدعى ضرورة إيجاد ميكانزمات مستحدثة بغية إنتاج وتبادل المعرفة من جهة، وإيجاد سبل وقنوات عبر البيئة الرقمية لتداول هذه المعارف وإعادة توزيعها عبر عديد الطرق والمنهجيات.

فالمتتبع للوضع الراهن يلحظ تغيرا في أنماط الإتصال العلمي، وظهور طرق وأدوات جديدة يعتمدها الأساتذة والباحثون أثناء تواصلهم العلمي، وفي ممارسة نشاطاتهم البحثية وفي إتاحة نتائج أبحاثهم العلمية، تعتمد بدرجة أكبر على تكنولوجيات المعلومات الحديثة التي غزت مختلف مناحي الحياة، الشيء الذي مهد الطريق لظهور نمط جديد للإتصال يعرف بالإتصال العلمي الإلكتروني، بمختلف المتغيرات التي جاء بها من إيجابيات، فرص وتحديات.

ولذلك فالإشكال المطروح هو: ماهي أهم الأدوار التي يلعبها الإتصال العلمي الإلكتروني في إنتاج المعرفة، أو بصيغة أخرى ما هي تأثيرات البيئة الرقمية على أنماط الإتصال العلمي في البيئة الأكاديمية؟.

وتتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع في حد ذاته، حيث أن الإتصال العلمي أصبح من أهم المواضيع المعنية بالإهتمام والبحث، وبظهور البيئة الرقمية ازداد حجم المعلومات وتعددت أشكالها ومصادر إتاحتها، ما شكل هاجسا للباحث أين أصبحت مهمته في الوصول إلى المعلومات والمعارف في ظل هذا الكم الهائل والمتزايد من المواقع صعبة جدا بل ومستحيلة في بعض الأحيان، وهو الشيء الذي يجعل من عملية الإتصال العلمي بين هؤلاء الباحثين صعبة هي الأخرى، باعتبارها تعتمد على تداول وتبادل المعلومات بين مجتمع الباحثين من ذوي الإهتمام المشترك.

وهنا تبرز أهمية الموضوع من خلال تحديد السمات الرئيسية لنموذج الإتصال العلمي الإلكتروني في بيئة أكاديمية بهدف تمكين الباحثين من بث المعلومات وإعادة توزيعها في إطار حلقة التواصل التي تسعى إلى تطوير العلم، وعبر سلسلة متواصلة أو حلقة دائرية متطورة مع الزمن وتراكمية تعمل على استهلاك نتائج الأبحاث السابقة لإنتاج أبحاث جديدة، خصوصا في ظل البيئة الرقمية أين تتغير الوسائل وتتطور الطرق والمنهج، في محاولة للتقليل من الصعوبات التي كانت تعترى نظام التواصل العلمي القديم وما كان يعانيه بين مجتمع الباحثين.

وكمحاولة منا لتقديم إضافة نوعية في موضوع الإتصال العلمي وتأثيرات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات على أهم أساسياته، سنحاول التطرق إلى العديد من العناصر انطلاقاً من مفهوم الإتصال العلمي ومختلف وظائفه وأدواره مروراً على دور الباحثين كمنتجين للمعارف ضمن هذا النظام، وصولاً إلى التركيز على نموذج جديد في نظام الإتصال العلمي يعرف بالإتصال العلمي الإلكتروني مبرزين مفهومه وتغيرات ممارسات الباحثين والاكاديميين في ظلّه، متطرقين إلى مظاهر أزمة هذا النوع الجديد من الإتصال، خالصين إلى أهم الحلول المعتمدة لمجابهة هذه الأزمة.

وقبل الخوض في غمار كل هذه القضايا لابد لنا أولاً أن نعرّج على:

1- مفهوم الإتصال العلمي:

عرف مصطلح الإتصال العلمي بأنه مجموع الأنشطة الخاصة بتبادل المعلومات التي تحدث في أوساط الباحثين العلميين، إنطلاقاً بدءاً مما يدور بين اثنين من الباحثين من مناقشات في شكل غير رسمي، وصولاً إلى الجوانب الرسمية من الإتصال العلمي مثل الكتب والدوريات العلمية، وقد عرف أيضاً بكونه تفاعل وتعامل الباحثين مع المعلومات، إذ أن العالم الباحث يستخدم المعلومات ونتائج بحوث العلماء في مجال تخصصه لإعداد أبحاثه وتوظيفها بطريقة تدفعه إلى إنتاج معلومات جديدة وابتكارات ينقلها بدوره إلى باحثين آخرين في مجال تخصصه أو تخصصات علمية أخرى (الدوسري، 1991).

وذهب العلماء إلى القول بأن كلمة "العلمي" هنا لا تعني صفة للإتصال وإنما تعني اسماً، أي "في العلوم" وقد استخدمت هكذا تماشياً مع ما جاء في أسماء مقررات أقسام المكتبات والمعلومات أي اختصاراً للإسم، فضلاً عن أن مصطلح "الإتصال العلمي" قد تم التعبير عنه أيضاً في الإنتاج الفكري الحديث بهذا الإسم الصريح، أو بمصطلح الإتصال البحثي Scholarly communication، كما أن كلمة "علم" تعني العلوم الطبيعية والحيوية والاجتماعية، أو أنها تعني العلوم البحتة والتطبيقية والاجتماعية ومختلف فروعها، فضلاً عن المعرفة البينية التي تنمو مع نمو المعرفة الإنسانية، وما زال الإتصال ظاهرة حيوية وهو أساس التواصل والتفاعل بين العلماء دعمته الوسائل الإتصالية الحديثة مثل شبكة الأنترنت (بدر، 2003) وتقنيات تكنولوجيا المعلومات التي أفرزتها البيئة الرقمية الجديدة.

ويشير مفهوم الإتصال العلمي إلى عملية تبادل ونشر البحوث ونتائجها، حيث يعود أصل الإتصال العلمي إلى القرن 17 تاريخ نشر أول دورية علمية، عندما قرر مجموعة من العلماء الإنتقال إلى نشر نتائج الأبحاث فيما بينهم، وهذا بعد ظهور الطباعة التي أحدثت ثورة في تاريخ النشر العلمي، وقد أدى هذا التطور إلى بداية مفهوم جديد للإتصال العلمي حيث تم إدخال عملية التحكيم العلمي لنظام النشر في الدوريات العلمية، والذي ساعد في إعطاء سمعة أكاديمية للمقالات والأبحاث المنشورة (Mitchell, 2018).

ويعتمد الإتصال العلمي على النسق الاجتماعي، وعلى إنتاج ونشر العلم، ولكن أيضاً على التركيبة الاجتماعية، وفي هذا السياق يعتبر Robert Merton الإتصال العلمي "حقلاً اجتماعياً" وهو "منافسة" حسب Bordieu، يكون فيه هدف الباحث ليس الربح المادي، بل بالأحرى المكسب العلمي من أجل التعمق في البحوث وتحسين المعارف والمعلومات، إذ يحتاج الباحث المؤلف إلى العديد من المراجع العلمية بمختلف أنواعها (مجلات،

دراسات، ملتقيات...) وهو لا يبحث عن تعويض مادي بل عن إقرار معنوي، إجتماعي وعلمي من قبل المجتمع البحثي الذي ينتمي إليه، وقد لعب الإتصال منذ قرون عدة دورا أساسيا في نشاط البحث العلمي: جزء كبير من النشاطات العلمية تركز لهذا المبدأ، ونشر نتائج البحوث هي الوسيلة التي تسمح من التحقق من صحة الأعمال من طرف المجتمع البحثي (Mehrazi, 2010).

ويقسم الإتصال العلمي عند العلماء إلى اتصال لفظي واتصال غير لفظي، حيث يستخدم الإتصال اللفظي اللفظ كوسيلة تمكن المرسل من نقل رسالته إلى المستقبل، أما الإتصال غير اللفظي فهو عبارة عن تعبيرات منظمة تشير إلى مجموعة معان يستخدمها الإنسان كلغة الصمت والتعابير الحسية وغيرها (بوكرزازة، 2018).

2- دوافع الإتصال في البيئة الأكاديمية:

عادة ما يحرص الباحث المبدع في النشاط العلمي على رسم مسار جهوده البحثية الجارية بحيث تكون على الخطوط الأمامية لجهة البحث حتى يكون من الممكن إيصالها لباقي الباحثين على هذه الجهة، وعلى منتج معلومات البحث أن يحرص دائما على التعريف بهذه المعلومات، والبحث عما يتصل بأبحاثه من معلومات وتعديل مسار هذه البحوث وتطوير احتمالات الإفادة منها، ويغذي هذا السلوك دوافع قوية لإحراز الإقرار الإجتماعي الناتج عن إسهام علمي أصيل ومناسب (جارفي، تر. حشمت، 1983).

كما ويساند هذه القواعد الملزمة مزيجا من الدوافع النفسية والإجتماعية التي تتراوح ما بين المتعة الجمالية الناتجة عن تسجيل اكتشافات جديدة أو إبداع معلومات غير مسبوقة من جهة، والمطالب العلمية كحاجة الباحث لأن يحظى عمله بالقبول ونشر مقالاته في الدوريات العلمية لدعم مكانته المهنية والإقتصادية من جهة ثانية، ويتصل بالمطلب الأخير ما يتعلق بتباهي المعاهد والهيئات بغزارة إنتاج منتسبها من الباحثين للمطبوعات ذات المستوى العلمي الرفيع، فعلى الرغم من أن مبرر وجود هذه المعاهد والهيئات هو إنتاج المعلومات العلمية التي ينبغي أن تسهم في تطور المعرفة العلمية فإن بقاءها مزدهرة يتوقف على إنتاجها العلمي المعترف به، إذ وبدون مثل هذا الإقرار لا يمكن للباحثين البارزين أن يجتذبهم العمل بها، ذلك أنه من دوافع الباحث العلمي للإتصال ونشر المقالات خصوصا ليس ببساطة مجرد إرضاء لأننا أو الذات وإنما هي أيضا ضرورة الإسهام في النشاط العلمي ودعم مقومات ازدهار الهيئة العلمية التي ينتسب إليها.

والإطار الذي يحفظ لعملية الإتصال العلمي هذه تماسكها هو التفاعل النفسي بين الإهتمامات الشخصية للأفراد واهتمامات الجماعات حيث تتحكم كل فئة منها في الأخرى، إنه الدافع الذي يجعل كل باحث حريصا على أن يحقق لنفسه سمعة طيبة في الوقت الذي تتوقف فيه سمعة كل باحث على ما يبديه أقرانه اتجاه إنتاجه العلمي، فالباحث يعتمد على الباحثين الآخرين لتزويده بالمعلومات التي تتيح له القدرة على مواصلة بحثه حتى يتمكن من اكتساب سمعة طيبة، وفي الوقت نفسه يعتمد عليه غيره من الباحثين لينصفهم ويمددهم بالمعلومات (جارفي، تر. حشمت، مرجع سابق).

3- أهمية الإتصال العلمي في إنتاج المعرفة:

يعد قطاع البحث العلمي من أهم القطاعات التي تزداد الحاجة فيها إلى تواصل أفرادها، ذلك أن المعلومات هي المادة الأساسية في كل طور من أطواره، ولا يمكن لأي باحث القيام بنشاطاته العلمية بمعزل عن الباحثين الآخرين بحكم أن عملية التحكم بالمعلومات في الوقت الحاضر هي من الصعوبة بمكان، فلا يستطيع أي منهم الإكتفاء بما لديه لتحقيق نتائج عملية جيدة، بل من الضروري إيجاد سبل مختلفة لتواصل الباحثين فيما بينهم سواء كانت من خلال العلاقات الشخصية أو في شكل لقاءات منظمة مثل المحاضرات والمناظرات والموائد المستديرة والمناقشات وغيرها (بن السبتي، 2003) ، ويرى Beritita Comton أن خصائص الإتصال العلمي تتشكل من خصائص العلم وأهدافه، وأن هدف العالم اتصاليا هو إنتاج المعرفة، وهو واع بأصالة وألوية ما ينتج، كذلك فإنه يقوم بتوصيل نتائجه لإبراز شخصيته، وليضيف إلى البناء المتراكم للعلم، وهو ليس معنيا بإنتاج وتوصيل المعلومات العلمية والتقنية فحسب (أبوصبع، 2006) ، ولكنه معني أيضا بالإستمرار في البحث واستعمال هذه المعلومات.

حيث تتركز جهود الباحثين أساسا في إنتاج المعلومات الجديدة، سواء بوصف بيانات جديدة، تكوين مفاهيم جديدة، أو بصياغة متكاملات فكرية من الحقائق المتفرقة (نظريات)، ولكي تكون هذه الصياغات إسهامات ناجحة في النشاط العلمي فإنه لا بد من بثها بشكل يكفل القدرة على استيعابها ومراجعتها من جانب باحثين آخرين، ومن ثم الإعتماد عليها لبناء أساس جديد لمزيد من الإستكشاف والدراسة، وهكذا تصبح إمكانية الإتصال من الملامح البارزة للإنتاج العلمي، نظرا لأن الإعتراف بهذا النتاج العلمي من جانب رفاق المجال، باعتباره إسهاما متميزا، أمر لا بد منه لتأكيد نجاح الباحث في النشاط العلمي (جارفي، تر. حشمت، مرجع سابق).

وبذلك فالإتصال العلمي هو ذلك الإتصال الذي يعنى بالمعلومات العلمية والتقنية، في حلقة مستديرة أساسها المعلومات إذ يبدأ بها لينتهي إليها، وهو موضع اهتمام مجتمع الباحثين والعلماء كأفراد وكمؤسسات ينتمون إليها، عبر قناة تتدفق من خلالها المعلومات بصورة دائمة ومستمرة.

4- دور الإتصال العلمي في إجراء البحوث العلمية.

يقضي الباحث جزءا كبيرا من وقته في الإتصال وتبادل المعلومات، قد يصل في بعض التخصصات إلى 40% من الوقت المخصص للبحث العلمي، مما يدل على أن الباحث ليس بوسعه العمل في عزلة عن أقرانه أو تجاهل البحوث والنتائج التي توصل إليها الآخرون.

- وتتمثل مهام الإتصال العلمي في تقديم إجابات عن أسئلة محددة وإحاطة الباحث علما بآخر التطورات في مجاله وبالخصوص الإتجاهات الحديثة التي يشهدها، فبفضل الإتصال العلمي يحصل الباحث على معارف جديدة في مجال جديد والتثبت من مصداقية المعلومات باللجوء إلى المتخصصين، وجمع الملاحظات والآراء حول البحوث التي أنجزها.

- كما يتمثل دور الإتصال أيضا في تبادل المعلومات حول البحوث الجارية، وهناك دور أقل استخداما يذكره أيف لوكواديك وهو " تأمين العلم والنهوض به لدى جمهور غير متخصص ولدى الحكومات... إنه التثقيف العلمي" (قدورة، 2006).

- ويتلخص دور الإتصال العلمي بين الباحثين فيما يتعلق بما يقومون بإنتاجه وتقييمه وبثه والإفادة به من أعمال باعتبارهم باحثين، وما يضطلع به تبادل المعلومات من أدوار متعددة في تطور المعرفة العلمية.

- وهناك ارتباط وثيق بين الإتصال العلمي من جهة وإنتاج المعلومات من جهة أخرى، فبمرور الوقت تتحد المعلومات الجديدة مع غيرها من المعلومات الأخرى وتتطور إلى معرفة أكثر عمومية، قابلة للإستيعاب من جانب جمهور عريض من الباحثين العلميين وغيرهم، فحتى ذلك التجوال الفكري الذي يمارسه الباحث في البحث عن المعلومات كزيارة المكتبات للإطلاع على الدوريات الجارية مثلا يعتبر اتصالا علميا تفاعليا (جارفي، تر. حشمت، مرجع سابق)، إذ يلعب أسلوب الباحث واهتماماته الخاصة دورا أساسيا في نمط بحثه عن المعلومات والإحتفاظ بها والإفادة منها في بحوثه العلمية.

5- النشاط الإتصالي للباحثين – منتجي المعلومات.

إن الباحث في سعي دؤوب لإيصال ثمرة جهوده العلمية إلى زملائه وكل المتخصصين بنشرها وبذلك يكتمل بحثه، إلا أن العلم لا يتوقف عند بحث معين، بل إن كل بحث جديد وأصيل يفتح أفقا جديدة لمزيد من البحوث والإستكشافات، وبالإضافة إلى هذا العامل العلمي هناك عوامل إدارية وتقاليد جامعية تدفع الباحث إلى إنتاج المعارف ونشرها، ومسألة النشر أساسية في مسيرة الباحث لدعم رتبته المهنية، إلى درجة أن بعض الأنظمة الجامعية تطالب الباحث بالإستمرار في إنجاز أعمال علمية والبرهنة على جديتها بنشرها لأنها ترى أن النشر يمثل معيارا موضوعيا لتقييم نشاط الباحث، لهذا فإن البحوث التي تبقى مخطوطة فيما عدا الرسالة الجامعية لا تصل إلى نفس مرتبة الأعمال المنشورة، بل تبقى محل تساؤل عن أسباب عدم نشرها وفيما إذا رفضتها هيئات تحرير المجلات العلمية أو هيئات نشر الكتب أم لا...، وهناك دوافع اجتماعية للتأليف، إذ يعمل الباحث إما على الحصول على اعتراف من المجتمع العلمي أو لتدعيم موقعه ضمنه.

وإذا كانت هناك طرق عدة لتنمية المكانة الجامعية للباحث فإن النشر العلمي يمثل طريقة أساسية للرفع من هذه المكانة، وذلك بالعمل على إصدار كتبه لدى دور نشر كبيرة وخاصة أجنبية، ونشر مقالاته في مجلات علمية متخصصة ذات صيت عالمي، وكذلك بالإنضمام إلى هيئات تحرير المجلات العلمية الوطنية أو الدولية أو حتى ترأسها...، وهناك أيضا جوانب نفسية تؤثر على الباحث (منتج المعلومات العلمية والتقنية) وتحفزه لكتابة بحوثه مثل إرضاء فضوله، إلا أن الفضول العلمي غير كاف بالنسبة للباحث لإصدار عمل علمي، إذ لا بد أن تتوفر لديه الرغبة في الإتصال العلمي ليثبت المعلومات العلمية التي توصل إليها، ويفضل الباحث أن يكون هذا الإتصال بواسطة النص المكتوب سواء كان ورقيا أو رقميا، فلا تكفي المحاضرات وكل أشكال الإتصال الشفوية المباشرة لتعويض الكلمة المكتوبة، ويعود هذا التعلق بالنص المكتوب إلى رغبة المؤلف في

الإتصال المستمر وتثبيت نتائج بحوثه على وعاء دائم (قدورة، مرجع سابق). ، لأن النص المكتوب والمنشور يعتبر كدليل مادي ملموس على نشاط الباحث وكتوثيق لجهوده التي يبذلها في سبيل تطوير البحث العلمي.

6- الملامح الجديدة للتواصل العلمي: الإتصال العلمي الإلكتروني:

لقد غيرت الأنترنت كل التقاليد التي كانت راسخة لقرون من الزمن داخل المجتمع العلمي والأكاديمي، وكان من الطبيعي أن تحدث التغييرات التكنولوجية تأثيراً سريعاً وهائلاً على التخصصات المبنية على العلم، فأصبح الأكاديميون أكثر ألفة بالتكنولوجيا، وغالباً ما يكون لهم قصب السبق في استثمار وسائل التكنولوجيا الحديثة لدعم بحوثهم، وسهولة وانتشار أدوات كالبريد الإلكتروني والويب يرهنان على أن هاتين الوسيلتين أصبحتا دعامة البنية التحتية لبيئة البحث الإلكتروني بالنسبة للباحثين والأكاديميين...ويبدو أن التزايد المطرد والواضح في التغييرات التكنولوجية والاجتماعية والثقافية التي عادة ما تتسم بالتداخل والتعقيد، أدى إلى وجود شعور عام بالتخبط بالنسبة لأولئك القائمين على عمليات تدفق المعلومات، ويدرك وسطاء المعرفة وهم القائمون على دعم بنية البحث والباحثين أبعاد هذه الأزمة (لاي، تر. إبراهيم، 2005)، ويساعد الإتصال العلمي على الوصول للمعارف، ففنون الإتصال والتعميم العلمي متنوعة فتوجد الكتب والمجلات ووسائل التواصل السمعية البصرية التقليدية وكذا وسائل التواصل المتخصصة، المدونات العلمية وكذا الفيديوهات التعليمية خاصة في عصر الأنترنت، أين توجد المحادثات الآتية والمباشرة التي تسمح بالتفاعل الآتي (بن السبتي، مرجع سابق) إن التداول الإلكتروني للمعلومات بين الباحثين هو عملية اتصالية بينهم، تتم من خلال استغلال كل من تكنولوجيا الإعلام الآلي وتكنولوجيا الإتصال مجتمعة بشكل تحقق التواصل الآتي ما بين الباحثين لتبادل الرأي ومناقشة الأفكار والنظريات والمعلومات التي تشغل بال الباحثين في شكل حوار سمعي بصري مع الإستعانة بأدوات توضيحية أخرى يستخدمها الباحثون المشاركون في الحوار في أنحاء مختلفة من المعمورة.

6-1- تعريف الإتصال العلمي الإلكتروني:

توجد العديد من التعاريف لمصطلح الإتصال الإلكتروني من خلال اعتبار أنه يعد من بين النماذج الجديدة للإتصال، فمنها من اعتبرته من أشكال الإتصال المعتمدة على الحاسوب أثناء عمليات تبادل الرسائل بين الأشخاص عبر الأطر الفردية أو الجماعية (Karen, 2018)، أي أنه "مصطلح شامل يستعمل للتعبير عن كل أشكال الإتصال المعتمدة على الوسائل الإلكترونية مثل الإنترنت، الفاكس، الأقمار الصناعية، الكابل، التلفاز، الحواسيب، الشبكات وما إلى ذلك"، كما ورد تعريف آخر يعتبر الإتصال الإلكتروني تلك العملية التي يتم بمقتضاها نقل رسالة معينة من نقطة إلى نقطة أخرى باستعمال الوسائل الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني وتقنية المحاضرات عن بعد، وهناك من ذهب إلى القول بأن كل عمليات تبادل الرسائل والمعلومات عبر الوسائل والقنوات الحاسوبية هي اتصال إلكتروني.

ومن الطبيعي أن تركز هذه التعاريف مجتمعة على الوسائل والقنوات الإلكترونية كأداة لنقل وتداول المعلومات في الإتصال الإلكتروني، ومعنى هذا أن الإتصال العلمي الإلكتروني يضم في محتواه كل الأنشطة

المتعلقة بتبادل المعلومات المشار إليها سابقا، من أجل تحقيق الأهداف العلمية والبحثية للعلماء و الباحثين، غير أنه يعتمد في القيام بهذه النشاطات على الوسائل والقنوات الإلكترونية التي أصبحت متاحة حاليا، والتي سخرت من طرف المنتسبين إلى الوسط العلمي لتحقيق أقصى درجات الكفاءة والإفادة في تواصلهم البحثي والعلمي (غانم، 2010).

مما سبق يمكن القول بأن الإتصال العلمي الإلكتروني حافظ على نفس المقومات الأساسية للإتصال التقليدي، إلا أنه غير من الوسائل المستعملة لتداول المعلومات داخل المجتمع العلمي والبحثي، ما أثر على الممارسات والسلوكيات الإتصالية للباحثين.

2-6- الممارسات الجديدة للباحثين في ظل الإتصال العلمي الإلكتروني:

لقد ساعدت تكنولوجيات المعلومات والأنترنت على دعم الإتجاه الذي يعتمد إلى تجميع الباحثين بما يجعلهم قادرين على التواصل عبر المسافات مترامية الأطراف باستخدام وسائل مثل الهاتف، الفاكس، والأنترنت... بحيث أصبح من المتاح أن يعمل المؤلفون معا ويشتركون في تأليف عمل واحد وأن يتبادلوا المسودات الأولية عبر البريد الإلكتروني (لاي، مرجع سابق)... إنه التأليف الجماعي كمظهر من مظاهر الإتصال العلمي الإلكتروني.

وإن ما يعطي القيمة المضافة للمقالات المنشورة التقليدية هي قيمتها الفكرية وكذا تحكيمها من طرف الأقران، فالمجلات بهذا التقييم الفكري تلعب دورا مزدوجا: التزويد بالمعلومات والتحكيم العلمي، وظهور بحوث ما قبل الطبع preprint عبر الويب أفاد في جذب انتباه المراجعين والمحكمين الذين يعتبرون باحثين ومحكمين في وقت مبكر للمعلومات ونتائج البحوث (Annie, 2001)، حيث تدخلت تكنولوجيا المعلومات في حلقات الإتصال العلمي في فترة تعثرت فيها القنوات التقليدية في أداء مهمة نقل المعلومات العلمية وفقا للإحتياجات الجديدة للباحثين، وأدى ذلك إلى اندماج التكنولوجيا في قطاع البحث العلمي وإلى إعادة تنظيم وتشكيل طرق عمل الباحثين والناشرين، وكذا إعادة تموقع جميع الأطراف المعنية بنقل المعلومات العلمية (قدورة، مرجع سابق) ومراجعة استراتيجياتهم وممارساتهم الإتصالية.

كما تفيد الدراسات بأن المنتسبين إلى الوسط العلمي يسعون دوما إلى تشكيل وسائل الإتصال بما يتناسب واحتياجاتهم ومتطلبات عملهم البحثي، فإذا أصاب أي وسيلة ما يحول دون النهوض بوظيفتها على أحسن وجه، أو إذا لم تتوفر الوسيلة المناسبة فعلا فإنه يمكن للباحثين العلميين تطويع الوسائل المتاحة أو إيجاد وسائل جديدة للإرتقاء بمستوى أداء النظام الإتصالي نحو تلبية التطلعات والمنتطلبات البحثية الجديدة، ويرى البعض بأن النظام الإتصالي القائم حاليا والذي استغرق أكثر من ثلاثة قرون، يتسم بالبؤء في الإستجابة للإحتياجات المتسارعة والمتغيرة للعلماء والباحثين (جاري، مرجع سابق)، ذلك أن القنوات الاتصالية تبث أحجاما متزايدة من المعلومات إلى الدرجة التي يصبح معها من المستحيل على أي فرد استيعابها جميعا، وهو ما قد يشكل مصدرا آخر للتشويش داخل النظام الإتصالي العلمي، وقد تأخذ المشكلة بعدا أكبر بالنسبة للإتصال العلمي الإلكتروني، لكون المعلومات التي سيراد اختيبارها ليست تلك الجارية، بل تلك التي تم إنتاجها خلال السنوات السابقة، فضلا عن التعقد الموضوعي وزيادة اللغات التي تنشر بها هذه المعلومات، ومع زيادة

الحجم الهائل للنمو المعرفي وتعقده وجدت أساليب اتصالية بحثية جديدة تسمح للباحث بالحصول على البيانات والمعلومات بمعدلات ضخمة بالقياس للوسائل السابقة، وهو التزايد الذي أثر على قنوات الاتصال المتداولة و أدى إلى ظهور قنوات جديدة تتماشى مع المعطيات الجديدة مثل شبكات الإتصال الإلكترونية والبريد الإلكتروني والإعتماد أكثر على النهايات الطرفية التي أصبحت متواجدة على مكتب الباحث وحتى في منزله (بدر، مرجع سابق) ، وهذا في ظل ظهور النمط الجديد للتواصل بين العلماء والباحثين والمتمثل في الإتصال العلمي الإلكتروني.

ومع التحول التكنولوجي من الوعاء الورقي إلى الوعاء الإلكتروني، تغيرت الممارسات الفردية والجماعية المرتبطة بإنتاج ونقل المعلومات، بشكل أدى إلى تغير طرق إنتاجها وتجهيزها وتنظيمها، فالثورة التي نشهدها حاليا ترتبط بمفاهيم وأدوات جديدة مثل الوسائط المتعددة، الوثائق والشبكات الإلكترونية والنصوص الفائقة... إلخ (نذير، عكنوش، 2012)، وهي العوامل التي أدت إلى تغير الفضاء المعلوماتي، ومنه تغير طرق إنتاج وتداول المعلومات والمعارف.

3- أثر الإتصال العلمي الإلكتروني على إنتاج وبث المعارف:

لقد تدخلت تكنولوجيا المعلومات في جميع حلقات نقل المعلومات العلمية والتقنية، بل إنها اندمجت نسبيا وشيئا فشيئا في النشاط العلمي لتصبح أداة عمل للباحثين، وقد كان لتطور شبكات الإتصالات الإلكترونية تأثيرا مباشرا على عمليات الإتصال بما أن هذه الأدوات شكلت البنية التحتية لنقل نتائج البحث العلمي (قدورة، مرجع سابق).

فمع التحول التكنولوجي من الوعاء الورقي إلى الوعاء الإلكتروني، تغيرت الممارسات الفردية والجماعية المرتبطة بإنتاج ونقل المعارف، بشكل أدى إلى تغير طرق إنتاجها وتجهيزها وتنظيمها، فالثورة التي نشهدها حاليا ترتبط بمفاهيم وأدوات جديدة مثل الوسائط المتعددة، الوثائق والشبكات الإلكترونية والنصوص الفائقة، وهي كلها عوامل أدت إلى تغير الفضاء المعلوماتي، ومن خلاله إلى تغير طرق إنتاج وتداول المعارف، وعليه فإن المجتمع العلمي أصبح يضم في فضاء موحد شبكات من العلاقات الإنسانية التي ترتبط ببعضها البعض من خلال شبكات الإتصال الإلكترونية مع ما تمتلكه كلتاهما من قدرات وطاقات على إنتاج وتوصيل المعلومات، وكذا على خلق ذكاء مشترك يمكن تقاسمه وتشاطره ضمن تدفقات دائمة ولا متناهية من المعلومات العلمية الجديدة (غانم، عكنوش، 2016).

ويبدو أن الإنتقال للعمل في بيئة رقمية له مزايا عدة من خلال الإسراع في تبليغ نتائج البحوث العلمية ونشرها مما يؤثر إيجابا في بناء المعارف الجديدة، إلا أنه يمكن أن يصطدم بصعوبات فنية، نفسية وهيكلية تتعلق بركائز نظام الإتصال العلمي التي لا يمكن التخلي عنها ومن أهمها: تحكيم البحوث قبل نشرها ومقاييس الاعتراف الأكاديمي والتي لها انعكاس مباشر على السلوك الإتصالي للباحثين وكذا التنظيم الإجتماعي للبحث العلمي باعتبار أنها تغير معايير التعامل بين الباحثين ومؤشرات النفاذ للمعلومات العلمية والتقنية داخل المجتمع العلمي.

ومن أبرز مظاهر التغيير في طرق دوران وتداول المعلومات في البيئة الرقمية الجديدة، إمكانية العودة إلى الإستعمال الشخصي والفردي للمعلومات، فبعدما كان استعمال المعلومات المكتوبة والمحفوظة على وسائط مادية شخصيا ومحتكرا لفترات طويلة من طرف فئات معينة لاسيما في أوروبا خلال القرون الوسطى، تحول الإستعمال من شخصي إلى جماعي بأماكن خصصت لهذا الغرض، حيث أصبح بالإمكان إجراء تبادل مباشر بين مؤلفين أو أكثر حول نص معين مثلما كان الأمر بالنسبة للحضارات التي يغلب عليها طابع الإتصال الشفوي المباشر، وفي السياق نفسه يرى جورج ستاينر (Georges Steigner) أن شبكة الويب مكنت من العودة إلى المحاوراة الحية، والتبادل المستمر، وهو ما يشكل مصدرا لحركية جديدة، كما يعتبرها عالما ينبغي على كل فرد يعيش فيه أن يكون بيئته ومجاله المعلوماتي... حتى يكون أكثر استقلالية ومبادرة تفاعلا مع المعلومات المتداولة عبر الشبكات (المرجع نفسه) سواء من حيث استراتيجيات الوصول إليها أو حتى أسس تداولها وتبادلها ثم إعادة إنتاج وبث أخرى جديدة.

4-6- أزمة الإتصال العلمي الإلكتروني.

بالرغم من استمرار نظام التحكم العلمي لما يقارب الثلاث قرون إلا أنه لم يخلو من عيوب كطول فترة النشر والتأخير في تبادل الأفكار والمعارف وارتفاع أسعار الإشتراك كما أن ظهور وتطور شبكة الأنترنت والويب أثر بشكل كبير على النشر العلمي حيث ظهر الشكل الإلكتروني للدوريات العلمية، مما جعلها متاحة وسهلة الوصول (Mitchell, 2018)، ما أفضى إلى حدوث انفجار كبير في المعلومات والمعرفة المنشورة، هذه الوضعية جعلت العلماء والباحثين ينضمون إلى اتحادات ودور نشر كبيرة تنشط في نشر المعرفة على الويب مثل: Springer, Science Direct... حيث أن توزيع الأبحاث العلمية احتفظ بجزء كبير من مراحل النشر التقليدي مما أثر سلباً على عملية الوصول للأبحاث وتوافرها وانخفاض تكلفتها (كرثيو، غزال، 2012)، وهناك بعض المعوقات المرتبطة أساسا بظاهرة الدوريات الإلكترونية، ومن أهمها عدم استعداد بعض الباحثين نفسيا للتعامل مع التقنيات الجديدة، ووجود بعض المشكلات القانونية والإدارية التي قد تسبب في عدم الإعتراف بهذا النمط من الدوريات بشكل كامل، فلا تزال البحوث المنشورة في الدوريات المنشورة على شبكة الأنترنت غير مقبولة للترقية العلمية في أغلب أو على الأقل في بعض الجامعات ومراكز البحوث، على الرغم من ازدياد عدد هذا النوع من الدوريات بشكل مطرد (السالم، 2009).

والمتتبع للأمر اليوم يلحظ أننا أمام جيلين مختلفين من الباحثين: جيل اعتاد على قراءة الدوريات بشكلها المطبوع ويجد صعوبة كبيرة في التكيف مع المتغيرات الحديثة ويفضل البقاء على ما هو عليه، وجيل معاصر نشأ مع التقنيات الحديثة واعتاد على التعامل معها، ولا يجد أي صعوبة في التعامل مع أي جديد يصادفه، وتظل قضية قبول البحوث والدراسات المنشورة إلكترونيا في الترقيات العلمية مطروحة بقوة من قبل الباحثين الأكاديميين، وهو ما يستدعي مشاركة المؤسسات الأكاديمية في هذا الجانب. (السريحي، 2001)، ... كل هذه الظروف أرهقت الباحثين والأكاديميين ما دفعهم لاتخاذ مواقف صارمة بمقاطعة الناشرين التجاريين المتحكمين في أكبر قنوات الإتصال العلمي والمتمثلة في الدوريات العلمية، ومحاولة إيجاد بدائل

أخرى للنشر العلمي وإتاحة أعمالهم العلمية وتمكين الإطلاع عليها بدون قيود مادية وتحقيق مرئية عامة وعالمية لإنتاجهم العلمية.

1-4-6- الإتصال العلمي الإلكتروني وقضايا الوساطة

يرى جونسون أن الأشكال الحديثة المستخدمة في بناء المجتمع العلمي قد تهدد وسطاء المعرفة التقليديين مالم يتكيفوا مع تطورات العصر، ويعبر عن ذلك بقوله أنه أصبح بإمكان كل من المنتجين والمستهلكين التواصل فيما بينهم وبشكل مباشر، ولن تتاح فرصة البقاء والإستمرار إلا لهؤلاء الوسطاء القادرين على تطوير عمليات الإتصال العلمي...وتؤكد العديد من الآراء على أن عمليات ابتكار المعرفة تعتمد في الواقع على الوسطاء وما يمكن أن يقوموا به من دور فعال في هذا المقام، وعلى أية حال فإن استخدام التكنولوجيات الحديثة يساعد على إخفاء هذه الوساطة وراء قناع الشفافية والشفورية (لالى، 2001).

إن وسطاء المعرفة لا يزالون بحاجة إلى قيمة جديدة يضيفونها ليحافظوا على بقائهم في البيئة الجديدة، علاوة على أن العلماء بإمكانهم التفاعل فيما بين بعضهم البعض وبشكل مباشر، هذا التفاعل الذي يتم في بيئة رقمية يتيح مزيدا من الوساطة، وتتجلى مظاهر هذا التناقض المتصلة بتكنولوجيا الأنترنت فيما يتعلق بالوساطة، بحيث تعكس هذه التكنولوجيات الوساطة المتزايدة من جهة (حيث التنظيمات والمؤسسات التكنولوجية التي تضطلع بإتاحة المواد البحثية)، وفي نفس الوقت تعكس تناقض دور الوسطاء من جهة أخرى (حيث عمليات الإتصال والمشابكة والربط بين الباحثين وموردي محتويات الدوريات)، بيد أن هذا التناقض في عمليات الوساطة قد يكون غير حقيقي لكونها تعتمد على تزايد شفافية التوسط (التكنولوجي والمؤسسي)، ومنذ أن ظهر هذا الإتجاه والذي أشار إليه "جونسون" أصبح وسطاء المعرفة أكثر تنظيما وقوة (لالى، مرجع سابق).

2-4-6- بعض حلول الأزمة:

مر نظام الإتصال العلمي خلال العقود الثلاثة الأخيرة بعدد من التقلبات والتغيرات: كارتفاع أسعار الدوريات، وسيطرة كبار الناشرين التجاريين على حقوق التأليف، وفرض قيود وقوانين صارمة حدثت من قدرة الباحثين والأكاديميين من الوصول والإطلاع على مخرجات البحوث العلمية والإستفادة منها، هذه الإرهاسات وغيرها أدت إلى المناداة بنظام جديد للإتصال العلمي يسمح بإتاحة الإنتاج الفكري العلمي دون فرض أي قيود وتحقيق التواصل بين الباحثين، ومن هنا برزت فكرة ما يعرف الآن ب:

- حركة الوصول الحر للمعلومات Open Access Movement

والتي جاءت كحل لمواجهة تلك القيود والعوائق التي طالت نظام الإتصال العلمي، وقد أثرت البيئة الرقمية على أنماط الإتصال العلمي ليس فقط من حيث كمية ما يتوافر بها من مصادر المعلومات وإنما من نوعية ما تقدمه للباحثين من خدمات أيضا (صلاح ناجي، 2018)، وبعد الوصول الحر إلى المعلومات من المبادئ التي ما انفك المجتمع الأكاديمي ينادي بها بهدف تحقيق التواصل في مجال البحث العلمي وتبادل الأفكار وإتاحة نتائج البحوث العلمية وإثراء الحوار بين الباحثين وتهيئة الظروف الملائمة التي من شأنها أن تسهم في التقدم العلمي (بوعزة، 2007).

وفيفيد مفهوم الوصول الحر للمعلومات في توسيع أفاق النشر العلمي الإلكتروني لتواصل الشعوب واستفادتها من المؤلفات العلمية ونتائج الأبحاث، وذلك يخدم بشكل خاص المجتمعات الفقيرة والنامية ويساعدها على تطوير ذاتها، ويعود كذلك على العالم أجمع بالخير، لأنه يسهم بتسريع وتيرة البحث العلمي والتقني وتقوية الإنتاجية العلمية، والتواصل بين باحثين العالم على اختلاف توجهاتهم وتعليمهم ومعارفهم وثقافتهم وتجاربهم (القبلان، 2007).

- الأرشفة الذاتية قناة للإتصال العلمي الإلكتروني.

تعد الأرشفة الذاتية Self archiving واحدة من أهم المظاهر التي استحدثها البيئة الرقمية وشبكة الأنترنت كأحد قنوات الإتصال العلمي، حيث ظهر المصطلح منذ منتصف التسعينيات للدلالة على قيام المؤلف بإتاحة إنتاجه العلمي مجاناً وبدون وساطة من جانب الناشر.

ويقصد بالأرشفة الذاتية إيداع الباحث نسخة رقمية لبحثه عبر أي موقع على الأنترنت يمكن الوصول إليه مجاناً وبدون قيود، وتأخذ المواقع التي يمكن استخدامها للأرشفة الذاتية أشكالاً متعددة، فقد تكون مواقع أو مدونات شخصية، وقد تكون مستودعات رقمية سواء كانت موضوعية أو مؤسسية، ويلجأ بعض الباحثين والمؤلفين إلى أسلوب الأرشفة الذاتية من أجل رفع نسبة الإستشهاد المرجعي لدراساتهم وأبحاثهم وتوسيع نطاق الإفادة من النتائج التي توصلوا إليها لخدمة تخصصاتهم (المبرز، 2012).

- المستودعات الرقمية: Digital repositories

وهي تعد أسلوباً للتحويل في مسؤولية حفظ الأعمال العلمية من المستوى الفردي إلى المستوى المؤسسي فإنها ربما تعد أيضاً أكثر أساليب الأرشفة الذاتية معيارية ومنهجية، وذلك لعدة أسباب منها إدارتها وفقاً لأحد نظم إدارة المحتوى، وتدعيمها لتطبيقات تبادل البيانات data exchange مما يسمح لمحررات البحث بالوصول إلى محتوياتها من مصادر المعلومات بسهولة ويسر، ويطلق على المستودعات الرقمية عدة مصطلحات منها: خوادم (ندل) الطباعات المبدئية servers pre-print، أرشيفات الطباعات الإلكترونية archive e-print، الأرشيفات الحرة open archives والمستودعات ذات الوصول الحر open access repositories وكلها بمعنى واحد تقريباً، وتنبغي الإشارة إلى أن الدراسات المودعة بالمستودعات الرقمية يمكن أن تكون في طباعات مبدئية أو مسبقاً print-pre وذلك قبل التحكيم العلمي لها، كما يمكن أن تكون طباعات لاحقة print-post أي بعد التحكيم العلمي، ويطلق على كلا النمطين معاً مصطلح الطباعات الإلكترونية (فراج، 2009) print-e.

- المختبرات العلمية التعاونية.

تعد المختبرات التعاونية امتداداً لمفهوم الجامعة غير الرسمية أو الجامعة الخفية كنمط سلوكي اتصالي جديد في ظل البيئة الرقمية المعاصرة، وقد أشار Price بر إلى هذا النوع من العلاقات بين الباحثين، من خلال وجود الجماعات غير الرسمية المرتبطة بعدة عوامل، أهمها محاولة العلماء مواجهة المشاكل المطروحة لتسهيل التواصل العلمي فيما بينهم، من جراء الإنفجار العلمي المعرفي الذي أخذ أبعاداً تفوق إمكانياتهم وطاقاتهم الإتصالية، فهو يعتبر بأن وجود الجامعة غير الرسمية ما هو إلا وسيلة لمواجهة ما سمي بأزمة الإتصال العلمي (غانم، مرجع سابق).

كما توفر تكنولوجيا المعلومات والأنترنت مجموعة من الأدوات التعاونية (Collaborative Tools) للباحثين بدءاً من مرحلة التخطيط للبحث وصولاً إلى عملية التجريب، ومن هذه الأدوات نجد خدمات تشارك الملفات (File sharing services) أين يمكن للباحثين رفع أي وثيقة وإتاحتها عبر خوادم على الأنترنت مع إمكانية إرسالها والإطلاع عليها لاحقاً من أي مكان وتشاركها مع الباحثين الآخرين، ومن المواقع التي تقدم هذه الخدمة نجد Google Docs، كما توجد أداة تعاونية أخرى مهمة للباحثين وهي خدمة الإستبانة الإلكترونية أو الإستبيان الإلكتروني، أين يمكن للباحث تصميم استبانته على الأنترنت ثم إرسالها إلى المبحوثين للإجابة عنها وإمكانية تصنيف البيانات واستخراج الإحصاءات تمهيداً لعملية التحليل، ومن هذه المواقع نجد موقع Survey Monkey بالإضافة إلى الخرائط الذهنية (Mind-mapping Tools) التي تفيد في مرحلة تصميم المشروع البحثي وتوزيع المهام على الأعضاء وهي مهمة للفرق التي تحتاج إلى تخطيط منهجية البحث، ضف إلى ذلك العديد من البرامج والمواقع التي تعطي إمكانية تصميم الخرائط الذهنية مثل موقع (كرثيو، غزال، 2012) Mindomo.

كلها نماذج تسعى لتحسين مستوى أداء النظام الحالي للإتصال العلمي، وتسخير الإمكانيات التقنية العديدة التي توفرها البيئة الرقمية بغية تحسين فعالية الإتصال العلمي وزيادة إنتاجيته.

خاتمة:

إن الزيادة المضطردة للمعلومات المنشورة في ظل البيئة الرقمية تستوجب تطوير التقنيات والوسائل التي تمكن من الوصول إلى هذه المعلومات في إطار لا محدودية النشر الإلكتروني واتساع رقعته، كما يتطلب من الباحثين ضرورة التحكم بهذه الوسائل وفهم طرق عملها من أجل التمكن من الوصول إلى معلومات مناسبة تعتبر مادة أساسية يتم البناء عليها لإنتاج معارف أخرى جديدة، وهكذا يتطور العلم.

وبما أن عمل الباحث لا يتوقف هنا بل إنه يعمل باستمرار على تداول هذه المعلومات وتبادلها في إطار الإتصال العلمي داخل المجتمع البحثي لإنتاج معلومات جديدة أكثر حداثة وأشمل فائدة، فإن الوصول إلى المعلومات من أهم المبادئ التي ظل المجتمع الأكاديمي ينادي بها وذلك بهدف تحقيق التواصل في مجال البحث العلمي وتبادل الأفكار وإتاحة نتائج البحوث العلمية، سواء كان ذلك في نظام الإتصال العلمي التقليدي أو ضمن منظومة الإتصال العلمي الإلكتروني التي جاءت للتغلب على العديد من المشاكل والأزمات التي عانى منها الإتصال العلمي التقليدي عبر العديد من النماذج المستحدثة، لتؤكد من جديد أن الإتصال هو وقود المعرفة التي تعتبر قوة والتي يتزايد قوتها في ظل البيئة الرقمية.

قائمة المراجع:

- 1- أبو إصبع، صالح خليل. الإتصال والإعلام في المجتمعات المعاصرة. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2006.
- 2- بدر، أحمد. الجديد في الإتصال العلمي، الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2003.

- 3- بن السبيتي، عبد المالك. التبادل الإلكتروني للمعلومات ما بين الأساتذة الباحثين في جامعة منتوري قسنطينة، مجلة العربية 3000، ع.1: النادي العربي للمعلومات، 2003، تمت الزيارة يوم 15-10-2017، متاح على الخط المباشر: http://alarabicclub.org/index.php?p_id=213&id=170.
- 4- بوغزة، عبد المجيد صالح. اتجاهات الباحثين العرب نحو الأرشيف المفتوح والدوريات المتاحة مجاناً من خلال شبكة الأنترنت: أعضاء هيئة التدريس العرب بجامعة السلطان قابوس نموذجاً، مجلة إعلم، ع.1، 2007.
- 5- بوكرازة، كمال. تحولات الكلية الخفية وتأثير البيئة الرقمية. مجلة المعلوماتية، تمت الزيارة يوم: 10-4-2018، متاح على الخط المباشر: <http://informatics.gov.sa/modules.php?name=Sections&op=printpage&artid=149>
- 6- جاري، وليم : ترجمة حشمت قاسم. الإتصال أساس النشاط العلمي: تيسير سبل تبادل المعلومات بين المكتبيين والباحثين والمهندسين والدارسين، بيروت: الدار العربية للموسوعات، 1983.
- 7- الدوسري، فهد مسفر. الإتصال العلمي عند الباحثين العرب في العلوم البحتة. الرياض: مكتبة الملك فهد، 1991.
- 8- السالم، سالم بن محمد. دور المجالات العلمية في تعزيز التواصل العلمي، مجلة إعلم ع 4-5 (عدد مزدوج) ، 2009.
- 9- السريحي، حسن عواد، السريحي، منى داخل. النشر الإلكتروني: دراسة نظرية لبعض قضايا الدوريات الإلكترونية في المكتبات الجامعية. مجلة دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات، مج. 6، ع. 2، 2001.
- 10- غانم، نذير. الخدمات الإلكترونية بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي بمدينة قسنطينة، أطروحة دكتوراه: قسم علم المكتبات: جامعة منتوري: قسنطينة، 2010.
- 11- غانم، نذير، عكنوش، نبيل. المكتبات الجامعية بين إشكالية حقوق التأليف ومتطلبات النفاذ الحر إلى المعلومات في ظل أزمة الإتصال العلمي: التحديات والبدائل المتاحة. المؤتمر الدولي الثالث لتقنيات المعلومات والإتصالات في التعليم والتدريب. الخرطوم- السودان 12-14-مارس-2016.
- 12- غانم، نذير، عكنوش، نبيل. ممارسات الإتصال العلمي لدى الأساتذة و الباحثين بمؤسسات التعليم العالي بمدينة قسنطينة وتوجهاتهم نحو النفاذ الحر للمعلومات: دراسة ميدانية، فعاليات المؤتمر الدولي لتكنولوجيا المعلومات الرقمية: الإتجاهات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات، عمان: جامعة الزرقاء، 9-11-أكتوبر-2012.
- 13- فراج، عبد الرحمان. الوصول الحر للمعلومات طريق المستقبل في الأرشيف والنشر العلمي، مجلة إعلم، ع.4-5 (عدد مزدوج)، 2009.
- 14- قاسم، حشمت. الإتصال العلمي في البيئة الإلكترونية. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج.8، ع. 1، 2002.
- 15- القبلان، نجاح بنت قبلان، العبد الجبار، الجوهرة بنت عبد الرحمن. الوصول الحر للمعلومات : دراسة لاتجاهات الأكاديميين في الجامعات السعودية لنشر إنتاجهم الفكري عبر الإنترنت، دراسة مقدمة للمؤتمر الثامن عشر للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (إعلم)، جدة، 17-20 نوفمبر 2007.
- 16- قدورة، وحيد. الإتصال العلمي والوصول الحر إلى المعلومات العلمية: الباحثون والمكتبات العربية. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2006.
- 17- كرثيو، إبراهيم، غزال، عبد الزراق. إنعكاسات الويب 2.0 على الإتصال العلمي وتبادل المعرفة بين الباحثين، فعاليات المؤتمر الدولي لتكنولوجيا المعلومات الرقمية: الإتجاهات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات، عمان: جامعة الزرقاء، 9-11 أكتوبر-2012.

- 18- لالي، إلين؛ ترجمة محمد إبراهيم حسن محمد. رؤية باحث للإتصال العلمي الإلكتروني. دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات، مج.10، ع.2، القاهرة: دار المنظومة، 2005.
- 19- المرز، عبد الله بن إبراهيم. النشر الأكاديمي في مصادر الوصول الحر ودوره في إثراء المحتوى العربي على شبكة الأنترنت، مجلة إعلم. ع. 11، الرياض: مكتبة الملك عبد العزيز العامة، 2012.
- 20- محمد، صلاح ناجي. المستودعات الرقمية للجامعات في الدول العربية. القاهرة: المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات ، 2016، ص. 23، 24، تمت الزيارة يوم 2018-08-22، متاح على الخط المباشر:

http://acrslis.weebly.com.digital_repositories

- 21- - Lallemand, Maud. Pourquoi la communication scientifique est-elle importante?. British Council. [en ligne], page consultée le 12-04-2018, disponible sur : <http://www.britishcouncil.fr/blog/pourquoi-communicatin-scientifique-importante>
- 22- Le Saux, Annie. La communication scientifique électronique. Bulletin des bibliothèques de France(BBF) , 2001, N°6, P. 118-119. [en ligne], Page consultée le 25-05-2018, disponible sur:
<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2001-06-0118-007>
- 23- Mehrezi, Moncef. Les revues électroniques scientifiques : stratégies éditoriales et médiation de l'information. Thèse de doctorat. sciences de l'homme et société. Université Michel de Montaigne- Bordeaux 3. 2010.p.23.
- 24- Schwalm, Karen. Using computer conferencing to enhance classroom instruction. [en ligne]. Page consultée le :28-27-2018, disponible sur : <http://www.gc-maricopa.edu/kschwalm/ccguide/defs.html>.
- 25- Waldrop, M. Mitchell. [Science 2.0 -- Is open access science the future?](#): is posting raw results online, for all to see, a great tool or a great risk? , [on line]. consulted at: 18-05-2018, available at: <http://www.sciam.com/article.cfm?id=science-2-point-0>

أثر التحفيز على أداء المكتبيين في المكتبات الجامعية: دراسة مسحية لمكتبات جامعة العربي التبسي- تبسة

The Impact of motivation on the performance of the librarian in the university Libraries: A survey Study of the libraries of the university LARBI TEBESSI – TEBESSA

ط.د. منسل مراد

جامعة العربي التبسي- تبسة

عضو دائم بمخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة

المعلومات الالكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق

Menassel.m11@gmail.com

تاريخ النشر:

تاريخ القبول: 2019/04/15

تاريخ الإرسال: 2019/02/08

ملخص

تسعى المكتبة الجامعية إلى استقطاب أفضل الكوادر المكتبية المتخصصة وتعيينهم وإمدادهم بكافة الإمكانيات لتحقيق ممارسة وظيفية على سوية عالية من الجودة، كما تعمل جاهدة على تدريبهم وتنميتهم مهاريا ومهنيا، وفي كثير من الأحيان تبقى هذه الجهود في حاجة للإمداد والتعزيز من قبل إدارة المكتبة الجامعية، في سبيل تحقيق ذلك تلجأ إلى اعتماد آلية التحفيز بغرض الدفع بجهود المكتبيين أكثر وحثهم على المزيد من البذل والعطاء، ما يؤثر بالنهاية على مستوى أدائهم إيجابا.

وتأتي هذه الدراسة لتبين أثر التحفيز على أداء المكتبيين في المكتبة الجامعية من خلال دراسة مسحية لمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة-من خلال التعرف عن قرب على نظام الحوافز المعتمد من قبل الجامعة بشقيه المادي والمعنوي ودرجة تأثير تلك الحوافز على أداء المكتبيين، وقد شملت هذه الدراسة المكتبيين المتخصصين والحاصلين على مؤهل أكاديمي في تخصص علم المكتبات، وقد توصلت إلى أن الحوافز المادية المقدمة للمكتبيين تقتصر فحسب على الأجور الممنوحة للمكتبيين وبعض الخدمات إضافة إلى تذبذب في منح الحوافز المعنوية ما يجعلها موضع إشكال في بنية نظام الحوافز الأمر الذي أدى إلى التأثير سلبا على أداء المكتبيين.

الكلمات المفتاحية: التحفيز-الأداء الوظيفي-المكتبات الجامعية-المكتبيون-جامعة العربي التبسي-تبسة.

Abstract

This study is intended to identify the effect of the motivation on the performance of the librarians in the university library through a survey study of the libraries of the university LARBI TEBESSI – TEBESSA- in order to identify the system of incentives adopted by the university, both materially and morally, And the degree to which these incentives affect the performance of the librarians.

This study included specialists and those with an academic qualification in library science, and found that the material incentives provided to the libraries are limited only to the salaries paid to the librarians and some services, in addition to the fluctuation in the granting of moral incentives, which is problematic in the structure of the incentive system, Negatively affect the performance of the librarians.

Key words: *motivation - performance - university libraries - librarians - University LARBI TEBESSI – TEBESSA-.*

1. مقدمة :

تشهد بيئة المكتبات الجامعية في العالم تحولات وتغيرات، وتطورات تقنية متزايدة ومتلاحقة أفرزتها ظاهرة العولمة من جهة، والانفجار المعلوماتي وتطور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من وجهة أخرى الأمر الذي حتم عليها الدخول في سياق تنافسي لا يكفي معه الاحتفاظ بسوية أداء عادي بل استلزم الموقف العمل بكل جهد على تحسين أدائها والرفع من وتيرته إلى مستويات عالية من خلال التركيز على المورد البشري بتدريبه وتطويره وتنمية قدراته وتوفير آليات تحفيزه، لتتمكن من تحقيق ميزة تنافسية بداية وتبلغ الاهداف التي أنشئت من أجلها في مقام ثان.

من أجل ذلك، تسعى هذه المكتبات جاهدة إلى الاستثمار فيه وصلل خبراته ودعمه واكسابه المهارات المختلفة التي ترفع من مستوى أدائه بغرض تنمية قدراتها، ويؤكد المهتمون في هذا المجال ضرورة توفير الأشخاص المؤهلين في المكتبات الجامعية لأن العنصر البشري المؤهل والمتخصص يعد من أهم المكونات الأساسية لها، إذ يشكل المكتبيون أهم مقوماتها، ومحورا أساسيا لإنجاز مختلف مهامها وأنشطتها، وأداة فعالة للوصول إلى الأهداف المنشودة وتحقيق التميز والنجاح، ويمكن القول انه مهما توافرت الموارد التكنولوجية والمادية

والهيكل التنظيمية فأنها تبقى مجرد خامات لا بد من وجود المكتبي المتخصص والمؤهل لاستثمارها تحقيقاً لأهداف المكتبة الجامعية، لذلك تفوق أهمية الاستثمار فيه الاستثمار في باقي العناصر الأخرى. ومن هذا المنطلق، وإدراكاً منها لقيمة هذا المكتبي من جهة، وبغرض الاستثمار الجيد بهؤلاء المكتبيين على مستوى المكتبات الجامعية، وحثهم على بذل الجهود وتقديم أفضل ما لديهم ورفع مستوى أدائهم من وجهة أخرى، كان لازماً عليها اعتماد نظام فاعل ومدروس للتحفيز بمكوناته المادية والمعنوية يدفع بالمكتبي إلى العمل بكفاءة وفعالية ويرفع من روحه المعنوية تحقيقاً لأهدافه الشخصية وأهداف المكتبة الجامعية على حد سواء.

وتأسيساً على ما تقدم، وبغرض معرفة واقع الحوافز ونظمها المعتمدة بالمكتبات الجامعية وعلاقة تلك الحوافز بأداء المكتبيين تأتي هذه الدراسة لتلقي الضوء على نظام الحوافز المعتمد بمكتبات جامعة العربي التبسي- تبسة- في شقيه المادي والمعنوي وأثر تلك الحوافز المادية والمعنوية على أداء المكتبيين في المكتبات محل الدراسة.

1- الجانب المنهجي للدراسة:

1-1 مشكلة الدراسة:

يعتبر الكادر البشري مورداً مهماً وأساسياً من عناصر الإنتاج عطفاً على كل الموارد الأخرى في أي منظمة خدمية كانت أو ربحية تضع لها أهدافاً وتسعى لتحقيقها في المدى المنظور، ورغبة في بلوغها تلك الأهداف المسطرة تعمل المنظمات على رفع سوية اهتمامها بالعنصر البشري واعتمادها آليات مختلفة على غرار التدريب وإتاحة فرص التكوين الدورية وتوفير البيئة المناسبة والصحية للعمل وإعطائه دوراً تشاركياً في الإدارة على غرار ما تقوم به المداخل الحديثة لإدارة المنظمات، وكذا تحفيزه وإطلاق إبداعاته وقدراته التي تؤدي بالنهاية إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

وبعد التحفيز أحد الأليات ذات الأهمية البالغة والتي حظيت بالكثير من الاهتمام على مستوى المنظمات، نظراً لكونه الدعامة التي تستند إليها إدارة الموارد البشرية في تلك المنظمات في تحريض العاملين من خلال التأثير على دافعيتهم نحو العمل والدفع بهم نحو تغيير سلوكهم ما يؤدي بالنهاية إلى تحسين ورفع مستوى أدائهم من خلال وضع نظام مدروس وعلني للحوافز.

وكغيرها من المنظمات، تسعى المكتبات الجامعية من خلال جهازها الإداري إلى انتداب وتعيين الأفراد من ذوي المهارة والكفاءة العالية من المكتبيين بغرض تحقيق أهدافها وتقديم خدمة على سوية عالية من المهنية والجودة، ومن أجل تحقيق مبتغاهما كان لزاماً عليها تحفيز هؤلاء المكتبيين ووضع نظام للحوافز يمكنها من رفع روحهم المعنوية والتأثير على دافعيتهم للعمل وتشجيعهم على البذل والعطاء وتقديم أفضل ما لديهم، كما أنها تعد سبيلاً مهماً لإحساسهم بالرضا مما يقدمونه من أعمال وخدمات وترسخ انتمائهم للمكتبة وتعطيهم إحساساً متزايداً بالاستقرار والأمن الوظيفي ما ينعكس بالنهاية على مستوى أدائهم. وبغرض الإضاءة على تلك العلاقة بين التحفيز كآلية إدارية ومستوى أداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي- تبسة- تأتي هذه

الدراسة لتطرح التساؤل المحوري التالي: ما هو أثر الحوافز على أداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة؟

2-1 أسئلة الدراسة:

انطلاقاً من التساؤل المحوري المعبر عن الدراسة يمكن أن نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي الحوافز المادية المقدمة للمكتبيين على مستوى مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة؟
- ما هي الحوافز المعنوية المقدمة للمكتبيين على مستوى مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة؟
- ما هو تأثير تلك الحوافز المقدمة على أداء المكتبيين بمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة؟

3-1 فرضيات الدراسة:

من خلال تساؤل الدراسة المحوري وما تفرع عنه من أسئلة فرعية يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- تقتصر الحوافز المادية على الأجور الشهرية للمكتبيين وبعض الخدمات في مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة.
- تقدم مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة حوافز معنوية للتأثير على مستوى أداء المكتبيين.
- يؤثر الإخلال في تقديم الحوافز المادية والمعنوية سلباً على أداء المكتبيين في مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة.

4-1 أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها لا تعالج فحسب، موضوعاً هاماً كالتحفيز باعتباره آلية من آليات استئثار الدوافع الكامنة للمكتبيين وحثهم لتغيير سلوكهم وتحسين أدائهم، بل لكونها أيضاً تطرحه للدراسة على مستوى منظمات خدمية غير ربحية بالأساس، تدرج القسم الأغلب من ميزانيتها في شكل أجور ورواتب، مما يضعف جانب الحوافز المادية المختلفة، الأمر الذي يقلل بالنهاية من مستويات التأثير على الأداء. كما تبرز أهميتها في كونها ستمدنا بمؤشرات عديدة عن واقع ما تعتمد عليه مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- كنظام للتحفيز وكذا جوانب القوة والضعف في هذا النظام على ضوء النتائج المتوصل إليها ومحاولة إسهام هذه الدراسة في رآب الصدع وتصحيح الأخطاء ما يعود بالنفع على المكتبيين من جهة والمكتبات ومدى تحقيقها لأهدافها من وجهة أخرى.

5-1 أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للتعرف عن قرب على نظام الحوافز المعتمد بمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- بشقيه المادي والمعنوي بغرض معرفة مدى تأثيره على مستوى أداء المكتبيين العاملين بها بغرض الوصول إلى الأهداف التالية:

- الوقوف حقيقة على مختلف فئات الحوافز المادية والمعنوية- المقدمة للمكتبيين على مستوى جامعة العربي التبسي-تبسة.

- معرفة مستويات تأثير الحوافز المادية المقدمة على أداء المكتبيين العاملين بمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة-
- معرفة مستويات تأثير الحوافز المعنوية المقدمة على أداء المكتبيين العاملين بمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة-.
- إبراز مدى أهمية الحوافز بشقها المادي والمعنوي على دافعية المكتبيين ما ينحو بهم نحو تغيير سلوكهم وتحسين أدائهم.

6-1 الدراسات السابقة:

جاءت دراسة (الشو لكة، 2011) بغرض قياس درجة استخدام الحوافز بشقها المادية والمعنوية من نظر العاملين بالمكتبات الجامعية الحكومية في بلده الأردن، ومن منطلق كون الباحث عايش العمل الفني الإداري في بعض المكتبات الجامعية الأردنية والعربية لفترة طويلة، واطلع عن قرب عن طبيعة العلاقة بين العمل الإداري وآلياته من جهة والعاملين بالمكتبات من وجهة أخرى، وخاصة فيما تعلق بالتحفيز وأساليبه المنتهجة ومدى تأثيره على أداء العاملين سلباً أو إيجاباً، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتطرح إشكالية تتمثل في الكشف عن واقع استخدام تلك الحوافز في المكتبات الجامعية الحكومية الأردنية ومدى تأثيرها على مستوى الأداء من وجهة نظر العاملين فيها. و بغرض تحليل الإشكالية طرحت الباحثة تساؤلين فرعيين تمثلان في الآتي: ما درجة استخدام الحوافز المادية والمعنوية في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها؟ وهل تختلف درجة استخدام الحوافز المادية والمعنوية في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها؟ وتأتي أهمية الدراسة- بحسب رأي الباحثة- كونها الأولى من نوعها التي تطرق مثل هذا الموضوع على مستوى المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن، وهو ما يجعلها دراسة تأسيسية لمجموعة من الأفكار الجديدة تتعمق بآليات التحفيز وكيفية استخدامها وتفعيلها بغرض رفع وتطوير الأداء على مستوى مؤسسات خدمية غير ربحية في المكتبات الجامعية الحكومية.

وقد اعتمدت الباحثة منهجاً مسحياً شمل كل العاملين بالمكتبات الجامعية الحكومية العشر بالأردن و قد بلغ عدد العاملين الذين وزعت عليهم الاستبيانات الخاصة بالدراسة 318 موظفاً- حصرهم الباحث في العاملين الذين يحملون مؤهل دبلوم وسط فما فوق والذين يقومون بأعمال فنية وإدارية وخدماتية في المكتبات محل الدراسة واستجاب 255 منهم فقط، أي ما نسبته 80%. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: درجة استخدام الحوافز المادية والمعنوية بشكل عام كانت قليلة، درجة استخدام الحوافز المادية فاق بقليل استخدام تلك المعنوية، ودرجة استخدام الحوافز من وجهة نظر العاملين لا تختلف باختلاف متغيرات الوظيفة، الخبرة والراتب الشهري.

وتأتي دراسة (Nosheen, Kanwal, 2010) لتحلل آراء أخصائيي المعلومة الوثائقية- بحسب الاصطلاح الوارد بالدراسة (L'ID) *Les professionnels de l'information documentaire* - فيما تعلق باختيارهم وتفضيلهم

العمل في مكتبات الجامعات ومعاهد التعليم العالي الباكستانية والعوامل المرجعية لتلك الخيارات ومقارنتها بنظرية العاملين لفريدريك هيرزبيرغ *Herzberg's two-factor theory*.

من أجل ذلك اعتمد الباحثان على استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات، تم توزيعها على عدد 36 جامعة ومعهد للتعليم العالي في البنجاب (من محافظات دولة باكستان) وقسمت الاستمارة إلى قسمين أحدهما القسمين خاص بالبيانات الشخصية والآخر خصص لعوامل التحفيز والتي حددها الباحثان بعشرين (20) عاملاً، وقد قسمت تلك الأخيرة بدورها إلى 13 عاملاً للتحفيز و07 عاملاً كعوامل وقاية أو صيانة وبغرض قياسها كمياً وإحصائياً اعتمد الباحثان مقياس ليكرت الخماسي الدرجات.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج مفادها أن عوامل التحفيز المفضلة بحسب آراء غالبية الباحثين هي- نذكر بعضها:- إمكانية اكتساب قدرات ومهارات ومعارف جديدة، فرصة الظفر بسعر مهني في المجال، ممارسة بعض السلطات وتحمل المسؤوليات، التقدم في العمل، أما بقية الباحثين من أخصائيي المعلومات فقد أروا أن تلك العوامل تتمثل بالاتي: ثقافة التجديد والإبداع، الأمن الوظيفي، الإدارة بالمشاركة، احترام وتقدير العاملين والامتيازات الاجتماعية.

وجاءت دراسة (العكش، 2007) الباحث علاء خليل محمد العكش لتضع كهدف لها التعرف على دور نظام الحوافز والمكافآت وما لهذا النظام من أثر في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة وذلك من خلال إخضاع نظام الحوافز المعتمد من قبل تلك الوزارات للدراسة وتقييم مدى فعاليته ومستوى تأثيره على أداء العاملين بالوزارات الحكومية.

ونظراً لوجود العديد من المشاكل التي تواجه الموظف الفلسطيني على مستوى وزارات السلطة الفلسطينية- من وجهة ملاحظة الباحث- والتي تأثر بالضرورة على مستوى أداءه فقد رأى الباحث أن يطرح إشكاليته بالصياغة التالية (ما هو أثر نظام الحوافز على رفع مستوى أداء العاملين في وزارات السلطة الفلسطينية؟). وقد افترض الباحث لهذه الإشكالية جملة من الفرضيات جاءت كمياً لتأكد وجود عالقة تربط بين وجود نظام فعال للحوافز وتحديد آليات للترقية والمكافآت وكذا اعتماد أسلوب تقييم الأداء كأساس لمنح الحوافز ومستوى أداء العاملين في وزارات السلطة الفلسطينية.

وقد اعتمد الباحث منهجاً وصفيًا يستند إلى التحليل، وكان من أهم النتائج ما يلي: فعالية نظام الحوافز ذو اثر ضعيف على تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وجود خلل في آليات الترقية وكذا عدم وجود معايير مضبوطة في منح الحوافز، الوزارات الفلسطينية لا تعتمد نتائج تقييم الأداء كأساس منح الحوافز، عدم الإنصاف في منح الحوافز على مستوى الموظفين ما اثر سلباً على أداؤهم.

1-7-1 تحديد مصطلحات الدراسة:

1-7-1 المكتبة الجامعية: تعرف على أنها "مكتبة أو مجموعة من المكتبات التابعة لجامعة ما، وتدعم تحقيق أهدافها من خلال تقديمها من خلال تقديمها لخدمات المعلومات لمجتمع المستفيدين منها" ويستخدم هذا المصطلح للدلالة على "المكتبة التي تمثل جزء من إحدى مؤسسات التعليم العالي- كلية أو معهد أو جامعة- يتطلب الالتحاق بها إتمام مرحلة التعليم الثانوي، ولديها سلطة منح الدرجات أو الدبلومات أو الشهادات،

وتقدم هذه المكتبة خدماتها لطلاب المرحلة الجامعية الأولى وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد تمتد خدماتها لتشمل الباحثين من خارج الجامعة".ⁱⁱ كما يطلق عليها أيضا المكتبات مصطلح المكتبة الأكاديمية وتضم "أنواعا متعددة من المكتبات فهناك المكتبة الرئيسية للجامعة ومكتبة الكلية أو المعهد بالإضافة إلى الوحدات المكتبية المتخصصة في الأقسام العلمية التي تعرف بمكتبات الأقسام."ⁱⁱⁱ وسوف يتم استخدام مصطلح المكتبة الجامعية في هذه الدراسة للدلالة على المكتبة الرئيسية أو المركزية ومكتبات الكليات ومكتبات الأقسام.

1-7-2 المكتبي: ذلك الشخص المكلف بمجموعات المكتبة الجامعية حفظا، تنظيما وتنمية ويعرف على أنه "شخص مختص في علم المكتبات والمعلومات ويعمل على إدارة مكتبة بما يتضمنه ذلك العمل من تولي لمسؤوليات إدارة وتنمية مواردها البشرية والمادية، وتسخيرها لتقديم وتطوير خدمات المعلومات التي تلبي الاحتياجات الآتية والمستقبلية لأفراد مجتمعها ويكون حاصلها على درجة علمية في مجال المكتبات والمعلومات مع تدريب مهني في المجال"^{iv}

كما يعرف على أنه "الشخص المسؤول عن تسيير و إدارة مكتبة عامة أو خاصة، وتقسيماته مكتبي رئيسي، مكتبي مساعد، مكتبي متربص"^v. وسوف نعتمد مصطلح المكتبي في هذه الدراسة للتدليل على القائم بالمهام المكتبية المختلفة والمتخصص الحاصل على شهادة في علم المكتبات والتوثيق والمعلومات.

1-7-3 التحفيز: من حفز يحفز (*Motivate to action*) يحث، يحرك، يستحث، يحفز.^{vi}

1-7-4 الجو قز المادية: الحوافز التي تشبع حاجات الفرد المادية، وهي حوافز ملموسة تتخذ أشكال متنوعة كالأجر والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر لمقابلة الزيادة في نفقات المعيشة، والمشاركة في الأرباح والمكافآت والأجور التشجيعية، وضمان استقرار العمل وظروف وإمكانيات العمل المادية وساعات العمل والخدمات المختلفة التي تقدمها الإدارة للعاملين.^{vii}

1-7-5 الجو قز المعنوية: المزايا غير المادية التي تتوفر للموظف في شكل تقدير معنوي وتعد ذات قيمة إنسانية وهي تعبر عن الاهتمام بالعاملين شخصيا وثقافيا واجتماعيا وترفهميا وغيرها، بالإضافة إلى خدمات متنوعة تقدم لهم.^{viii} ويأخذ مصطلح التحفيز في هذه الدراسة معنى استعمال الحوافز — سابقة الذكر — بشقيها المادي والمعنوي بغرض تحفيز المكتبي وحثه على رفع سوية انجازته وتحسين أداءه.

1-7-6 الأداء الوظيفي: يتحدد بما "يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري ويستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة. هذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، يظهر منه قدرة الفرد على أداء عمل ما".^{ix} وهو "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي يسير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام لوظيفة الفرد."^x ويشير مصطلح الأداء الوظيفي في هذه الدراسة، لكل الممارسات والسلوكيات التي يأتيها المكتبي على المستويين الفني والخدمي بغرض تحقيق غايات المكتبة الجامعية وخدمة مجتمع المستفيدين.

2- الجانب النظري للدراسة:

1-2 تعريف الجو قز في المكتبات الجامعية:

تعرف الحوافز بأنها: "الوسائل التي بواسطتها إشباع الحاجات، كما تعرف بأنها الوسائل أو الظروف التي تتوافر في جو العمل وتشبع رغبات المكتبيين وتجعلهم يعملون بكل قواهم لتحقيق الأهداف الموضوعية. كما يعرفها البعض أيضا على أنها جميع العوائد المادية والمعنوية المتوافرة التي تشجع المكتبيين للقيام بعملهم على أفضل وجه، ويجدر بنا هنا التفريق بين الدوافع والحوافز، فالدوافع هي محركات داخلية لسلوك المكتبي وموجهة له نحو غايات وأهداف محددة"^{xii} أما المقصود بالحوافز فهي " تلك المحركات الخارجية التي تؤثر على سلوك المكتبي، فقد يستخدمها مدير المكتبة الجامعية لغرض إثارة الحاجات لدى المكتبيين ومن ثم إشباعها وتلبيتها."^{xiii}

1-1-2 الحوافز المادية:

تقوم المكتبات الجامعية بالإضافة إلى تسديد مستحقات المكتبيين من رواتب، بدفع حوافز مادية لهم تقديرا لجهودهم من أجل بذل المزيد نحو مختلف نشاطاتهم الوظيفية وأعمالهم المنوطة بهم، وسعيا لتحفيزهم من أجل تقديم المزيد، وتعرف الحوافز المادية على أنها " مجموعة الوسائل والخدمات التي تقدمها المكتبة الجامعية إلى المكتبيين لإشباع حاجاتهم من لناحية المادية، كما تستخدم في حثهم وتشجيعهم على زيادة إنتاجيتهم الفردية والجماعية، وتدفع الحوافز المادية على شكل مال يقدم للمكتبي إضافة إلى أجره العادي من اجل زيادة إنتاجيته وتحسين أداءه. ان الحوافز المادية مثاليا زيادة المرتبات والمكافآت المالية والعلاج والمواصلات والحصول على نسبة من الأرباح..."^{xiii}

2-1-2 الحوافز المعنوية:

تتحدد بأنها" الوسائل غير المادية أو التي لا تعتمد على المال في تحفيز المكتبيين على العمل بل تعتمد على وسائل معنوية أساسها احترام العنصر البشري الذي لو أحاسيسه وآماله وتطلعاته الاجتماعية وطموحاته التي يسعى إلى تحقيقها ويجب احترامها وتشمل فرص الترقية، والاستقلالية في العمل والمشاركة في اتخاذ القرار وتحسين ظروف العمل وبيئته وكذا إشعار المكتبيين بأهميتهم وتوفير الاستقرار والأمن الوظيفي لهم وتطويرهم مهنيا من حيث إشراكهم في دورات تدريبية داخلية وخارجية أو إيفادهم في بعثات دراسية وتأمينهم صحيا وتوفير فرص المنافسة الشريفة وتوفير العلاقات الطيبة بينهم من جهة وإدارة المكتبة الجامعية من جهة أخرى وغيرها."^{xiv}

2-2 تعريف الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية:

يعرف الأداء على أنه" المخرج الذي يحققه المكتبي عند قيامه بأي نشاط من الانشطة ويشير مفهوم الأداء الوظيفي أيضا إلى النتائج والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خلال فترة محددة."^{xv} كما يعبر الأداء على " درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة المكتبي ويعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها المكتبي متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد."^{xvi}

2-3 أثر الحوافز على الأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية:

ترك الحوافز بأنواعها بلا شك الأثر على أداء المكتبيين، فيما لها من آثار اقتصادية واجتماعية على متلقي الحوافز، ويتمثل الأثر الوظيفي في الجهود التي سيبدلها المكتبي الذي تلقى الحوافز من أجل الحفاظ على المكانة والصورة المأخوذة عنه، وترجم من خلال تقديم الجهود المساوية لمقدار الحافز الذي تم منحه إياه، إضافة لتوفير جو تنافسي بين المكتبيين، نظرا لتطلعهم للحصول على حوافز أسوة بزملاء العمل، وهذا بدوره يؤدي بالنتيجة إلى رفع كفاءة المكتبي، أما الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تحققها الحوافز المادية التي يتحصل عليها المكتبي، فهي غالبا ما تسهم في حل المشكلات المادية التي يعاني منها المكتبي وأسرته، فتكون الحوافز بذلك أوجدت حلولاً لمشاكل اقتصادية واجتماعية، ما يبعث لدى المكتبي الشعور بالانتماء الى مكتبته.^{xvii}

كما أنه "من الممكن استخدام الحوافز المعنوية بفاعلية، إذ أن بعض المكتبيين قد تكوف لديهم رغبات قوية بما يوفره لهم العمل من حوافز غير مالية أو غير مادية، هذه الحوافز تتضمن الدعم والإسناد من قبل الإدارة ومن أمثلها المناصب الوظيفية الأعلى والألقاب التشريعية وتوسيع الصلاحيات الوظيفية."^{xviii} وهو ما يؤكد أن الرغبة الملحة في إشباع هذه الحاجات سوف يؤدي لا محالة بالمكتبيين الى انجاز أعمالهم بكفاءة وفعالية أكثر وحرصا منهم على تحقيق تلك الكفاءة والفعالية فإنهم يسعون بكل جهودهم الى بلوغ أعمالهم درجة الجودة والتميز لاستحقاق الحوافز المقدمة من قبل المكتبة الجامعية ما يؤدي بالضرورة إلى الرفع من سوية أدائهم الوظيفي، وعلى ضوء ما تقدم " يتضح لنا أن الحوافز تمارس دورا هاما في تحسين الأداء وذلك يتوقف على توافر هذه الشروط:

- مستوى وقدرة المكتبي على العمل وكفاءته.

- وجود حافز عند المكتبي يحفز على العمل والنشاط.

- تدريب المكتبي لزيادة قدرته ومعلوماته وكفاءته.^{xix}

2-4 شروط تحقيق الحوافز لأثرها في الأداء الوظيفي بالمكتبات الجامعية:

تعتمد نظم الحوافز بالمكتبات الجامعية عموما إلى إشباع حاجات المكتبيين وضمان انجازهم لأعمالهم بكفاءة وفعالية، ورفع وتيرة ارتباطهم ورغبتهم بأداء تلك الأعمال، لأن ارتفاع سوية الأداء الذي تصبوا إليه أي مكتبة جامعية مرتبط لا محالة بالقدرة على الأداء والرغبة فيه. وتعتبر دراسة الحوافز وسيلة هامة لمعرفة الكيفية التي يتم بها إشباع حاجات المكتبيين، فإذا كان الدافع عنصرا داخليا في تكوين المكتبي فان الحافز عنصرا خارجي يخاطب الدافع ويوجه صاحبه تجاه سلوك معي. فإذا ارادت المكتبة أن تزيد من إنتاجية وكفاءة المكتبيين لديها، عليها التعرف على دوافعهم وتلمس احتياجاتهم حتى تقد لهم الحوافز المناسبة التي تشبع رغباتهم وبالتالي تحفز المكتبي لاتخاذ السلوك والتصرف المرغوب فيه.

ان دراسة الحوافز مقدمة مهمة لتحقيق أثرها في أداء المكتبيين ويأتي دور الإدارة في مستوى ثان ولتأكيد تحقق هذا الأثر فلا مناص من أن " تعترف الإدارة بمجهود المكتبي وتشيد به، وان ترتبط الحوافز بأهداف المكتبيين

والادارة معا، وأن تعمل على ايجاد صلة وثيقة بين الحوافز والهدف إذ لا فائدة من حوافز لا تبلغ الوصول الى الهدف، مع تحديد الوقت المناسب الذي يستخدم فيه الحافز، وضمان استمرارية عملية التحفيز لخلق شعور الاطمئنان عند المكتبيين، وأن يدرك المكتبيون سياسة الحوافز مع اتصافها بالعدالة وأن تتناسب الحوافز طرديا مع المجهود المبذول ورسم علاقة واضحة في ذهن المكتبي بين الأداء الجيد والحصول على الحوافز.^{xx}

3- الجانب الميداني للدراسة:

1-3 حدود (مجالات) الدراسة: يعد تحديد مجالات الدراسات العلمية من الخطوات المنهجية الهامة لأي عمل بحثي، بغرض تحديد المعالم والحدود الأساسية لهذه الدراسة لا بد من وضعها في إطارها الجغرافي والزمني والبشري.

1-1-3 الحدود الموضوعية: ستختص هذه الدراسة بمقاربة موضوع تأثير الحوافز بشقيها المادي والمعنوي تحديدا وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمكتبيين المتخصصين والعاملين على مستوى كليات مكتبات جامعة العربي التبسي- تبسة-.

2-1-3 الحدود الجغرافية: من خلال العنوان المحدد للدراسة: أثر التحفيز على أداء المكتبيين بالمكتبات الجامعية، دراسة مسحية لمكتبات جامعة العربي التبسي- تبسة- فالمجال الجغرافي للدراسة يتحدد بكل مكتبات كليات جامعة العربي التبسي- تبسة-.

3-1-3 الحدود البشرية: تتجلى الحدود البشرية لهذه الدراسة في كل الباحثين الذين سوف تطبق عليهم أدوات البحث في المجال الجغرافي (المكاني) السالف الذكر، وتتحدد فئة الباحثين هذه بكل المكتبيين المتخصصين والحاصلين على مؤهل أكاديمي في مجال عمم المكتبات والمعلومات والعاملين على مستوى جميع مكتبات جامعة العربي التبسي- تبسة-.

2-3 منهج الدراسة:

إن هدف هذه الدراسة بالأساس هو معرفة مدى تأثير الحوافز بشقيها المادي والمعنوي على أداء المكتبيين في مكتبات الجامعة محل الدراسة، وعليه كان لزاما - بداية - التأسيس لكل ما تعمق بالجانب النظري والمفاهيمي للمكتبة الجامعية عطفًا على متغيرات الدراسة ممثلة بالحوافز المادية والمعنوية والأداء الوظيفي ووصف تلك المتغيرات كيفيا وصفا شاملا ودقيقا. و بغرض معرفة ما تم التنظير لو في ميدان الحوافز علاقتها بالأداء ومقارنته ميدانيا، اعتمدنا استمارة استبيان لتقصي كل الحقائق المتعلقة بالفئة المدروسة - المكتبيين- وتحديد خصائصها وتحليلها كيميا وعلى ضوء ما تقدم، ومن منطلق كون طبيعة الدراسة هي من يحدد منهجها، فإننا سنعتمد منهجا وصفيًا يستند إلى التحليل.

3-3 مجتمع الدراسة:

نظرا لمحدودية عدد مفردات الدراسة فإننا سنعتمد إلى طريقة الحصر أو المسح الشامل، ومن هذا المنطلق فهذه الدراسة ستشمل كل أفراد المجتمع المكون من جميع المكتبيين المتخصصين والحاصلين على مؤهل

أكاديمي والعاملين بمكتبات الجامعة محل الدراسة وقد بلغ عددهم 30 مكتبيا يتوزعون على المكتبات بحسب الجدول التالي:

النسبة	العدد	المكتبة
16.66%	05	مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
16.66%	05	مكتبة كلية الآداب واللغات
16.66%	05	مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
16.66%	05	مكتبة كلية التجارة
13.33%	04	المكتبة المركزية
20%	06	مكتبة الحقوق والعلوم السياسية
100%	30	المجموع

بعد توزيع الاستثمارات على المجتمع المعني بالدراسة والبالغ عددهم 30 استمارة استرجعنا 25 استمارة فقط أي بنسبة استرجاع قدرت ب % 83.33 و بنسبة ضياع تقدر ب % 16.67 ، ونظرا للفاقد الحاصل في عدد الاستثمارات التي تم توزيعها وعدم تمكننا من استرجاعها بسبب عدم اهتمام بعض الباحثين بتلك الاستثمارات أو ضياعها أو عدم وصولها إلى المكتبيين عطفًا على استبعاد الاستثمارات المنقوصة أو تلك التي احتوت أخطاء قصد تحري الموضوعية في الدراسة، استقر العدد النهائي على 20 استمارة صحيحة بنسبته %66.66.

4-3 أساليب تجميع البيانات:

من أجل تجميع كل البيانات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية والأداء الوظيفي على مستوى مكتبات الجامعة محل الدراسة اعتمدنا:

3-4-1 استمارة الاستبيان: نظرا لما تقدمه الاستمارة من مزايا بحثية فقد اعتمدنا هذه الأداة في شكل فقرات موزعة على مجموعة محاور وقد جاءت هيكلتها كالتالي:

أولاً: البيانات الأولية: بيانات شخصية ووظيفية عن الباحثين بغرض معرفة خصائص مجتمع الدراسة ويحوي على متغيرات الجنس، الحالة العائلية، المؤهل الأكاديمي، المنصب الوظيفي والخبرة.

ثانياً: التساؤلات الخاصة بالدراسة:

المحور لأول: يشمل كل البيانات المتعلقة بالحوافز المادية المقدمة للمكتبيين من السؤال 1 إلى السؤال عدد 9 موزعة على أنواع الحوافز التالية: الأجر، الزيادة على الأجر وحوافز مادية أخرى في شكل خدمات اجتماعية.

المحور الثاني: يشمل البيانات المرتبطة بالحوافز المعنوية المقدمة للمكتبيين بداية من السؤال 10 إلى السؤال رقم 16 موزعة على أنواع الحوافز المعنوية التالية: تقدير جيود العاملين، التطوير المهني في مجال المهنة المكتبية وتحسين ظروف وبيئة العمل المكتبي.

المحور الثالث: يشمل البيانات المتعلقة بأثر الحوافز على الأداء الوظيفي ويضم الاسئلة 17-20.

3-5 تحليل وتبويب بيانات الدراسة:

3-5-1 البيانات الأولية:

جدول رقم(02): توزيع مجتمع الدراسة بحسب الجنس		
النسبة	التكرار	
65%	13	انثى
35%	07	ذكر
100%	20	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن مجتمع الدراسة الممثل للمكتبيين على مستوى جامعة العربي التبسي-تبسة- والعاملين بمكتبات الكميات أغلبيتهم إناث بنسبة الـ 65% في حين يعتبر الذكور أقلية في مجال العمل المكتبي على مستوى مكتبات الجامعة وهو ما يمثل نسبة الـ 35%. وفي قراءة لهذه النتائج يمكن تقديم التفسيرات التالية للحضور القوي للإناث:

- لتفرغ التخصص من كلية العموم الإنسانية التي يغلب على طلبتها الإناث وبالتالي يكون توجههن في الأغلب الأعم إلى التخصص دون الذكور.
- وجود بعض الدراسات التي تربط الجنس بالأداء الوظيفي داخل المكتبات تحديدا وتؤكد على أن الإناث أحسن أداء من الذكور في هذا المجال الوظيفي وهو ما يعبر -ربما- على توجه مكتبات الجامعة في سياستها التشغيلية صوب توظيف الإناث.

جدول رقم(03): توزيع مجتمع الدراسة بحسب الحالة العائلية		
النسبة	التكرار	
45%	09	اعزب
55%	11	متزوج
100%	20	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسبة المتزوجين المقدرة بـ 55% تعد الأعلى مقارنة بالمكتبيين العزاب والبالغ نسبتها الـ 45% وكقراءة لهذه البيانات ونتائجها نلاحظ تقارب النسبتين إلى حد ما وهو ما يجعلنا أمام فئتين من المكتبيين تختلفان من حيث الاهتمامات والأولويات ما يؤدي بالضرورة إلى اختلاف دوافع العمل لديهما وكذا وسائل تحفيز كل منهما وعليه كان من الضروري أخذ ذلك في الحسبان عند وضع نظام للحوافز بالمكتبة.

جدول رقم(04): توزيع مجتمع الدراسة بحسب المؤهل الأكاديمي		
النسبة	التكرار	
50%	10	دراسات تطبيقية
40%	08	ليسانس
10%	02	ماستر
100%	20	المجموع

من خلال الجدول رقم(04) تعد الفئة الغالبة من المكتبيين العاملين على مستوى المكتبات حاصلين على شهادة الدراسات التطبيقية بنسبة 50% وهم يمثلون بذلك النصف من إجمالي المكتبيين فيما يأتي في المرتبة الثانية المكتبيون الحاصلون على مؤهل ليسانس بنسبة 40% ثم النسبة الأضعف والخاصة بالمكتبيين الحاصلين على مؤهل ماستر بنسبة 10%. وكقراءة لنتائج هذا الجدول نقول أن المكتبات عمدت إلى تشغيل العدد الأكبر من المكتبيين بمؤهل الدراسات التطبيقية في بداية العمل بها -بداية- نظرا لغياب تخصص المكتبات بالجامعة وحصول أغلب العاملين بها على شهاداتهم الأكاديمية من جامعات أخرى (قسنطينة، الجزائر...) إضافة إلى وجود مثل هذا النمط من الدراسات (قصير الأجل) في التخصص والذي ساعد في الاستفادة سريعا من خدماتهم في العمل بمكتبات الجامعة. كما ساهم ادراج تخصص المكتبات بالجامعة -ثانيا- في تنامي عدد العاملين بالمكتبات بمؤهل ليسانس في التخصص، أما النسبة الأضعف فتعبر عن محدودية المناصب المفتوحة للعمل بالمكتبات في جامعة العربي التبسي بمؤهل الماستر رغم وجود عدد محترم من خريجي التخصص بهذا المؤهل الأكاديمي.

جدول رقم(05): توزيع مجتمع الدراسة بحسب المنصب الوظيفي		
النسبة	التكرار	
45%	09	عون ادارة
20%	04	مساعد
20%	04	ملحق
05%	01	رئيس مصلحة
10%	02	مسؤول
100%	20	المجموع

من خلال الجدول رقم(05) نلاحظ أن الأغلبية من المكتبيين العاملين بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- يتقلدون منصب عون مكتبي ويقومون بمهام الإعارة تحديدا، فيما يتساوى مستوى الملحق والمساعد بنسبة 20% من مجموع المكتبيين، ويتولى 10% منهم مناصب مسؤولية عمى مستوى مكتبات الجامعة و تأتي نسبة 5% لتحدد مستوى رئيس مصلحة. وفي قراءة أولية لهذه النتائج، ومقارنة بما تقدم في تحليل الجدول السابق، فأغلبية المؤهلات تتراوح بين الدراسات لتطبيقية وشهادة الليسانس لذلك تعتمد الجامعة على النسبة الأغلب

من المكتبيين في مهام الإعارة بقسمها الداخلية والخارجية على مستوى مكتباتها، كونها لا يمكن أن تسند إليهم مناصب وظيفية أعلى، هذا من جهة، ونظرا لأهمية المكتبة في الجامعة وعملية تزويد المستفيدين بما يحتاجونه من رصيد ومجموعات المكتبات من وجهة أخرى. كما يلحق الكثير من الملحقين والمساعدين بهذه العملية نظرا لأهمية خدمات المستفيدين في المقام الأول في مكتبات الجامعة وكذا تزايد عدد الطلبة من سنة جامعية إلى أخرى.

جدول رقم(06): توزيع مجتمع الدراسة بحسب الخبرة		
النسبة	التكرار	
35%	07	اقل من 05 سنوات
55%	11	4- أقل من 10
10%	02	10- أقل من 20
00%	00	20 سنة فأكثر
100%	20	المجموع

من خلال الجدول رقم(06) نلاحظ أن 55% من مجتمع الدراسة لديهم خبرة مهنية لا تتجاوز الـ10 سنوات، في حين يأتي في المرتبة الموالية المكتبيون الذين لديهم خبرة اقل من 5 سنوات والذين يمثلون نسبة 35% وتقارب نسبة الذين لديهم خبرة تفوق الـ10 سنوات 10% وهي نسبة ضعيفة إذا ما قورنت بالنسب السابقة. وفي قراءة لهذا الجدول، فالنسبة الغالبة على المكتبيين تبين أن خبرتهم المهنية تقارب الـ10 سنوات وهي مدة تعتبر مهمة وكافية ليكتسب المكتبي كل متعلقات وممارسات المهنة المكتبية، ويرتفع بمستوى أداءه تحقيقا لأهداف المكتبة، كما تعبر هذه النسبة على أن مجال التوظيف في تخصص المكتبات لا يزال خصبا ويحتاج أكثر إلى مكتبيين متخصصين – إتاحة المناصب المالية - كما أن هذه الخبرة المعبر عنها بالجدول ستساعدنا في معرفة كثير من المسائل المرتبطة بالحوافز ونظمها على مستوى المكتبات وكذا مدى ارتباط الحوافز المقدمة بمستوى أداء هؤلاء المكتبيين.

3-5-2 تحليل تساؤلات المحور الأول: الحوافز المادية المقدمة للمكتبيين: الأجر:

السؤال رقم(01): كيف تصنف أجرك؟		
النسبة	التكرار	
35%	07	ضعيف
60%	12	متوسط
05%	01	جيد
100%	20	المجموع
جدول رقم(07): يبين تصنيف أجر المكتبي		

يظهر الجدول أعلاه أن غالبية المكتبيين يصنفون ما يتلقونه كأجر في المستوى المتوسط بنسبة 60% في حين يرى عدد مهم منهم أي ما نسبته 35% أن ما يتقاضونه كأجر يعد ضعيفا، ولا يتجاوز الذين يعتبرون أجرهم جيدا نسبة ال 5% من المكتبيين. وفي قراءة لنتائج هذا الجدول، ومقارنتها بتلك في الجدول رقم(03) توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية - أي وجود نسبة مهمة من المكتبيين العزاب والتي تقترب إلى حد ما من نسبة المتزوجين كما أن عدم تحملهم لمسؤوليات كبيرة في الغالب وتباين حجم متطلباتهم الحياتية من مكتبي لأخر هو ما يجعل غالبيتهم يصنفون الأجر الممنوح لهم بالمتوسط، في حين نجد أن المكتبيين المتزوجين والذين لديهم مسؤوليات ومصاريف معيشية تفوق تلك التي ينفقها المكتبيون الذين يرون أجرهم متوسطا، يصنفون أجرهم بالضعيف وهؤلاء هم الفئة المستهدفة بالحوافز لأنهم يملكون الدوافع التي تجعلهم يقدمون الأداء الأفضل لرفع أجرهم وهو ما ينعكس إيجابا على متطلباتهم ومستواهم المعيشي من جهة، كما أن ضعف الأجر واستمرار المكتبي على هذا المقدار منه يضعف من دافعيته نحو العمل ويؤثر سلبا على أداءه من وجهة أخرى. ان النسبة الأضعف من المكتبيين، هم أولئك الذين صنّفوا أجرهم بالجيد وهم عادة من يشغلون مناصب عال- على قلمهم- كإدارة المكتبة أو رئاسة المصالح التابعة لها نظرا لمؤهلهم الأكاديمي ومستواهم المهني وهو ما يعكسه الجدول رقم (05). (توزيع مجتمع الدراسة حسب المنصب الوظيفي).

السؤال رقم(02): هل يغطي ما يتقاضاه كأجر متطلباتك؟		
النسبة	التكرار	
05%	01	نعم
95%	19	لا
100%	20	المجموع
جدول رقم(08): يبين كفاية أجر المكتبي		

يرى غالبية المكتبيين من خلال الجدول رقم(08) أن ما يتقاضونه كأجر لا يعد كافيا للاستجابة لمتطلباتهم وهو ما يرجع إلى النسبة المرتفعة نسبيا للمكتبيين المتزوجين (الجدول رقم(03) وتزايد نفقاتهم المعيشية وهو ما جعل نسبة مهمة من المكتبيين يوصفون أجرهم بالضعيف كما يتبين في الجدول رقم(07)، وبغرض معرفة أسباب عدم كفاية الأجر بالنسبة للمكتبيين لدينا البيانات الموضحة بالجدول رقم(09):

- في حال الإجابة بـ لا: هل يرجع ذلك إلى:		
النسبة	التكرار	
21.42%	06	تدني مستوى الأجر
14.28%	04	عدم وجود زيادات(الأجور)
64.28%	18	عدم مسايرة نظام الأجور للواقع المعيشي
100%	20	المجموع
جدول رقم(09): يبين اسباب عدم كفاية أجر المكتبي		

من خلال الجدول رقم(09) يرجع المكتبيون أسباب عدم كفاية أجورهم وعدم تلبيتها لمطالباتهم إلى عدم مسايرة نظام الأجور للواقع المعيشي وهو ما تعبر عنه النسبة المرتفعة 65% تقريبا، و كذلك تدني مستوى الأجر بنسبة 22% تقريبا وتأتي النسبة الأخيرة لتؤكد عدم كفاية اجر المكتبي أي 14% والمعبر عنها بعدم وجود زيادات في الأجر. ويتبين لنا أن السبب الرئيس - من خلال قراءتنا لنتائج الجدول أعلاه- في عدم كفاية الأجر هو عدم مسايرة نظام الأجور لواقع معيشة المكتبيين، إذ أن تكاليف المعيشة يوميا في تسارع وازدياد في حين يبقى الأجر يراوح مكانه خاصة إذا لم يوجد هناك زيادات في الأجر وكذا تدني مستوى الأجر بالأساس والذي مرده المنصب الوظيفي المتدني، عدم وجود زيادات على الأجور وغياب مثل هذه الحوافز يؤدي بالنهاية إلى التأثير على أدائهم.

السؤال رقم(03): هل ما تحصله من أجر يتناسب مع ما تبذله من جهد؟		
النسبة	التكرار	
10%	02	نعم
90%	18	لا
100%	20	المجموع
جدول رقم(10): يبين مناسبة الأجر لجهد المكتبي		

من خلال الجدول (10) يرى الأغلبية القصوى من المكتبيين أن ما يبذلونه من جيد لا يتناسب والأجر الذي يتقاضونه أي ما نسبته 90% في حين 10% فقط منيم يرون أنهم يبذلون جيودا تناسب ما يحصلونه من أجر. وبغرض معرفة أسباب هذه النسبة العالية- 90%- المعبرة عن عدم تناسب جهد المكتبي وأجره، تأتي بيانات هذا الجدول:

- في حال كون أجرك لا يتناسب والجهد المبذول فما مرد ذلك؟		
النسبة	التكرار	
30%	06	الرتبة الوظيفية المتدنية في السلم الوظيفي
40%	08	متطلبات الوظيفة تتطلب ذلك (بصرف النظر عن الأجر)
30%	06	عدم وجود متخصصين بالقدر الكافي مدعاة لبذل جهد مضاعف
100%	20	المجموع
جدول رقم(11): يبين اسباب عدم مناسبة الأجر لجهد المكتبي		

وبناء على تحليلنا لنتائج الجدول رقم(05) توزيع مجتمع الدراسة حسب المنصب الوظيفي رأينا أن اغلب المكتبيين يمارسون مهام الإعارة داخل المكتبة سواء كانوا ملحقين أو مساعدين، و تعتبر هذه المهام مجهدا إلى حد بعيد بالنظر لما يقوم به المكتبي يوميا مع طوابير المستفيدين على بنوك الإعارة، من اجل

ذلك يرون أن متطلبات الوظيفة تتطلب ذلك بصرف النظر عن الأجر وبنسبة أقل 30%- يرون أن عدم وجود متخصصين بالقدر الكافي يجعلهم يبذلون جهودا مضاعفة إضافة إلى تأكيدهم من خلال إجابهم على أن المنصب الوظيفي المتدني هو سبب توجيههم إلى مثل هذه المهام المجهدا ما يضعف قدراتهم تجاه مهامهم المكتبية الأخرى. أما النسبة البسيطة من المكتبيين الذين يرون تناسباً بين ما يبذلونه من جهد- الجدول رقم10- من جهة وأجورهم من جهة أخرى، فيرجع ذلك إلى طبيعة المنصب ودرجته كرؤساء المصالح و مدراء المكتبات.

- الزيادة على الأجر:

السؤال رقم(04): هل سبق وأن تحصلت على زيادات على أجرك منذ التحاكد للعمل بالمكتبة؟		
النسبة	التكرار	
35%	07	نعم
65%	13	لا
100%	20	المجموع
جدول رقم(12): يبين الزيادة على الأجر المكتبي		

من خلال الجدول نلاحظ أن 35% من المكتبيين قد استفادوا من زيادات على أجورهم، في حين تعبر نسبة 65% عن نفي الاستفادة من قبل جزء كبير من المكتبيين عن أي زيادة على أجورهم. وفي قراءتنا لنتائج هذا الجدول، يتبين أن غالبية المكتبيين يعانون من المستوى المتدني لأجورهم وهو ما يؤكد تحليل الجداول جدول رقم(08) الذي يبين كفاية أجر المكتبي والنسبة العالية-95%- من المكتبيين الذين يرون أن أجورهم غير كاف ولا يستجيب لمتطلباتهم، إضافة إلى الجدول رقم(09) الذي يبين أسباب عدم كفاية أجر المكتبي ومنها عدم وجود زيادات في الأجور بنسبة مهمة قدرت بـ14.28%. أما بالنسبة للمكتبيين الذين استفادوا من زيادات على الأجر والنسبة المعبرة عنهم ممثلة بـ35% فقد تم ذلك بالآليات الميينة في الجدول أدناه:

- اذا كانت الرد بالإيجاب، فهل تم ذلك عن طريق:		
النسبة	التكرار	
60%	09	الترقية
26.66%	04	التعويضات
13.33%	02	المكافآت
100%	15	المجموع
جدول رقم(13): يبين آليات الزيادة على الأجر		

أغلبية المكتبيين الذين استفادوا من زيادات على أجورهم- على قلتهم 35% الميينة في الجدول رقم 12- مقارنة بغير المستفيدين، قد تحصلوا على تلك الاستفادة بطريق الترقية بنسبة 60% إلى مناصب عليا بالمكتبة

كرؤساء المصالح ومدراء ومسؤولي المكتبات، ما يرفع بالضرورة في مستويات أجورهم، أما آليات الاستفادة الأخرى فتمثلت في بعض التعويضات والمكافآت بنسب قليلة ومتفاوتة.

السؤال رقم(05): ما هي- برأيك- أسباب منح تلك الزيادات في مكتبتكم؟		
النسبة	التكرار	
65%	13	الأقدمية
10%	02	كفاءة المكتبي
05%	01	الاثنين معا
20%	04	تقدم جزافا
100%	20	المجموع
جدول رقم(14): يبين اسباب منح الزيادة على الأجر		

يرى أغلبية المكتبيين بنسبة 65% أن الأقدمية هي السبب الرئيس لمنح الزيادات سألته الذكر-الجدول رقم 13- فيما ترجح نسبة 20% من المكتبيين أن تلك الزيادات تقدم جزافا دونما معايير مقننة ومضبوطة مع نسبة بسيطة ممثلة بـ10% ترجع السبب إلى كفاءة المكتبي وأخرى متواضعة تجمع بين الأقدمية وكفاءة المكتبي. إن القراءة الأولى لهذه النتائج تبين أن الأقدمية في ممارسة العمل المكتبي هي المعيار الأساس لمنح الزيادات على اختلافها بمكتبات الجامعة بالنسبة للمكتبيين المستفيدين من تلك الزيادات - في الجدول رقم12- وهي نسبة ضئيلة جدا إذا ما قورنت بأولئك الذين لم يستفيدوا من تلك الزيادات، ومرد ذلك ما يؤكد الجدول رقم(06): الذي يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة حيث نجد أن نسبة المكتبيين الذين يمكن وضعهم في خانة الأقدمية (من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة) في المهنة لا يمثلون سوى 10% من مجتمع الدراسة. كما يمكن قراءة النسبة 10% على أن الجهاز المسير للمكتبة لا يولي اهتماما كبيرا لكفاءة المكتبي حال مبادرته بتقديم بعض الزيادات للمكتبيين، بل يذهب جزء مهم إلى ابعده من ذلك وتؤكد النسبة 20% أن تمك الزيادات تقدم جزافا. إن المكتبيين الذين لم ينالوا فرصا للترقية سوف يرون في هذا النظام عدم العدالة نظرا لبقاء مصير ارتفاع أجورهم مرهون بترقيتهم إلى مناصب أعلى، والذي يرتبط بالنهاية بالأقدمية في مجال عملهم المكتبي خاصة أولئك الذين يمتلكون شهادات عليا أو أصحاب الكفاءة منهم هو ما يثبط من عزيمتهم ويضعف من مستوى أداءهم بمرور الوقت.

حو قز مادية أخرى: في صورة خدمات اجتماعية

السؤال رقم(06): هل تتوفر المكتبة على نظام للخدمات الاجتماعية؟		
النسبة	التكرار	
60%	12	نعم
40%	08	لا
100%	20	المجموع

جدول رقم(15): يبين توفر نظام للخدمات الاجتماعية

من خلال الجدول رقم(12) يتبين أن النسبة الغالبة على المكتبيين تؤكد وجود نظام للخدمات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي- تبسة- وهو ما تمثله النسبة 60% بينما ينفي الجزء الباقي من مجتمع الدراسة وجود مثل هذا النظام ويعبرون عن ذلك بنسبة مهمة 40% وبغرض معرفة ماهية الخدمات الاجتماعية المقدمة للجزء الغالب من المكتبيين-60%- يأتي هذا الجدول:

السؤال رقم(06): اذا توفر هذا النظام، فحدد آلياته؟		
النسبة	التكرار	
09.09%	02	السكن
68.18%	15	النقل
22.72%	05	القروض الممنوحة للمكتبيين
00%	00	تعويضات نهاية الخدمة
100%	22	المجموع

جدول رقم(16): يبين توفر نظام للخدمات الاجتماعية

يرى أغلبية المكتبيين أن النظام المعتمد بمكتبات الجامعة كخدمات اجتماعية ينحصر في النقل، السكن والقروض الممنوحة للمكتبيين. حيث تمثل خدمة النقل النسبة الأكبر أي 68% وهو ما يفسر اعتمادهم إلى حد كبير على هذه الوسيلة نظرا لمحدودية أجورهم (عدم قدرتهم على استعمال النقل الخاص أو اقتناء سيارة) كما تبين في الجداول السابقة، كما يعبر جزء منهم عن استفادتهم من قروض والمعبر عنها بنسبة 23% تقريبا و يلجأ المكتبيون لهذه القروض نظرا لمحدودية أجورهم بغرض تلبية متطلبات تتباين من مكتبي لآخر، أما الـ9% المتبقية من المكتبيين وهي نسبة ضعيفة فيرون أنهم يستفيدون من خدمة السكن.

السؤال رقم(07): هل تستفيدون من هذه الخدمات؟

النسبة	التكرار	
50%	07	من بعضها
07.14%	01	من أغلبها
42.85%	06	لا نستفيد منها
100%	14	المجموع

جدول رقم(17): يبين حجم الاستفادة من الخدمات المقدمة

من خلال الجدول رقم(17) يتبين أن نصف مجتمع الدراسة يستفيدون من بعض الخدمات المقدمة(50%) في حين ينفي جزء مهم منم بنسبة 43% تقريبا الاستفادة من هذه الخدمات ويرى القسم المتبقي وهم قلة

أي بنسبة 7% أنهم يستفيدون من أغلبها وكقراءة لبيانات هذا الجدول، فإن المكتبيين الذين يستفيدون من بعض الخدمات هم أولئك الذين تقتصر استفادتهم على خدمة النقل بنسبة عالية وبعض القروض الممنوحة كما يبينه الجدول السابق، أما بالنسبة للمكتبيين الذين ينفون تماما استفادتهم من تمك الخدمات فإنهم ينطلقون في رأيهم هذا من كونهم لا يعتبرون النقل- وهي الخدمة الغالبة على ظام الخدمات المقدمة - من الخدمات المهمة كما أنهم لم يستفيدوا لا من القروض ولا من السكنات نظرا لالتحاقهم بالعمل بالمكتبة منذ وقت قصير ولا يزالون ينتظرون على قوائم السكنات والقروض وهو ما يبينه الجدول رقم(06): توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة حيث نجد أن نسبة مهمة منهم- 35%- تصل مدة خدمته بالمكتبة إلى أقل من 05 سنوات، أما النسبة 7% فهي نسبة لا يعتد بها والتي تمثل المكتبيين الذين استفادوا من أغلب الخدمات المقدمة.

السؤال رقم(08): ما مدى كفاية هذه الخدمات؟		
النسبة	التكرار	
30%	06	كافية
70%	14	غير كافية
100%	20	المجموع
جدول رقم(18): يبين كفاية الخدمات المقدمة		

يرى الغالبية القصوى من المكتبيين أن الخدمات المقدمة غير كافية و يعبرون عن ذلك بنسبة 70% في حين ترى نسبة اقل بكثير من ذلك -30%- كفاية تمك الخدمات. وانطلاقا من تحليل بيانات الجدول السابق، نرى تقاربا في الآراء بين الاستفادة من بعض الخدمات من جهة، وعدم الاستفادة من جهة أخرى ما يؤكد حقيقة أن مساحة الإفادة ضئيلة جدا من نظام الخدمات الاجتماعية، إذ يعتمد هذا النظام على خدمة النقل بنسبة 68% كما بالجدول رقم(16) مع نسب بسيطة ومتفاوتة للخدمات الأخرى ما يؤدي بالنسبة الأغلب من المكتبيين بأن يحكموا بعدم الكفاية على الخدمات المقدمة.

3-5-3 تحليل تساؤلات المحور الثاني: الحو قز المعنوية المقدمة للمكتبيين:

- تقدير جهود العاملين:

السؤال رقم(09): هل يتم تقدير ما تقدمونه من قبل مكتبكم؟		
النسبة	التكرار	
45%	09	احيانا
20%	04	غالبا
35%	07	أبدا
100%	20	المجموع
جدول رقم(19): يبين تقدير جهود العاملين		

من خلال الجدول رقم (19) يرى 45% من المكتبي أنهم يقابلون بالتقدير ازاء الجهود التي يبذلونها بالمكتبة، وفي مستوى أقل بقليل من هؤلاء، أي ما نسبته 35% ينفون ذلك مطلقا، ويتوسط قلة من المكتبيين هذين الرأيين ويقدرون أنه يتم تقدير جهودهم في الغالب بنسبة 20%. إن تقدير جهود المكتبيين بهذه النسب 45% مضافا إليها نسبة 20% على قلتها بحسب آراء المكتبيين تبين اهتمام الادارة بالمكتبيين نظير ما يقدمونه من جهود ويقومون به من مهام، وتعطي انطبعا بتوجيهها نحو تحفيزهم بغرض توعيتهم بأهميتهم وقيمتهم في المكتبة ورفع مستوى أدايمهم تحقيقا لأهداف المكتبة أما بالنسبة لفئة المكتبيين الذين ينفون تقدير ما يأتونه من جهود فأسباب ذلك مبينة في الجدول التالي:

- في حال الإجابة ب: أبدا، فإلى ما ترجعون هذا الموقف؟		
النسبة	التكرار	
00%	00	عدم كفاية الجهود المبذولة
46.66%	07	عدم الالتفات الى تلك الجهود رغم قيمتها
53.33%	08	تقدير جهد المكتبي لا تعتبره الادارة عاملا محفزا
100%	15	المجموع
جدول رقم (20): يبين أسباب عدم تقدير جهود المكتبيين		

من خلال الجدول رقم (19) يرى 35% من المكتبيين أن أسباب عدم تقدير جهودهم من وجهة نظرهم مردها بالأساس إلى أن تقدير ما يبذلونه من جيد لا تعدده المكتبة عاملا محفزا بنسبة تقارب 53% إضافة إلى عدم الالتفات إلى تلك الجهود المبذولة رغم قيمتها بنسبة 47% ويمكن تفسير ذلك على ضوء ما ورد في الجدول رقم (10): الذي يبين مناسبة الأجر لجهد المكتبي إذ جاءت النسبة الأكبر أي 90% لتؤكد أنهم يبذلون جهودا مضاعفة مقارنة بما يتقاضونه كأجر وما يؤكد ذلك ما ورد في الجدول رقم (11) الذي يبين أسباب عدم مناسبة الأجر لجهد المكتبي والذي حدد بعدم وجود متخصصين بالقدر الكافي ما يعد مدعاة لبذل جهد مضاعف وهو ما أظهرته نسبة 30% من المبحوثين. إن عدم الالتفات إلى مثل هذه الجهود، وعدم اعتبار تقدير العاملين عليها عاملا محفزا سوف يعطي انطبعا للمكتبيين بأنهم مجرد آلات مسخرة لأداء مهام محددة لا تستحق أي ردة فعل بالشكر والثناء وتضعف حتى من مستوى أدايمهم لتلك المهام وبغرض معرفة الكيفيات والطرائق التي تتبعها إدارة المكتبة حال تقديرها للجهود المبذولة من قبل المكتبيين، نقدم هذه البيانات من خلال الجدول التالي:

- عند الاعتراف بالتقدير لما تقدمونه على مستوى المكتبة، كيف يتم ذلك؟		
النسبة	التكرار	
75%	12	المدح الشفوي
12.50%	02	التكريم في المناسبات
12.50%	02	شهادات التقدير

المجموع	16	%100
جدول رقم(21): يبين أسباب عدم تقدير جهود المكتبيين		

تعتمد المكتبات بحسب بيانات الجدول رقم(21) وبنسبة عالية أي 75% على المديح الشفوي نظير ما يقدمه المكتبيون من جهود، في حين تستعمل شهادات التقدير والتكريم في المناسبات بنسب بسيطة. إن بيانات هذا الجدول تؤكد ما تم تحليله في الجداول السابقة والخاصة بعدم تقدير جهد المكتبيين إذ أن نسبة 35% التي تعبر عن عدم تقدير جيود المكتبي مطلقا والواردة في الجدول رقم(19) تعبر على أن المكتبيين لا يرون في المديح الشفوي -مع وجوده -صورة حقيقية من صور الاعتراف بالجهد إذ أنهم ينتظرون أن يترجم هذا المديح الشفوي إلى ممارسة عملية تحسن من وضعهم المهني ومستواهم الاجتماعي. كما أن التكريم في المناسبات أو تقديم شهادات تقديرية لا يتم اعتمادها بشكل فاعل ما يؤثر معنويا على المكتبيين وبغرض معرفة الأثر الذي يتركه استحسان و تقدير جيود المكتبين على المستوى النفسي والمعنوي نقدم بيانات هذا الجدول:

السؤال رقم(10): بماذا يشعركم استحسان وتقدير جهودكم؟		
النسبة	التكرار	
%22.22	08	بالاهتمام بالمكتبيين وبما يبذلونه من جهود
%16.66	06	بالرضا من خلال مكافأة المجتهد بما يستحق
%22.22	08	بالثقة بالمكتبي كقيمة مضافة بالمكتبة الجامعية
%22.22	08	بشعور عادي(التقدير رد فعل طبيعي على أدائنا لمهامنا)
%16.66	06	لا يشعرنا ذلك بشيء
%100	36	المجموع
جدول رقم(22): يبين أثر تقدير واستحسان جهود المكتبيين		

من خلال البيانات المحصل عليها في الجدول رقم(22) يتبين أن النسب تتوزع بين 22% المعبرة عن الاهتمام بالمكتبي والثقة بمكانته بالمكتبة، في حين جاءت النسب 17% لتعبر عن الرضا كأثر مترتب عن استحسان وتقدير جهد المكتبي وفي مستوى آخر يرى المكتبيون أن تقدير جهودهم لا يشعرهم بشيء بنسبة 17% ونسبة 22% اعتبروا ذلك شعورا عاديا ورد فعل طبيعي على أداءهم لمهامهم. ومن قراءتنا لهذه البيانات نقول أن نسبة مهمة من المكتبيين يرون حدوث اثر معنوي على مستواهم ازاء تقدير جهودهم و يتجلى ذلك في الرضا وإحساسهم بأهميتهم و قيمتهم المضافة كمتخصصين في العمل لمكتبي في حين يرى جزء آخر منهم أن تقدير الجهد لا يمثل لهم سوى رد فعل طبيعي على القيام بمهامهم داخل المكتبة خاصة إذا جاء في صيغة مديح شفوي لا يضيف للمكتبي قيمة حقيقية ملموسة.

- التطوير المهني في مجال المهنة المكتبية:

السؤال رقم(11): هل تستفسدون من برامج التطوير المهني؟		
النسبة	التكرار	

نعم	07	%35
لا	13	%65
المجموع	20	%100
جدول رقم(23): يبين الاستفادة من برامج التطوير المهني		

من خلال الجدول رقم(23) يرى 65% من المكتبيين وهم أغلبية أن المكتبات لا توفر لهم برامج لتطويرهم مهنيا، في حين يؤكد 35% منهم وجود تمك البرامج الموجهة بالأساس إلى المكتبيين لتحسين قدراتهم ومهاراتهم في الميدان المكتبي، وبغرض معرف الأسباب الكامنة وراء عدم استفادة هذه النسبة المعتبرة من المكتبيين من تلك البرامج نقدم بيانات الجدول الآتي:

- في حال عدم استفادتكم من هذه البرامج، ما هي الأسباب برأيك؟		
عدم وجود ميزانية لذلك	06	%27.27
برامج موجهة نحو فئة محددة من المكتبيين	06	%27.27
غياب العدالة في الاستفادة من هذه البرامج	10	%45.45
المجموع	20	%100
جدول رقم(24): يبين اسباب عدم الاستفادة من برامج التطوير المهني		

ترى النسبة الغالبة من المكتبيين أن غياب العدالة في الاستفادة من تلك البرامج الموجهة أساسا لكل المكتبيين دون استثناء بنسبة 45% هي السبب الحقيقي وراء حرمانهم من تحسين قراتهم وتطوير إمكاناتهم ما يجعلهم يؤكدون ذلك من خلال نسبة 27% التي تبين توجيه تلك البرامج نحو فئة بعينها من المكتبيين وانتهاج سبل المحاباة في تخصيص تمك البرامج لمكتبي دون آخر، ما يؤثر بالمحصلة في رضاهم عن أنفسهم و مستوى ولائهم لمكتبتهم و أداءهم لأعمالهم.

- اذا كانت الاجابة بنعم(نستفيد) فما نوع هذه البرامج المقدمة؟		
التدريب الداخلي(على مستوى المكتبة)	05	%33.33
التدريب الخارجي(مؤسسة أو هيئة خارجية)	05	%33.33
البعثات الدراسية	05	%33.33
المجموع	15	%100
جدول رقم(25): يبين نوع برامج التطوير المهني		

يقدم الجدول رقم(25) أنواع برامج التطوير المهني التي يستفيد منها الأقلية من المكتبيين والذين تعرفنا على نسبتهم في الجدول رقم(23) والمثلة بـ 35% وقد توزعت تلك البرامج بنسب متساوية بين التدريب الداخلي والخارجي إضافة إلى البعثات الدراسية الممولة من الجامعة وهي برامج جيدة ووسائل لتحفيز المكتبيين وحثهم على بذل المزيد للمكتبة وتحسين أداؤهم لو تم مراعاة حق كل مكتبي وتحقيق العدالة في الاستفادة من هذه البرامج. ورغبة منا في معرفة مدى مساهمة البرامج المقدمة للمكتبيين المستفيدين منها- على قلتها- مع التطورات الحادثة في المجال المكتبي طرحنا سؤالاً يتعلق بهذا الخصوص وكانت الإجابات ممثلة بالجدول التالي:

السؤال رقم(12): هل تساهم البرامج المعتمدة للتطورات الحادثة في مجال العمل المكتبي؟		
النسبة	التكرار	
45%	09	نعم
55%	11	لا
100%	20	المجموع
جدول رقم(26): يبين مساهمة برامج التطوير المهني للتطورات الحادثة في المجال المكتبي		

من خلال نتائج الجدول رقم(26) يتبين أن تلك البرامج المقدمة لفئة محدودة على مستوى مكتبات الجامعة (35% من المكتبيين) لا تقدم إضافات مهمة في مجال العمل المكتبي للمستفيدين منها كونها لا تساهم في التطورات الحادثة في المجال المكتبي ويمثله هؤلاء نسبة 55% ومرد ذلك استفادتهم لمرات عدة من نفس الدورات التي لم تضيف لهم شيئاً جديداً، أما النسبة 45% المعبرة عن مساهمة تلك البرامج للتطورات الحادثة في مجال المهنة المكتبية فمرجعه إلى كونهم من المستفيدين حديثاً أو الجدد من تلك البرامج ويرونها متطورة مقارنة بما يمارسونه على مستوى مكاتبهم.

السؤال رقم(13): كيف تقيم جهد المكتبة المتمثل في تهيئة الظروف المناسبة للعمل الجيد؟		
النسبة	التكرار	
35%	07	ضعيف
50%	10	متوسط
10%	02	جيد
05%	01	لا أعلم
100%	20	المجموع
جدول رقم(27): يبين جهود المكتبات لتهيئة ظروف العمل الصحية		

من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم(27) نلاحظ أن نصف المكتبيين أي ما نسبته 50% يرون أن المكتبة تحاول جهودها ولو بشكل ومستوى متوسط تهيئة الأجواء المناسبة والصحية للعمل المكتبي نظراً لما يكتسبه العمل في مثل تلك الظروف من الأهمية في التأثير على نفسية المكتبيين ورفع معنوياتهم وبالتالي تحسين مردوديتهم وأداؤهم، بينما ترى نسبة مهمة منهم أيضاً، أن الظروف التي يعملون بها تتراوح بين الضعيف بنسبة

مهمة 35% والجيد 10% وتباين هذه الآراء نظرا لاختلاف الأجواء المتوافرة من مكتبة كلية إلى أخرى وبحسب اختلاف الاهتمامات من كادر إداري إلى آخر. ويرى المكتبيون أن العوامل الواجب توافرها في بيئة العمل الصحية مبينة بحسب بيانات الجدول التالي:

السؤال رقم(14): ما هي بحسب رأيك أهم العوامل الواجب توافرها في بيئة العمل الصحية؟		
النسبة	التكرار	
21.87%	14	توافر الكادر المتخصص
25%	16	جودة الكادر الاداري المشرف
18.75%	12	امكانيات تكنولوجية
10.93%	07	مجموعات مدروسة تفي بالاحتياجات
23.43%	15	ملاءمة الجو الداخلي
100%	64	المجموع
جدول رقم(28): يبين أهم العوامل الواجب توافرها في بيئة العمل الصحية		

أهم العوامل الواجب توافرها هي جودة الكادر الإداري لسهامه المباشر في التسيير الجيد للمكتبة ومواردها المختلفة وتحديد المورد البشري و تطوير إمكانياته ومهاراته وتوفير آليات تحفيزه لرفع سوية أدائه وحددت النسبة المعبرة عن ذلك بـ 25% ويليه في المقام الثاني ملائمة الجو الداخلي بنسبة 23% وهو ما كنا نناقشه في الجدول السابق (رقم 27 بخصوص جهود المكتبة لهيئة الجو الصحي للمكتبيين وما يترتب عن ذلك من أثر ايجابي على المكتبي وأدائه من جهة و تحقيق أهداف المكتبة من وجهة أخرى، كما تؤكد البيانات عمى ضرورة وجود كادر فني متخصص يساعد في كافة العمليات الفنية في المكتبة لتخفيف الضغط عمى المكتبيين الذين يبذلون جهودا مضاعفة وتحديدًا في خدمة الإعارة بشقيها ويمثل هذا العامل ما نسبته 22% وتأتي الإمكانيات التكنولوجية والمجموعات المدروسة بنسب تتراوح بين 19% و11% والتي يدخل توفيرها في صميم عمل الكادر الإداري لتسيير مهمة المكتبيين في مهامهم من جهة وتوفير ما يحتاجه المستفيدون من وجهة أخرى، ويبين الجدول التالي بيانات متعلقة بتقييم ظروف عمل المكتبيين بالمكتبة على ضوء العوامل المتوافرة بها:

السؤال رقم(15): كيف تقيمون ظروف عملكم بالمكتبة من خلال العوامل التي ترونها متوفرة؟		
النسبة	التكرار	
00%	00	ظروف جيدة
33.33%	08	ظروف متوسطة
45.83%	11	نتعامل مع كل الظروف
20.83%	05	ظروف سيئة
100%	24	المجموع

جدول رقم(29): يبين تقييم ظروف العمل بالمكتبة

في قراءة لبيانات الجدول رقم(29) يقدم لنا المكتبيون مجموعة من الآراء حول تقييمهم لظروف عملهم بالمكتبة وفاقا لما يتوافر من عوامل بالمكتبة، فتأتي النسبة الأكبر 46% لتعبر عن لامبالاة المكتبيين بالعوامل الواردة في الجدول السابق واستعدادهم بالمقابل للعمل والتعامل مع كل الظروف، في حين قيم 33% منهم تلك الظروف بالمتوسطة نظرا لما تبذله المكتبة من جهود لتوفير مثل تلك الظروف والأجواء وهو ما يتضح جليا في الجدول رقم(27) الذي يبين جهود المكتبات لتهيئة ظروف العمل الصحية والتي يوصفونها بالمتوسطة وبنسبة 50% أما نسبة 21% والتي تعبر عن تقييم بعض المكتبيين لظروف عملهم بالسئية ببعض مكتبات الكميات فهذا راجع -كما سبق الإشارة إليه- للمتابين في مستوى ظروف العمل من مكتبة إلى أخرى ومدى اهتمام الكادر الإداري بتلك الظروف محاول تحسينها.

3-5-4 تحليل بيانات المحور الثالث: أثر الحوافز على الأداء الوظيفي

السؤال رقم(16): هل تعمل الحوافز المقدمة على تحسين جودة العمل المكتبي؟

النسبة	التكرار	
30%	06	نعم
55%	11	لا
15%	03	الى حد ما
100%	20	المجموع

جدول رقم(30): يبين دور الحوافز المقدمة في تحسين جودة العمل المكتبي

من خلال بيانات الجدول رقم(30) يتبين أن نسبة مهمة من المكتبيين يرون أن الحوافز المقدمة على مستوى مكتباتهم لا تعمل على تحسين جودة العمل المكتبي ويعبرون عن ذلك بنسبة 55% في حين يرى 30% منهم أن تلك الحوافز تسهم في تحقيق جودة العمل المكتبي و15% فقط يعتبرون أن الحوافز المقدمة تحقق تحسنا طفيفا على جودة العمل المكتبي. ولمعرفة أسباب عدم تأثير الحوافز المقدمة بشقيها المادي والمعنوي على جودة العمل المكتبي والتي يعبر عنها المكتبيون بنسبة مهمة 55% من آرائهم طرحنا السؤال حول ذلك وجاءت الإجابات كالتالي:

- اذا كانت الاجابة بـ لا، فما مرد ذلك؟

النسبة	التكرار	
00%	00	غياب نظام الحوافز
44.44%	08	عدم عدالة نظام الحوافز
55.55%	10	عدم فعالية نظام الحوافز
100%	18	المجموع

جدول رقم(31): يبين أسباب عدم تأثير الحوافز المقدمة على تحسين جودة العمل المكتبي

يرجع أغلبية المكتبيين سبب عدم تأثير الحوافز على نوعية العمل المكتبي إلى عدم فعالية نظام الحوافز بنسبة 56% وبالتالي وجود خلل وتباين في مستويات تقديم الحوافز بشقيها المادي والمعنوي، كما يرى جزء مهم من المكتبيين أيضا أن افتقاد هذا النظام لصفة العدالة في الكثير من آلياته ساهم بشكل فاعل في ضعف تأثيره على نوعية ما يقدم من أعمال على مستوى المكتبة وهو ما لاحظناه في غياب العدالة على مستوى الاستفادة من البرامج التدريبية مثلا. أما فيما تعلق بعدم فعالية هذا النظام فقد خصصنا هذا الجدول:

- ما هي اسباب الخلل في نظام الحوافز؟		
النسبة	التكرار	
12.50%	05	محدودية الأجر
22.50%	09	لا وجود لمكافآت تشجيعية
15%	06	ضعف مستوى الخدمات الاجتماعية المقدمة
20%	08	قلة فرص الترقية
17.50%	07	عدم الاهتمام بالتطوير المهني
12.50%	05	بيئة العمل غير الصحية
100%	40	المجموع
جدول رقم(32): يبين الخلل في نظام الحوافز		

يرى أغلب المكتبيين أن الخلل يكمن بدرجة أولى في عدم وجود مكافآت تشجيعية وقدرت بنسبة 22% يلها في المرتبة الثانية قلة فرص الترقية بنسبة 20% كما يساهم عدم الاهتمام بالتطوير المهني بنسبة مهمة أيضا في هذا الخلل وقدرت ب 18% إضافة إلى ضعف مستوى الخدمات الاجتماعية المقدمة للمكتبيين بنسبة 15% كما أن غياب المكافآت التشجيعية وقلة فرص الترقية أسهما في ضعف مستوى الأجر والذي سبب خللا في نظام الحوافز وظهر في الجدول بنسبة 12% مع بيئة عمل غير صحية بنسبة 13%.

السؤال رقم(17): هل اعتماد المكتبة لنظام عادل للحوافز يشعركم بالرضا الوظيفي؟

النسبة	التكرار	
80%	16	نعم
20%	04	لا
100%	20	المجموع

جدول رقم(33): يبين اسهام نظام الحوافز العادل في الشعور بالرضا الوظيفي

من خلال الجدول، يتبين أن الأغلبية الساحقة من المكتبيين يرون أن اعتماد نظام عادل للحوافز في المكتبة يسهم بقدر كبير في تحقيق شعورهم بالرضا الوظيفي وقد تجلى ذلك بنسبة 80% مما يؤدي بالمحصلة إلى إحساسهم بالانتماء للمكتبة والولاء لها، وتقديم أفضل ما لديهم للارتقاء بنوعية الخدمات المقدمة وتحقيق الأهداف.

السؤال رقم(18): ما هي اقتراحاتكم كمكتبيين بخصوص الارتقاء بمستوى أدائكم، وما علاقة ذلك بالحوافز المقدمة على مستوى المكتبة؟

وردا على هذا السؤال الأخير -المفتوح- قدم المكتبيون جملة من الاقتراحات نجلها أهمها في الآتي:

- 1- الاهتمام بنظام الحوافز وتفعيله والتركيز على رفع الأجور أو الزيادة فيها كأولوية.
- 2- الأخذ بعين الاعتبار- وفي نفس المستوى- الحوافز المعنوية على غرار تقدير الجهود المبذولة التطوير المهني، احترام رأي المكتبي وإتاحته المشاركة في كل ما يتعمق بشؤون المكتبة (مشاركة القرارات مثلا).
- 3- اعتماد نظام للحوافز وتفعيله بما يتوافق وجهود المكتبيين من جهة، والتطورات الحادثة في المجال المكتبي من وجهة أخرى.
- 4- وضع نظام مدروس للحوافز، من خلال تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية، توفير فرص الترقية تطوير بيئة العمل، دعم المكافآت التشجيعية....بغرض تحسين مستوى الأداء.
- 5- توفير كادر بشري متخصص وتحسين مستواه (العمل على تفعيل حافز التطوير المهني في مجال المهنة المكتبية) ودعم المكتبات بوسائل تكنولوجية حديثة ومتطورة من شأنه رفع مستوى الأداء.

6-3 نتائج الدراسة:

-يصنف المكتبيون أجورهم بالمتوسط بنسبة 60% منهم نظرا لتواجد نسبة مهمة من المكتبيين العزاب (55%) بحسب الجدول رقم 03) والتي تقترب إلى حد ما من نسبة المتزوجين، كما أن عدم تحملهم لمسؤوليات كبيرة في الغالب وتباين حجم مطالباتهم الحياتية من مكتبي لأخر هو ما يجعل غالبيتهم يصنفون ذلك الأجر الممنوح لهم بالمتوسط.

-يرى الأغلبية القصوى من المكتبيين 90% أن ما يبذلونه من جهد لا يتناسب والأجر الذي يتقاضونه كونهم يمارسون مهام الإعارة داخل المكتبة سواء كانوا ملحقين أو مساعدين، وتعتبر هذه المهام مجهددة إلى حد بعيد) متطلبات الوظيفة كما يبيها الجدول رقم 11 بنسبة 40%) وبالنظر لما يقوم به المكتبيون المتخصصون -على قلتهم- يوميا مع طوابير المستفيدين عى بنوك الإعارة (عدم وجود متخصصين بالقدر الكافي 30% في الجدول رقم 11).

-النسبة الغالبة من المكتبيين تؤكد وجود نظام للخدمات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي- تبسة وبنسبة مهمة 60% ينحصر في النقل بنسبة عالية 68.18% في الجدول رقم(16) ما يفسر اعتمادهم إلى حد كبير على هذه الوسيلة نظرا لمحدودية أجورهم، إضافة إلى السكن والقروض الممنوحة 9%، 22.72% على

التوالي) للمكتبيين مع تقييمهم لها بعدم الكفاية 70% بحسب الجدول رقم(18) والضعف بنسبة 57.14% حسب الجدول رقم(19).

-تتباين آراء المكتبيين حول حافز التقدير إزاء الجيود التي يبذلونها بالمكتبة، بين الإثبات والنفي، ففي حين يرى 45% منهم أنهم يقابلون بالتقدير إزاء الجهود التي يبذلونها بالمكتبة، ينفي ما نسبته 35% ذلك مطلقا. يرى نسبة مهمة من المكتبيين حدوث اثر معنوي على مستواهم اثر تقدير جهودهم و يتجلى ذلك في النسب المعبرة عن الرضا وإحساسهم بأهميتهم وقيمتهم المضافة كمكتبيين في العمل المكتبي (17%، 22%، 22%) في حين يرى جزء غالب منهم أن تقدير الجهد لا يمثل لهم سوى رد فعل طبيعي على القيام بمهامهم داخل المكتبة بنسبة 22% خاصة إذا جاء في صيغة مديح شفوي (75% و تمثل أبرز وسيلة لتقدير جهد المكتبي بحسب الجدول رقم 22) لا يضيف للمكتبي قيمة حقيقية ملموسة.

-أغلبية المكتبيين لا يستفيدون من برامج لتطويرهم مهنيًا بنسبة 65% والموجهة بالأساس لتحسين قدراتهم ومهاراتهم في ميدان العمل المكتبي، مع غياب العدالة في الاستفادة من تلك البرامج الموجية أساسا لكل المكتبيين دون استثناء بنسبة 45.45% وتوجيه تلك البرامج بنسبة 27.27% نحو فئة بعينها من المكتبيين وانتهاج سبل المحاباة في تخصيص تلك البرامج لمكتبي دون آخر.

-تحاول المكتبات جهدها ولو بشكل ومستوى متوسط بنسبة 50% مهينة الأجواء المناسبة والصحية للعمل المكتبي نظرا لما يكتسبه العمل في مثل تلك الظروف من الأهمية في التأثير على نفسية المكتبيين ورفع معنوياتهم وبالتالي تحسين مردوديتهم و أدائهم.

-أن الحوافز المقدمة على مستوى مكاتب العربي التبسي-تيسة-لا تعمل على تحسين جودة العمل المكتبي ويعبرون عن ذلك بنسبة مهمة 58%.

-وجود خلل وتباين في مستويات تقديم الحوافز بشقيها المادي والمعنوي مع افتقاد هذا النظام لصفة العدالة في الكثير من آلياته ساهم بشكل فاعل في ضعف تأثيره على نوعية ما يقدم من أعمال على مستوى المكتبة (غياب العدالة على مستوى الاستفادة من البرامج التدريبية مثلا) ما جعل 56% من المكتبيين يوصفونه بعدم الفعالية.

-عدم وجود مكافآت تشجيعية إضافة إلى قلة فرص الترقية(أسهما في ضعف مستوى الأجر) مع عدم الاهتمام بالتطوير المهني وكذا ضعف مستوى الخدمات الاجتماعية المقدمة للمكتبيين، سبب خلا في نظام الحوافز بنسب متفاوتة.

-يرى 81% من المكتبيين أن اعتماد نظام عادل للحوافز في المكتبة يسهم بقدر كبير في تحقيق شعور المكتبيين بالرضا الوظيفي مما يؤدي بالمحصلة إلى إحساسهم بالانتماء للمكتبة والولاء لها، وتقديم أفضل ما لديهم للارتقاء بنوعية الخدمات المقدمة وتحقيق الأهداف.

3-7النتائج على ضوء الفرضيات:

بعد كل هذه المعلومات التي جمعناها من الميدان والتي حاولنا قدر الإمكان أن تكون عاكسة لواقع موضوع دراستنا: أثر التحفيز على أداء المكتبيين في مكاتب العربي التبسي-تيسة-وانطلاقا من الفرضيات التي أسسنا

من خلالها لهذه الدراسة يمكن استخلاص النتائج التي تبين واقع الحوافز في مكتبات العربي التبسي وأثرها على أداء المكتبيين كالتالي:

فيما يخص الفرضية الأولى: تقتصر الحوافز المادية على الأجور الشهرية للمكتبيين وبعض الخدمات. تحققت هذه الفرضية بنسبة كبيرة وهو ما لمسناه من أجوبة أغلبية مجتمع الدراسة، حيث يصنفون الأجور التي يتقاضونها بالمتوسط بنسبة 60% من خلال السؤال رقم 01 وتحليله مع أن غالبيتهم يرجعون عدم كفاية أجرهم تلك وبنسبة عالية 95%(الجدول رقم 02) نظرا لعدم مسايرة نظام الأجور لواقع معيشة المكتبيين بنسبة 64.28% وكذا تدني مستوى الأجر بالأساس 21.42% والذي مرده المنصب الوظيفي المتدني (45% منهم مجرد أعوان إغارة بحسب الجدول رقم 05) مع عدم استفادتهم من زيادات في الأجور بنسبة 14.28% كما تؤكد النسبة الغالبة من المكتبيين وجود نظام للخدمات الاجتماعية بمكتبات جامعة العربي التبسي -تبسة- وبنسبة مهمة 60% ينحصر في النقل بنسبة عالية 68.18% في الجدول رقم(16) إضافة إلى السكن والقروض الممنوحة (9% و22.72% على التوالي) للمكتبيين مع تقييمهم لها بعدم الكفاية 70% بحسب الجدول رقم(18) والضعف بنسبة 57.14% حسب الجدول رقم(19).

فيما يخص الفرضية الثانية: تقدم مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- حوافز معنوية للتأثير على مستوى أداء المكتبيين. لم تتحقق هذه الفرضية، فقد جاءت الأسئلة المتعلقة بالحوافز المعنوية مع التحليل لتؤكد بداية تبين آراء المكتبيين حول حافز التقدير إزاء الجهود التي يبذلونها بالمكتبة، بين الإثبات والنفي ففي حين يرى 45% منهم أنهم يقابلون بالتقدير إزاء الجهود التي يبذلونها بالمكتبة، ينفي ما نسبته 35% ذلك مطلقا. وهي نسب متقاربة جدا تؤكد أن هذا الحافز موضع إشكال كبير في مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- كما يرجع المكتبيون عدم تقدير جهودهم بالأساس إلى أن تقدير ما يبذلونه من جهد لا تعده المكتبة عاملا محفزا بنسبة 53.33% إضافة إلى اعتماد المكتبات وبنسبة عالية أي 75% على المديح الشفوي نظير ما يقدمه المكتبيون من جهود والذي يرى فيه جزء منهم أنه لا يمثل سوى رد فعل طبيعي على القيام بمهامهم داخل المكتبة بنسبة 22% كونه لا يضيف للمكتبيين قيمة حقيقية ملموسة.

إن أغلبية المكتبيين لا يستفيدون من برامج لتطويرهم مهنيًا بنسبة 65% والموجهة بالأساس لتحسين قدراتهم ومهاراتهم في ميدان العمل المكتبي، مع غياب العدالة في الاستفادة من تلك البرامج الموجهة أساسا لكل المكتبيين دون استثناء بنسبة 45.45% وتوجيه تلك البرامج بنسبة 27.27% نحو أقلية بعينها من المكتبيين وانتهج سبل المحاباة في تخصيص تمك الب برامج لمكتبي دون آخر. كما أكد المكتبيون لامبالاهم بعوامل البيئة الصحية (غياب حافز تحسين ظروف وبيئة العمل المكتبي) واستعدادهم بالمقابل للعمل والتعامل مع كل الظروف بنسبة تقارب 46%.

أما فيما تعمق بالفرضية الثالثة: يؤثر الإخلال في تقديم الحوافز المادية والمعنوية سلبا على أداء المكتبيين: فهي محققة من خلال وجود خلل وتباين في مستويات تقديم الحوافز بشقيها المادي والمعنوي ويظهر ذلك جليا في افتقاد هذا النظام لصفة العدالة (بنسبة 44.44% في الجدول رقم 31) في الكثير من ألياته كغياب العدالة على مستوى الاستفادة من البرامج التدريبية مثلا بنسبة 45.45% الموضحة في الجدول رقم(24)

إضافة إلى عدم وجود مكافآت تشجيعية بنسبة 22.50% إضافة إلى قلة فرص الترقية بنسبة 20% المبينتين في الجدول رقم 32) أسهما في ضعف مستوى الأجر 35% من المكتبيين يوصفون أجراً بالضعيف) وانحسار الخدمات الاجتماعية المقدمة للمكتبيين في النقل بنسبة تقارب 69% حسب الجدول رقم (15) ساهم بشكل فاعل في ضعف تأثيره (56% من المكتبيين يوصفونه بعدم الفعالية) على نوعية ما يقدم من أعمال على مستوى المكتبة وهو ما عبر عنه 58% من المكتبيين من أن الحوافز المقدمة على مستوى مكتبات العربي التبسي-تبسة -لا تعمل على تحسين جودة العمل المكتبي.

خاتمة:

لقد جاءت هذه الدراسة لتضعنا عن قرب أمام واقع مكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- ما تعتمده كنظام للحوافز بغرض تشجيع المكتبيين وتحفيزهم على البذل والعطاء وتقديم المزيد من الجهود وأثر تلك الحوافز على أداءهم الوظيفي، كما سمحت للمكتبيين بإبداء رأيهم في سياسة الحوافز بالمكتبات محل الدراسة بغرض الوقوف بالنسبة على مواطن القوة والضعف في النظام المعتمد. ومن أجل الارتقاء بسوية أداء المكتبيين وبلوغ مستوى الجودة في الخدمات المقدمة بمكتبات جامعة العربي التبسي-تبسة- وما يجب على القائمين على تلك المكتبات التفكير به وأخذه على محمل الجد وتطبيقه مستقبلاً، يمكن أن ندرج جملة من الاقتراحات:

- 1- الاهتمام بنظام الحوافز وتفعيله والتركيز على الأجور والزيادة فيها كأولوية (وفق آليات الترقية، تفعيل المكافآت)....
- 2- الأخذ بعين الاعتبار- وفي نفس المستوى- الحوافز المعنوية على غرار تقدير الجهود المبذولة التطوير المهني، احترام رأي المكتبي وإتاحته المشاركة في كل ما يتعلق بشؤون المكتبة (مشاركة القدرات مثلاً ما يعطيه إحساساً بالانتماء للمكتبة وضمان ولأنه لها).
- 3- اعتماد نظام للحوافز وتفعيله بما يتوافق وجهود المكتبيين من جهة، و التطورات الحادثة في المجال المكتبي من وجهة أخرى.
- 4- وضع نظام مدروس للحوافز، من خلال تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية، توفير فرص الترقية، تطوير بيئة العمل، دعم المكافآت التشجيعية...بغرض تحسين مستوى الأداء.
- 5- توفير كادر بشري متخصص وتحسين مستواه (العمل على تفعيل حافز التطوير المهني في مجال المهنة المكتبية) ودعم المكتبات بوسائل تكنولوجية حديثة ومتطورة من شأنه رفع مستوى الأداء.

قائمة المراجع:

^أ عبد المعطي ياسر، يوسف، لشر، تريبسا، القاموس الشارح في عمم المكتبات والمعلومات = *dictionary of library and*

Information Science, ط 1. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2008. ص 490.

^ب موسى، غادة عبد المنعم. دراسة في مكتبات المؤسسات التعليمية. الاسكندرية: دار الثقافة العلمية، 1998. ص 159.

iii موسى، غادة عبد المنعم; سالم، ناهد محمد. مرافق المعلومات: ماهيتها، إدارتها، خدماتها. الاسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2000. ص191.

iv عبد المعطي ياسر، يوسف: لشر، ترديسا. المرجع السابق. ص229.

v Centre National de Ressource Textuelles et Lexicales CNRTL. Disponible sur: <http://www.cnrtl.fr/definition/bibliothecaire/5076>. Date de visite 14/02/2018.

vi قاموس WordReference.com عربي انجليزي. متاح على الرابط: <http://www.wordreference.com/enfr/motivation>. تاريخ الزيارة: 2018/02/19.

vii عامر، سامح عبد المطلب. استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الفكر ناشرون، 2010. ص300.

viii الصحاف، حبيب. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين: لبنان: مكتبة لبنان ناشرون، [د.س.]. ص108

ix شنان، فريدة; هجرسي، مصطفى. المعجم التربوي = LEXIQUE PEDAGOGIQUE. الجزائر: المركز الوطني للوثائق التربوية، [د.س.]. ص102.

x اللوزي، موسى سلامة، الزهراني، عمر عطية. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بامارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية: (دراسة تحليلية). دراسات العلوم الادارية. 2012. ج 39، ع 1، ص3.

xi همشري، عمر أحمد. الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات. عمان: مؤسسة الرؤى العصرية: دار صفاء للنشر، 2001. ص192-193.

xii المساعدة، ماجد عبد المهدي; الزيديين، خالد عبد الوهاب. ميادئ علم الإدارة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013. ص231

xiii معمر، داوود. منظمات الأعمال: الجوافز والمكافآت: بحث علي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2006. ص3.

xiv همشري، عمر أحمد. المرجع السابق. ص193-194.

xv الحرارةشة، حسن محمد. إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان للنشر، 2012. ص90.

xvi حسن، رابوة. إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية. الاسكندرية: الدار الجامعية، 2004. ص209.

xvii العكش، علاء خليل محمد. نظام الجوافز والمكافآت وأثره في تحسيف الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة. ماجستير: إدارة الأعمال. غزة، الجامعة الإسلامية، 2007. ص18.

xviii عباس، سهيلة محمد. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل، 2003. ص243.

xix جوادي، علي. التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي نوادي كرة اليد الجزائرية: نوادي اولمي الوادي، بركة وعين التوتة نموذجا.

ماجستير: ادارة وتسيير رياضي. سوق اهراس، 2012. ص50.

xx عدون، ناصر. إدارة الموارد البشرية والسموك التنظيمي: دراسة نظرية وتطبيقية. الجزائر: دار المحمدية العامة، 2003. ص204.

قائمة المراجع والمصادر:

- شنان، فريدة; هجرسي، مصطفى. المعجم التربوي = LEXIQUE PEDAGOGIQUE. الجزائر: المركز الوطني للوثائق التربوية، [د.س.].
- الصحاف، حبيب. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين: انجليزي-عربي. لبنان: مكتبة لبنان ناشرون، [د.س.].

- عبد المعطي ياسر، يوسف، لشر، تريسا. القاموس الشارح في عمم المكتبات والمعلومات = dictionary of library and Information Science. ط 1. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2008.
- قاموس WordReference.com عربي انجليزي. متاح على الرابط: <http://www.wordreference.com/enfr/motivation>. تاريخ الزيارة: 2018/02/19.
- جوادى، علي. التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي كرة اليد الجزائرية: نوادي اولمبي الوادي، بركة وعين التوتة نموذجاً. ماجستير: ادارة وتسيير رياضي: سوق اهراس، 2012.
- الحرارشة، حسن محمد. إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان للنشر، 2012.
- حسن، راوية. إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية. الاسكندرية: الدار الجامعية، 2004.
- عامر، سامح عبد المطلب. استراتيجية إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الفكر ناشرون، 2010.
- عباس، سهيلة محمد. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل، 2003.
- عدون، ناصر. إدارة الموارد البشرية والسموك التنظيمي: دراسة نظرية وتطبيقية. الجزائر: دار المحمدية العامة، 2003.
- العكش، علاء خليل محمد. نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسيف الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة. ماجستير: إدارة الأعمال. غزة، الجامعة الإسلامية، 2007.
- العكش، علاء خليل محمد. نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة. ماجستير: إدارة الأعمال. غزة، الجامعة الإسلامية، 2007.
- اللوزي، موسى سلامة، الزهراني، عمر عطية. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالملكة العربية السعودية: (دراسة تحليلية). دراسات العلوم الادارية. 2012. ج 39، ع 1
- المساعدة، ماجد عبد المهدي؛ الزبيدين، خالد عبد الوهاب. مبادئ علم الادارة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013.
- معمر، داوود. منظمات الأعمال: الحوافز والمكافآت: بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2006.
- موسى، غادة عبد المنعم. دراسة في مكتبات المؤسسات التعليمية. الاسكندرية: دار الثقافة العلمية، 1998.
- موسى، غادة عبد المنعم؛ سالم، ناهد محمد. مرافق المعلومات: ماهيتها، ادارتها، خدماتها. الاسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2000.
- همشري، عمر أحمد. الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات. عمان: مؤسسة الرؤى العصرية: دار صفاء للنشر، 2001.
- Centre National de Ressource Textuelles et Lexicales CNRTL. *Disponible sur: <http://www.cnrtl.fr/definition/bibliothecaire/5076>. Date de visite 14/02/2018.*
- Warraich, Nosheen Fatima; Kanwal, Ameen. *Ce qui motive les professionnels de l'information documentaire dans les instituts d'enseignement supérieur: cas du Pakistan [Etude]. Tr. De l'anglais par:*

Mathias Massode World library and information congress M 76TH IFLA general conference and assembly 10-15 August 2010, Gothenburg Sweden.

استراتيجية ادارة المحتوى المعلوماتي للمستودعات الرقمية المؤسسية جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف. DSpace دراسة حالة

The strategy of managing the information content of institutional digital repositories Case study « Dispace » of Hassiba Ben BouAli 'University.

ط.د. سارة شلغوم

جامعة الجزائر 02

chelghoumsara10@gmail.com

ط.د. زليخة حشود

جامعة الجزائر 02

zo.hachoud@gmail.com

تاريخ النشر:

تاريخ القبول: 2019/04/10

تاريخ الإرسال: 2019/02/08

ملخص

ان المستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بو علي بالشلف Dspace تم اعتماده ابتداء من سنة 2014 بإيداع الأعمال العلمية المنتجة على مستوى الجامعة ، لكن نتيجة عدم اتخاذ ادارة الجامعة والمكتبة المركزية لإجراءات عملية محكمة لتنمية واثراء المحتوى الرقمي للمستودع ، وعدم اتباعها لاستراتيجية واضحة حول ايداع الأعمال العلمية وحفظ المحتوى الرقمي وادارة المستودع و وضبط السياسات المتعلقة بحماية حقوق المؤلف والملكية الفكرية وكذا نقص تشجيع هيئة التدريس بأهمية المستودع الرقمي وعدم التسويق لمحتوياته وخدماته عوامل كلها أدت الى عدم اهتمام الأساتذة والباحثين بإيداع أعمالهم العلمية، بالإضافة الى تناقص معدلات الاطلاع والتحميل للمحتويات الرقمية للمستودع.

الكلمات المفتاحية المستودعات الرقمية المؤسسية -جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف-المحتوى الرقمي- استراتيجيات ادارة المحتوى الرقمي - نظام Dspace لإنشاء وادارة المستودعات الرقمية.

Abstract

the digital repository of Hassiba Ben Bouali 's University has been adopted since 2014 by the deposit scientific works produced at the university level(theses.articls. Conferences.teaching programs ..).but university's administration didn't follow process to develop the digital repository add don't apply a clear strategy concerning: the deposit.

Save the digital content .protection of copyright and intellectual property rights. Moreover there are Lack of encouragement of researchers to deposit theirs scientific works that are all a reasons of decreasing access and download digital content repository rates.

Keywords:

institutional digital repositories-the university of Hassiba Ben Bouali-digital content-strategy of Digital content management .Dspace

1. مقدمة :

يعتبر أسلوب المستودعات الرقمية من أكثر أساليب الإتاحة أو الوصول الحر للمعلومات التي انتهجتها الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الجزائرية لما لها من سمات ايجابية على هيئة التدريس، المكتبة والمؤسسة البحثية ككل، لذا حاولت جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف تبني نظام المستودعات الرقمية لتخزين أو أرشفة انتاجها العلمي، ورفع نسبة الاستفادة والاستشهاد المرجعي به، هذا ما دفعنا للتطرق وعن قرب لمعرفة واقع المستودع الرقمي للجامعة وأهم السياسات والاستراتيجيات التي من شأنها تدعيم فكرة تسهيل الاستفادة من الانتاج العلمي لباحثي الجامعة ورفع معدلات الاتصالات البحثية.

- فما هو واقع المستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف؟ وما هي الاستراتيجيات المتبعة لإدارة المحتوى المعلوماتي للمستودع الرقمي؟

التساؤلات الجزئية:

-ما المستودع الرقمي المؤسساتي؟ وماهي أبرز أهدافه؟

-كيف تؤثر المستودعات الرقمية المؤسساتية على مهنة المكتبيين والباحثين؟

-ماهي السياسة المنتهجة لإدارة المستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف؟ وماهي أبرز متطلبات ادارة المحتوى الرقمي للمستودع؟

أهداف الدراسة:

-التعرف على المحتوى الرقمي لمستودع جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف.

-التعرف على الطرق والأساليب المعتمدة في ادارة المحتوى الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف

-التعرف على أبرز متطلبات ادارة المحتوى الرقمي للمستودع.

- التطرق وعن قرب لنظام DSpace باعتباره أهم البرمجيات أو النظم المستخدمة لبناء وادارة المستودعات الرقمية.

-التعرف على أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه ادارة المحتوى الرقمي في المستودعات المؤسساتية.

منهج الدراسة:

لأغراض الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة ووصف المستودع الرقمي لجامعة حسينية بن بوعلي بالشلف ، وتحليل محتوى المستودع من مصادر الكترونية غير رسمية في مختلف الاختصاصات، وكذا التطرق لكل ما يتعلق بالاستراتيجيات المعتمدة في إدارة وتسيير المحتوى المعلوماتي للمستودع الرقمي.

الإطار النظري للدراسة:

1-1-المستودعات الرقمية المؤسسية:

1-1-1 تعريف:

لقد تطرق Clifford Lynch للمستودع المؤسسي واعتبر " أن أساسه جامعة، وهو عبارة عن مجموعة خدمات تقدمها الجامعة الى مجتمعها الأكاديمي من أجل ادارة المواد الرقمية التي تنتجها المؤسسة وأعضاء مجتمعها ، وأن يكون هناك التزام تنظيبي للإشراف على هذه المواد الرقمية ومنها الحفظ على المدى الطويل كلما كان ذلك ممكنا ،بالإضافة الى التنظيم والاتاحة والتوزيع"ⁱⁱ، أما Johnson فاعتبر المستودعات الرقمية المؤسسية "عبارة عن أرشيف رقمي للنتائج الفكرية الذي تم انشاؤه على مستوى الكلية من قبل أعضاء هيئة التدريس ، الموظفين الباحثين والطلبة المنتسبين للمؤسسة ، واتاحته للمستفيدين النهائيين داخل أو خارج المؤسسة الجامعية مع أدنى حد من القيود التي تحول دون الاتاحة."ⁱⁱⁱ ، فالمستودعات الرقمية تعد أسلوبا للتحول في مسؤولية حفظ الأعمال العلمية من المستوى الفردي الى المستوى المؤسسي في أكثر أساليب الأرشفة الذاتية معيارية ومنهجية وذلك لعدد من الأسباب ، منها ادارتها وفقا لأحد نظم ادارة المحتوى content management system، وتدعيمها لتطبيقات تبادل البيانات interchange data بما يسمح لمحركات البحث الوصول الى محتوياتها من مصادر المعلومات بسهولة.ويطلق عليه عدة مسميات منها: ندى الطبقات المبدئية pre-print servers، وأرشيفات الطبقات الالكترونية e-print archives، والأرشيفات الحرة open archives والمستودعات ذات الوصول الحر repositories open accessⁱⁱⁱ.

2-1- أسباب إنشاء المستودعات الرقمية المؤسسية:

هناك عدة أسباب ساهمت في التوجه نحو المستودعات الرقمية أهمها:
-لرفع وزيادة معدل الاطلاع والمشاهدة(visibility) وتأثير الاقتباس أو الاستشهاد المرجعي للإنتاج الفكري أو العلمي للجامعة.

-لتوفير الإتاحة الحرة أو الوصول الحر للأصول الفكرية أو الإنتاج العلمي للمؤسسة الجامعية.

-حفظ إنتاج ومخرجات المؤسسة الجامعية.^{iv}

-لتسهيل الاتصال العلمي بين الأساتذة والباحثين.

3-1- أهمية المستودعات الرقمية المؤسسية:

1-3-1 بالنسبة للعلماء والباحثين والطلبة:

-زيادة وضوح نتائج البحوث في المؤسسة.

-زيادة تأثير المنشورات الخاصة بالباحث داخل المؤسسة.

-العمل على تحليل الاستشهادات المرجعية من خلال الروابط بالأبحاث الأخرى في المستودعات الأخرى.

-يساعد الباحثين في الوصول الى أعمال علمية لمؤسسة ما.^v
-مساعدة الباحثين والطلبة على حفظ واسترجاع أبحاثهم ، وإتاحة أعمالهم العلمية داخل وخارج المؤسسة الأكاديمية مع حماية حقوق الملكية الفكرية.

-تشجيع المشاركة الحرة لمخرجات البحوث العلمية والتواصل في الأنشطة التعليمية والبحثية.
-زيادة فرص الاطلاع على الأعمال الفكرية والاستشهاد بها وبالتالي زيادة عامل التأثير impact factor للبحوث العلمية ، حيث أثبتت الدراسات البحثية أن البحوث والدراسات المتاحة مجاناً يزداد فرص الاستشهاد بها أكثر من غيرها من الدراسات والبحوث المتاحة في الدوريات التجارية.
-تُوفر المستودعات إمكانية قياس معدلات استخدام المواد المتاحة ، وبالتالي تتيح للباحث معرفة عدد النقرات ومرات التحميل لعمله البحثي.^{vi}

1-3-2 بالنسبة للمؤسسة الجامعية :

-التأكيد على إتاحة المحتوى الرقمي لتحسين لجودة العملية التعليمية وتلبية مختلف الاحتياجات التعليمية.
-حفظ الأنواع الأخرى من المحتوى غير المنشور وهو ما يطلق عليه "الإنتاج الفكري الرمادي".^{vii}
-الارتقاء والنهوض بمكانة الجامعة العلمية من خلال تزايد مرات الاطلاع وكثافة الاستشهاد المرجعي بالإنتاج الفكري للباحثين المنتسبين إليها في الأوساط العلمية محلياً وعالمياً.
-السماح للجامعة بإدارة حقوق الملكية الفكرية من خلال توعية الباحثين بالمؤسسة بقضايا الطبع والنشر .
-تقديم خدمات القيمة المضافة من خلال تكثيف الاستشهادات المرجعية والضبط الاستنادي للأسماء ، بغرض التحليل الكمي والكيفي لقياس أداء الباحث في المجال.^{viii}
1-3-3 بالنسبة للمكتبة:

-التغلب على أزمة الترخيص التي تتعلق بالتعامل مع الدوريات الالكترونية.
-تساعد المكتبات في مواجهة العصر الرقمي بتلبية احتياجات المستفيدين.
-محاولة سد الفجوة بين احتياجات المستفيدين وتراجع ميزانيات المكتبات أمام ارتفاع أسعار الدوريات العلمية الالكترونية.^{ix}

توفير الوصول للأبحاث العلمية في مختلف أنحاء العالم.

ضمان الحفاظ على المدى الطويل للإنتاج الفكري الأكاديمي للمعاهد.^x

1-2- أهداف المستودعات الرقمية المؤسسية:

توجد عدة أهداف لامتلاك الجامعات والمؤسسات الأكاديمية لمستودع رقمي مؤسسي أهمها:^{xi}

- 1- لخلق مكانة عالمية للمؤسسة بين مؤسسات ومراكز الأبحاث العلمية الأخرى .
- 2- لجمع المحتوى العلمي في مكان واحد حتى يسهل الوصول إليه .
- 3- لتوفير وصول حر إلى الناتج العلمي من خلال الإيداع الشخصي أو الأرشفة الذاتية.
- 4- التخزين والحفظ على المدى البعيد للأصول الرقمية للمؤسسة بما في ذلك غير المنشورة أو التي يمكن أن تفقد بسهولة كالأدبيات الرمادية.

3-1- محتويات المستودعات الرقمية المؤسسية:

لقد اعتبر Jain priti أن المواد التي تتضمنها المستودعات الرقمية المؤسسية عديدة أهمها:

-المسودات الأولية للأبحاث قبل التحكيم.

-المسودات النهائية المحكمة للأبحاث والتي تم قبولها بواسطة الناشر

-البيانات المرفقة للأبحاث.

- الكتب والمنفردات.

-أوراق المؤتمرات والمقالات العلمية.

- الكيانات الرقمية غير المنشورة وتضمن:

*المواد التدريسية.

*رسائل الماجستير والدكتوراه.

*مخرجات الأبحاث من المجالات الموضوعية المتخصصة حيث المخرجات تكون دائما في شكل فيديو أو

صوت.

*الأحداث المؤسسية المحلية مثل المحاضرات والمعارض.

* مواد الوسائل المتعددة. ^{xii}

2-نظام دي سبيس Dspace لإنشاء وإدارة المستودعات الرقمية المؤسسية:

1-2 تعريف النظام:

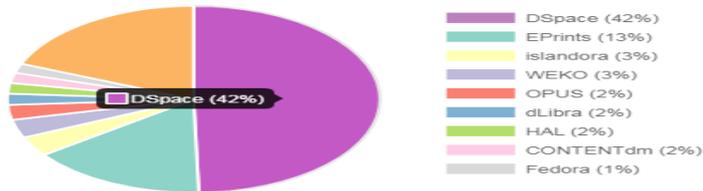
هو نظام أو برمجية مفتوحة المصدر لإنشاء مستودعات رقمية من أجل إدارة المحتوى الرقمي للمؤسسات الأكاديمية ، يحفظ ويتيح النظام الوصول الحر والمجاني للمصادر الرقمية بمختلف أشكالها (نصوص ، صور ، مقاطع الفيديو وغيرها ^{xiii}، كما يدعم النظام معيار دابلن كور ، ويتيح تصدير واستيراد البيانات والبحث بالنص الكامل ^{xiv}، تم تطوير برمجية دي سبيس خلال معهد ماشيسوشس للعلوم والتقنية AIT وشركة هايوتيكردHP في عام 2000 ، وتم إصدار أول نسخة للعام عام 2002، وهي Dspace V.1 يساعد البرنامج في إنشاء وفهرسة واسترجاع كافة أشكال المحتوى الرقمي كما يلتزم بالمعايير الدولية للبيانات الوصفية ^{xv}.

2-2 خصائص ومميزات نظام Dspace:

-نظام مفتوح المصدر ومتاح بصفة مجانية بالإضافة إلى سهولة التنصيب. ^{xvi}

-أكثر نظم إدارة المحتوى الرقمي استخداما في المؤسسات الأكاديمية ، وهذا حسب آخر إحصائيات Open

DOAR، ^{xvii}



الشكل 1: ترتيب نظم إدارة المحتوى الرقمي حسب الاستخدام (Open DOAR, 2018). متاح على الخط).

- نظام يدعم عشرون لغة بما فيها اللغة العربية.
- إمكانية التعديل والتغيير في واجهة المستخدمين.
- دعم النظام لجميع أنماط المحتوى الرقمي بمختلف الصيغ، ودعمه مختلف أنماط الميتاداتا وأنواعها ومختلف أنواع نظم قواعد البيانات، Oracle، PostgreSQL.
- توافق النظام مع العديد من المعايير والبروتوكولات القياسية فيما يتعلق بالوصول الحر مثل: OAI-PMH، OAI-ORE، SWORD، WebDAV، OpenSearch، OpenURL، RSS، ATOM^{xviii}.
- إمكانية إنشاء الحسابات بمختلف أنواعها سواء الحسابات التي تمنح صلاحية التنزيل، أو التي تمنح صلاحية التحميل، كما يقوم النظام بإنشاء قاعدة بيانات للمستخدمين، ويسمح للجهة المسؤولة بمعرفة بيانات المستخدمين بواسطة المعلومات التالية عنوان البريد الإلكتروني، والاسم الأول والأخير، وكلمات المرور المشفرة، وقائمة المجموعات، أي الاهتمامات الموضوعية التي يرغب المستخدم بالإحاطة بها، أو قائمة المجموعات التي تملك صلاحيات فيها، كما يعمل البرنامج على إنشاء مجموعات من المستخدمين، الذين تجمعهم خصائص مشتركة.^{xix}

2-3- الخدمات التي يقدمها نظام Dspace:

أ- استرجاع المعلومات:

- حيث يوفر نظام Dspace عدة طرق ووسائل للوصول للمستخدم للمعلومات بأقصر وقت وأقل جهد ممكن وبأعلى مستويات الدقة، بالإضافة إلى إمكانية البحث والاسترجاع عن طريق البحث البسيط والمتقدم. كما يتيح نظام Dspace إمكانية العرض بواسطة:
- الوحدات والمجموعات: إذ يعطي قائمة بأسماء الوحدات والمجموعات التي يتضمنها نظام Dspace.
- تاريخ الاصدار: يقدم قائمة الوثائق التي يتضمنها.
- المؤلف: يقدم قائمة بأسماء المؤلفين للوثائق التي يتضمنها نظام Dspace.
- العنوان: يقدم قائمة العناوين للوثائق التي يتضمنها نظام Dspace.
- الموضوع: يقدم قائمة بالكلمات المفتاحية الكلمات الدالة، الواصفات (للوثائق التي يتضمنها نظام Dspace).
- البحث في كامل المستودع: يتيح نظام Dspace إمكانية البحث في كل الوحدات والمجموعات بواسطة البحث بأسلوبين:-

- * البحث البسيط: يوفر نظام Dspace إمكانية البحث البسيط في مربعين للبحث في الصفحة الرئيسية.
- *البحث المتقدم: يوفر نظام Dspace إمكانية البحث المتقدم، حيث يتيح عدة إمكانات باستخدام أدوات الربط البولياني (و-And أو- OR الال. Not).
- ب- الاحاطة الجارية من خلال المستودع:

يقدم نظام Dspace عددا من الخدمات التي تمكّن المستخدم من معرفة آخر التطورات والمستجدات الحاصلة في المستودع ذلك بواسطة:

- خدمة استلام التحديثات بالبريد الإلكتروني، وهي خدمة تمكّن المستخدم من معرفة المستجدات والتطورات في المستودع بواسطة البريد الإلكتروني، ويمكن تفعيل هذه الخدمة بالضغط على زر " استلام التحديثات بالبريد الإلكتروني " من الصفحة الرئيسية. ويجري الانتقال إلى الصفحة من أجل تسجيل الدخول في حالة وجود حساب سابق بكتابة البريد الإلكتروني، وكلمة المرور، كما يتيح نظام استرداد كلمة المرور في حالة نسيانها، وإنشاء حساب جديد في حال عدم وجوده.

- خدمة RSS ، و يقدم نظام Dspace الاحصائيات .

- إحصائيات لكل المستفيدين: تقدم على مختلف مستويات المستودع وتتضمن :

-العدد الكلي للزيارات لكامل المستودع.

- عدد الزيارات لكامل المستودع وفق الشهر .

- عدد مرات تحميل الوثيقة "الملف" .^{xx}

الإطار الميداني للدراسة:

1- المستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلي:

المعيار	الخصائص
اسم المؤسسة المنشأة للمستودع الرقمي	المكتبة المركزية لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف -الجزائر-
نوع المستودع الرقمي	مؤسساتي
معلومات وصفية عن المستودع الرقمي	مستودع مؤسساتي جديد تم اعتماده ابتداء من السنة الجامعية 2015/2014، غير اجباري متنوع المصادر واللغات والخدمات، يوفر سهولة الوصول للننتاج العلمي للأساتذة والباحثين من أطروحات ومقالات علمية وتقارير الأبحاث وكل مخرجات أبحاث المؤسسة ، كما يساهم في تسهيل حركة الاتصال العلمي بين المؤسسات الأكاديمية
البرنامج المستخدم لإنشاء وإدارة المستودع الرقمي	برنامج DsPace لإنشاء وإدارة المستودعات الرقمية.
حجم الوثائق الموجودة بالمستودع الرقمي	1146 عمل علمي (آخر الاحصائيات 2018-12-16).
التغطية الموضوعية للمستودع الرقمي	متعدد التخصصات

الأعمال العلمية المنتجة على مستوى الجامعة منذ سنة 2010 إلى غاية 2018	التغطية الزمنية للمستودع الرقمي
أعمال المؤتمرات، المذكرات والأطروحات، الدروس والمحاضرات، المقالات العلمية. مواد تعليمية.	نوع مصادر المعلومات الموجودة بالمستودع
اللغة العربية، اللغة الفرنسية. الإنجليزية	لغة مصادر المعلومات الموجودة بالمستودع
http://dspace.univ-chlef.dz:8080/Oai	الموقع الإلكتروني للمستودع

بطاقة فنية للمستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف

2- الواجهة الرئيسية للمستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف:

الواجهة الرئيسية للمستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف

3- إستراتيجية إدارة المحتوى الرقمي :

3-1 سياسة الإيداع:

في سنة 2014 تم إنشاء المستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف بالاعتماد على نظام Dspace لإنشاء وإدارة المستودعات الرقمية من قبل مصلحة الإعلام الألي بعد دورة تكوينية قام بها مهندس الإعلام الألي المكلف بإدارة المستودع، وبعدها تم الشروع في إيداع الأطروحات والأعمال الأكاديمية للأستاذة والباحثين والنتائج العلمية لجامعة حسيبة بن بوعلي بصفة عامة من جهة، ومن جهة أخرى تم التعريف بالمستودع والتسويق لمحتوياته.

في سنة 2016 أقر رئيس جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف إلى اعتماد نظام الأرشيفات المفتوحة أو المستودعات الرقمية المؤسساتية بصفة تطوعية للأساتذة والباحثين بحيث يتم إيداع الرسائل الجامعية (الدكتوراه- الماجستير- الماستر للأوائل في الدفعة) وأعمال المؤتمرات والملتقيات، وتقارير الأبحاث العلمية بالإضافة إلى المواد التعليمية (المحاضرات والدروس) بصيغة (word و pdf) على مستوى مصلحة الإعلام الآلي بالمكتبة المركزية.^{xxi}

2-3 سياسة الحفظ :

بعد إيداع المصادر الرقمية على مستوى المكتبة المركزية ، يقوم مهندس الإعلام الآلي المشرف على إدارة المستودع DSpace بالفهرسة الآلية على مستوى النظام ثم تنزيل الأطروحات أو أعمال المؤتمرات بالنص الكامل، لكن هناك حالات استثنائية لا يتم فيها نشر الأعمال العلمية أو تقييد النشر لفترة معينة أو فترة زمنية معينة مثل مسودات المقالات العلمية.

3-3 سياسة حماية حقوق المؤلف:

بعد إيداع الأستاذ أو الباحث لعمله الأكاديمي على مستوى مصلحة الإعلام الآلي بهدف نشره في المستودع الرقمي يقوم الأستاذ بالإمضاء على رخصة النشر المقدمة من قبل المكتبة وهنا يصبح العمل قابل للاطلاع والتحميل، وفي حالة عدم قبول الباحث نشر عمله على مستوى المستودع لفترة معينة يتم نشر المستخلص فقط.^{xxii}

4-3 المياداتا للكيانات الرقمية:

على اعتبار الكيانات الرقمية للمستودع المؤسساتي فهناك:

الميتاداتا الوصفية: أو البيانات عن البيانات وهي المعلومات التي تصف المصادر الرقمية وبالتالي تسهل للمستفيد عملية الاسترجاع.

الميتاداتا الادارية: وهي التي توفر المعلومات أو البيانات اللازمة لإدارة المصدر الرقمي.

الميتاداتا البنائية: تعطي بيانات عن تغطية المصدر الرقمي وعلاقته بالمصادر الرقمية الأخرى.

5-3 إجراءات الصيانة :

تقوم الخلية أو مصلحة الإعلام الآلي المكلفة بتسيير وإدارة المستودع الرقمي Dspace باتخاذ الإجراءات المتعلقة بالحفظ على المدى الطويل لمحتوى المستودع الرقمي ،بالإضافة إلى تدابير الصيانة وخاصة بعد تعرض موقع الجامعة لعملية القرصنة مؤخرا مما أدى إلى إعادة تنصيب المستودع الرقمي وتعزيز الإجراءات الاحتياطية لعدم تكرار العملية.

6-3 المحتوى الرقمي للمعلومات المتاحة بالمستودع الرقمي لجامعة الشلف:

المستودعات الرقمية المؤسساتية هي إحدى قنوات الاتصال العلمي الأكاديمي من خلال مصادر المعلومات المتعددة المتاحة بها ، لذا يمكن وصفها بأنها فرصة كبيرة لتقديم خدمات ذات قيمة مضافة من خلال المزايا التي توفرها سواء للباحثين أو المؤسسات البحثية، أو المجتمع البحثي بأسره ، كما تعتبر المستودعات المؤسساتية من أهم معايير تقييم المؤسسات العلمية والبحثية ، لأنها تمكّن الجامعات والمؤسسات البحثية

من الوصول الدائم للكيانات الرقمية التي لها قيمة ثابتة ودائمة ، وهي بذلك تشمل على المهام الرئيسية للمكتبات في البيئة الرقمية، من خلال توفير وصول حر ومجاني خال من عوائق الوصول وقيود الاستخدام لمجموعات المكتبة بالنسبة لجميع مستخدميها من دون استثناء^{xxiii}، لذا اتجهت جامعة حسية بن بوعلي بالشلف لاعتماد نظام الوصول الحر للمصادر الرقمية غير المنشورة والمنتجة على مستوى المؤسسة الجامعية، فعمدت المكتبة المركزية لجامعة الشلف إلى حفظ وتجميع المصادر الرقمية للنتائج العلمي للأساتذة والباحثين وطلبة ما بعد التدرج في مختلف التخصصات العلمية الموجودة على مستوى الجامعة وبمختلف أنواعها بنصها الكامل ، وبصفة مجانية ووضعها تحت تصرف المستفيدين من طلبة وباحثين وموظفين داخل وخارج أسوار الجامعة.

يحتوي المستودع الرقمي لجامعة الشلف على :

الأطروحات والرسائل العلمية، المقالات العلمية لهيئة التدريس والباحثين وطلبة ما بعد التدرج ، أعمال الملتقيات والمؤتمرات العلمية المنظمة على مستوى الجامعة وكلياتها ، دروس ومحاضرات الأساتذة ، تقارير البحوث ، و سنقوم بدراسة وتحليل كل نوع على حدى.

3-6-1- الأطروحات والرسائل الجامعية:

يضم المستودع الرقمي الأطروحات التالية في مختلف الاختصاصات حسب الجدول أدناه.

المجموع	مذكرات الماستر 2	رسالة ماجستير	أطروحة الدكتوراه (علوم+ل.م.د.)	نوع الأطروحة	
				التخصصات	
02	00	00	02	العلوم الانسانية والاجتماعية	
74	00	66	08	العلوم الفلاحية والبيوتكنولوجية	العلوم الطبيعية
35	06	20	09	البيولوجيا وعلم الأرض	
65	00	53	12	الماء، التغذية والتنمية المستدامة	
116	04	80	32	الهندسة المدنية والمعمارية	
91	00	78	13	الأدب والفنون	
13	00	13	00	فرنسية	اللغات الأجنبية
10	00	10	00	انجليزية	
38	01	33	04	هندسة الطرائق	هندسة ميكانيكية
111	01	86	24	هندسة ميكانيكية	

70	03	67	00	الكثوتقني	العلوم التكنولوجية
			00	الكثوتنيك	
11	02	03	06	رياضيات	العلوم الدقيقة والاعلام الالي
15	02	03	10	فيزياء	
02	02	00	00	اعلام الي	
39	05	25	09	العلوم القانونية والعلوم السياسية	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
332	03	175	154		
58	00	40	18	علم التربية البدنية والرياضية	المجموع
1082	29	752	301		

الجدول 1: توزيع محتوى المستودع من الأطروحات حسب التخصصات.^{xxiv}

تحليل الجدول:

تشكل الأطروحات العلمية المادة الأساسية لمحتوى المستودع الرقمي، فبالنسبة لأطروحات الدكتوراه علوم والطور الثالث توجد 301 أطروحة بما يعادل 27.81% وبلغت أطروحات تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 154 أطروحة بأكبر نسبة، أما بخصوص رسائل الماجستير فبلغت نسبتها 69,50% من إجمالي رصيد الأطروحات، أما مذكرات الماستر فلم تتجاوز نسبتها 2.68% بسبب سياسة ايداع مذكرات الطلبة الأوائل في الدفعة لأي تخصص.

3-2-6- أعمال المؤتمرات: يضم مستودع جامعة حسية بن بوعلي المقالات أو المداخلات لعدد من المؤتمرات العلمية الوطنية والدولية التي تم تنظيمها على مستوى الجامعة وكلياتها وهي كالتالي:

العدد	التخصص
03	العلوم السياسية
03	اللغات الأجنبية
01	الأدب والفنون
46	العلوم الاقتصادية
01	العلوم الدقيقة والاعلام الالي
03	الهندسة المدنية
01	التكنولوجيا

01	البيولوجيا وعلم الأرض
01	التربية البدنية والرياضية
60	المجموع

الجدول 2 يوضح أعمال المؤتمرات حسب التخصص.^{xxv}

تحليل الجدول:

من خلال الجدول نلاحظ عد اهتمام الأساتذة والباحثين في جامعة حسبية بن بوعلي بإثراء محتوى المستودع الرقمي من خلال إيداع الأعمال العلمية المشارك بها في المؤتمرات والملتقيات العلمية الوطنية والدولية بالنسبة للباحثين سواء كان ذلك في الجامعة أو في جامعات أخرى داخل وخارج الوطن بهدف الاطلاع على أعمالهم والاستشهاد بها في الأبحاث العلمية وتسهيل الاتصال العلمي بين الأساتذة وكذا تحسين ترتيب الجامعة من خلال رفع مستوى النتاج الفكري بها.

نجد نسبة الإيداع لأعمال المؤتمرات قليلة جدا تتراوح بين مقال وثلاث مقالات في عدة تخصصات ماعدا العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير التي نجد بها 46 مداخلة علمية وهذا راجع لكثرة الملتقيات العلمية التي تنظمها الكلية .

3-6-3- المواد التعليمية: بسبب عدم تشجيع وتحفيز الأساتذة على إيداع الدروس والمحاضرات في المستودع الرقمي Dspace، لا يعتمد الأساتذة على نشر المحاضرات في المستودع، لذا نجد ثلاثة محاضرات في تخصص الميكانيك ومحاضرة واحدة في تخصص هندسة الطرائق.^{xxvi}

7-3- سياسة البث والاسترجاع:

إن تردد الطلبة واستخدامهم لمحتوى Dspace يمكن المصلحة المكلفة بإدارة المحتوى الرقمي للمستودع المؤسسي من معرفة أو إحصاء عدد المستخدمين و المترددين على موقع المستودع واطلاعهم على مضامين ومحتويات Dspace ، و معرفة المواضيع الأكثر قراءة والمحتويات الأكثر تصفحا وتفاعلا، وهذا ما يؤثر في ترتيب المحتويات الرقمية حسب درجة الاستفادة والتداول من خلال زيادة عامل التأثير للأعمال العلمية، بالإضافة إلى إبراز دور المستخدم في إدارة وتنمية المحتوى بطريقة غير مباشرة من خلال الأخذ بالتعليقات والأراء حول توفير مصادر رقمية متعددة الأشكال في مواضيع معينة عن طريق خدمة RSS.

يحتوي المستودع الرقمي Dspace على إمكانية البحث البسيط ، كما يتيح إمكانية البحث المتقدم باستخدام: البحث بالمؤلف، البحث بالعنوان، البحث بالموضوع، البحث بسنة النشر، ووجود علاقة طردية بين الباحث العلمي googlescholar والمستودع الرقمي Dspace بحيث كثرة الاستشهاد المرجعي بمقال معين في الباحث العلمي يؤثر على ترتيب المقال ضمن المحتوى الرقمي للمستودع.

4- متطلبات ادارة المحتوى الرقمي للمستودع:

1-4- المتطلبات البشرية:

يشرف على ادارة المحتوى الرقمي لمستودع جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف مهندس في الاعلام الالي الذي يقوم بإدارة مختلف العمليات الادارية والتقنية المرتبطة بالكيانات الرقمية بداية من ايداع الأعمال العلمية الى غاية بثها ، بالإضافة الى توليه مسؤولية أخذ القرارات حول سياسات الابداع والحفظ ، الملكية الفكرية والاسترجاع ، وهذا مما أدى الى التأخر في تنمية مجموعات المحتوى الرقمي ، لذا لابد من توفير عدد كاف من الكفاءات البشرية التي يشترط فيها:

- الدراية الكافية بعملية الرقمنة وتحويل الملفات وايداعها على مستوى المستودع.
- الدراية بكل ما يتعلق بحقوق المؤلف وحماية الملكية الفكرية.
- معرفة كل ما يرتبط بالفهرسة الالوية والمعايير الدولية المرتبطة بها.
- الاحاطة باحتياجات المستفيدين لمصادر المعلومات والعمل على توفير مختلف أنواع وأشكال المصادر الرقمية ، وتطوير خدمات المستودع الرقمي.
- الدراية الفعلية بمختلف طرق وأساليب تسويق خدمات ومحتويات المستودع.

2-4- المتطلبات التشريعية:

- لا تركز مصلحة ادارة المستودع الرقمي على سياسات واضحة متعلقة بشؤون تسيير الكيانات الرقمية للمستودع، لذا على المكتبة اتخاذ قرارات واجراءات تتعلق ب:
- ضمان جودة المحتويات التي يتم ايداعها على مستوى المستودع.
- شكل ونوع الأعمال العلمية.
- حماية الأعمال العلمية من الانتهاكات والسرفقات العلمية.
- التدعيم المالي وتخصيص ميزانية للمستودع(التسويق، الرقمنة ، الصيانة ، وغيرها...).

3-4- المتطلبات المادية:

- تساهم التجهيزات المادية في التسيير الحسن لتنمية وجودة المحتويات الرقمية للمستودع ، لذا يشترط توفير التجهيزات المادية اللازمة من:
- شبكات الاتصال (أنترنيت).
- الحاسبات الالوية والمساحات الضوئية،
- الأقراص الضوئية والكاميرا الرقمية.
- البرمجيات الضرورية لتحويل النصوص من صيغة الورد الى pdf ومن pdf الى صيغة الورد.
- برمجيات تشفير البيانات والنصوص الرقمية.
- برمجيات التقاط الصور وتعديلها.
- برمجية التعرف الضوئي على الحروف OCR.
- نتائج الدراسة الميدانية:

- تم اعتماد برمجية Dspace على مستوى جامعة حسيبة بن بوعلي كونه البرمجية أو النظام الأكثر استخداما في إنشاء و إدارة المستودعات المؤسسية من قبل المؤسسات الأكاديمية ، بالإضافة إلى سهولة تنصيبه ومرونته.
- تنوع المواضيع والتخصصات التي يغطيها محتوى المستودع الرقمي لجامعة الشلف بالاعتماد على تنوع التخصصات المدروسة بالجامعة
- تنوع مصادر المعلومات بين مذكرات ومقالات وأعمال علمية وتقارير الأبحاث وغيرها ، إلا أن أكثر أنواع المصادر الموجودة في المستودع الرقمي هي رسائل جامعية.
- تنوع لغات المصادر الرقمية الموجودة بالمستودع الرقمي بين العربية والفرنسية .
- يوفر المستودع الرقمي خدمة RSS لإرشاد وتنبيه المستخدمين بأي مصدر معلومات جديد على مستوى المستودع الرقمي.
- يتيح مستودع جامعة حسيبة بن بوعلي نسبة 80% من المحتوى الرقمي في نصها الكامل إضافة إلى المستخلص.
- عدم إتباع سياسة واضحة أو استراتيجية لتسيير الأعمال العلمية المنتجة سواء طريقة الإيداع أو سياسة الحفظ أو إدارة المحتوى أو إدارة حقوق النشر .
- أكثر اللغات استخداما في واجهة البحث على مستوى المستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلي هي اللغة العربية.
- نتيجة عدم تشجيع وتحفيز الجامعة للطلبة والأساتذة والباحثين لإيداع أعمالهم العلمية ، حال دون تنمية وإثراء المحتوى الرقمي للمستودع.
- تم قرصنة الموقع الإلكتروني الخاص بجامعة الشلف في الفترة الأخيرة مما أدى الى توقيف المستودع لأكثر من شهرين.
- عدم تخصيص كفاءات بشرية كافية والاكتفاء بمهندس الإعلام الآلي واحد فقط لتسيير المستودع الرقمي دون مشاركة أخصائي المكتبات والمعلومات في المعالجة الوثائقية .
- اعتماد لغة غير مقيمة في عملية تكشيف المصادر الرقمية.

اقتراحات وتوصيات الدراسات:

اعتمادا على دراستنا لواقع محتويات المستودع الرقمي لجامعة حسيبة بن بوعلی بالشلف وتحليلنا للسياسة المنتجة لإدارة الكيانات الرقمية للمستودع لاحظنا وجود بعض النقائص، لذا ارتأينا تقديم اقتراحات وتوصيات أهمها:

- نشر الوعي وتحسيس الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بأهمية المستودعات الرقمية .
- تحفيز الطلبة والباحثين وأعضاء هيئة التدريس لسياسة الإيداع للأعمال الأكاديمية والأبحاث العلمية على مستوى المستودع الرقمي لإثراء محتواه، وبيان أهمية الوصول الحر للمعلومات العلمية والتقنية.
- دعم مختلف الأعمال البحثية وتشجيع الطلبة على إيداع مشاريعهم لتعزيز فكرة الاتصالات العلمية بين المؤسسات الأكاديمية .
- تشجيع وتحفيز الأساتذة على إيداع أبحاثهم العلمية الوطنية والدولية المشارك بها في مختلف التظاهرات العلمية .
- تشجيع الأساتذة على إيداع المحاضرات والأعمال الموجهة وتمكين الطلبة من الاستفادة العلمية .
- عدم مركزية الفهرسة الآلية للأعمال الأكاديمية وتكليف كل كلية بتسيير النتائج العلمي لباحثيها.
- التسويق أكثر لخدمات المستودع الرقمي والتعريف بالمحتوى الرقمي للمؤسسة الأكاديمية، والعمل على حسن إدارة وتسيير المحتوى الرقمي لاستقطاب أكبر عدد من الأساتذة والباحثين لإيداع أبحاثهم العلمية .
- العمل على حماية الملكية الفكرية للأبحاث العلمية والأعمال الأكاديمية والحرص على عدم تعرضها للمسقات العلمية.
- التركيز على الأمن المعلوماتي للمحتوى الرقمي للمستودع من القرصنة الالكترونية.
- الحرص على مراقبة كل ما يؤثر على جودة محتوى المستودع الرقمي سواء فيما يتعلق بالأعمال المودعة أو إحصائيات نسبة الاستخدام والتحميل.
- اهتمام ادارة الجامعة بأهمية المستودع الرقمي ودوره في ابراز مكانة الجامعة ، وبالتالي توفير ميزانية خاصة لإدارة المستودع وتجهيزه.
- تخصيص كفاءات بشرية لإدارة المستودع والعمل على تأهيلها وتدريبها.

قائمة المراجع:

i disponible]14-11-2018[Charles .W .Bailey.Jr. institutionalrepositories . tout de suit.

[.http://www.oncoreblueprint.org/_doc/IRToutSuite.pdf](http://www.oncoreblueprint.org/_doc/IRToutSuite.pdf):sur

ii -51[P.Jean. G.Bentley. T.M.Oladiran. The role of institutional repository in digital scholarly communication.p.2..

11-

https://www.researchgate.net/publication/237322259_The_Role_of_Institutional_Repository_in_Digital_Scholarly_Communications...disponiblessur]2018

iii عبد الرحمن، فراج. الوصول الحر للمعلومات : طريق المستقبل في الأرشفة والنشر العلمي، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية
مج.16، ع.01.2010.[2018-11-18].متاحة على الرابط:
<file:///C:/Users/bib/Downloads/%9%84%D9%85%D9%8A22.pdf>

Charles.W. .Bailey.Jr. institutionalrepositories .tout de suit .ebid.iv

v محمود أسامة السيد. الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات : كتاب دوري محكم يصدر مؤقتا مرتين في السنة
ص.314.ع.37. 2012.[2018-11-15].
معلومات متاحة على

الخط:
<https://books.google.dz/books?id=OQEoDwAAQBAJ&pg=PT310&dq=:>

vi اهداء، صلاح ناجي. المستودعات الرقمية للجامعية في الدول العربية=Digital Repositories in Arab Countries Universities
[د.م]: المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات ،2016.ص.31.

vii اهداء، صلاح ناجي. المرجع السابق.ص.32.

viii بهلول، أمينة. الأرشيف المفتوح المؤسساتي والوصول الحر للمعلومات العلمية والتقنية. مقال في مجلة
rist.2014.مج.21.ع.1.ص.13.

ix فرح أحمد، حنان. المستودعات المؤسستية الرقمية ودورها في دعم المحتوى العربي واثرائه على الأنترنت. مقال في مجلة مكتبة
الملك فهد الوطنية ، ماي -نوفمبر 2012.مج.18.ع.2.ص.98.

x [Radovan. Vrana. Digital repositories and the future of preservation and use of scientific knowledge.p.58

https://bib.irb.hr/datoteka/510540.DIGITALNI_REPOZITORIJ_I_BUDUCNOST_OcUVANJA::disponiblessur]2018
pdf

xi ابراهيم ، كرثيو. المكتبات الأكاديمية والمستودعات الرقمية المؤسستية: مهام وأدوار جديدة. الجزائر، مجلة RIST،

مج.19، ع.25.[2018-11-25] متاحة على الرابط:
[file:///C:/Users/bib/Downloads/06ar-rist19-1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/bib/Downloads/06ar-rist19-1%20(1).pdf)

xii علي قوشيش فاطمة زهرة، سهام، تيزان. المستودعات الرقمية المؤسستية الجزائرية: دراسة وصفية من
خلال open Doar .مذكرة ماستر. جامعة خميس مليانة ، الجزائر، 2018.ص.65.

xiii <https://duraspace.org/dspace/about/>:disponible sur[21-11-2018] about Dspace

xiv إيمان، رمضان محمد حسين. برمجيات المستودعات الرقمية مفتوحة المصدر بالمكتبات الجامعية المصرية ودورها في دعم

التنمية الاقتصادية: الواقع والمأمول .مجلة سيبرارين ، ع.47.2017.[2018-11-18] متاحة على

الرابط: http://www.journal.cybrarians.org/index.php?option=com_content&view=article&id=802:eramadan&catid=313:papers&Itemid=93

xv أحمد، نورس. متطلبات بناء مستودع رقمي في جامعة البعث، مجلة جامعة البعث، مج. 38، ع. 34 عام 2016. ص. 159. [02-2018-12] متاحة على

الرابط: file:///C:/Users/bib/Downloads/document_ada109f908fa1edb98dad044c01ea2ec.pdf

xvi [https://duraspace.org/dspace/about/:disponible_sur\[21-11-2018\]_about_doura_DSpace](https://duraspace.org/dspace/about/:disponible_sur[21-11-2018]_about_doura_DSpace)

xvii http://v2.sherpa.ac.uk/view/repository_visualisations/1.html: disponible sur[21-11-2018] Open DOAR

xviii <https://duraspace.org/dspace/about/features/>

xix نسرين، عبد اللطيف قباني. نظم بناء المستودعات الرقمية: نظام DSpace نموذجاً. مجلة سيبرارين، ع. 32. 2013. [11-22-2018]. متاحة على

الرابط: http://www.journal.cybrarians.org/index.php?option=com_content&view=article&id=646

xx قباني، نسرين عبد اللطيف. نظم بناء المستودعات الرقمية: نظام DSpace نموذجاً. مقال في مجلة سيبرارين، 2013. اطّلع عليه: 2018-11-28.

متاح http://www.journal.cybrarians.org/index.php?option=com_content&view=article&id=646

xxi مقابلة مع مهندس الاعلام الالي المكلف بإدارة المستودع الرقمي يوم: 2018-11-27.

xxii مقابلة مع مهندس الاعلام الالي المكلف بإدارة المستودع الرقمي يوم: 2018-11-27.

xxiii [https://duraspace.org/dspace/about/:disponible_sur\[21-11-2018\]_about_DSpace](https://duraspace.org/dspace/about/:disponible_sur[21-11-2018]_about_DSpace)

xxiv معلومات مقدمة من قبل مهندس الاعلام الالي المكلف بإدارة المستودع انطلاقاً من الموقع الالكتروني للمستودع الرقمي

لجامعة حسبية بن بوعلي بالشلف. <http://dspace.univ-chlef.dz:8080/Oai>

xxv معلومات مقدمة من قبل مهندس الاعلام الالي المكلف بإدارة المستودع انطلاقاً من الموقع الالكتروني للمستودع الرقمي

لجامعة حسبية بن بوعلي بالشلف. <http://dspace.univ-chlef.dz:8080/Oai> يوم: 2018-12-16.

xxvi مقابلة مع مهندس الاعلام الالي المكلف بإدارة المستودع الرقمي يوم: 2018-12-16.

زيادة تنافسية الاقتصاد السعودي من خلال التحول الي اقتصاد المعرفة

Improving the competitiveness of the Saudi economy by transforming into a knowledge economy

د. براحي صباح
جامعة العربي التبسي- تبسة
Brasabah12@yahoo.fr

ط.د. عمران الزين
جامعة العربي بن مهدي أم البواقي
Zineamrane23021981@gmail.com

تاريخ النشر:

تاريخ القبول: 2019/03/15

تاريخ الإرسال: 2018/01/26

ملخص

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحليل أهم المؤشرات المتعلقة بالتحول إلى اقتصاد المعرفة لاقتصاد المملكة العربية السعودية حسب مؤشر البنك الدولي بشأن دليل الاقتصاد المعفي 2012 و المتكون من أربع ركائز أساسية (الحكم الرشيد والأداء المؤسسي، التعليم و تنمية الموارد البشرية، الابتكار" البحث و التطوير" والبنية التحتية التكنولوجية) حيث حققت المملكة العربية السعودية المرتبة 50 من بين 145 دولة بحوالي 5,96 درجة من أصل 10 درجات ، وهو تموقع مقبول على خارطة الاقتصاد المعرفي مقارنة بالدول العربية ، الا انه لا يدعم تنافسية الاقتصاد السعودي على المستوى الدولي وهو ما وضحته تقارير المنتدى العالمي للتنافسية حيث احتلت السعودية مراتب متأخرة نسبيا (مقارنة بضخامة برنامج التحول من الاستخدام المكثف للمورد الطبيعي إلى اقتصاد كفاءة الاستثمار أي الاقتصاد القائم على الإبداع والابتكار، اما مؤشر المعرفة العربي الصادر عن الامم المتحدة و المتكون هو أيضا من مرتكزات متشابهة ومتباينة الأداء (تكنولوجيا المعلومات والاتصال، البحث والتطوير والابتكار، والتعليم) لصالح تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فيما يبقى الابتكار الحلقة الأضعف بسبب ضعف تطور أدائه مما يفسر تأخر الانتقال نحو مرحلة الاقتصاد المعرفي.

الكلمات المفتاحية الاقتصاد المعرفي، التنافسية، المملكة العربية السعودية.

Abstract

The objective of this paper is to analyze the most important indicators related to the transition to the knowledge economy of the Saudi Arabia according to the World Bank KAM 2012, which consists of four main pillars (governance and institutional performance, education and human resources development, innovation, research and development, And finally technological infrastructure).

Saudi Arabia ranked 50th out of 145 countries, with about 5.96 out of 10 degrees, which is an acceptable situation on the map of the knowledge economy, where it compared to Arab countries.

However, it does not support the competitiveness of the Saudi economy at the international level.

Saudi Arabia ranked relatively late (compared with the program of transformation from the intensive use of natural resources to the investment in the economy which based on creativity and innovation.)

The Arab Knowledge Index issued by the United Nations, which is also a complex (ICT, R & D, innovation and education) and achieve a and has a various performance where the best for information and communication technology, While innovation remains the weakest , which explains the delay in the transition towards the stage of the knowledge economy

Keywords : Knowledge economy, the competiton, KSA.

مقدمة :

الالتفاف العالمي حول نموذج بديل للتنمية تنتقل فيه الاقتصاديات من كثافة استخدام الموارد الطبيعية الى كفاءة الاستثمار في متغيرات مستحدثة نسبيا ضمن دوال الهدف لخلق الدخل وتراكم الثروة ، حيث تتجسد هذه الاخيرة في الاستثمار في راس المال البشري والابتكار تمهيدا للانتقال الى ما يعرف باقتصاد المعرفة، الذي احتل حيزا واسعا ضمن الادبيات الاقتصادية باعتباره رافدا معرفيا جديدا ومفهوم حديث يطرح العديد من التساؤلات فيما يتعلق بمضمونه ومجالاته، وحدوده وحول كيفية نقله للجانب الإجرائي واعتماده كمدخل للتنافسية خاصة على مستوى الاقتصاديات التي تعمل على التمويع ضمن الاقتصاد العالمي عبر خارطة

طريق تتشكل ملامحها عبر رؤية للتحويل للاقتصاد المعرفي او اقتصاد المعرفة، وتعتبر الدول العربية ومن بينها المملكة العربية السعودية من بين تلك الاقتصاديات التي سطرت أجندة لبناء اقتصاد المعرفة كمدخل لتنوع اقتصادها وازالة تشوه بينته لصالح قطاع النفط و ثم دعم تنافسية الاقتصاد السعودي على المستوى العربي و الدولي.

المحور الأول: إطار مفاهيمي حول اقتصاد المعرفة والتنافسية

I- مفهوم اقتصاد المعرفة

أطلقت العديد من التسميات على إقتصاد المعرفة مثل: إقتصاد المعلومات، والاقتصاد المبني على المعرفة، والاقتصاد الرقمي، والاقتصاد الالكتروني، والاقتصاد الشبكي، واقتصاد الأنترنت، وفي ما يلي عرض لأهم التعريفات:

نمط جديد من الاقتصاد يختلف في كثير من السمات عن الاقتصاد التقليدي، لا سيما وقد تحولت فيه المعلومات إلى أهم سلعة في المجتمع، وأصبح تنظيم المعلومات وخدماتها من أهم العناصر الأساسية لهذا الاقتصاد.ⁱ

عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إقتصاد المعرفة بأنه نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاية في جميع مجالات النشاط المجتمعي الاقتصادي والمجتمع المدني والسياسة، والحياة الخاصة وصولاً لترقية الحالة الإنسانية بإطراد، أي إقامة الحالة الإنسانية بإطراد، وما يتطلبه ذلك من بناء القدرات البشرية الممكنة، وتوزيعها الدقيق على مختلف القطاعات الإنتاجية.ⁱⁱ

ويرى البعض الآخر أن الاقتصاد المعرفي هو إحداث مجموعة من التغييرات الإستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر استجابة وانسجاماً مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعالمية المعرفة، والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي التكاملي.ⁱⁱⁱ

يمكن تعريفه بأنه نمط اقتصادي متطور قائم على الاستخدام الواسع النطاق للمعلوماتية وشبكات الأنترنت في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي وبخاصة في التجارة الالكترونية، مرتكزا بقوة على الإبداع والتطور التكنولوجي.^{iv}

أما المجموعة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادي "الاقتصاد المعرفي هو الاقتصاد المبني أساسا على إنتاج المعرفة ونشرها واستخدامها كمحرك أساسي للتطور وتحصيل الثروات والعمالة عبر القطاعات الاقتصادية كافة".^v

أما في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2003 "أن الاقتصاد المعرفي هو نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاية في جميع مجالات النشاط المجتمعي ، الاقتصاد والمجتمع المدني والسياسية والحياة الخاصة وصولاً لترفيه حياة الناس أي إقامة التنمية الإنسانية ويتطلب ذلك بناء القدرات البشرية الممكنة والتوزيع الناجح للقدرات البشرية.

II- مؤشرات قياس إقتصاد المعرفة:

تسمح المؤشرات الاقتصادية بتلخيص أداء النظام الاقتصادي عموماً، وبخصوص قياس كفاءة اقتصاد المعرفة فإن العملية أكثر صعوبة، فهناك عراقيل نظامية تعترض التسجيل المحاسبي لرأس المال الفكري، إذ يصعب في اقتصاد المعرفة حساب وتقدير المعرفة في حد ذاتها، ذلك أن مقاييس ومؤشرات نمو رأس المال المعرفي الموجودة هي مقاييس ومؤشرات غير مباشرة وجزئية بشكل كبير، حيث أن نسبة غير معروفة من العلوم والمعارف غير المقننة والمخزنة والمحتواة في ذهن كل شخص، كما لا تزال خريطة مخزونات وتدفعات المعارف، توزع هذه المعارف والعلاقة بين خلق المعارف والكفاءة الاقتصادية بحاجة إلى تهذيب.

أولاً: قياس المعرفة

ليست المعرفة كغيرها من المدخلات الكلاسيكية (العمل، الفولاذ... إلخ)، إذ يمكن التنبؤ بتأثير المدخلات الكلاسيكية بدلالة النماذج الكلاسيكية لدالة الإنتاج، فزيادة كمية الفولاذ تزيد من إنتاج السيارات بكمية متوقعة حسب طرق التصنيع المطبقة، في مقابل ذلك فإن معارف جديدة تؤثر على الأداء الاقتصادي بتغير النماذج بحد ذاتها، بحيث تخلق خيارات لم تكن موجودة من قبل بخصوص المنتجات وطرق الإنتاج. وإذا كانت المعارف الجديدة تؤثر عموماً بزيادة إمكانيات الإنتاج فإنه لا يمكن التنبؤ بكمية ونوعية التأثير مسبقاً، فلا توجد دالة إنتاج أو نموذج: مدخل/مخرج يسمح بالتنبؤ ولو تقريبياً بتأثير "وحدة" من المعرفة على كفاءة وأداء الاقتصاد، كما أنه من الصعوبة بما كان تحديد سعر العلوم والمعارف وتظهر صعوبة إنشاء مؤشرات جديدة في حد ذاتها تفرد اقتصاد المعرفة، فهل يجب تغيير النظام الكلاسيكي للمحاسبة الوطنية جذرياً، أم أن بعض الإضافات تكفي، وعلى العموم يجب تحسين مؤشرات لتطبيقها على اقتصاد المعرفة من أجل:

1- قياس المساهمات الجديدة في العلوم (المدخلات): لا يزال التركيز في اقتصاد المعرفة يتم على خلق المعارف والمساهمات الجديدة في العلوم، وبهذا الخصوص تتمثل المؤشرات كما أوردتها OCDE^{vi}:

أ- تكاليف البحث والتطوير: تظهر المؤشرات هنا الجهد المبذول الموجه نحو توسيع قاعدة المعارف والمساهمات العلمية، وتعطي المؤشرات المتعلقة بالباحثين فكرة عن كمية المشاكل التي تم حلها والتي تحتاج لإنتاج العلوم.

ب- عدد المهندسين والتقنيين: ويشير إلى عدد العمال المؤهلين علمياً وتقنياً حسب الدرجة العلمية والمهنية كخريجي الجامعات في الميادين التقنية، وخريجي معاهد التكوين.

ج- براءات الاختراع: نظراً لأنها تجسد أفكاراً فهي الأقرب للمؤشرات المباشرة لخلق العلوم والمعارف، وتمتلك معظم الدول أنظمة وطنية لإيداع براءات الاختراع تتمحور حول قاعدة بيانات مركزية، وتغطي البيانات أغلب الحقول التكنولوجية، وتحتوي الوثائق حول الاختراعات، التكنولوجية، المخترعين....

د- ميزان المدفوعات الدولي المتعلق بالتكنولوجيا: يسمح بقياس الحركة الدولية للمعارف التقنية عن طريق دفع حقوق الرخص و"المشتريات" الأخرى المباشرة للعلوم والمعارف بعض هذه النشاطات تصنف حسب القوة المنظمة أو مصدر التمويل (الدولة أو الصناعة) أو حسب حقل النشاط (الدولة، الصناعة، الجامعة). وقد تم التركيز خاصة على قياس النفقات المخصصة للبحث والتطوير RD والموارد البشرية على مستوى المدخلات.

2- قياس مخزونات وتدفقات المعارف: يمكن الحصول على تقدير لمخزونات الابتكارات بالاعتماد على المعطيات المتعلقة بالاستعمال الحصري للبراءات وكذا مدة استغلالها. إضافة إلى العاملين في البحث والتطوير وتطور عدد الباحثين في كل ميدان، وأصعب من ذلك قياس تدفقات المعارف أو قيمة مخزونات المعارف التي تدخل الدورة الاقتصادية في مدة معينة، ويتم عادة استخدام مؤشرين:

-انتشار المعارف المدمجة: ويعني طرق إنتاج الآلات والمواد والمكونات التي تحتوي تكنولوجيا جديدة.
-انتشار العلوم غير المدمجة: كالخبرات التقنية، والتكنولوجيا على شكل براءات اختراع، رخص، أو مهارات فنية^{vii}....

3- قياس منتوجات العلوم (المخرجات): يعتمد القياس هنا أساسا على فرضية أن بعض القطاعات التي تتميز بكثافة عالية للمعارف تلعب دورا جوهريا في الأداء الإقتصادي على المدى الطويل، نظرا لما ينجم عنها من نتائج، ولأنها توفر مناصب عمل عالية التأهيل والأجر والتي تشجع مردودية عالية لرأس المال والعمل. كما يمكن قياس مردودية نفقات البحث والتطوير على الأفراد والمؤسسات بقياس نسب الشغل، الإنتاج، الإنتاجية، التنافسية.

ويمكن هنا الاعتماد على كثافة البحث والتطوير (نسبة البحث والتطوير على الإنتاج الخام) فقد اعتبر: الإعلام الآلي، الاتصالات، أنصاف النواقل، صناعة الأدوية وصناعة الطائرات من القطاعات العالية التكنولوجيا والتي تتميز بنمو سريع وكبير في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE إذ قدر إنتاجها بحوالي 20 بالمائة من الإنتاج الصناعي. في نفس السياق توصلت دراسة تمت في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1958 حول مجموعة من القطاعات المسماة صناعات العلوم والتي تضم: الإعلام الآلي التربية، الإعلام، وخدمات المعلومات إلى أن هذه الصناعات تمثل 29 بالمائة من PNB و32 بالمائة من الفئة النشطة، ووصلت نسبة نفس الصناعات 24 بالمائة من PNB سنة 1980. 4- قياس شبكات المعرفة: لا يمكن تتبع مخزونات وتدفقات الأشكال الضمنية للعلوم والمعارف كالتعلم الناتج عن المناقشات، الاستنباطات والبراهين، الملاحظة بالمشورات العادية، لذلك يجب إعداد مؤشرات جديدة لتتبع عملية الاختراع، ونشر المعارف بين الأعوان والمؤسسات (الهيئات) الفاعلة في الاقتصاد. مما يفرض قياس "الأنظمة الوطنية للإبداع" خاصة القدرة على نشر العلوم في البلدان والأنظمة الموجودة بين مختلف الأعوان، والهيئات. ويتم ذلك أساسا عن طريق التحقيقات بخصوص الإبداع والتي بواسطتها أصبح يمكن ولو جزئيا تكوين خرائط الأنظمة الوطنية للإبداع والقدرة على نشر معارف الاقتصاديات، بفضل تحليل نوعين من التدفقات:

- نشر العلوم بين الجامعات، الهيئات العمومية للبحث، الصناعات.

- نشر العلوم (خاصة الأساسية التي تنتقل بين الباحثين) في سوق يضم المومنين والمستعملين.

5- قياس العلم وتحصيل المعارف: معي اقتصاد المعرفة طرح العديد من الأسئلة حول فعالية وعدالة التعليم والتكوين فيما يجب تسميته ب"اقتصاد التعلم". فالاقتصاديون يقومون عادة بقياس تنمية رأس المال البشري بمساعدة قيم تقريبية، كعدد سنوات التمدرس أو الأقدمية، وهذه القيم لا تأخذ بعين الاعتبار نوعية

التعليم أو التكوين، ولا المردودية الاقتصادية للاستثمار في التعليم والتكوين، كما أن وجود قطاع واسع غير مهيكّل لتعليم وتكوين الأفراد يطرح مشاكل معتبرة للتقييم ويعكس صعوبة قياس الأشكال غير الملموسة للتعلم وانتقال العلوم، وللاء هذا الفراغ ظهرت العديد من مؤشرات رأس المال البشري التي تهدف أساساً لقياس المردودية الخاصة والاجتماعية للاستثمار المكرس للتعليم والتكوين. من بين الطرق المستعملة لتقييم نسبة المردودية الاجتماعية الطريقة التي تعتمد مؤشر النفقات الموجهة للتعليم على نسبة النمو الاقتصادي.

يعتمد تقييم نسبة المردودية الخاصة على تقييم الكفاءات والمؤهلات البشرية على مستوى الأفراد والمؤسسات، وكذا تأثيرها على أداء المؤسسة.

ثانياً: الصعود القوي لـ TIC كوسيلة للمعرفة

يعتمد اقتصاد المعرفة اعتماداً أساسياً على نشر المعلومات واستثمارها بالإضافة إلى توليدها طبعاً. فنجاح المؤسسات والشركات يعتمد كثيراً على فعاليتها في جمع المعرفة واستعمالها لرفع الإنتاجية وتوليد سلع وخدمات جديدة، وقد أصبح الاقتصاد يقاد من قبل سلسلة هرمية من شبكات المعرفة التي تتغير فيها المعلومات بمعدلات سريعة، وهناك أنواع عديدة لشبكات المعرفة مثل شبكات الجامعات وشبكات مراكز البحوث وشبكات مؤسسات المعلومات كالمكتبات ودور النشر ومراكز التوثيق وشبكات الصناعات المختلفة وغير ذلك من الشبكات وأصبح المجتمع الذي لا يعتني بتشبيك مؤسسات المعرفة مجتمعاً متأخراً عن الركب الإقتصادي العالمي.

ينشأ اقتصاد المعرفة ويتطور بأساليب تعتمد على تكنولوجيا المعلومات ويسعى إلى إدارة كفاءة للمعلومات بحيث تصبح معها الصناعات المعتمدة على المعرفة أساساً للقطاع الاقتصادي. وهو ما يقودنا بدوره إلى دراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كأحد أهم أسس الاقتصاد المؤسس على المعرفة، وقد أصبحت هذه الأخيرة مرتبطة بتطور المجتمعات في عصرنا الحاضر، وتعد الوسيلة الأكثر أهمية لنقل المجتمعات النامية إلى مجتمعات أكثر تطوراً. فهي تساهم بطريقة مباشرة في بناء مجتمع جديد يعتمد على خدمات معلوماتية إلكترونية ذات صلة مباشرة بخدمات الاتصال والإنتاج والتعليم^{viii}.

ثالثاً: دور شبكات الاتصالات والمعلومات

يمكن التمييز بين عدة أنواع من ناحية أثار تكنولوجيا المعلومات على خلق المعارف كما يلي^{ix}:

- 1- خلق كمية كبيرة من المعلومات التي قد تؤدي إلى ثورة حقيقية.
- 2- يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تحل مشكلة التجاور المكاني أثناء تبادل المعارف والتعاون المثمر، حتى وإن بقيت العديد من العراقيل موجودة، وأصبح التعلم والتعليم عن بعد وكذا التعاون بين الأفراد والمجموعات المتباعدة جغرافياً تطبيقاً مستعملاً وفعالاً.
- 3- تعد TIC في حد ذاتها مجموعة من الأدوات المنتجة للعلوم المتزايدة الفعالية، وتسمح بالصعود القوي للتفاعل الخلاق، كما تفتح TIC إمكانيات جديدة للمعالجة بواسطة التكنولوجيات الحديثة التي تتميز بقاعدة بيانات واسعة، مما يمثل بحد ذاته نظاماً قوياً لتقديم العلوم.

4- يشمل الأثر الرابع امتزاج الأثار السابقة، فالبحث العلمي يتميز اليوم بتطور الأنظمة غير الممركزة والكبيرة لجمع البيانات حسابها وتبادل النتائج.

رابعاً: تكنولوجيا المعلومات

يشير مصطلح تكنولوجيا المعلومات إلى مجموعة من العناصر والقدرات التي تستخدم في جمع البيانات و المعلومات وتخزينها ونشرها باستخدام تكنولوجيا الحاسبات والاتصالات بسرعة عالية وكفاءة لإحداث كل ما من شأنه أن يساعد على تطور المجتمعات.

III- مفهوم ومضمون الاقتصاد التنافسي والتنافسية الدولية

يمكن أن يعتبر اقتصاداً ما تنافسياً إذا تمكن من النمو دون قيد على ميزان المدفوعات، ويكون أداؤه جيداً إذا نما بسرعة أعلى من الاقتصاديات الأخرى. كما أنه هناك اختلاف في نتائج المنافسة على مستوى الشركة ومستوى الاقتصاد، إن مضمون المنافسة على مستوى الشركة يعني وجود رابحون وخاسرون، أما على مستوى الاقتصاد فإن نجاح بلد في السوق العالمية لا يعني بالضرورة فشل بلدان أخرى، لأن نمو الصادرات يحدث طلباً على الواردات.^x

أولاً: تعريف التنافسية

نظراً لتعدد أوجه التنافسية وتعدد فليس هناك مفهوم محدد لها، مما نجم عنه العديد من التعاريف ومؤشرات القياس، ومن أبرز التعاريف المتداولة ما يلي:^{xi}

- المنتدى الاقتصادي العالمي: "التنافسية هي القدرة على توفير البيئة الملائمة لتحقيق معدلات نمو مرتفعة ومستدامة". وفي نص آخر عرف المنتدى التنافسية على أنها "مقدرة الاقتصاد الوطني على التوصل إلى معدلات مستدامة من النمو الاقتصادي محسوبة بمعدلات التغير السنوي لدخل الفرد".
- المعهد الدولي للتنمية الإدارية: "التنافسية هي مقدرة البلد على توليد القيم المضافة، ومن ثم زيادة الثروة الوطنية عن طريق إدارة الأصول والعمليات وبالجابزية والهجومية، وبالعمولة والاقتراب، ويربط هذه العلاقات في نموذج اقتصادي اجتماعي قادر على تحقيق هذه الأهداف". ويربط هذا التعريف تحقيق النمو بمقدرة البلد على إدارة أصوله بطريقة فعالة تسمح له بالتفوق في الأسواق الدولية.
- مجلس التنافسية الصناعية الأمريكي: التنافسية هي "قدرة البلد على إنتاج السلع والخدمات التي تستوفي شروط الأسواق الدولية وفي الوقت نفسه تسمح بتنمية المداخل الحقيقية". ويعكس هذا التعريف الرسمي رؤية الدول المتقدمة للتنافسية باعتبارها وسيلة لتحقيق رفاهية السكان والتنافس فقط في المجالات التي تحقق ذلك.
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: التنافسية الدولية هي: "المقدرة على توليد المداخل من عوامل إنتاج قد تكون مرتفعة نسبياً بالإضافة إلى توليد مستويات عمالة مستدامة لعوامل الإنتاج وفي الوقت نفسه المقدرة على التعرض للمنافسة الدولية". كما تعرفها المنظمة في وثيقة أخرى على أنها "القدرة على إنتاج السلع والخدمات التي تواجه اختبار المزاومة الخارجية في الوقت الذي تحافظ فيه على توسيع

الدخل المحلي الحقيقي. كما تعرف التنافسية على أنها "قدرة البلد على توسيع حصصه في الأسواق المحلية والدولية".

ثانياً: أنواع التنافسية

تميز الكثير من الأدبيات بين عدة أنواع من التنافسية نذكر منها¹¹:

* تنافسية التكلفة أو السعر: فالبلد ذو التكاليف الأرخص يتمكن من تصدير السلع إلى الأسواق الخارجية بصورة أفضل (الصين).

* التنافسية غير السعرية، وتشمل:

- التنافسية النوعية: وتشمل، إضافة إلى النوعية والملائمة وتسهيلات التقديم، عنصر الإبتكارية. فالبلد ذو المنتجات المبتكرة وذات النوعية، والأكثر ملائمة للمستهلك بوجود المؤسسات المصدرة ذات السمعة الحسنة في السوق، يتمكن من تصدير سلعه حتى ولو كانت أعلى سعراً من سلع منافسيه (اليابان وسويسرا).

- التنافسية التقنية: حيث تتنافس المشروعات من خلال النوعية في صناعات عالية التقنية *Hi-tech* (الولايات المتحدة الأمريكية).

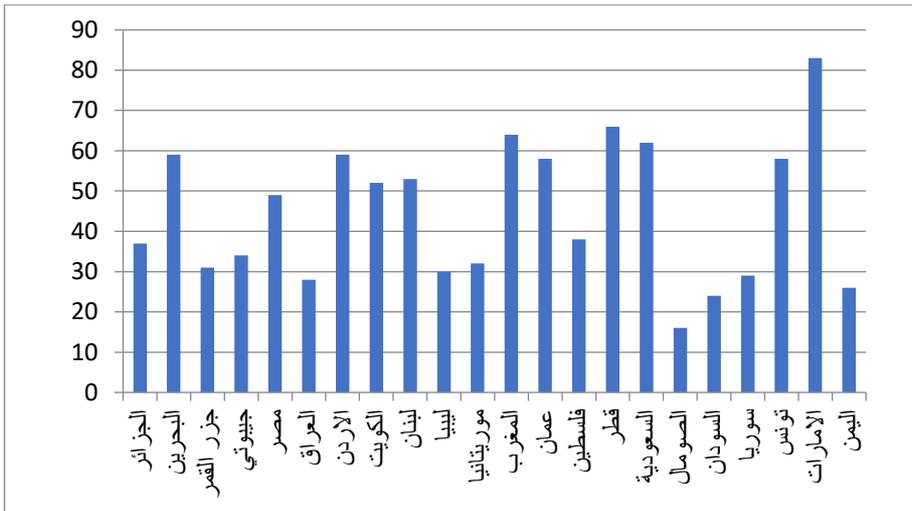
كما تميز الأدبيات أيضاً بين إنجاز التنافسية وكمون التنافسية وسرورة التنافسية؛ لأن التركيز على أحدهما على حساب الآخر يؤدي إلى فقدان الغرض الأساسي من البحث في التنافسية. فالتنافسية الأساسية الظرفية أو الجارية، تركز على مناخ العمال وعمليات الشركات واستراتيجياتها، بينما تركز التنافسية المستدامة أو الكامنة على الابتكار ورأس المال البشري والفكري.

المحور الثاني: واقع الاقتصاد المعرفي للدول العربية: حالة اقتصاد المملكة العربية السعودية
لقياس مؤشرات اقتصاد المعرفة والتنافسية الاقتصادية للدول العربية مع التركيز على المملكة العربية السعودية سيتم تحليل أحدث التقارير الصادرة عن هيئات دولية، وهي: البنك الدولي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمنتدى الاقتصادي الدولي.

I- مؤشر المعرفة العربي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2016

إذا ما أردنا الحديث عن اقتصاد المعرفة في الجزائر والدول العربية، فإنها تتفاوت فيما بينها تفاوتاً نسبياً في دليل إقتصاد المعرفة، من خلال الشكل الموالي يلاحظ إن قيمة دليل إقتصاد المعرفة لسنة 2016 تتراوح بين 84 للإمارات العربية المتحدة و17 للصومال، بينما الجزائر كانت القيمة 38 وهذا فإن ترتيب الدول العربية ضمن دول العالم يتفاوت بين ترتيب 16 للإمارات العربية المتحدة والجزائر 87 إلى 138 لليمن وهو الترتيب الأخير في العالم.

الشكل رقم (01): مؤشر اقتصاد المعرفة في الدول العربية في لسنة 2016.



المصدر: تقرير مؤشر المعرفة العربي لسنة 2016، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير للطباعة والنشر، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 2016 ص 86.

يظهر الشكل أعلاه تقدم الإمارات عن الدول العربية الأخرى في مؤشر المعرفة العربي، ويتبين أن الجزائر مازالت متأخرة جدا على مستوى هذا المؤشر، فنجدها متأخرة عن دول أخرى كالمغرب والأردن، رغم أفضليتها على مستوى الدخل القومي الإجمالي، كما نلاحظ أيضا، أن كل الدول العربية بما فيها دول المقارنة لا تزال متأخرة في مجالات عديدة، خاصة مجالات تكنولوجيا المعلومات، ومجالات التعليم، والبحث والتطوير.

II- محاور مؤشر المعرفة العربي ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2015

تشهد معظم الدول العربية والإسلامية من بينها السعودية العديد من العوامل والظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية التي أعاققت ولا تزال تعيق توليد المعرفة وإنتاجها واستثمارها وتبادلها في إطار نسيج وشبكة فعالين، وهذا ما يُفسر اتساع الفجوة المعرفية إلى درجة تكون معها عقبة كبيرة في طريق تراكم المعرفة وتدبير اقتصادها بما يخدم أغراض التنمية. وهذا ما تعاقبت على إثباته تقارير المعرفة العربية التي انطلقت من رؤية عربية للتحديات التي تواجه المنطقة في الانتقال إلى مجتمع المعرفة، بحثاً عن سبل وآليات تساعد على الانخراط بإيجابية وفعالية في مجتمع المعرفة واقتصاد المعرفة، وإلى تطوير مؤسسات واعدة وأفراد متميزين لكسب رهان التنمية بمختلف أشكاله، ويمكن من خلال تحليل أهم ما توفر من بيانات من استقراء موقع الدول العربية وتحديد المملكة العربية السعودية ضمن خارطة التحول نحو الاقتصاد المعرفي و الاندماج فيه.

الشكل رقم (02): محاور مؤشر اقتصاد المعرفة* لبعض الدول العربية سنة 2015

* للتفصيل في أداء مؤشرات اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية : انظر : التحول الى مجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية، تقرير يرصد تقدم اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية 2014، مدينة

المؤشر الدولة	اقتصاد المعرفة	تكنولوجيا المعلومات والالاتصال	البحث والتطوير والابتكار	التعليم العالي	التعليم ما قبل الجامعي	التعليم التقني والتدريب المهني
الجزائر	31.2116	25.5801	22.1686	44.6055	56.0375	54.9069
البحرين	62.116	69.1276	36.2828	28.6784	66.5157	51.5194
مصر	43.7266	40.7283	27.1003	57.5091	55.3537	54.3804
الأردن	85.8527	55.5981	39.5303	59.0592	55.2599	58.9916
الكويت	42.754	56.2088	36.6207	49.4085	63.0288	55.2794
لبنان	47.5878	43.4605	35.2897	57.861	56.3348	60.8629
ليبيا	27.5946	*	22.9993	*	26.5388	*
موريتانيا	33.4572	20.8747	15.5942	19.1888	21.1971	15.0566
المغرب	58.1551	45.6484	39.0253	40.8068	50.3478	63.695
عمان	56.2569	55.0992	39.0238	49.6663	57.3922	48.9543
قطر	75.5844	76.22	40.4508	59.4145	66.2285	59.3249
السعودية	64.7218	69.5848	56.843	62.43	67.3942	56.0078
الإمارات	77.5948	77.477	50.0765	72.5581	68.555	60.79
اليمن	28.111	23.99	13.1583	16.7384	40.407	30.6229

المصدر: تقرير مؤشر المعرفة العربي لسنة 2015، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير للطباعة والنشر، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 2016 ص 124-166.

بصورة عامة يمكن اطلاق الحكم بأن المملكة العربية السعودية حققت أشواطاً ريادية للتحول نحو بناء اقتصاد المعرفة فتبعاً لاستقراء نتائج الدراسة التي قدمها الدكتور حامد كريم الحدراوي تحت عنوان تحليل مؤشرات المعرفة والاقتصاد المعرفي في طار منهجية البنك الدولي (KAM 2012 Knowledge Assessment Methodology) والتي بينت انه من بين 16 دولة عربية هناك فقط 6 دول عربية يزيد فيها مؤشر اقتصاد المعرفة عن المتوسط البالغ (5) والباقي اقل بكثير من هذا المتوسط مما يوضح ضعف المؤشرات المتعلقة باقتصاد المعرفة لدى الدول العربية. حيث تنصدر الامارات العربية المتحدة المرتبة الاولى عربياً، وفي تقسيم دول العالم الى اربع مجموعات متساوية بحسب قيمة مؤشر اقتصاد المعرفة فإن يتم تسجيل غياب كل الدول العربية عن الربع الاول والتي يبلغ فيها مؤشر المعرفة واقتصاد المعرفة (7,5 - 10) فيما تتموقع ست دول

الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية ووزارة الاقتصاد والتخطيط ومركز مدار للأبحاث والتطوير، المملكة العربية السعودية 2014 - 2015.

عربية ضمن مجال المؤشر التي يتراوح بين (5 – 7,5) وهي دول مجلس التعاون الخليجي، حيث ان المملكة العربية السعودية التي سجلت المرتبة الاخيرة ضمن عينة الدراسة للدكتور حامد كريم والمرتبة (50) عالميا ** بمؤشر (5,96) سنة 2012 بعد ان كانت في المرتبة 78 بمؤشر (5,02) سنة 1995 مسجلة ارتفاع بمقدار (0,94) وهو تحسن خجول، جراء تراجع وضعف مكونات مؤشر الاقتصاد المعرفي المعتمدة ضمن منهجية البنك الدولي*** حيث سجلت المملكة العربية السعودية فيما يتعلق الحاكية الرشيدة درجة أعلى من المتوسط (5,68) وهو مقبول نسبيا مقارنة مع قيمة المتوسط المشار اليه (5) بينما سجلت ضعف حاد في مؤشر لابتكار (البحث والتطوير) بحوالي (4,14) وقد احتلت المرتبة الأخيرة ضمن دول العينة ضمن الدراسة التي اعتمدت نتائجها في بناء لبنات هذه الورقة البحثية، من جهة أخرى فإن المملكة العربية السعودية تمكنت من تسجيل تحسن في مؤشر التعليم وتنمية الموارد البشرية لسنة 2012 مقارنة بسنة 1995 حيث بلغ هذا المؤشر (4,11)، فضلا عن تمكن المملكة العربية السعودية من تطوير البنية التحتية التكنولوجية وتحسين المؤشرات المؤسسية لسنة 2012 مقارنة بسنة 1995 حيث انتقل المؤشر من (6,51) الى (8,37).

وفي سياق تتبع مدى تطور بناء اقتصاد المعرفة على مستوى الاقتصاديات العربية تمهيدا للانماج في البناء الاقتصاد العالمي المتحول من اقتصاد الندرة نحو اقتصاد الوفرة في اطار بناء دوال هدف مستحدثة للتنمية تتضمن متغيرات تتجاوز تلك الكلاسيكية المرتبطة بالمال والعمل نحو راس المال البشري وراس المال الاجتماعي ومدى تحقيق فوارق بين الدخول في الدول حسب ما اشار له الاقتصادي سولو متولدة عن المعرفة والتكنولوجيا، يمكن اعتماد ما هو متاح من معطيات حول اقتصاد المعرفة في الدول العربية من خلال تقرير مؤشر المعرفة العربي لسنة 2015 حيث ، أن هناك فجوة في دليل اقتصاد المعرفة لسنة 2015 بين الدول العربية التي توفرت حولها الاحصائيات فمن خلال الجدول يلاحظ أن دليل مؤشر اقتصاد المعرفة لسنة 2015 تراوح بين (77.5948) للإمارات العربية المتحدة و (27.5946) في ليبيا، لتسجل المملكة العربية السعودية (64.7218) مقترية بذلك من مؤشر دليل المعرفة لدولة الامارات العربية المتحدة التي تنصدر مجموعة الدول العربية وتحتل مراتب عالمية مقبولة نسبيا مقارنة بنظيرتها من الدول العربية، وتمتوقع المملكة العربية السعودية فيما يخص ترتيب الدول العربية تبعا لمؤشر اقتصاد المعرفة العربي الصادر عن برنامج الامم المتحدة الانمائي في المرتبة الرابعة عربيا بعد الإمارات العربية المتحدة والبحرين وعمان، ويفسر احتلالها هذه المرتبة من خلال عزم المملكة العربية السعودية على التخلص من الهشاشة والضعف التي تلحق بها جراء انحصار اقتصادها ضمن بوتقة لعنة الموارد، ويمكن تقييم الركائز الأساسية لتموقع المملكة العربية

** مجتمع الدراسة من جميع الدول التي تتوفر عنها بيانات في قاعدة البنك الدولي والتي يبلغ عددها (146) دولة بحسب البيانات المحدثّة للبرنامج (KAM 2012) اما العينة فقد بلغت ست دول تم اختيارها لتمثل دول متقدمة واسلامية وعربية وهي : الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا، الإمارات العربية المتحدة، ماليزيا، تركيا و المملكة العربية السعودية .

*** see as : The Knowledge Assessment Methodology-World Bank (KAM 2012)

السعودية على خارطة الاقتصاد المعرفي العالمي من خلال تحليل مؤشرات الجدول الموضحة أعلاه والتي تتمثل في التعليم والتدريب وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والابتكار والبحث والتطوير والاطار المؤسسي بالإضافة الى المناخ الاقتصادي الذي يشهد تحسنا لكن دون ان يحقق تأثير ايجابي على الاقتصاد المعرفي. وحسب ما أوردته دراسة منتدى الرياض الاقتصادي تحت عنوان نحو تنمية اقتصادية مستدامة ضمن الدورة السابعة للمنتدى في اطار تطوير قطاع تقنية المعلومات كمحرك ومحفز للتنمية والتحول إلى اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية، فقد حققت المملكة أداء متباين للمؤشرات الأساسية لاقتصاد المعرفة، لصالح مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال (69.5848) تبعاً لما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم:

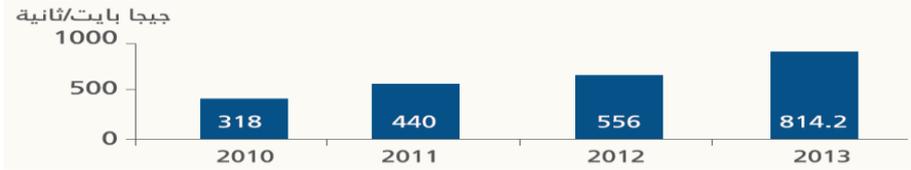


المصدر: المنتدى الاقتصادي، نحو تنمية اقتصادية مستدامة: تطوير قطاع تقنية المعلومات كمحرك ومحفز للتنمية والتحول إلى اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية، الدورة السابعة. بالاعتماد على بيانات البنك الدولي KMA 2000 – 2012.

وقد بلغ الإنفاق على تكنولوجيا المعلومات 36% من إجمالي الإنفاق على قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال سنة 2014، وسجل تميزاً في الأداء، حيث ارتفعت مساهمته النسبية في المؤشر العام للاقتصاد المعرفي من نحو 30% سنة 2000 إلى 35% سنة 2012، بيد أن هيكل السوق السعودي يعكس تحيزاً لنشاط الاتصالات بوزن نسبي 64% مقارنة بتكنولوجيا المعلومات وعلى الرغم من تجاوز هذه النسبة بكثير قرينها في الأسواق الدولية وانتعاش قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وتحسن هيكل المؤشرات المؤسسية فيما يتعلق باستخدام تكنولوجيات الاتصال (انظر الشكل رقم:) إلا أن معظم الشركات العاملة هي شركات أجنبية أو في إطار شراكة وهو ما يطرح مشكلة التوطين للتكنولوجيا ودرح سمة التبعية التي تضفي تنافسية الاقتصاد السعودي.

الشكل رقم: تطور أعداد المشتركين في خدمات الانترنت والنطاق العريض وسعة الربط الدولي بالانترنت





المصدر: تقارير هيئة الاتصالات و تقنية المعلومة، المملكة العربية السعودية.

البيانات المتاحة لسنة 2015 هي بيانات الربع الأول .

بينما كانت القيمة الأقل تلك التي سجلها مؤشر البحث والابتكار (56.843) وعلى الرغم من أنها مقبولة نسبياً مقارنة مع باقي الدول العربية، إلا أنها لا ترقى لتحديات المرحلة القادمة المتعلقة بوقوف الاقتصاد السعودي على حافة التحول لتسريع خطى الانتقال إلى اقتصاد المعرفة وكسب موقع تنافسي على مستوى الاقتصاد الدولي من خلال الرؤية التنموية بأن تُصبح المملكة من بين الثلاثين دولة التي تشغل المراكز المتقدمة على الخريطة العالمية للاقتصاد المعرفي بحلول عام 2030م* حيث تراجعت مساهمته في المؤشر العام للمعرفة من 23% سنة 2000 إلى 17% سنة 2012 وهي مرجحة نحو انتاج مسار تنازلي على الرغم من الجهود المبذولة في اطار رؤية للملكة للتحول نحو الاقتصاد المعرفي، هذا وتوضّح المؤشرات الفرعية لدليل الابتكار العالمي لعامي 2014 و2015 المعنية بالمعرفة والابتكار تأخر نسبي في ترتيب المملكة على مستوى 143 دولة خاصة في مجالات توليد واستيعاب وانتشار المعرفة، رغم حدوث تحسن نسبي بين عامي 2014 و2015، وكذا الضعف المسجل في المجالات الابتكارية لانتاج سلع وخدمات جديدة، و يصبح الوضع حرجاً ازاء تسجيل تواضع شديد في الانفاق على البحث والتطوير (0,1% من الناتج)، عوماً فإن يشير الدليل العام للابتكار والادلة الفرعية لمخرجاته ومدخلاته الى تراجع الترتيب الدولي للمملكة على الخريطة العالمية للابتكار في عام 2015 قياساً بسنة 2014، مع احتفاظها بتقدير عام أقل من المتوسط 41 درجة من أصل 100 درجة. وفيما يتعلق بالتعليم فإن المملكة العربية السعودية تعتمد سياسات قطاعية وكلية تستهدف تكوين راس المال البشري وادماجه ضمن دالة التنمية الاقتصادية في اطار التحول الى اقتصاد المعرفة، حيث بلغ اداء المملكة حسب رؤية البنك الدولي لسنة 2012 فيما يتعلق بالتعليم 5,65 من أصل 10 درجات لتحتل بذلك المرتبة (58) على المستوى العالمي والمرتبة الثالثة عربياً، وظلت مساهمته (نفس النسبة) سجلت فيما يتعلق بالاطار المؤسسي والمناخ الاقتصادي في المؤشر العام للمعرفة محصورة في نسب متدنية 23% - 24%.

III- تنافسية الاقتصاد السعودي في سياق تقييم تجربة التحول إلى اقتصاد المعرفة

* انظر التفاصيل ضمن: الاستراتيجية الوطنية للتحول الى مجتمع المعرفة: تحول المملكة الى مجتمع المعرفة و الاقتصاد القائم على المعرفة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية، 1435 هجري.

ان مشروع التحول الى اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية ان أتى في سياق فلسفة احداث نقلة نوعية لبنية الاقتصاد نحو التنوع خارج قطاع المحروقات وذلك من خلال دعم القدرات الانتاجية وتنافسية الاقتصاد السعودي عبر توجيه السياسات الاقتصادية والإجراءات المتخذة من قبل الدولة نحو بعث رؤية شاملة للاهتمام بالابتكار واستثماره في مختلف القطاعات وتعظيم دور التقنية ومناحي توظيفها وتنمية نشاط زيادة الاعمال والاستثمار في راس المال البشري و تطوير و تحديث نظم التعليم و التدريب.

والقراءة الاولى تبعاً لما هو متاح من بيانات تشير الى ان مشروع التحول لاقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية لا يزال في بدايته و أمامه العديد من التحديات التي لا بد من التغلب عليها، و لتأكيد جنينية هذا المشروع يمكن الاستدلال بتقارير التنافسية العالمية لتسليط الضوء على التوقع للاقتصاد السعودي على مستوى الاقتصاد العالمي .

يبين الجدول () الهيكل العام لمؤشر التنافسية العالمية، الذي تبناه المنتدى الاقتصادي العالمي، إذ ينقسم إلى ثلاثة مؤشرات أساسية، هي المتطلبات الأساسية لاقتصاد المعرفة، ومعززات الكفاءة، وعوامل الابتكار والتطور، وكل من المؤشرات مكون من مؤشرات فرعية أو عوامل أساسية مكونة بدورها من مؤشرات أولية كما يلي:

- مؤشر المتطلبات الأساسية لاقتصاد المعرفة ينقسم إلى: مؤشرات البنية التحتية، والمؤسسات، وبيئة الاقتصاد الكلي والصحة والتعليم الأساسي.
- مؤشر تعزيز الكفاءة ينقسم إلى: مؤشرات التعليم العالي والتدريب، وكفاءة سوق السلع، كفاءة السوق المالي، استخدام التكنولوجيا، حجم الأسواق.
- مؤشر عوامل الابتكار والتطور ينقسم إلى: مؤشرات تطور الأعمال، والابتكار.
- كل مؤشر يقيم على 7 نقاط والترتيب يتم بالنسبة إلى 138 دولة.

الجدول رقم (): مر كز الدول العربية حسب مؤشرات التنافسية العالمية 2016/2017

الابتكار	عوامل والتطور	معززات الكفاءة	المتطلبات الأساسية	الاقتصاد	التولية
	3.12	3.55	4.33		الجزر
	4.91	5.22	5.90		الإمارات العربية المتحدة
	5.04	5.00	6.09		قطر
	4.10	4.74	5.21		السعودية
	3.49	4.08	5.10		الكويت
	4.01	4.52	5.04		البحرين

الأردن	4.56	4.13	4.05
عمان	4.99	4.17	3.60
المغرب	4.80	3.87	3.46
تونس	4.41	3.65	3.32
لبنان	3.56	4.05	4.79
مصر	3.79	3.67	3.23
اليمن	2.74	2.74	2.67

Source : the global competitiveness report 2016-2017. World Economic Forum. P : 60-61.

يتبين من خلال المعطيات التي يطرحها الجدول أن معظم الدول العربية تعاني من تراجع تنافسية اقتصادها على الساحة الدولية، وبصورة خاصة مؤشر التنافسية للاقتصاد السعودي حيث أن المرتكزات الأساسية لمؤشر التنافسية متدنية نسبياً حيث أنها لم تتجاوز المتوسط، ماعداً في المتطلبات الأساسية (5,21) بينما يتضح جلياً ضعف الابتكار على مستوى المملكة. لكن ومقارنة بوضع الدول العربية كالجائز مثل التي حققت المرتبة 87 فإن المملكة تتقدمها --بسنة ضوئية-- من خلال احتلالها المرتبة 29 لتبقى اليمن في ذيل الترتيب وذلك من أصل 138 دولة معتمدة وتتوفر عنها البيانات ضمن تقرير التنافسية الدولية 2016/2017. وإذا ما قورنت مرتبة السعودية على النطاق التاريخي فإن الاقتصاد السعودي سجل تراجعاً في المرتبة التي حققها في مؤشر التنافسية العالمي 2016/2017 مقارنة بـ 2013/2014 أين حققت المرتبة 20 دولياً و المرتبة 3 عربياً وذلك حسب تقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي 2014/2015.

تعاني معظم الدول العربية ضعفاً شديداً في قدرتها التنافسية المتعلقة بالتنافسية* الحالية أو الجارية، وكذلك المتعلقة بالتنافسية الكامنة أو المستقبلية. وإذا كان القصد من التنافسية الجارية قياس ورفع إنجاز البلد الآني في العديد من ميادين المنافسة (بلغت الصادرات السلعية لتقنية المعلومة حوالي 0,11 بالمائة 2010 – 2011 وفقاً لإحصائيات الأمم المتحدة وهي نسبة جد متدنية مما يعكس ضعف الاعتماد على توطين التكنولوجيا والاستثمار في هذا المجال نظراً لضعف تنافسية الاقتصاد السعودي على المستوى الدولي وتشوه تركيبة صادراته السلعية لصالح النفط)، فإن النظرة بعيدة الأمد تقتضي الاهتمام بالعناصر التي تشكل أسس نجاح التنافسية المستدامة، ويقصد بها البنية التحتية متعددة الأوجه: بشرية وعلمية وتقنية وتنظيمية، وتكفل جميعاً نمواً متواصلاً في القدرة التنافسية وإن كان إنجازها الآني غير ملموس. ولا يشكل الاهتمام بالتنافسية الجارية والتنافسية الكامنة بدائل يمكن التركيز على أحدها وإهمال الآخر، إلا أننا من

* انظر تفاصيل تنافسية الاقتصادات العربية وعلى رأسها الاقتصاد السعودي ضمن: تقرير تنافسية الاقتصادات العربية، صندوق النقد، 2016.

خلال هذا البحث سنركز على التنافسية نظراً لارتباطها بموضوع اقتصاد المعرفة وذلك من خلال الحديث عن علاقة اقتصاد المعرفة مع القدرة التنافسية.

المحور الثالث: السمات العامة لتحديات التحول الى الاقتصاد المعرفي في الدول العربية

أدركت دول عدة أن تخلفها عن اللحاق بعصر المعرفة والمعلوماتية يعني أنها ستكون ضمن مصاف الدول الفقيرة والمتخلفة، وكما حدث في عصر الثورة الصناعية، سيحدث في عصر الثورة المعلوماتية، وليس ذلك فقط بل ستكون منعزلة عالمياً، إلا أن هذا الإدراك اصطدم بمجموعة من المعوقات أهمها شح الإمكانيات المتاحة للأفراد والأسر والمنظمات والتضييق عن أنشطتها، وكان من نتائج ذلك قصور فعالية هذه المجالات في تهيئة المناخ المعرفي والمجتمعي اللازمين لإنتاج المعرفةⁱⁱⁱ. وتعد الدول العربية من بين الدول التي تقف على حد المواجهة نظراً لوقوع في مصيدة مجموعة من التحديات المتشابكة والتي تحتاج ارادة سياسية وحنكة اقتصادية وفعالية اجتماعية لتجاوزها، ولأن المقام لا يتسع للتفصيل في هذه التحديات التي لا تختلف كثيراً بين مختلف الدول العربية ومن بينها المملكة العربية السعودية، وعليه سيتم إيرادها بصفة عامة من خلال العناصر الموالية.

أ- تحديات الانتقال إلى الاقتصاد المعرفي : يمكن حصر تحديات الانتقال إلى الاقتصاد المعرفي فيما يلي:

1. التحدي السياسي: من أجل توضيح الرؤية للتحديات السياسية التي يمكن أن تواجهها البلدان العربية، يمكن وضع مجموعة من الأسئلة تتمثل فيما يلي:

هل يمكن لواقعي السياسة العربية إدراك مغزى التغير المعلوماتي وتفاعلاته مع التغيرات الأخرى؟ وهل تستطيع الحكومات والشعوب العربية لم التشتت العربي وحشد مواردنا العربية لمواجهة التكتلات الاقتصادية والتكنولوجية، وهل يمكن أن تتجاوز أنظمة الحكم العربية مع مطالب عصر المعلومات في تحقيق ممارسة أوسع وأفضل للديمقراطية والمشاركة الشعبية؟ هل نقبل منزلة إسرائيل معلوماتياً بكل ما يتوافر لديها من قدرات ذاتية ودعم خارجي في إطار خطة عربية للمواجهة التكنولوجية الاقتصادية والعسكرية؟.

2. نشر المعرفة في الوطن العربي: لكي يتخذ العلم والمعرفة في البلد وطناً أصيلاً أو دائماً لا بد من التخلص من بعض العوامل التي أعاققت توطين العلم والمعرفة، والمتمثلة في:

- الاكتفاء باستيراد منتجات العلم على صورة سلع وخدمات؛
- عدم جدوى البحث في العلوم في البلدان العربية أو عدم قدرة هذه البلاد على إنجاز يعتمد عليه؛
- شح الإمكانيات المتاحة للأفراد والأسر والمنظمات والتضييق على أنشطتها؛
- تدني مستوى التعليم في البلدان العربية فبالرغم من الإنجازات المحققة على المستوى الكمي إلا أن الوضع العام للتعليم مازال متدنياً مقارنة بإنجازات الدول الأخرى بسبب ارتفاع معدلات الأمية، كما أن أخطر مشكلات التعليم في البلدان العربية تتمثل في عدم مواكبته لتطورات العصر واحتياجات سوق العمل مما أدى إلى ضعف القدرات الإبتكارية والإبداعية؛

- تدني مستوى البحث والتطوير التقني في الدول العربية وضعف أدائه في مجال الربط بين البحوث النظرية الأكاديمية ومحاولة تطبيقها في المجالات العلمية الابتكارية، وذلك بسبب ضعف الإنفاق على البحث والتطوير وقلة الموارد المالية اللازمة لرفع مستوى الإنتاج المعرفي وعدم توافر الرعاية المادية للباحثين لتحفيزهم على عدم الهجرة؛

- ضعف البنى التنظيمية لاكتساب المعرفة اللازمة لنقل التقنية وتوظيفها، والاعتماد على استيرادها والاستفادة منها لفترة من الوقت، دون الإهتمام بتوظيف رأس المال المعرفي في إنتاج التقنية نفسها وتوظيفها في عملية النمو الإقتصادي ودخول سوق المنافسة العالمية بقوة^{xiv}؛

3. الفجوة الرقمية والمعرفية: تزداد أهمية إنتاجية المعرفة كعامل حاسم في تحديد القدرة التنافسية لأي بلد أو منظمة فالميزة الوحيدة التي يمكن تحقيقها هي الكم المعرفي الذي يمكن الحصول عليه من المعرفة العالمية المتاحة بفضل التكنولوجيا والانترنت من أجل القدرة على استخدام هذه المعرفة بهدف جعلها منتجة، وهذا ما يهدد الدول العربية وإقصاءها من إقتصاد المعرفة والاقتصاد العالمي، وبذلك تزداد الفجوة اتساعاً نظراً لعدم توفر الإمكانيات المادية والتكنولوجية والاستثمارات الضخمة الخاصة بإنشاء وتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بالإضافة إلى غياب إستراتيجية لإعداد الموارد الفكرية ذات الطابع الإبداعي والابتكاري، وعدم الاستخدام الأوسع لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، حيث نسب المشتركين في شبكة الأنترنت وعدد مستخدميها وحجم الإنفاق على المعلوماتية ومالكين أجهزة الهاتف النقال ومالكين أجهزة الحاسوب الشخصية هي ضئيلة جداً مقارنة بالدول المتقدمة أو بالدول السارية نحو إقتصاد المعرفة^{xv}. وفي تقرير عن الفجوة الرقمية في العالم العربي صدر عن الإتحاد العربي لتكنولوجيا المعلومات في سبتمبر 2003 أن الفجوة الرقمية العربية في مجال الكمبيوتر وصلت إلى 5.4 مليار دولار وأن نسبة صادرات منتجات التقنية البسيطة في الدول العربية لا تتجاوز 10% وصادرات التقنية المتوسطة 7% وصادرات التقنية العالية لا تتعدى نسبة 1% فقط.

4. حماية حقوق الملكية الفكرية: الإبداع الفكري له طابع حضاري متميز، ومن هنا تولد الحرص على ضرورة حمايته وتشجيعه، ولذلك قامت الدول بإعداد القوانين اللازمة لحماية الملكية الفكرية، وانخرطت في العديد من الاتفاقيات الدولية التي توفر الحماية القانونية والقضائية لها، كما أسست من أجل ذلك المنظمة العالمية لحماية الملكية الفكرية التي تقوم بدور ريادي في هذا المجال.

لقد أدى التطور في ميدان حقوق الملكية الفكرية إلى تغيير نظرة حقوق المؤلف، فبعدما كانت حقوقاً تكتسب أهمية دولية، سواء على الصعيد السياسي أو الاقتصادي، حيث أصبحت هذه الحقوق الآن، أداة فعالة في التنمية الاقتصادية، وذلك بسبب القيمة الاقتصادية الهامة للابتكارات والاختراعات، ومع تزايد أهمية الإبداعات والابتكارات، جعل التنافس في المحيط التجاري المعاصر قائماً على المعارف والمعلومات والأفكار، فقد تحولت الطاقة الإبداعية والابتكار والمعارف والمعلومات إلى ثروات اقتصادية ثمينة، يقوم على أساسها إقتصاد المعرفة، مما استوجب توفير متطلبات جديدة لحماية هذه الحقوق بالشكل الكافي، على الصعيد

الوطني والدولي، ونظراً لهذه الأهمية المتزايدة لحقوق الملكية الفكرية على المستوى الاقتصادي فقد أصبح عدم توفير الحماية للملكية الفكرية من معوقات الاستثمار الوطني والأجنبي.

5- القرصنة الإلكترونية: أصبح الولوج إلى عالم "الهاكرز" حلاً يسعى إليه الكثير من الشباب، وأصبحت مواضيع التجسس الإلكتروني تستحوذ على اهتمامهم معتقدين في ذلك أنهم عباقرة إلا أنها انتهك للخصوصية، كما أن مبداهم هو أن المعرفة ينبغي أن تكون في متناول من يريدونها من دون أي قيود مهما كانت المبررات، وأصبحت شبكة الإنترنت ميداناً لصراعات من نوع جديد حملت كل أدوات التدمير الإلكتروني كالتجسس والاختراق وتدمير المواقع الإلكترونية الحكومية وغير الحكومية، والتحكم في تغيير قواعد بيانات قد تصل في خطورتها إلى تهديد الأمن الوطني لبعض الدول، مما دفع بعض خبراء الإنترنت للاعتقاد أن الشبكة العنكبوتية أصبحت على حافة الانهيار.

6- بناء القدرات البشرية: هناك احتياج ملح لبناء القدرات البشرية في جميع المستويات، وفي مجالات طرق استخدام المعلومات والاتصال للتعامل مع البنية الأساسية والسياسات والمعايير الدولية لتكنولوجيا المعلومات، فبناء القدرات البشرية أصبح أحد أهم الموارد الاقتصادية التي تساهم في العملية الإنتاجية، وفي زيادة مستوى الرفاه الاقتصادي للمواطن، لما يقوم به هذا العنصر من دور مهم وريسي كمنظم لاستخدام واستغلال أمثل لعوامل الإنتاج من جهة، وكمساهم مباشر في العملية الإنتاجية من جهة أخرى.

وقد بين "شولز" أن الإستثمار البشري يتضمن بعض النشاطات التي تحسن القدرات البشرية مثل: تحسين نوعية التعليم النظامي، والتعليم مدى الحياة؛ والتدريب أثناء العمل؛ ولتسهيلات الصحية والخدمية. 7. التحديات الثقافية والاجتماعية: إن العقل العربي المعاصر لم يساهم في بلورة الحداثة في القرنين التاسع عشر والعشرون فإن كل الفتوحات العلمية والإنجازات الحضارية والتكنولوجية قد تحققت من دون أي مشاركة فعلية للعقل العربي، عكس مساهمات أجدادنا التي كانت حاسمة ومهمة في بناء وتطوير النهضة الأوروبية والغربية، ولذلك نحن مضطرين كما يقول محمد أركون إلى تأسيس مركز بحث علمي لنقل المعرفة العلمية الغربية كخطوة أولية لا بد منها لاستزراع واستنبات هذه المعرفة في بيتنا، كما يجب أن يخرج العرب من السجن الذاتي للذات، ومن العصر الإيديولوجي إلى العصر المعرفي^{xvi}.

في ظل التحديات التي يفرضها مجتمع المعلومات الذي يرتبط فيه التقدم بمدى توفر المعلومات والقدرة على إدارتها وإيصاله بالسرعة اللازمة وبالشكل المناسب نجد المجتمعات العربية تواجه تغييرات وتطورات ليس لها منظر واضح، بل تواجه استحقاقات هذا العصر بطرق عشوائية، ففي ظل غياب إستراتيجية واضحة ومشاركة بين الدول العربية للانتقال إلى الإقتصاد المعرفي يبقى الوطن العربي سوق استهلاكي واسع يشترى كل التقنيات، ولا يمتلك أي قدرة تنافسية أو إنتاجية، ومن هنا تظهر الحاجة إلى تسطير إستراتيجية عربية للانتقال إلى الإقتصاد المعرفي.

خاتمة

الثورة التي شهدتها الادبيات الاقتصادية فيما يتعلق بمتغيرات توليد النمو وخلق الثروة للامم، نصب التحول نحو اقتصاد المعرفة كمدخل استراتيجي للتموقع المتميز على خارطة الاقتصاد و كسب مزايا تنافسية، وكما

سبق الإشارة إليه من خلال هذه الورقة البحثية فغن الاقتصاد المعرفي تتخلص فلسفته على اكتساب وتوليد واستخدام ونقل المعرفة لتوليد الدخل و تحقيق التنمية المستدامة، وتبعاً لطبيعة الموضوع المتشابكة والمعقد في سياق الجمع بين متغيري التحول لاقتصاد المعرفة ودعم تنافسية الاقتصاديات العربية وتحديد اقتصاد المملكة العربية السعودية التي اضافة الى اشتراكها واقتسامها تحديات التحول المشار لها مع الدول العربية، فإن خصوصية اقتصادها الريعي تعمق هذه التحديات، و تبعاً لتقرير البنك الدولي المتعلق بدليل الاقتصاد المعرفي لسنة 2012 فإن المملكة العربية تحتل موقع مقبول اذا ما اقترن بجهود تسريع الخطى نحو تحسينه، حيث أنها تحتل المركز الخمسين (50) من بين (145) دولة معتمدة في التصنيف بحوالي (5,96) درجة من أصل (10) درجات، كما مقارنة تموضع المملكة العربية السعودية بالنظر لحدائة مشروع التحول فيما لبناء اقتصاد المعرفة و الذي يمتد الى غاية 2030 بالدول العربية ينصها ضمن مركز متقدم بيد ان المقارنة على مستوى الاقتصاد العالمي و لاسيما بنظيرتها من الدول الصناعية يبين ان مشروع التحول لا يزال في مرحلته الجنينية و نتائج التقدم على خاركة الاقتصاد المعرفي لاتزال هزيلة، وهو ما يتضح جلياً عند استقراء تراجع تنافسية الاقتصاد السعودي ذو الاقتصاد الريعي المتسم بالتبعية للخارج تكنولوجيا والمرتببط عضويًا باداء قطاع النفط في ظل التطور المحتشم لباقي القطاعات وخاصة تلك التي يعول عليها في خلق فائض القيمة والتي توجه للتصدير باعتبارها صناعات تنافسية قائمة على التكنولوجيا الحديثة، ويري الباحثين ان مشروع بناء اقتصاد معرفي تنافسي في ظل عصر الانفتاح الاقتصادي والتكتلات وكارتل احتكارات التكنولوجيا الحديثة على المستوى الدولي يحتاج الى رؤية بعيد المدى تترجم الى سياسات تنطلق من تفعيل دور المورد البشري باعتباره متغير محور في دوال التنمية للاقتصاد المعرفي وبعث الاستدامة، فضلاً عن تفعيل التعاون والشراكة العربية لبعث البيئة الملائمة الكفيلة بالحد من هجرة الادمغة وإعادة استرداد منتجاتها التي تشكل نتاج استثمار الدول المستقبلية لها والتي عادة ما تكون دول مستقطبة كالدول الصناعية الكبرى مما يُعمق تكلفة الفرصة البديلة والفجوة المعرفية، ويضف تنافسية الاقتصاديات العربية، ومن بينها الاقتصاد السعودي.

الهوامش

- ^١ - ثريا عبد الرحيم الخزرجي وشيرين بدري البارودي، (2012)، اقتصاد المعرفة ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، ص.68.
- ^٢ - أحمد على الحاج محمد، (2012)، إقتصاد المعرفة واتجاهات تطويره، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ص 105.
- ^٣ - هاتم الشمري وناديا الليثي، (2008)، الاقتصاد المعرفي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ص 14.

- iv - عدنان داود محمد العذاري وهدى زوير مخلف الدعيمي، (2010)، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 65.
- v - الرحمان الهاشمي، فائز محمد العزاوي، (2007) المنهج والاقتصاد المعرفي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص.26.
- vi ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT 1996 , - ECONOMIE FONDEE SUR LE ,SAVOIR ECONOMIQUES, Paris 1996.P : 32
- vii - نفس المرجع السابق، ص 33-36.
- viii - محمد مرياتي، إقتصاد المعرفة، (2002)، تكنولوجيا المعلومات والتعريب، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا إسكو، بيروت، ص 32.
- ix - علي سدي، (2007)، محاولة قياس مؤشرات المعرفة في الجزائر، الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهماتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة السلف، أيام 4 و 5 ديسمبر، ص 10.
- x - الصادق، علي توفيق، (1999)، القدرة التنافسية للاقتصادات العربية في الأسواق المالية، صندوق النقد العربي، معهد السياسات الاقتصادية، أبو ظبي، ص 32.
- xi - المعهد العربي للتخطيط بالكويت، (2003)، تقرير التنافسية العربية، الكويت، ص 21.
- xii - وديع، محمد عدنان، (2003)، القدرة التنافسية وقياسها، سلسلة جسر التنمية، العدد الرابع والعشرون. المعهد العربي للتخطيط بالكويت، ص 7.
- xiii - عامر بشير، (2012)، دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك، دراسة حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، ص 82.
- xiv - محمد فتحي عبد الهادي، (2007)، مجتمع المعلومات بين النظرية والتطبيق، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ص 132.
- xv - المنظمة العربية لضمان الاستثمار، (2006)، الفجوة الرقمية، سلسلة الخلاصات المركزة، الكويت، ص 06.
- xvi - سعد غالب ياسين، (2007)، إدارة المعرفة، المفاهيم والنظم والتقنيات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، ص 345.

تكوين الأرشيفيين لتحسين المستوى بوزارة الموارد المائية
المركز الوطني لتحسين المستوى في التجهيز
بقصر البخاري

*The formation of the archivists to improve the level in ministry
of water rессources: National Center for improving the level of
processing ksar Al-Bukhari*

أ.د. مراد كريم

جامعة قسنطينة 02

Mouradkrim.contact@gmail.com

ط.د. خالد شيروف

جامعة قسنطينة 02

Chirouf.khaled@gmail.com

تاريخ النشر:

تاريخ القبول: 2019/03/12

تاريخ الإرسال: 2019/01/18

ملخص

تتناول هذه الورقة البحثية موضوع تكوين الأرشيفيين لتحسين مستواهم الأدائي في الوظيفة وذلك بالمركز الوطني لتحسين المستوى في التجهيز التابع لوزارة الموارد المائية وذلك من خلال تقييم الدورة التكوينية المتعلقة بموضوع تسيير واستغلال الأرشيف من حيث المحتوى وتناسبه مع الرؤية الحدائنية للعمل الأرشيفي على مستوى الإدارات العمومية بالإضافة إلى دراسة المشاركين في الدورة وذلك من خلال أدوات جمع البيانات كالاستبانة والمقابلة و ملاحظتنا والقيام بوصفها وتحليلها للوصول إلى نتيجة حول مدى تحقيق هذه الدورة لأهدافها المسطرة.

الكلمات المفتاحية: تكوين الأرشيفيين - تحسين المستوى - وزارة الموارد المائية - الجزائر

Abstract

This paper discusses the subject of the formation of archivists to improve their level of performance in the position and the national Center for improving the level of processing of the ministry of water rессources through training of management and exploitation of the archive in terms of content and suitability with the modern vision of the work of banking at the level of public administrations in addition

to the study of the participants in the session through the tools of data collection such as the questionnaire and interview and our observations and then as an analysis and to reach a conclusion on the extent to which this training course its objectives in our problem .

Keywords:

The composition of the archivists - improve the level - ministry of water resources - Algeria

1. مقدمة:

إن حصول أي متخرج على وظيفة دائمة بالإدارة العمومية لا يعد نهاية لمساره التكويني ذلك أن الصعوبات التي قد يلاقها الموظفون بوظائفهم تعتبر إشكالات طارئة لم يصادفوها أثناء التعليم الجامعي والذي يغلب عليه الطابع النظري، لذلك فإن تكوينهم وتحسين مستواهم يقع على عاتق المؤسسات العمومية المستخدمة لهم قصد تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم لحل المشاكل أو تنظيم وتسيير أعمالهم بطرق أكثر علمية و إدارية ملتزمين بكل المدونات التشريعية والتنظيمية الصادرة في مجالات شغلهم، ولأن الأرشيفي موظف إداري فمن حقه الاستفادة من التكوين لتحسين مستواه وتطويره قصد ترقية الأعمال الأرشيفية وتصحيح طرائق عمله بما يتماشى والنظم القانونية والتنظيمية والتقنية المعمول بها، كما أن إقحام التكنولوجيات الحديثة في الأعمال الإدارية يوجب على الإدارات العمومية تأهيل وتكوين مستخدميها وتطوير مهاراتهم التكنولوجية فهم بحاجة إلى التكوين الرقمي فهل استفاد موظفي الأرشيف بقطاع الموارد المائية من دورات تكوينية لتحسين مستواهم؟ وما هي مضامين هذه الدورات؟ وهل تبنت الرؤية الحديثة للتقنيات الأرشيفية بإدماج التكنولوجيات الحديثة في التكوين؟

ما هي الإمكانيات التكوينية المتاحة للمتخصصين في الأرشيف على مستوى وزارة الموارد المائية الجزائرية؟ وما مدى استفادة الأرشيفيين منها؟ لذلك قمنا بتقسيم الدراسة إلى قسمين القسم الأول نظري يتناول الجانب النظري بالوصف من خلال التعرف على المفاهيم الأساسية للموضوع أما القسم الثاني فيتناول الدراسة الميدانية وتفرغ محتوى الإستبانة والتعليق عليها من خلال التحليل والنقد الانطباعي للباحث تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تتقاطع في الحدود المكانية مع أطروحتنا للدكتوراه بوزارة الموارد المائية الجزائرية كما أن تكوين الأرشيفيين يعتبر جانب مفصلي في إدخال التكنولوجيات الحديثة للمؤسسات والإدارات العمومية، حيث نعد على تسليط الضوء على ما تبذله وزارة الموارد المائية في سبيل تكوين موظفيها المختصين في الأرشيف وهل هي كافية؟ لذلك تهدف هذه الدراسة إلى:

➤ التعرف على المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز بقصر البخاري التابع لوزارة الموارد المائية.

- المشاركة في التكوين كموظف أرشيف وكباحث في نفس الوقت.
- معرفة مضامين هذا التكوين.
- التعرف على المشاركين في هذا التكوين ومدى قرابهم من الاختصاص والتعرف على وظائفهم الأصلية.
- التعرف إلى إمكانيات المكونين أيضا واقترابهم من الاختصاص.
- التعرف على الإمكانيات المتاحة في سبيل إنجاح هذا التكوين.

الجانب النظري:

1- مفهوم التكوين:

لغة:

كلمة Formation مشتقة من الفعل "شكل" Former" هذا المصطلح حسب قاموس الينبوع الصغير La petite Source الصادر سنة 2002 يعني: تكوين، تشكل، تدريب، إنشاء، وحسب معجم الفرنسي العربي "المهل" الصادر سنة 2004 تعني: تكوين، تأليف، تثقيف، تربية، تهذيب وفي قاموس لاروس Larousse الصادر سنة 2012 نجدها مرادفة لكلمة تدريب apprentissage وكلمة تدرّب Faire une formation أما قاموس Robert الصادر في 2011 فهي مرادفة للمعاني التالية: Compétition (تشكيل وتكوين) Constitution (إنشاء)، Création (إحداث) élaboration (إعداد) Genese (تكون) وكلمة Formation حسب نفس القاموس تعني كذلك التعليم المستمر

اصطلاحا:

عرف التكوين بأنه نشاط يقوم عن طريق نقل محتوى الأفكار ومبادئ الحكم وأنماط عملية جديدة، بتحويل عميق للبناء السيكولوجي والاجتماعي للأفراد وفي تعريف آخر جاء فيه " أن التكوين عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير عام تسمح له بالقيام بمهام أخرى" (شواو، 2014)

كما و يعرف التكوين على انه " النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات و الخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما " (بن عشي، 2006)... و " هو عمل مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من اجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطويره وتحسين أدائهم من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم (عقبلي، 2005)

2- التكوين أهميته وأهدافه:

تعد عمليات التكوين إحدى السياسات التي تتطلب الحذر والتخطيط الوجيه لأنها تتعلق بشكل دقيق بمستقبل الفرد والمؤسسة والمستفيد، لهذا فانه لابد من تسطير الغاية والهدف من التكوين، فأهداف التكوين بالنسبة للمؤسسة متعددة ويمكن حصرها في النقاط التالية:

- ✓ التكوين يضمن ويطور الكفاءات وذلك بإعطاء فرصة التشغيل سواء كان تغيير داخلي أو خارجي.
- ✓ تحقيق مستوى اجتماعي و مادي راقى.

- ✓ تحقيق الثقة بنفس المتكون وذلك بتقليص هاجس خوف العمل.
 - ✓ تأهيل اليد العاملة وتحقيق الكفاءة المهنية.
 - ✓ الرفع من طموحات العمل أو المتكون المستمرة نحو المستقبل تمكنه من فهم سياسة التكوين، فأهداف المؤسسة لا يمكن حصرها كلياً لأنها تعطي نفساً جديداً وانطلاقه قوية تمكنها من خلق مردودية عالية تحررها من أي قيد أو شرط.
- إن أي جهد لعملية التكوين يجب أن يبدأ بالنظر لأهداف المؤسسة، فالأهداف توضح لنا إلى أين تتجه المؤسسة وبالتالي تسمح لنا بوضع إطار عام يمكننا من تحديد احتياجات التكوين ولذلك ترجع أهمية التكوين إلى عدة عوامل من بينها:

- الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة التغييرات في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها
- القدرة على إعداد وعرض الأفراد الأكفاء ذو مهارات عالية من أجل:
- ✓ زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم
- ✓ المساعدة في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي
- ✓ المساعدة في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية والخارجية
- ✓ تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة
- ✓ المساهمة في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة (شواو، مرجع سابق)

3- أهداف تقييم برنامج التكوين:

- إن من أهداف تقييم برامج التكوين هو المساعدة على اخذ القرار بشأن هذا البرنامج في الحكم على نجاحه أو فشله في تحقيق ما صمم لأجله، تمكننا من معرفة النقائص التي كانت سبباً مباشراً في الحد من فاعلية البرنامج وبالتالي المساهمة في تحديد واقتراح البدائل الملائمة عند إعادة تطبيقه في الفترات المقبلة
- تساعدنا هذه العملية أيضاً في الكشف عن أي خلل في البرنامج التكويني سواء في مرحلة تقديم الدروس النظرية أو عند التطبيق الميداني، كما يمكننا هذا التقييم من تصميم برنامج تكويني جيد وفعال لتطبيقه في المستقبل (شواو، مرجع سابق)... ويكون هذا التقييم على ضوء الأهداف المحددة سلفاً من قبل المؤسسة كما أن هذا التقييم لعملية التكوين شاملاً لكل المتكونين ولكل عناصر التكوين (المكون _ المتكون _ المحتوى) وفي بحثنا هذا كان التقييم على ضوء الإشكالية المطروحة.
- أنواع التكوين:

هناك العديد من أنواع التكوين الموجهة للموظفين في المؤسسة وما عليها سوى تحديد او اختيار النوع المناسب حسب طبيعة نشاطها وفئة الموظفين المستهدفين (موظفين جدد، موظفين قدامى، عمال تنفيذيين، عمال تحكم، إدارات، تقنين إداريين)

1 التكوين من حيث الزمان: وينقسم إلى نوعين

أ_ تكوين قبل الخدمة: وهذا يكون قبل دخول الفرد للعمل خاصة في مراكز التكوين
ب_ التكوين أثناء الخدمة: وهذا التكوين يكون بعد أن يلتحق الفرد بالعمل.

2_ التكوين من حيث المكان: وينقسم إلى نوعين:

أ- تكوين داخل المؤسسة

ب- تكوين خارج المؤسسة

3_ التكوين من حيث الهدف:

أ_ التكوين لتجديد المعلومات: وهذا نتيجة للتغيرات والتطورات التكنولوجية

ب_ تكوين المهارات: ويقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء أعمال معينة، ورفع كفاءته المهنية خاصة أثناء لترقية

ج_ التكوين السلوكي: وهذا يهدف تنمية الاتجاهات الحسنة وتغيير العادات غير جيدة كسوء المعاملات أو استغلال السلطة والفرقة في العاملة (بوقطف، 2014)

4- المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز:

هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية، تم إنشاؤه في سنة 1986 بمقتضى مرسوم المؤرخ في 29 ابريل 1986 (التسمية: المركز الوطني لتحسين المستوى لمستخدمي الري) اتبع إنشاء المعهد، العديد من التعديلات على الأنظمة الأساسية، التي أملت تطورات القطاع ومحيطه .

أهم التعديلات:

- 1990 المرسوم رقم 90_199 المؤرخ في 30-06-1990 تعديل التسمية والمقر (من المركز الوطني لتحسين مستوى لمستخدمي الري إلى المركز الوطني لتحسين المستوى في الري) المقر براق (محطة التصفية) روية الجزائر العاصمة.
- 1994، المرسوم رقم 94-280 المؤرخ في 09-17-1994 تعديل التسمية ونظامه الأساسي والمقر من المركز الوطني لتحسين المستوى في الري إلى المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز.
- 1998 فقدان مقر المعهد بالروبية، وتحويله إلى الشارقة بالجزائر العاصمة على مستوى القسم الفرعي للري.
- 2002، المرسوم رقم 02-116 المؤرخ في 03 ابريل 2002 تعديل النظام الأساسي و تحويل المقر إلى المدينة على بعد 140 كلم جنوب العاصمة.

1-4 المهام والنشاطات:

تتمثل مهامه في مساعدة، إرشاد، إعلام ومرافقة الإدارات، والمؤسسات العمومية التابعة لقطاع الموارد المائية من أجل تحديد احتياجاتها التكوينية، والأخذ على عاتقه التكوين، تحسين المستوى وإعادة التأهيل، خاصة المهنيين والمسييرين في مجال المهن المائية، في إطار هذه المهام، المعهد هو مكلف خصوصا:

1-1-4 في مجال التكوين:

- ✓ توفير تكوين متخصص لفائدة مستخدمي قطاع الموارد المائية
- ✓ تعميق وتحديث معارف مستخدمي قطاع الموارد المائية، صقل مهارات المستخدمين وتحسين مردودهم.

2-1-4 في مجال برامج التكوين:

- ✓ إعداد البرامج المتعلقة بالتكوين المتخصص، تحسين المستوى وإعادة التأهيل الموفرة من طرف المعهد.
- ✓ الإسهام بجمعية المؤسسات والهيئات المعنية، في تحديد احتياجات التكوين لمختلف أصناف مستخدمي القطاع
- ✓ إعداد وإشهار كل دليل تقني يتعلق بمجال نشاط المعهد

3-1-4 في مجال برامج التكوين:

- ✓ المساهمة بالتنسيق مع الأجهزة والهيئات المعنية في متابعة تنفيذ برامج التكوين الموجهة لمستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لوصاية وزارة الموارد المائية وتقديم الاقتراحات الرامية لتحسينها
- ✓ تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية

4-1-4 في مجال الدراسات والبحث:

- ✓ القيام بالدراسات والتحليل المرتبطة بتطوير تأطير القطاع وبمؤهلاته
- ✓ المبادرة -أو المشاركة في أعمال الدراسات والبحوث في مجال التكوين أثناء الخدمة
- ✓ تنظيم الأيام الدراسية والملتقيات والمؤتمرات والندوات التي تتناول المسائل المرتبطة بمجال نشاطاته و-أو المشاركة فيها

2-4 الوسائل والقدرات البيداغوجية:

مساحة المنشآت	المرفق البيداغوجية	مرفق الإيواء والإطعام
المساحة الإجمالية: 10 هكتار		245 غرفة (إجمالي 490 سرير)

نادي مجهز ملعب متعدد الاختصاصات	25 قاعة تدريس (بسعة 25 مقعد لكل قاعة) 01 قاعة المحاضرات بقدرة استيعاب 250 مقعد 04 قاعات للإعلام الآلي 01 قاعة انترنيت موصولة بشبكة الانترنت 12 مخبر مركز توثيق (مكتبة) يحتوي على 6300 عنوان	المساحة المشيدة: 34524 هكتار المساحة المخصصة للتكوين: 7746 م ² المساحة المخصصة للإدارة: 506 م ²
------------------------------------	--	---

جدول رقم (01): الوسائل والقدرات البيداغوجية للمركز الوطني لتحسين المستوى في التجهيز
أهم الأعمال المنجزة خلال فترة 2004-2016 :

- إعداد وتنفيذ دورة تكوينية لرؤساء المشاريع وذلك لفائدة المؤسسات التابعة لوزارة الموارد المائية منها (الجزائرية للمياه الديوان الوطني للسقي و صرف المياه، الديوان الوطني للتطهير، الوكالة الوطنية للسدود والتحويلات)
- إعداد عدة مدونات الوظائف لحساب (مديريات الموارد المائية، مديريات السكن والبناء، مديريات السكن والتهيئة العمومية، ديوان الترقية والتسيير العقاري، الديوان الوطني للسقي و صرف المياه ورؤساء المشاريع.
- وضع حيز التنفيذ لبرنامج التكوين التكميلي ما قبل الترقية لفائدة مستخدمي مديريات الموارد المائية، الوكالة الوطنية للموارد المائية والإدارات اللامركزية التابعة لوزارة السكن والعمران والمدينة من اجل الترقية إلى رتبة: مساعد تقني وتقني سامي
- تنظيم الملتقيات والأيام الدراسية: (- أيام لتعميم و التحسيس لأهمية التكوين من 20 إلى 22 مارس 2006، -تحسين تسيير الشبكات بوضع نظام تشاوري ممنهج بين الجهات الفاعلة المعنية، من 07 إلى 08 ديسمبر 2011، - أهمية مدونة الوظائف والكفاءات في نشاطات تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسات، من 12 إلى 13 مارس 2014 وذلك لفائدة مديري الموارد البشرية للمؤسسات والهيئات التابعة لمؤسسة تسيير مساهمات الدولة - دراسة و تشييد مشاريع الري الكبرى .
- تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لفائدة إطارات وأعاون التحكم والتنفيذ المنتمين إلى سلك التقني لمديريات الموارد المائية، وزارة السكن والعمران والمدينة، وزارة الأشغال العمومية و لجماعات المحلية

الدراسة الميدانية:

أما بالنسبة للدراسة الميدانية فان حدودها تمثلت في:

1- الحدود المكانية: تمثلت في المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز بقصر البخاري التابع لوزارة الموارد المائية

2- الحدود الزمنية: تمثلت في المدة الزمنية المستغرقة للدراسة الميدانية والنظرية وجمع المعلومات وتفريغها ودراستها وتحليلها وتفرغ بيانات الاستبيان وتحليل النتائج، والمقدرة ب 30 يوما.

3- الحدود البشرية: شملت الدراسة كل المتكويين الحاضرين في الدورة التكوينية الخاصة بتسيير واستغلال الأرشيف بالإضافة إلى الأستاذ المكون.

أما المنهج المعتمد فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي والذي يساعدنا على وصف الوقائع والأحداث والمعلومات المجمعة بحوزتنا ثم القيام بتحليلها استنادا إلى تجربتنا وخبرتنا في المجال الأرشيفي وتقييم هذه الدورة التكوينية.

4- الدراسات السابقة: وقد قمنا بجمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان في ما يخص المتكويين في الدورة و الذي تكون من مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالموضوع والتي قدر عددها ب 12 استفسار والتي وزعت على المتكويين الحاضرين في الدورة والمقدرين ب 8 مشاركين، كما قمنا بمقابلة مع الأستاذ المكون لمعرفة مستواه وعلاقته بالاختصاص ومراجعته العلمية التي يستقي منها مادته التكوينية لذلك فالعينة هنا هي عينة قصدية لأننا قصدنا مجتمع متجانس وهم المتكويين في البرنامج التكويني الخاص بتسيير واستغلال الأرشيف

- رسالة ليسانس موسومة ب: معايير تقييم الأداء في المؤسسة العمومية_ المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز بقصر البخاري بن زرقة انتصار، 2011 علم الاقتصاد، غير منشورة.

1- قراءة تحليلية للتكوين في موضوع تسيير واستغلال الأرشيف:

1-1 في المتكويين ووظائفهم:

Code	Structure	Grade	La date
28	DREW de M'sila	Attaché d'administration principal	Du 21 au 25 Janvier
42	DREW de Tipaza	Technicien Supérieur	Du 21 au 25 Janvier
01	DREW d'Adrar	Comptable administratif	Du 21 au 25 Janvier
11	DREW de Tamanrasset	Agent de bureau	Du 21 au 25 Janvier

33	DREW d'Ilizi	Technicien Supérieur	Du 21 au 25 Janvier
09	DREW de Blida	Agent d'administration	Du 21 au 25 Janvier
25	DREW de Constantine	Archiviste documentaliste	Du 21 au 25 Janvier
15	DREW de Tizi Ouzou	Attaché d'administration	Du 21 au 25 Janvier
42	DREW de Tipaza	Secrétaire	Du 21 au 25 Janvier
16	DREW d'Alger	Technicien supérieur en informatique	Du 21 au 25 Janvier
01	DREW d'Adrar	Secrétaire	Du 21 au 25 Janvier
28	DREW de M'sila	Archiviste documentaliste	Du 21 au 25 Janvier
15	DREW de Tizi Ouzou	Secrétaire	Du 21 au 25 Janvier
35	DREW de Boumerdes	Agent d'administration	Du 21 au 25 Janvier
11	DREW de Tamanrasset	Agent d'administration principal	Du 21 au 25 Janvier
08	DREW de Bechar	Secrétaire de direction	Du 21 au 25 Janvier
02	DREW de Chlef	Agent d'administration	Du 21 au 25 Janvier

جدول رقم (02): يبين الوظائف الإدارية التي يتقلدها المشاركون في التكوين

2-1 قراءة تحليلية في محتوى التكوين:

جاء موضوع التكوين بعنوان تسيير واستغلال الأرشيف **Gestion et exploitation des archives** والذي دام من 21 إلى 25 جانفي 2018 والذي تم تقديمه من خلال شاشة عرض ديابو للمتكونين الحاضرين والمقدر عددهم بـ 08 مشاركين من أصل 17 مشارك في الدورة، حيث تناول الأستاذ المكون في مدة خمسة أيام المواضيع بالتقسيم المبين في الجدول الآتي:

Journée		Contenu
DIMANCHE 21-01-2018	Matinée	Ouverture de la session de formation ➤ Introduction ➤ Notion générale des archives ➤
	13h30- 16h30	Définition et fonction du personnel charge ➤ de la gestion des archives
LUNDI 22-01-2018	9h – 12h	Gestion des archives dans le cadre de ➤ l'application de la réglementation en
	13h30- 16h30	vigueur: modèles et normes d'application ➤ Techniques de classement et classification ➤ de l'archive courante
MARDI 23-01-2018	9h -12h	Visite sur site ➤ « Exercices d'application et illustration des ➤ moyens matériels de classement
	13h30- 16H30	classification et conservation. ➤ Techniques de gestion de l'archive ➤ intermédiaire et de l'archive définitif
MERCREDI 24- 01-2018	9h-12h	Présentation des normes des locaux et ➤ service des archives: « illustrations des
	13H30- 16h30	locaux des archives » ➤ Techniques de versement et d'élimination ➤ des archives: présentation des modèles avec commentaires

JEUDI 25-01- 2018	9h-12h	Règles et instruments d'exploitation des archives ➤
	Après midi	Evaluation de la session de formation ➤

جدول رقم (03): يبين البرنامج الأسبوعي المعتمد للتكوين

حيث وعلى مدار خمسة أيام بتوقيت مكثف بدأ من الساعة التاسعة صباحاً إلى غاية الرابعة والنصف مساءً تتخللها فترة راحة وغداء لمدة ساعة ونصف كان الأستاذ المكون يقدم المحتوى الذي جمعه بنفسه حول الأرشيف متنقلاً في مختلف الموضوعات المرتبطة بمهنة الأرشيفي منها ماهية الأرشيف من خلال التعريف بالأرشيف الورقي والأرشيف الإلكتروني بالاعتماد على المفهوم الذي صاغه المشرع الجزائري، كما تطرق لمهنة الوثائقي أمين محفوظات والأسلاك المنضوية تحتها حسب النص القانوني ليعرج على كيفية تسيير الأرشيف من خلال إجراءات إعداد جدول تسيير الوثائق الأرشيفية كما بين أصناف الأرشيف والتي يقصد بها نظرية الأعمار الثلاثة للأرشيف إذ تناول بشيء من التفصيل العمر الأول أي الأرشيف الحي ثم الأرشيف الوسيط والأرشيف التاريخي في عنصر آخر، كما ذكر طرق وأساليب المعالجة الفنية من ترتيب وتصنيف بالإضافة إلى أنواع الغلافات طرق الحفظ وأثاث الحفظ لينتهي إلى الإشارات وهو عنصر يقصد به العلامات التي نميز بها الملفات أو الأرصدة الأرشيفية من خلال الألوان أو الكتابة على أغلفة الملفات لينتهي بنا إلى محلات حفظ الأرشيف.

كما تناول بشكل مفصل كل من عملية دفع الأرشيف، إقصاء الوثائق الأرشيفية وطرق استغلال الأرشيف وقد كانت طريقة العرض من خلال شاشة جهاز العرض هذا وتخلل عملية تقديم هذا المحتوى مع تقديم المكون لاعتمال تطبيقية عند نهاية كل حصة صباحية أو مسائية لاختبار مدى فهم واستيعاب الطلبة للمحتوى النظري وقد أحصينا ثمانية أعمال تطبيقية عبارة عن أسئلة وتمارين حسابية تتماشى والموضوع النظري المقدم من قبل المكون، هذا واستفاد المكونون من نماذج للوثائق الخاصة بتسيير وتنظيم العمل الأرشيفي نذكر منها نموذج عن جدول دفع، بطاقة تشخيص، جدول إقصاء، القائمة الشاملة الصادرة من الأرشيف الوطني، كما استفادوا من خرجة ميدانية مساء الثلاثاء 23-01-2018 إلى الأرشيف الولائي لولاية المدية حيث كان في استقبال الطلبة رئيس مصلحة الأرشيف الولائي أين طاف الأخير بالمكونين عبر مختلف فضاءات ومخازن الأرشيف الولائي لإعطائهم نظرة واقعية للمشاكل التي يتخبط فيها الأرشيف الوطني وتحسيسهم بدورهم المركزي للنهوض بهذا القطاع المتأخر عن التطورات الحاصلة في المجال الإداري والتكنولوجي.

وفي نهاية هذا الدورة التكوينية تمت تسليم المكونين بطاقة تقييم الدورة حيث يتم ملؤها من قبل المتكونين وتقديمها للمعهد وهي عبارة عن استبانة تقييم لمعرفة رأي الطلبة في الخدمات والمحتوى المقدم من طرف

المعهد والتي يتم من خلالها تدارك العيوب أو النقائص المسجلة وتحسينها في المستقبل كما يتم تسليم الطلبة شهادة من قبل المعهد على مشاركتهم في هذه الدورة التكوينية في مجال تسيير واستغلال الأرشيف ممضية من قبل مدير المعهد.

بالرغم من الكفاءة التنظيمية العالية التي تميز بها المعهد من حسن الاستقبال والإطعام بالإضافة إلى المستوى الجيد للمحتوى المعرفي و التطبيقية المقدم من قبل الأستاذ المكون إلا أننا سجلنا بعض النقائص التي نراها ضرورية حسب وجهة نظرنا كباحثين في الميدان وهي:

- الفترة الزمنية للتكوين تبدو قصيرة (مدة خمس أيام) وهي مدة غير كافية لتلقي تكوين مركز للإحاطة بالموضوعات الرئيسية لمعالجة وتسيير الأرشيف.
- عدم تناول موضوع المعايير العلمية والفنية اللازمة لتسيير واستغلال امثل للأرشيف مثل معيار التقنين الدولي للوصف الأرشيفي (ISD).
- عدم التطرق لمشاريع الرقمنة باعتبارها إحدى أهم محركات تطوير دور الأرشيف في الإدارات العمومية وإعطائها ديناميكية لتطوير خدمات المعلومات لكونها معبر لإدخال التكنولوجيات الحديثة بالمؤسسات العمومية، كما لم يتناول التكوين ما وراء البيانات لإكمال عمليات تسجيل وحفظ الأرشيف الإلكتروني وباعتبار هذا التكوين موجه لمتخصصين في الأرشيف فينبغي أن يكون التكوين متقدما لا مطابقا لما درسه المختصين في الأرشيف بالجامعة إلا أننا لاحظنا أن الحاضرين لهذا التكوين ليسوا وثنائقي أمناء محفوظات بل أكثرهم غير معنيين بشكل مباشر بهذا التكوين لأسباب سنستجلبها من خلال تفرغ بيانات الاستبانة وتحليلها.
- الزيارة الميدانية لم تكن موفقة حسبنا لان الأرشيف الولائي لولاية المدية كان في حالة مزرية من حيث تنظيمه وحفظه وتخبطه في مشكلات إدارية لا حصر لها وكان لابد أن يتم إدراج زيارة ميدانية لمركز أرشيف نموذجي للرفع من معنويات المتكويين وإعطائهم نظرة لما يجب عليه أن يكون الأرشيف الوطني من حيث تخزينه وحفظه وإدخال التكنولوجيات الحديثة لتسييره واستغلاله، لذلك فحسب ما نرى فهذه الزيارة أبقت على الانطباع السلبي للمتكويين بان قطاع الأرشيف متدهور حتى في معاقله وحصونه الرئيسية ممثلة في الإدارات المركزية المعنية بحفظ الأرشيف

معلومات تخص الدورة التكوينية:

لماذا شاركتكم في دورة تسيير واستغلال الأرشيف؟ هل تم ذلك عن طريق:

النسبة	المتكويين	
75%	6	اختيار شخصي
25%	2	باقتراح من مسؤوليكم
100%	8	المجموع

جدول رقم (04):

من خلال الجدول رقم 04 يتضح أن نسبة 75% من المبحوثين أكدت على أن مشاركتهم في دورة تسيير واستغلال الأرشيف كانت برغبة واختيار شخصي بعد ملهم لاستمارة قائمة التكوينات المتاحة للبرنامج التكويني 2016_2019، في حين نلاحظ أن نسبة 25% أكدت أن الأمر كان باختيار مسؤوليهم ممثلين في رؤساء مصالحيهم هذه النسب تؤكد على أن أغلبية المتكويين تمتعوا بحرية في اختيار موضوع التكوين بعد تسليمهم لائحة التكوينات المتاحة في المركز حتى وان لم يتماشى مع منصبتهم الوظيفي كليا بالمؤسسة بل كانت مجرد تقاطعات تشارك الأعمال الإدارية جميعا ومنه نستنتج أن الحرية التي تمتع بها المتكويين في اختيار التكوين الذي يناسبهم ساهم في مشاركة متكويين غير متخصصين في الأرشيف لهذا التكوين مما ضعف من الأهداف المسطرة للبرنامج

هل تم إجباركم على المشاركة فيها؟

النسبة	المتكويين	
12.5%	1	نعم
87.5%	7	لا
100%	8	المجموع

جدول رقم (05):

من خلال إجابة المبحوثين المنوية يتضح لنا أن 87.5% من المبحوثين أكدوا انه لم يتم إجبارهم على المشاركة في هذه الدورة في حين أكد 12.5% بإجبارهم على المشاركة فيها وطرحنا لهذا السؤال قد يجيب على الدوافع الخفية وراء تغيب تسعة مشاركين عن هذه الدورة فيما أن أغلبية المشاركين لم يكونوا مجبرين على المشاركة في هذه الدورة من قبل إدارتهم فمن الطبيعي أن يكون الحضور ضعيفا للمتكويين ومنه نستنتج عدم وجود رقابة إدارية على مستوى هذه المديرية وتراخي بشأن إجبار موظفيها المسجلين أنفسهم في لائحة اختيارات التكوين اختياريًا على الالتزام بتسجيلهم في هذا التكوين الذي تخصص له المركز ميزانيات لتحسين مستواهم لذلك وجب إصدار تعليمات إدارية على مستوى المديرية الولائية بضرورة إجبار المسجلين في التكوين على الحضور الإجمالي لها حتى يحقق البرنامج التكويني أهدافه المسطرة له.

هل ترى بأنك معني بشكل رئيسي بهذه الدورة ؟

النسبة	المتكويين	
100%	8	نعم
0%	0	لا
100%	8	المجموع

جدول رقم (06):

من خلال الجدول رقم 06 يتبين لنا أن كل المبحوثين 100% راو بأنهم معنيين بشكل رئيسي بهذا الدورة في حين نفى جميعهم من أنهم غير معنيين بها وهذا قد يكون بسبب تقاطع وظائفهم الإدارية مع العمل الأرشيفي

مثل ما لاحظنا مشاركين ومشاركات في مناصب إدارية كالسكرتارية وأعاون المكاتب ما عدا اثنين كانا يعملان في وظيفة وثائقي أمين محفوظات وهو المنصب المعني بتسيير واستغلال الأرشيف، كما أشار اثنان إلى أنهما مكلفان فعلا بتسيير واستغلال الأرشيف بالتكليف رغم عدم اختصاصهم لعدم وجود أرشيفيين بمديرياتهم ومنه نستنتج أن اغلب المشاركين في الدورة التكوينية على علاقة وظيفية غير مباشرة مع الأرشيف والمهنة الأرشيفية مما يؤثر بالسلب على الأهداف المسطرة للبرنامج لعدم وصوله للفئة المستهدفة منه ممثلة في الوثائقيين أمناء المحفوظات بوزارة الموارد المائية على المستوى الوطني.

هل ترون بأن هذا التكوين يثري خبرتكم؟

النسبة	المتكويين	
100%	8	نعم
0%	0	لا
100%	8	المجموع

جدول رقم (07):

من خلال الجدول رقم 07 فان كل المبحوثين 100 % أكدوا بأن هذا التكوين يثري خبرتهم في عمليات ترتيب وتصنيف الوثائق وترميزها وهي الطرق التي لم يكونوا يفهمونها بشكل علمي من قبل وعليه نستنتج بان هذا التكوين زاد في الثقافة العلمية والإدارة العلمية في الإدارة العمومية باعتبار الوظيفة الأرشيفية تتبع الوثائق منذ نشأتها على مستوى المصالح المنتجة ويستمر في تسييرها بالطرق العلمية حتى تصل إلى عمرها النهائي أو يحكم عليها بالعدم والحذف.

إذا كان الجواب بنعم فإلى أي سبب يعود ذلك؟ كان السؤال مفتوحا لمعرفة انطباعات المتكويين المختلفة

الانطباع	الرتبة الوظيفية
لأكون مؤهلا للعمل في المنصب الجديد !!	تقني سامي في الموارد المائية مكلف بتسيير الأرشيف
/	كاتبة
لأنه فرصة لتحسين المستوى وترقيته	وثائقي أمين محفوظات محلل
لكون منصبي الحالي إداري فلا بد من أن أقوم بتصنيفها كالبريد والمراسلات	عون إدارة رئيسي
الأرشيف والسكرتارية عنصران متكاملان لا تكتمل إحداهما إلا باكتمال الأخرى في الترتيب والتصنيف والفهرسة	سكرتيرة
تسيير الأرشيف بالطرق الحديثة من خلال التكوين المستمر	وثائقي أمين محفوظات

ملحق رئيسي للإدارة	لأنه يثري معارفك النظرية ويساعد على تجسيد المعلومات في المنصب
Secrétaire	الأرشيف يساعدني في وظيفتي من خلال ترتيب وتصنيف الوثائق

جدول رقم (08):

في الجدول رقم 08 تضاربت انطباعات المتكويين حول سؤالنا عن السبب وراء اعتقادهم بأن الدورة التكوينية تثرى تجاربهم الإدارية وقد أوردناه سؤال مفتوحا لقلة عدد العينة المبحوثة وقدرتنا على اخذ آراء واضحة حول وجهة نظر كل مكون في الموضوع، بينما امتنعت واحدة كانت إجاباتهم متنوعة إذ أكد المتكويان المتخصصان في الأرشيف على أن هذه الدورة التدريبية فرصة لتحسين المستوى وترقيته كما أن التكوين المستمر يساعدنا على تسيير الأرشيف بالطرق الحديثة في حين أكد موظفان آخران على أن الأرشيف يكمل عمل السكرتارية في الترتيب والفهرسة والتصنيف فإتقان هذه التقنيات يسهل أعمالهما الإدارية في حين أكد تقني سامي في الموارد المائية على أن مشاركته في الدورة تؤهله لمنصبه الجديد كملف بالأرشيف رغم أن وظيفته تقنية وأخيرا أكد ملحق رئيسي للإدارة بأن التكوين يثري معارفنا النظرية ويساعد على تجسيد التكوين في المناصب الوظيفية يمكننا الاستنتاج بان التكوين فعلا يثري خبرات المتكويين لكنه لم يصب الفئة المستهدفة منه كما أن قاعدية محتوى التكوين وتشابهه مع المعارف الموجودة بالجامعة لا يعطي أي فرصة لتكوين متخصص من تنمية خبرته أو تطويرها.

هل شاركتكم في دورات سابقة في نفس التكوين ؟

النسبة	المتكويين	
62.5%	5	نعم
37.5%	3	لا
100%	8	المجموع

جدول رقم (09):

في الجدول رقم 09 أجاب 62.5% من المبحوثين من استفادتهم من التكوين في دورات تكوينية سابقة فيما أجاب 37.5% بعدم مشاركتهم من قبل مما يؤكد استفادة الأغلبية من دورات تكوينية سابقة فما هو موضوعها وكم هو عددها ؟ وهو السؤال الذي طرحناه لاحقا.
إذا كانت الإجابة بنعم فكم عددها وما هو موضوعها ؟

عدد الدورات	موضوعها
02	التحرير الإداري + تسيير الملفات الإدارية
01	تسيير واستغلال الأرشيف
02	السكرتارية + تسيير الملفات الإدارية
01	الإعلام الآلي

جدول رقم (10):

من خلال الجدول في الأعلى نلاحظ أن المشاركين في دورات تكوينية سابقة قد شاركوا في موضوعات أخرى غير تسيير واستغلال الأرشيف إذ نرى موضوعات عن التحرير الإداري وتسيير الملفات الإدارية السكرتارية الإعلام الآلي بالإضافة إلى دورة سابقة في تسيير واستغلال الأرشيف الملاحظ إذا أن الموضوعات المتناولة كتسيير الملفات الإدارية بالإضافة إلى السكرتارية ستتناول طرق تنظيم وترتيب وترميز الوثائق والتي هي وظائف إدارية تتقاطع مع العمل الأرشيفي بينما التحرير الإداري يساعد الموظفين على الاتصال العمودي والأفقي داخل المؤسسة من خلال كتابة التقارير وتعزيز التواصل الكتابي بذل المشافهة والتي تخلق إشكالات كبيرة في العمل الإداري كما أن التكوين في الإعلام الآلي لا يخرج عن أتمتت أو رقمته الأعمال الإدارية التقليدية من خلال إدخال المعلومات وتسجيلها وهي أيضا تقنيات مهمة في فضاء التحرير الإداري، منه نستنتج أن أغلبية الموظفين استفادوا من البرنامج التكويني ل2016-2019 الذي سطره المركز الوطني لتحسين المستوى في التجهيز مرسخا ثقافة السياحة الوظيفية أن صح تسميتها من خلال إخراج الموظف من حالة الركود والروتين اليومي.

هل ترون بأن مدة التكوين كافية ؟

النسبة	المكونين	
50 %	04	نعم
50 %	04	لا
100 %	08	المجموع

جدول رقم (11):

في الجدول رقم 11 أجاب نصف المبحوثين 50 % بأن مدة التكوين كافية في حين أجاب 50% الآخرون بعدم كفاية المدة وكل فريق له دوافع حول رأيه في مدة التكوين فالموظفين لهم التزاماتهم العائلية مثلما برر بعضهم لذلك فهي في نظرهم مدة كافية للتكوين لأنها أيضا تكون مدة غيابهم عن بيوتهم في حين رأى آخرون أنها غير كافية لتشعب موضوعات تسيير واستغلال الأرشيف ومنه نستنتج أن الظروف الشخصية والتزاماته العائلية لكل متكون هي ما أثر على رأيه في مدة التكوين.

كيف هي الخدمات المقدمة من طرف المعهد من حيث: الاستقبال الإطعام و الإيواء ؟

النسبة	عدد المتكونين	
0 %	00	ضعيفة
25 %	02	متوسطة
75 %	06	جيدة

المجموع	08	% 100
---------	----	-------

جدول رقم (12):

في الجدول أعلاه أجبنا 75% من المبحوثين عن رضاهم تجاه الخدمات المقدمة من قبل المركز من حيث الاستقبال الإطعام والإيواء باعتبارها جيدة في حين عبر 25% منهم على أنها متوسطة الخدمة وعليه نستنتج إقرار أغلبية المبحوثين بالمستوى الجيد للخدمات المقدمة من قبل المركز وجاء هذا السؤال لمعرفة مستوى الخدمات المقدمة وتأثيراتها المحتملة على رضا المتكويين و على الأهداف المسطرة لعملية التكوين في البرنامج التكويني.

مقابلة مع الأستاذ المكون:

ولجمع بيانات أكثر حول الدورة التكوينية أثرنا إجراء مقابلة مع الأستاذ المشرف على التكوين لأخذ رأيه وانطباعاته حول الدورة من خلال ما لاحظته أثناء مشاركته فيها، جاءت المقابلة في ثلاث محاور الأولى كانت حول معلومات عامة إذ أن محاورنا في سن 64 عام متقاعد من التكوين المهني ويشغل حاليا مدير مدرسة خاصة للتكوين المهني وكان اختصاصه الإدارة العامة .

أما المحور الثاني فقد ركزنا فيه على جمع معلومات حول الخبرة المهنية للأستاذ المكون بالمعهد إذ شارك في 15 دورة تدريبية كما أجبنا كما انه يستخدم الكتب المتخصصة في مجال الأرشيف والمطبوعات المختصة وكذلك الانترنت لجمع مادته المعرفية التي يدرسها للمتكويين مؤكدا على أنها كافية لهم غير انه يتم تجديدها حسب متطلبات الدورة التدريبية وموضوعها بالإضافة لإثراء المجالات التي يكون فيها، كما يرى أن المدة التكوينية كافية شريطة أن يكون المتكويين متخصصين في مجال الأرشيف وليس في مجالات إدارية أو تقنية أخرى على انه يقترح تمديد المدة لعشرة أيام حسب خبرته كمكون.

في المحور الثالث حاولنا جمع معلومات تخص رأي الأستاذ المكون في المتكويين إذ رأى أن هذه الدورة التكوينية لتسيير واستغلال الأرشيف لا تصل للمتخصصين في الأرشيف بدليل مشاركة متخصصين اثنين في الأرشيف دون البقية مؤكدا أن أغلبية المشاركين في الدورة من غير المتخصصين في المجال كما ان المتغيين عن الدورة أكثر من الحاضرين فيها لأسباب يجهلها، وبعد توجيهنا سؤال آخر حول اقتراحاته أفادنا بجملة من العناصر نذكرها:

- بالنسبة لدورات تسيير واستغلال الأرشيف يجب إيجاد صيغ إدارية لمشاركة ذوي الاختصاص دون غيرهم من الموظفين.
 - الإكثار من التطبيقات لإيجاد حلول واقعية لمشكلات الأرشيف.
 - زيارة الأرشيف الوطني للتعرف على الوسائل الحديثة المستخدمة هنالك والتنظيم القائم بها.
- غير أننا لاحظنا أن الأستاذ المكون نفسه غير مختص في مجال الأرشيف فهو إداري سابق في معاهد التكوين المهني لذلك فانه يغلب على تكوينه الجانب الإداري التقليدي غير ملم بالتفاصيل الدقيقة لتطور التقنيات الأرشيفية كعمل علمي يستند إلى معايير وتقنيات حديثة للحفاظ والتخزين و يحاول تطوير أدواته من خلال

إدخال التكنولوجيات الحديثة داخل المؤسسات الإدارية لرقمنة المحتوى الورقي وإدارته وتخزينه وإعادة استرجاعه بكفاءة عالية للمساعدة على اتخاذ القرارات داخل المؤسسات الإدارية.

نتائج الدراسة:

- ✓ 75 % من المبحوثين أكدوا أن الحرية التي تمتع بها المكونون في اختيار التكوين الذي يناسبهم ساهم في مشاركة متكونين غير متخصصين في الأرشيف لهذا التكوين.
- ✓ اغلب المشاركين في الدورة التكوينية على علاقة وظيفية غير مباشرة مع الأرشيف والمهنة الأرشيفية عدا مشاركين اثنين من أصل 17 مشاركا حضر منهم ثمانية فقط، مما يؤثر بالسلب على الأهداف المسطرة للبرنامج لعدم وصوله للفئة المستهدفة منه ممثلة في الوثائقيين أمناء المحفوظات بوزارة الموارد المائية على المستوى الوطني.
- ✓ عدم وجود رقابة إدارية على مستوى المديرية وتراخيا لإجبار موظفيها المسجلين أنفسهم في لائحة اختيارات التكوين اختياريا على الالتزام بحضورهم في هذا التكوين الذي يخصص له المركز ميزانيات لتحسين المستوى.
- ✓ غياب تسعة متكونين عن البرنامج التكويني لأسباب غير واضحة.
- ✓ مدة التكوين قصيرة إذا ما أخذنا في الحسبان وصول مشاركين من مناطق بعيدة كاليزي مما يؤثر على استعداد المتكون بدنيا وعقلياً لمتابعة المحتوى التكويني.
- ✓ عدم تناول موضوع المعايير العلمية والفنية اللازمة لتسيير واستغلال امثل للأرشيف.
- ✓ عدم اختصاص الأستاذ المكون في مجال علم الأرشيف مما جعل التكوين قاعدياً للمبادئ الأولية والعامية لتقنيات الأرشيف.
- ✓ عدم التطرق لمشاريع الرقمنة باعتبارها إحدى أهم محركات تطوير دور الأرشيف في الإدارات العمومية.
- ✓ مستوى الخدمات التي يقدمها المركز في مستوى جيد بحسب 75% من المبحوثين

توصيات الدراسة:

- وجب إصدار تعليمات إدارية على مستوى المديرية الولائية بضرورة إجبار المسجلين في التكوين على الحضور الإجمالي لها حتى يحقق البرنامج التكويني أهدافه المسطرة له.
- إيجاد صيغ إدارية لمشاركة ذوي الاختصاص دون غيرهم من الموظفين الإداريين.
- تنظيم زيارة للأرشيف الوطني للتعرف على الوسائل الحديثة المستخدمة هنالك والتنظيم القائم به.
- إيفاد أستاذ مكون مختص في مجال الأرشيف.

خاتمة:

من خلال دراستنا للدورة التكوينية المقامة في 21-25 جانفي 2016 و المتعلقة بموضوع تسيير واستغلال الأرشيف خلصنا إلى تذبذب في تحقيق المركز لأهدافه المسطرة والتي تسعى لتحسين مستوى الوثائقيين أمناء المحفوظات وذلك لضعف المشاركة في الدورة وكثرة الغيابات غير المبررة والتي لا يعاقب عليها المتخلف كما أن اغلب المشاركين لا يحوزون على منصب واثني أمين محفوظات ما عدا اثنين في حين أن البقية هو موظفون إداريون من الأسلاك المشتركة والذين لا يمكنهم البقاء لخدمة الأرشيف بل يتم تحويلهم دوريا من مصلحة إلى مصلحة حسب حاجات الإدارة المحلية كما أن التكوين قاعدي لا يرقى لتطلعات المتخصصين في الأرشيف من خلال الالتزام بالمعايير والتقنين الدولية فيه كما أن التكنولوجيات الحديثة لم تأخذ حقيها في هذا التكوين ومما زاد في ضعف التكوين هو قلة المدة المحددة بخمسة أيام وهي غير كافية للاندماج والتفاعل وهضم محتوى التكوين.

قائمة المراجع:

- 1_ شواو عبد الباسط، تكوين الأرشيفيين بالجامعة الجزائرية بين النظري والواقع: تجربة تخصص تقنيات أرشيفية في نظام ل م د. رسالة دكتوراه:تخصص تقنيات أرشيفية: جامعة قسنطينة 2: قسنطينة 2014، ص 103_104 منشورة على الخط
 - 2_ عمار بن عشي، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب: دراسة حالة مؤسسة صناعية الكوابل الكهربائية - بسكرة - ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2005-2006 ص56
 - 3_ عمر وصف عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، عمان، 2005 ص 438
 - 4_ شواو عبد الباسط، تكوين الأرشيفيين بالجامعة الجزائرية بين النظري والواقع: تجربة تخصص تقنيات أرشيفية في نظام ل م د. رسالة دكتوراه:تخصص تقنيات أرشيفية: جامعة قسنطينة 2: قسنطينة 2014، ص 106_109 منشورة على الخط
 - 5_ شواو عبد الباسط، تكوين الأرشيفيين بالجامعة الجزائرية بين النظري والواقع: تجربة تخصص تقنيات أرشيفية في نظام ل م د. رسالة دكتوراه:تخصص تقنيات أرشيفية: جامعة قسنطينة 2: قسنطينة 2014، ص 115 منشورة على الخط
 - 6_ محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة عباس لغور -خنشلة- ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر - بسكرة - 2013-2014 ص35
- Dz .Gov .mree . _www6 تم الاطلاع على الموقع يوم 29-10-2018 على الساعة 00-15

التوجه نحو المكتبات الذكية:
دراسة استشرافية لنظم مكتبات المستقبل
*Toward the smart's libraries:
A prospective study of future libraries systems*

ط.د. موفق عبد المالك

جامعة أحمد بن بلة وهران 1

عضو دائم بمخبر المخطوطات والحضارة

الإسلامية لشمال إفريقيا

mouafak.abdelmalik@edu.univ-oran1.dz

ط.د. لعجال حمزة

جامعة العربي التبسي تبسة

عضو دائم بمخبر دراسات في الرقمنة وصناعة

المعلومات الإلكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق

Hamza.laadjal@univ-tebessa.dz

تاريخ النشر: 2019/04/29

تاريخ القبول: 2019/04/18

تاريخ الإرسال: 2019/02/15

ملخص

نحاول في هذه الدراسة أن نضع تصورا لمكتبة المستقبل، كيف ستكون بعد المكتبات الرقمية؟ للإجابة على هذا السؤال عدنا لماضي المكتبات في مختلف الأدبيات، وكذا ملاحظة المكتبات وواقعها الحاضر، تبين أن هناك تحول في مختلف المراحل وكثيرا ما كان السبب الأول هو ما تفرزه الثورة التكنولوجية. فبعد أن كانت المكتبة نظاما تقليديا، تحولت مع اعتمادها الحواسيب إلى مكتبات محوسبة. ونحن على أعتاب ظهور نظم الذكاء الاصطناعي وانتشارها وإدماجها في مختلف الوسائل وشتى المجالات، جعلنا نضع إجابة مؤقتة كاحتمال: ستكون مكتبات المستقبل مكتبات ذكية! وبناء على ذلك جاءت هذه الدراسة لوصف المكتبات الذكية. الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات؛ التكنولوجيا الحديثة؛ المكتبات الذكية؛ الذكاء الاصطناعي.

Abstract

In this study, we try to predict the future library, what will come after the digital libraries? To answer this question, we have dug deep into the history of libraries, as well as their current status. It turns out that there is a shift in the various stages. The first reason is often the result of the

technological revolution. After the library was a traditional system, computers were converted into computerized libraries.

We are at the beginning of the emergence of artificial intelligence systems and their spread and integration in various means and in various fields, we have put a temporary answer as a possibility: Future libraries will be smart libraries! Consequently, this study was used to describe smart libraries.

key words:

Information Systems; Modern Technology; Smart Libraries; Artificial Intelligence.

مقدمة:

لقد كان للتطور التكنولوجي الأثر البارز في تطور شتى المجالات العلمية والعملية، ولزال تأثيرها يتزايد يوماً بعد يوم. فقد كانت التكنولوجيا هي المعبر لتغيير النظم المحاسبية بدءاً بظهور الآلة الحاسبة وكذلك نظم التحرير الإداري باستعمال الآلة الراقنة، ونظم الاتصالات بعد أن كانت تعتمد على الرسائل البريدية فقد أصبحت تتعامل بالهاتف والفاكس ليأتي الحاسوب وبرمجياته ثم شبكة الانترنت، فساهمت جميعاً بتيسير المهام في مختلف الأنظمة المحاسبية والاتصالية والنظم الإدارية بصفة عامة.. وأصبح للتكنولوجيا الفضل الكبير على الفرد والمجتمع والمؤسسات، حيث وفرت عنا الوقت والجهد وجنبتنا الوقوع في الأخطاء، إذ أن هذه التكنولوجيات الحديثة - إن صح التعبير - تنوب عنا في كثير من المهام وتمارسها بدقة وسرعة.

وقد تبعت هذه التطورات عدة مشاريع بالاعتماد على التكنولوجيا الحديثة من بينها الحكومات الالكترونية والمدن الذكية وما شابه ذلك لتعميم التكنولوجيا في مختلف المجالات الهندسية والطبية وحتى النفسية...، وفي السنوات القليلة الماضية ظهر توجه نحو مجال التعليم بإنشاء مشاريع المدارس الذكية من خلال استغلال المنتجات والتقنيات الحديثة. من هنا تبلورت فكرة تطور المكتبات لما بعد مرحلة المكتبات الالكترونية والمكتبات الرقمية، أو بالأحرى محاولة الاستشراف لحالة المكتبات في زمن الاختراعات الذكية الذي نعيش بدايته.

باعتمادنا، ستُفرض هذه الحداثة بطابعها الذكي على المكتبات مثلما حدث وفُرضت عليها مختلف التطورات السابقة، وما نتحدث عنه اليوم ماهو إلا امتداد للتطورات السابقة. فبعد أن كانت مكتبات تقليدية فقد

تأثرت بظهور الحواسيب والانترنت ليفرض عليها آنذاك التوجه نحو المكتبات المحوسبة والمكتبات الرقمية والافتراضية. والآن ومستقبلا إلى حين، فإن التوجه مفروض نحو إنشاء المكتبات الذكية. من البديهي أن هذا النوع الجديد من المكتبات سيحدث تغييرا كبيرا في المكتبة كنظام، وذلك في مختلف أنظمتها الفرعية، سواء المتعلقة بنظام الموارد التي تتطلبها أو نظام الإجراءات التي تسيّر وفقها أو نظام الخدمات التي تقدمها؛ لذا سنحاول في هذه الدراسة أن نضع وصفا من خلال استقراءنا لمختلف المنتجات والتقنيات التكنولوجية الحديثة التي يمكن اعتمادها في نظام المكتبات في أجزائها الرئيسية الثلاثة المدخلات، المعالجة والمخرجات.

أولا/ الإطار المنهجي للدراسة

1.1 مشكلة الدراسة

إن الاهتمام بموضوع التوجه نحو المكتبات الذكية أو ما بعد المكتبات الرقمية أمر ضروري وذلك لعدة اعتبارات من خلال أن أغلب الدول والمنظمات والمكتبات في العالم تسيّر في هذا الاتجاه على أساس تطور الأنظمة الذكية وتشعبها وعدم قدرة الأنظمة التقليدية على تلبية احتياجات ومتطلبات العصر الحالي الذي تغلب عليه أنظمة الذكاء الاصطناعي وتفرض عليه جملة من القيود مما يجعل العالم بمختلف مكوناته مسير غير مخير لاعتماد هذه التوجهات والأشكال الجديدة التي تشكل ذروة التطورات الحاصلة والتي تخص مختلف الجوانب التكنولوجية ومنها قطاع المكتبات على اعتبار أنها لب أو ركيزة الأنظمة المعلوماتية وبالتالي وجب عليها بناء أنظمة ذكية تغطي وتحقق التوافق والفعالية في تقديم الخدمة ومن هنا جاء التساؤل التالي: ماذا نقصد بالمكتبة الذكية؟ ما هي الأساسيات والمحددات لاعتماد المكتبة الذكية كنظام؟ وهل أن التوجه نحو المكتبات الذكية حتمية لا بد منها؟

2.1 أهمية الدراسة

- تكمن أهمية موضوع ما بعد المكتبات الرقمية ونحو التوجه لمكتبات ذكية من زاوية علاقتها بالبيئة الرقمية والأليات الكفيلة بتكيفها مع التكنولوجيات الحديثة وتوجيهها لتطبيق معايير ومواصفات المباني الذكية والفضاءات الرقمية.
- التعرف على واقع قطاع المكتبات في ظل التوجهات الجديدة نحو المكتبات الذكية ودور الذكاء الاصطناعي فيها.
- تهتم هذه الدراسة بعنصر مهم وهو المكتبة ككيان ووحدة معلوماتية في المجتمع والأدوار المنوطة بها في ظل التحديات التي تفرضها الأنظمة الذكية.

3.1 أهداف الدراسة

- من خلال هذه الدراسة يستطيع القائمين على شؤون المكتبات التعرف والوقوف على الأساسيات والمكونات والمحددات اللازمة للتوجه نحو المكتبات الذكية كحتمية يفرضها العصر الحالي ومن متطلبات الجيل الجديد.
- الوصول إلى بناء صورة نمطية واضحة لدى مكونات وفعاليات المجتمع من خلال عرض الميزات والأهداف التي يحققها اعتماد هذه الأنظمة الذكية في قطاع المكتبات.
- محاولة الكشف عن الجدل القائم حول التعامل مع الكتاب الورقي من عدمه في ظل التوجهات الجديدة القائمة على الأنظمة الذكية والذكاء الاصطناعي.

4.1 مفاهيم ومصطلحات الدراسة

نظم المعلومات

هي عبارة عن بيئة تحتوي مجموعة من العناصر التي تتفاعل وتتداخل فيما بينها ومع المحيط الخارجي لكي تقوم بوظيفة محددة، وذلك بغرض جمع البيانات ومعالجتها حاسوبياً وإنتاج وبت المعلومات لمن يحتاجها من أجل صناعة القرارات.

التكنولوجيا الحديثة

إن الشائع حول هذا المفهوم هو استعمال الكمبيوتر والأجهزة الحديثة إلا أن هذا التوجه محدود نوعاً ما من ناحية الرؤية وزاوية المعالجة، فالكمبيوتر يعد نتيجة من نتائج التكنولوجيا إلا أن التكنولوجيا التي يقصد بها هي طريقة للتفكير وحل المشكلات وهي أسلوب للتفكير الذي يؤدي بالفرد إلى الوصول إلى نتائج إيجابية تحقق الفعالية، أي أنها وسيلة وليست نتيجة وغاية في حد ذاتها وأنها طريقة للتفكير في استخدام المعارف والمعلومات والمهارات بهدف الوصول إلى نتائج لإشباع حاجة الإنسان وزيادة قدراته أي أن التكنولوجيا ما هي إلا استخدام المعرفة العلمية وتطبيقها بشكل أمثل وتطويرها لخدمة الإنسان ورفاهيته.

المكتبات الذكية

مكتبة مزودة بتقنية "المكتبة الذكية" تكون مفتوحة لمستخدمي المكتبة دون أن يعمل. تتيح هذه التقنية التحكم عن بعد في مباني المكتبات، بما في ذلك الأبواب الأوتوماتيكية والإضاءة وأكشاك الخدمة الذاتية وأجهزة الكمبيوتر العامة. هذا يسمح لنا بتمديد ساعات عمل المكتبة بشكل كبير، حتى يتمكن المزيد من الأشخاص من استخدام المكتبة في أوقات مريحة لهم.

الذكاء الاصطناعي

هو سلوك وخصائص معينة تتسم بها البرامج الحاسوبية تجعلها تحاكي القدرات الذهنية البشرية وأنماط عملها، من أهم هذه الخصائص القدرة على التعلم والاستنتاج ورد الفعل على أوضاع لم تبرمج في الآلة، أو نستطيع القول دراسة وتصميم العملاء الأذكاء.

ثانيا/ الإطار النظري

1.2 - مفهوم المكتبة الذكية:

يعتبر هذا المفهوم حاصل التطور التكنولوجي الحديث في مختلف الأجهزة والتقنيات والبرمجيات التي تمتاز بالذكاء الاصطناعي وخصائص الإدارة الذاتية. ففي الوقت الذي كانت فيه المكتبة تقليدية تأثرت بالإفرازات الأولى للتكنولوجيا كالحواسيب والانترنت ليطلق عليها المكتبة المحوسبة وحملت بذلك خصائص النظام المحوسب، واليوم نتيجة ما وصلت إليه التكنولوجيا الحديثة من تطور وإضافتها لخاصية الذكاء، فإن هذا انعكس على طبيعة النظام ليطلق عليه النظام الذكي، واستنادا لذلك نقول على المكتبة التي تطبق مثل هذه الأنظمة مكتبة ذكية.

ويمكن اعتبار المكتبة الذكية أنها أحدث جيل بعد الأجيال الأربعة السابقة، والتي كان آخرها الجيل الدلالي، تأتي المكتبة الذكية كجيل جديد، حيث لم يعد يركز فقط على تكنولوجيا الحواسيب والشبكات كما كانت الأجيال السابقة، بل يرتبط بعدة أبعاد أهمها تبني فكر التنمية المستدامة والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في مختلف المجالات، إضافة إلى وجوب المراعاة لخصائص المجتمع الحديث المختلف واحتياجاته المتنوعة.

2.2- أساسيات المكتبة الذكية كنظام:

يقوم نظام المكتبة الذكية على عناصر أساسية والتي لا تتغير في أي نظام مهما كان نوعه وشكله، والمتمثلة في المدخلات، المعالجة، والمخرجات، تترابط وتتناسق فيما بينها لتحقيق أهداف النظام. ويمكن القول عن المكتبة الذكية أنها منظمة تعتمد على موارد ذكية، تديرها بأساليب ذكية، لتقدم خدمات ذكية، سنحاول أن نحدد ونصف مختلف تلك العناصر في مايلي:

مدخلات نظام المكتبة الذكية: الموارد.

المبنى الذكي: هي المباني القائمة على ذلك التكامل بين مكوناته والتكنولوجيا الحديثة من خلال الاعتماد على أنظمة ذكية ومنتجات ذكية متناسقة ومترابطة فيما بينها، من أجل تحقيق إدارة أفضل في كل ما يشمله المبنى هيكليا، ومن مظاهره: التصميم المفتوح (المرن):

لعل أكبر الإشكاليات التي تواجه المكتبات الحالية هي المبنى سواء من حيث المساحة أو من حيث التصميم وغيره، فأغلب المكتبات يكون تصميمها على حسب أداؤها الطبيعي اليومي، لكنها إن فكرت في احتواء نشاط ما، أو ارتفاع نسبة التردد عليها خاصة في بعض الفترات من بعض الفئات ستسجل ضعفا في تسيير هذه

الظروف، وتكون بذلك أزمة في نظامها، لذا فالمباني الذكية تعتبر حلا مثاليا للتعامل مع هذه الأزمات المتعلقة بالاستيعاب خاصة ، وذلك من خلال التحكم في تغيير المخطط البنائي وتوسيع القاعات بالتحكم عن بعد في تحريك الجدران الداخلية.

كما يتميز هذا النوع من المباني بخصائص الارتباط والتشابك مع وسائل تعمل بأنظمة ذكية لإدارة الأبواب والنوافذ وحتى المصاعد والممرات الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة، لتعمل بشكل تلقائي دون أن تحتاج للتعامل المباشر معها، ويتم كل ذلك حسب حاجة المستفيدين في المكتبة.

إدارة الطاقة:

يمكن للمباني الذكية أن تنتج الطاقة التي تحتاجها بنفسها من خلال الاستثمار في كل ما تتعامل معه المكتبة خارجيا، كالأشعة الشمسية وحركة الرياح وكذا الأمطار، فيتم تحويل كل من الأشعة الشمسية والرياح إلى طاقة كهربائية لتسيير المكتبة، وتستغل الأمطار من خلال أنظمة خاصة لسقي حديقة المكتبة.

وقد توصل خبراء الهندسة المعمارية باعتمادهم على التكنولوجيا الحديثة إلى استغلال الحركة الداخلية أيضا، من خلال ما يسمى بنظام V3 للأرضيات المطور من شركة PavGene البريطانية، حيث يقوم بتحويل الضغط الناتج عن الأقدام إلى طاقة كهربائية. ومن مميزات مبنى المكتبة الذي أنه يقوم بالتشغيل والايقاف التلقائي للإنارة والتكييف بمجرد تواجد أشخاص في المكتبة أو خلوها، وذلك من خلال منتجات وتقنيات الاستشعار.

الحماية الذاتية:

إن طبيعة المكتبة التي تتميز بمقتنيات معرضة للتلف نتيجة الرطوبة أو الحرائق أو غيره من المؤثرات، ناهيك عن إمكانية تعرضها للسرقة، جعل من المختصين في تصميم هذه المباني بخصائص تلائم طبيعتها وباستغلال التكنولوجيا الحديثة توصلوا إلى عدة تقنيات يمكن دمجها في هذه المباني لتؤدي تلقائيا وظيفة الحماية.

التجهيزات:

كطبيعة المكتبة أنها تحتاج لعدة تجهيزات متمثلة أساسا في بعض الأثاث كالرفوف والكراسي وطاولات، إضافة إلى بعض الوسائل كأجهزة الحواسيب وطابعات، فضلا عن الرصيد الوثائقي الذي تقوم عليه الخدمة المكتبية؛ وقد لا تختلف المكتبة الذكية عن هذه المتطلبات إلا أنها تُشترط مزيدا من المواصفات فيها إضافة لبعض الملحقات، نحاول أن نذكر أهمها في ما يلي:

الأرائك الذكية:

اعتماد الأرائك الذكية التي تتبع المستفيد منذ دخوله المكتبة وحتى في تنقله بين الرفوف ليجلس أينما يريد، من خلال نظام التحكم الذي يستخدم ببطاقة القارئ الذكية، فيمجرد تمرير البطاقة على الأريكة تصبح رهينة تلك البطاقة التي يحملها المستفيد. كما أن هذه الأرائك تصنع من القماش حتى لا تحدث تشويشا داخل المكتبة أثناء حركتها، فضلا عن كونها مريحة.

الرفوف الذكية:

تتيح الرفوف الذكية ميزتين أساسيتين، أولها أنها توفر المساحة حيث وبعتمادها على خاصية الاستشعار يتم ضمها مع الرف الآخر فتكون شاغرة وغير مستخدمة من طرف المستخدمين. أما الميزة الثانية انها ومن خلال تقنية RFID وعديد التقنيات المطورة التي أصدرتها شركة 3M يمكن أن تتعرف على الوعاء بمجرد أن يضعه المستخدم بعد إرجاعه، فيتم ترتيبه بطريقة ذكية في مكانه الصحيح بناء على الشريحة الذكية المدمجة في الوعاء سواء كان كتاب أو مجلة أو قاموس وبمختلف أشكاله الورقية او الالكترونية.

ملحقات سمعية:

تعتمد المكتبة الذكية على بعض الملحقات لدعم الخدمات، أهمها الملحقات السمعية التي تكون تحت تصرف المترددين على المكتبة، فبمجرد وضع هذه الأداة وتشغيلها سيتم توجيه المستخدم من خلال الأنظمة الذكية التي تجيب على استفسارات المستخدم، من خلال برمجيات التعرف على الكلام SCR وكذلك اعتمادها على خاصية الأوامر الصوتية، فيتم التعامل مع المستخدم بشكل مباشر وآني.

الأفراد العاملين:

قد يتصور البعض أن المكتبة الذكية لا تحتاج لموارد بشرية، لكن هذا المفهوم خاطئ، فالمكتبة الذكية تحتاج لموارد بشرية بتوصيف نوعي أكثر مما عليه الان: صحيح ان المكتبة الذكية تدير كثير من الأجزاء ذاتيا لكنها تحتاج إلى تدخل أيضا في بعض الحالات وتحتاج إلى مراقبة وفحص للنظام، ومن أبرز شروط هؤلاء العاملين أن يكونوا اختصاصيي معلومات أي أن يكونوا متخصصين في علم المعلومات إضافة إلى تحكيمهم الجيد في التقنية إضافة إلى مهارات أخرى أهمها اليقظة المعلوماتية. كما يقومون بدور التنشيط والتدريب كوظيفة أساسية في المكتبة. وربما ستظهر وظائف وأدوار جديدة مثلما حدث حين استبدلت اليد العاملة بالحاسوب والآلة في مختلف المراحل الماضية، لكن دوما يظل المورد البشري احتياج أساسي.

2.2.2- إجراءات المعالجة في نظام المكتبة الذكية:

إن كانت الموارد التي ذكرناها تتيح وظائف وميزة وتوفر الجهد والوقت للعاملين والمستخدمين، فإنها ستكون عديمة الفائدة والدور دون الأنظمة التشغيلية الخاصة بها، فالفضل يعود للبرمجيات التي تعمل بها تلك الموارد، وهذا عين الترابط في النظم. حيث تعمل بشكل متوازي مع بعضها البعض.

نفكر أحيانا، ماذا لو لم تكن الكهرباء موجودة؟ كيف ستكون حياتنا دون امدادات كهربائية؟ واليوم نعيش عصر الانترنت، نفكر كذلك، ماذا لو لم تكن موجودة؟ هذا الأمر يقودنا إلى تذكر الاكتشاف الحالي الذي بدأ يظهر ويطبق شيئا فشيئا، الذكاء الاصطناعي الحديث، أعتقد أنه سيأتي يوم نجد فيه أنفسنا نفكر ماذا لو لم يكن الذكاء الاصطناعي موجودا!!! ونستغرب ماذا لو لم تفهمنا تلك التجهيزات التي من حولنا؟

لقد أصبح تعاملنا مع المنتجات الذكية المدعمة بأنظمة ذكية يزيد شيئا فشيئا، ولا يكاد يوجد شخص في هذا العالم لا يتعامل مع أنظمة ذكية تساعده في حياته، تلك الأنظمة التي بدأت مع الحواسيب ثم أصبحت

في الماضي القريب مع اللوحات الرقمية والهواتف الذكية، واليوم نحن نتجه نحو انترنت الأشياء وستفرض علينا وستتعامل معها، فانترنت الأشياء ستجعل من كل الأعمال أسهل بكثير وأكثر دقة وبأكبر سرعة. كذلك المكتبات الذكية أحد المتأثرين بهذه الحداثة التكنولوجية، ستكون مرغمة على التعامل مع أنظمة ذكية للقيام بمختلف الأعمال والطلبات، سوف لن تحتاج لدراسة الاحتياجات فالنظام يحدد ذلك وحده، ولن تحتاج لتوفيرها فالنظام سيخطط ويحدد الميزانية لوحده ويتعامل مع المورد تلقائياً ويستلم طلباته، ثم يعلم المستفيد، أيضاً تلقائياً. ستقوم المكتبة الذكية بالسلسلة الوثائقية ذاتياً، من تحديد واقتناء المصادر المعلومات إلى غاية بثها كخدمات.

3.2.2 المخرجات في نظام المكتبة الذكية: الخدمات

إن المكتبة الذكية لا تتعامل بشكل مباشر مع المستفيد أثناء تقديم الخدمات، وإنما تتيح تقنيات ووسائل تتعامل معها المستفيد ليقوم بما يريد بنفسه، هذا الأسلوب يطلق عليه بالخدمة الذاتية Self-Service ويمكن من خلالها:

التسجيل الأولي:

التسجيل في المكتبة الذكية يكون على الخط، أو بالحضور المباشر باستخدام أجهزة خاصة، ويختلف هذا التسجيل في المكتبة الذكية عن التسجيل في المكتبات العادية في كم ونوع البيانات، إذ أن هذه المرحلة تعد أهم خطوة للاستفادة المثلى من خدمات المكتبة، حيث يتم فيها التعرف على تخصص المستفيد واهتماماته وسمات شخصيته وكذا هويته وانتمائه ومعلومات الاتصال به وعديد المعلومات التي سيأخذها نظام الخدمات بعين الاعتبار أثناء التعامل مع هذا المسجل.

خدمات المعلومات الأخرى:

تسمح المكتبة الذكية للمتريدين علمها بالاستفادة الذاتية من خدماتها، عبر مجموعة من الوسائل والأنظمة التي توضع تحت تصرف المستفيدين، حيث يقوم المستفيد بالاستعارة والإرجاع ذاتياً، دون الحاجة للتعامل مع أشخاص. فضلاً عن خدمات أخرى كالخدمة المرجعية التي يقوم بها النظام وبأحسن جودة؛ في أقصر وقت وأكثر دقة.

كذلك الخدمات الإعلامية كالإحاطة الجارية والبهث الانتقائي سيقدمها النظام بشكل تلقائي عبر البريد الإلكتروني أو الهاتف، بعد رسالة إشعار عن توفر ما قد طلبه المستفيد أو ما قد يكون ضمن اهتماماته. كما أن المكتبات لا تتعامل مع المسجلين فحسب بل حتى مع المستفيدين المحتملين وذلك من خلال التنسيق مع متعاملي شبكات الهاتف النقال بهث رسائل عامة للمجتمع الذي تخدمه ضمن نطاقها الجغرافي في إطار العلاقات العامة ومهمتها التسويقية.

3.2 - حتمية التوجه نحو التحول للمكتبات الذكية:

بين مرافق للتطور وآخر متأخر، ضعفا أحيانا وتهاونا أحيانا أخرى؛ بين موافق للتكنولوجيا ومعارضها، مفكرا بأن التكنولوجيا عقدت الحياة البشرية، نعرض في هذه الأسطر أبرز المؤشرات التي تقضي بحتمية المواكبة والتحول نحو المكتبات الذكية:

المجتمع الجديد: مجتمع Z

ستتعامل مكتبة المستقبل القريب مع مجتمع من نوع آخر، مجتمع تكنولوجي بدرجة أولى يطلق عليه مجتمع Z والذي يتكون من فئة مواليد أواخر تسعينيات القرن الماضي وأوائل القرن الحالي، يشير إليهم الباحثون على أنه مجتمع ذكي بمواصفات غير التي سبقها وبفروقات كثيرة تحتاج للاهتمام بهم وباحتياجاتهم، من أبرز خصائصهم:

- يعتمدون بشكل كبير على التكنولوجيا الحديثة في أغلب المجالات. ويحسنون التعامل معها.
- يتلقون كم كبير جدا من المعلومات، مقارنة بغيرهم. ويتميزون بالكفاءة والثقافة الواسعة.
- إنهم يستخدمون وسائل الإعلام الاجتماعية كأداة بحثية في المدارس والمشاريع.
- جيل Z يحتضن كل شبكة جديدة بسرعة، وهذا يعني أن لديهم قدرة كبيرة على التكيف مع الآخرين والالتقاء بهم حيث هم.
- (السرّيع) هي الكلمة الأساسية هنا لأن ما بهم هذا الجيل هو الحصول على الأقصر والأقصر (8-ثانية هو متوسط مدى الاهتمام لديهم)، لذلك، فالحصول والحفاظ على انتباههم هو مهمة صعبة للغاية.
- هناك شيء واحد مؤكد - القنوات التقليدية لا يمكنها توصيلك إليهم. إذا كنت تريد أن تصل إلى الجيل Z، الطرق الرقمية هي السبيل الوحيد، لأنها أصبحت مكونا أساسيا في تركيبة الحمض النووي لديهم.
- وعليه فالمكتبة يقع عليها التخطيط للاهتمام بالجيل القادم نحوها، وتوفير ما يحتاجه بناء على خصائصه وإلا سيتم إزاحتها، فالمجتمع Z لن يقبل بمكتبة تقليدية كالتي نراها اليوم وتتعامل معها.

التكنولوجيا الحديثة:

استنادا إلى نظرية الحتمية التكنولوجية (لمارشال ماكلوهان)، وباعتبار أن الاستشراق يكون مبنيا على دراسة الماضي و فهم الحاضر حتى نستطيع التنبؤ بالمستقبل، فيمكننا القول أن سيطرة التقنية والتكنولوجيا على العالم قد تحققت لما توفره من إيجابيات حتى وإن كانت في كثير من الأحيان تكلف الكثير من الأموال إلا أن مزاياها تغلبت على مختلف سلبياتها -في مجال الأعمال، بعيدا عن المنظور القيمي- . والمكتبة كمؤسسة إن هي تسعى للبقاء، فليس أمامها إلا المواكبة قدر الإمكان وبكل اهتمام، وترقب كل جديد قد يساعدها على تعزيز مكانتها، أو على الأقل حفاظا على وجودها! فنحن اليوم لم نعد نهتم للمكتبات الورقية في إجراءاتها، بل نفضل أن نتعامل مع مكتبة تسهل لنا سبل الوصول إلى رصيدها، لأننا دوما في صراع مع الوقت والمعلومة المستجدة.

تفضيل التعامل مع الكتاب الورقي:

تشير كثير من الإحصائيات والدراسات إلى أن الكتاب الورقي يعود تدريجياً بعد أن كاد يفقد مكانته في ظل النشر الرقمي، كما أفاد موقع أمازون عن ارتفاع في نسبة التوجه نحو اقتناء الكتب الورقية خلال السنتين الماضيتين، في مقابل انخفاض نسبة اقتناء الكتب الرقمية، عكس ما كان يتوقع الكثير.

ويعبر نات هوفيلدر مؤسس الموقع الشهير The Digital Reader المعني بالكتب الرقمية وعادات القراءة الإلكترونية، بطريقة ساخرة قائلاً "في عام 2012 توقعت الدراسات أن يهزم الكتاب الإلكتروني الكتاب الورقي بحلول عام 2016، وفي عام 2013 تغيرت التوقعات لتؤكد أن عام 2017 هو عام الحسم، والآن تغيرت التوقعات مرة أخرى نحو عام 2018". ويضيف الكاتب والشاعر علاء خالد "هناك نوع من التعلق الثقافي بالكتاب المطبوع، صعب جداً زحزحته، فعندما تقرأ كتاباً فانك تعتبر نفسك ضمن نخبة ثقافية، وتلك النخبة لديها عادات محافظة جداً، ولا يريدون لمكانتهم العالية أن تضعف بسبب مجموعة من الأجهزة الإلكترونية الحديثة".

إن هذه الأرقام والآراء تقودنا لنفي فكرة البعض التي تعبر عن زوال المكتبة ككيان مادي؛ فالأمر الذي يستدعي وجوب الحفاظ على مادية الكتاب، مع استغلال التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في إنتاجه، وذلك ما يتحقق من خلال اعتماد المكتبة الذكية، إذ تجمع بين خصائص الرقمي والمطبوع في مجموعاتها، وتسعى إلى تلبية الاحتياجات وتحقيق رضا المجتمع الذي تخدمه.

4.2 أبعاد المكتبة الذكية

- خدمات ذكية

يمكن وصف البعد الأول بأنه تطبيق "روح الابتكار" الذكية من خلال مدن لتطوير خدمات المكتبة الحديثة. غالباً ما تركز أغلب المكتبات الذكية على هذا البعد وعلى الابتكار التكنولوجي الحالي مثل الخدمات الذكية، RFID، الوصول اللاسلكي، المساعدة عن بُعد، الويب الدلالي، الذكاء الاصطناعي إنترنت الأشياء، الترجمة الآلية، التعرف على الصوت والصورة، معالجة اللغة الطبيعية، الواقع المعزز لتقديم تجارب جديدة في التمتع بالتراث الثقافي. يصف بعض الباحثين خدمات المكتبة الذكية على أنها منصات تكنولوجية للمعلومات والاتصالات القائمة على وثائق البحث، واسترجاع المعلومات، وبناء المجتمعات التعاونية وما إلى ذلك من سمات المدن الذكية. وخدمات المكتبة هي قابلة التشغيل البيئي والتوصيل البيئي مع خدمات المعلومات الأخرى بطريقة ذكية وتعد المكتبة مركز معلومات متصل بالمكتبات والخدمات الحضرية الأخرى بشكل أكبر ومع النظام البيئي المعلوماتي.

ومع ذلك، فإن هذه الأدوات والخدمات المبتكرة ذكية بقدر ما هي سهلة الاستخدام من طرف المستخدمين. و الذكاء يعني أن تطوير أدوات وخدمات جديدة يعتمد على تقييم الاستخدام الحقيقي.

وبالتالي بدلاً من محاولة تكيف المستخدم مع خدمات المكتبة الحالية، وجب تكيف المكتبات الذكية أنفسهم للتعامل مع احتياجات المستخدمين.

- أشخاص أذكيا

يتم إنشاء مكتبات ذكية مع الأشخاص الأذكياء، بحيث أن خدمات المكتبة الذكية ليست فقط سهلة للاستخدام ومحورها المستخدم، فهي تستند أيضاً إلى الرؤية أو الافتراض الذكي و مستخدم المكتبة كمنتج نشط (مشارك) للمعرفة وليس كمستهلك سلبى للمعلومات. من خلال تمتع مواطني المدن الذكية بالمرونة والإبداع والتسامح والتمكين والمشاركة في الحياة العامة. و مستوى التأهيل هو قيمة رأس المال البشري والاجتماعي المطلوب من المكتبات الذكية هو تطوير هذه الخصائص والمهارات والقيم المجتمعية من خلال التفاعل الايجابي مع المكتبة الذكية، في البيئة الخاصة بالمكتبات، يمكننا ترجمة مفهوم الأشخاص الأذكياء من خلال مستويين هو أن المجتمع الذكي في الواقع، لا يشمل فقط الأشخاص الأذكياء أي المواطنين الأذكياء والمستخدمين لخدمات المكتبة الذكية ولكن أيضاً موظفي المكتبة، ومهاراتهم الوظيفية، على سبيل المثال عندما يتعلق الأمر بإنتاج وتحليل المعلومات والبيانات أو للتحكم في أدوات الاكتشاف، إنتاج المعرفة، مستخدم المكتبة هو منتج للمعرفة أو منتج مشارك جنباً إلى جنب مع المستخدمين الآخرين من خلال إنشاء وإثراء وتبادل المعلومات والمعرفة والتي تصف رؤية دور المستخدم في المكتبة الذكية من خلال مبدأ التشارك والتفاعل المتبادل بين المستخدم والموظفين والمكتبة الذكية وبالتالي ستصبح المكتبة أكثر من أي وقت مضى مكاناً للحياة واللقاء أو التحرر والتعليم الفني والعلمي مع مساحة للقراءة، والموسيقى، والمسرح، والمعارض، والكافيتريات.

- المكان الذكي

البعد الثالث يشير إلى المكتبة كمبنى وكمكان بشكل عام، هذا يمكننا من وصف البعد بأنه "بيئة ذكية" والرصد البيئي في الواقع يمكننا من التمييز بين وجهين مختلفين:
الجانب الأول وهو البيئة ويشبه مفهوم المكتبة الخضراء ويغطي على سبيل المثال الامتثال لأنظمة تصنيف المباني المستدامة، وإدارة النفايات، وجاذبية الظروف الطبيعية ونقص التلوث والإدارة المستدامة للموارد وما إلى ذلك من أجزاء الهندسة المعمارية والهندسة المستدامة. والآخر هو الأداء البيئي وهم يمثلون معاً مساهمة المكتبات في التنمية المستدامة والتنوع البيولوجي.

يمكن وصف الجانب الثاني بالحياة الذكية المتعلقة بالمباني والوسائل على سبيل المثال مراقبة المبنى والتحكم فيه ومراقبة الأجهزة الكهربائية والسلامة الشخصية والصحية للموظفين وكذلك للجمهور. يتضمن هذا الجانب الابتكارات التي تسهم في تحسين نوعية الحياة وجاذبية المكتبة كمبنى وكمكان. نستطيع أن نرى أن هنالك توافق مع سمات المكتبة كمركز ثالث، بتصميمها المعماري.

وهذا البعد الثالث "المكان الذكي" يبين الصفات المبتكرة من المكتبة الخضراء "مكتبة المركز الثالث" ويصف تحول مبنى المكتبة التقليدية بالعمل في مكان ذكي يساهم بقدر كبير في التنمية المستدامة بقدر ذكاء المدينة.

- الحكم أو الحوكمة الذكية

البعد الأخير للمكتبة الذكية مؤسسي وسياسي. ويشمل جميع المكتبات التي مميزاتها تتوافق مع مفهوم "الحكم الذكي" في المدينة، والتي تتضمن التعاون والشراكة وإشراك المواطنين والمشاركة الفعالة في الحكم الذكي وهو المجتمع الذي يفهم الإمكانيات المعلوماتية والأليات والتقنيات الكفيلة بتطوير المكتبات

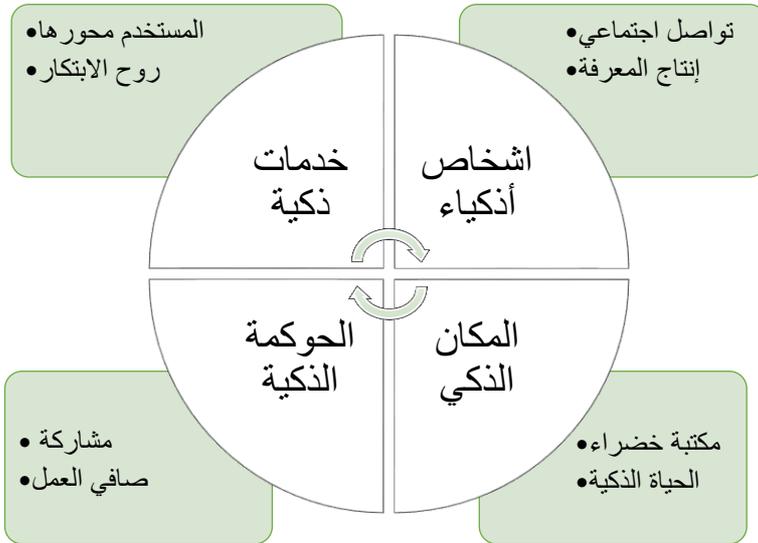
كوسيلة لإعادة استثمار مكتبات جديدة وفق النظام البيئي، ويعد الإعداد المؤسسي والحكم المجتمعي ضروريين لنجاح مدن المجتمع الذكية، مرة أخرى، يمكننا التمييز بين جانبين:

الإدارة الذكية: يمكن أن تشمل إدارة المكتبات الذكية عدة مبادرات مثل الزيادة في شفافية نظام الإدارة والتنظيم ومشاركة المستخدم في صنع القرار والعمليات، وإجراءات الإدارة التلقائية والمثلى، وتحليل البيانات الكبيرة، بحيث يصبح رئيس مصلحة في المكتبة يشارك في إدارة المكتبة وإصدار القرارات.

الشبكات الذكية: الجانب الثاني من الحوكمة الذكية هو التواصل أو بمعنى آخر انفتاح المكتبة وتكاملها في بيئتها الاجتماعية والثقافية و ينبغي أن تكون القرارات صادرة بشكل جماعي وليس كمؤسسة معزولة أي كعنصر في النظام البيئي الأكبر للمكتبات ومراكز المعلومات والأماكن الثالثة.

الكلمة الأساسية للحكم الذكي هي الذكاء الجماعي، بناءً على المسؤوليات المشتركة بين موظفي المكتبة ومجتمع المكتبات والمؤسسات الأخرى.

ولتوضيح علاقة المكتبة الذكية والآليات التفاعلية مع الأبعاد السابق ذكرها يتم عرض الشكل الموالي:



شكل رقم(01): أبعاد المكتبة الذكية

5.2

خاتمة:

قد يقول قائل من المعارضين الذين ينادون "التكنولوجيا الذكية جعلت من الإنسانية غبية" لا داعي لكل ذلك، سنقدم خدمات بشكل عادي، أو على الأكثر مكتبة رقمية وكفى؛ لا يا سيدي، نحن نعيش حياة احتوتها التقنية بكل المعنى ولن نتوقف عند حد معين، ولا يمكن أن نقف حيث نحن الآن، فالمجتمع اليوم ولما يتعامل معه من منتجات ذكية وأنظمتها نتج كم ضخم من البيانات، ومن الطبيعي أنها جميعا مهمة، وحتى تحسن إدارة تلك البيانات الضخمة المهمة فأنت مجبر على اتباع التوجهات الحديثة، إذ أن ما لديك الآن لا يمكنه مواجهة ما سنعيشه وما نحن مقبلين عليه. فضلا على أن هذه المكتبة صديقة البيئة ومجتمع. فمن يسعى للجودة والتنمية لابد أن يتميز ولا يتوقف عند مبدأ المواكبة.

لم يبق وقت حتى نحدث جدلا، علينا أن نتجاوز ذلك، ونفكر في المشكلة الأكبر والمتعلقة بكلفة وتعدد الذكاء الاصطناعي بالنسبة للعديد من مكتباتنا.

قائمة المصادر والمراجع

1. بينيوف، مارك. على أعتاب ثورة الذكاء الاصطناعي. مجلة فكر، ع17: مركز العبيكان للأبحاث والنشر، السعودية. 2017.
2. سيد، رهاب فايز أحمد. نظم المكتبات الرقمية الدلالية: دراسة تحليلية مقارنة. اعلم، ع9-10: السعودية. 2012.
3. لانكستر، فريدريك ويلفرد، تر. الطيار، مساعد بن صالح وآخرون. تقنيات الذكاء الاصطناعي والنظم الخبيرة في تطبيقات المكتبات وخدمات المعلومات. 2008.
4. سويلم، محمد نهان، غنيم، محمد سالم. تحليل وتصميم نظم المعلومات. دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات، مج4، ع1: مصر. 1999.
5. عزيز، يونس. المكتبات وتطورها. مجلة قاريونس العلمية، مج2، ع4: ليبيا. 1989.
6. Gita, R, Iliva, P. **Gen Z vs Academic Libraries**. Conference "An Academic Library of Generation Z: Servoces, Spaces and Technologies", 2015
7. Wei, D. **Self-Service Library System: Design and Implementation**. *Applied Mechanics and Materials Vols. 513-517*. 2014
8. Joachim , Schöpfel. **Smart Libraries**. Infrastructures .tom 3. N⁰ 43.lille. 2018.

فلسفة الدروس الالكترونية مفتوحة المصدر MOOC

The philosophy of open source electronic courses MOOC

د. عبد الغني بن دريدي
جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02
bendridi.abdelghani@gmail.com

د. شاشة فارس
جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02
chachafares@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 2019/02/08	تاريخ القبول: 2019/04/20	تاريخ النشر:
---------------------------	--------------------------	--------------

ملخص

نتيجة للتطور التكنولوجي استثمرت الجامعات فيه حيث عملت على خلق ارضيات تعليم الكتروني تتيح دروسها عبر دون التقيد بالحضور الجسدي وخاصة مع الانفجار الكبير في استخدام الانترنت وتوسع انتشارها وتعد الدروس الإلكترونية واسعة الانتشار "مووك" والتي تعني MOOC وتختصر بـ *Massive open online* والمتوفرة على مواقع عشرات من الجامعات العالمية بصورة مجانية ومتاحة لجميع المتعلمين في أي مكان في العالم دون قيود أو حدود احد أهم تطورات التعليم الإلكتروني في القرن 21. وسنعمل في دراستنا هذه على دراسة تطور الدروس الالكترونية المفتوحة و الفلسفة التي اعتمدها في بنائها. الكلمات المفتاحية: الدروس الالكترونية مفتوحة المصدر-فلسفة التعليم الالكتروني-التعليم الالكتروني.

Abstract

As a result of the technological development, the universities invested in it, where they created electronic learning spaces that allow their lessons to be achieved without being restricted to physical presence, especially with the big explosion in the use of the Internet and the expansion of its spread.

The e-learning courses are widely known as "MOOC" and are limited to Massive open online, available on the websites of dozens of

international universities for free and available to all learners anywhere in the world without the limitations or limitations of one of the most important developments of e-learning in the 21st century. In this study, we will examine the development of the open electronic lessons and the philosophy adopted in its construction.

Keywords: mooc - E-Learning Philosophy - E-Learning

مقدمة :

يشير العديد من التربويين إلى أن الانفتاح والمشاركة هما السمتان الأبرز للتعليم في العصر الحديث. فالتعليم هو عملية مشاركة للمعرفة وليس استحواداً لها أو التكتّم عليها. فقد ظهر في بداية القرن الحالي اتجاه تأسس على العديد من المحاولات لبعض المؤسسات التعليمية لتيسير عملية الحصول على المعرفة لمن يريدّها وهو المصادر التعليمية المفتوحة (Open Educational Resources) وهي عبارة عن مواد تعليمية رقمية تقدم مجاناً دون شروط للمعلمين والطلبة لاستخدامها وإعادة استخدامها في عمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي. وتعد المقررات الالكترونية مفتوحة المصدر mooc أحدث أساليب طرق التعلم التي يمكن أن تقدمها الجامعات الالكترونية والتقليدية وقد بدأ يتوسع هذا النوع من التعليم بشكل متسارع عالمياً ويتكون هذا الأسلوب من بيئة التعلم والاستعانة بالوسط التعليمي والتقييم المستمر بشكل دوري والناشطة المركزية والفرق الأساسي بين التعليم الجامعي التقليدي والمفتوح يكمن في تحول البيئة التعليمية من تقليدية إلى الكترونية أو افتراضية على شبكة الانترنت وتكون غالباً مجانية ومفتوحة لكل من يرغب في التعلم.

1- اشكالية التعليم الجامعي في القرن 21:

محاولة من الجامعات إيصال برامجها إلى أكبر عدد من الناس دون التقيّد بالفارق الزمني أو فارق المهارات وعوامة برامجها وإتاحة الفرصة للطلاب من أجل تكوين شبكات عالمية وعلاقات تربطهم مع طلاب في دول أخرى اتجهت إلى خلق نماذج جديدة للتعليم الالكتروني المعتمد على شبكة الانترنت .

واحد هذه النماذج هو الدروس الالكترونية المفتوحة المصدر Massive Open Online Courses (moocs) والتياعتبر تقرير (New Media Horizon 2013) أن هذه المقررات أحد أهم تطورين ناشئين في تكنولوجيا التعليم جنباً إلى جنب مع الأجهزة المحمولة وهو ما نتج عنه مبادرات كثيرة دولية لتدعيمه هذا النموذج أهمها إعلان كيب تاون للتعليم المفتوح الذي يقول

نحن على وشك اندلاع ثورة عالمية في التعليم والتعلم. يطور معلمون حول العالم متبعاً واسعاً من الموارد التعليمية على الإنترنت، وهي مفتوحة ومجانية للاستعمال للجميع. ينشئ هؤلاء المعلمون عالماً حيث يستطيع كل شخص على وجه الأرض أن يصل ويساهم إلى مجموع المعرفة البشرية. هم أيضاً يزرعون بذور نظام تعليمي جديد حيث ينشئ ويشكل المعلم والمتعلم المعرفة معاً، ويرتقيان بها معمقين مهاراتهم وفهمهم في نفس الوقت.

تجمع حركة التعليم المفتوح الصاعدة هذه بين التقليد الراسخ في مشاركة الأفكار الجيدة مع الزملاء المعلمين وبين الثقافة التعاونية والتفاعلية للإنترنت. هي مبنية على الاعتقاد بأنه لا بد أن يحصل الكل على الحرية في استعمال وتخصيص وتحسين وإعادة توزيع الموارد التعليمية دون عوائق. يجتمع معلمون ومتعلمون وآخرون ممن يشاركون هذا المعتقد كجزء من جهد عالمي لجعل التعليم أسهل منالاً وأكثر فعالية.أ

2-تعريف moocs:

تعرف MOOC بأنها مقررات إلكترونية مكثفة تستهدف عددًا ضخمًا من الطلاب، وتتكون من: فيديوهات لشرح المقرر يقدمها أساتذة وخبراء ومواد للقراءة واختبارات، فضلًا عن منتديات للتواصل بين الطلبة والأساتذة من ناحية، والطلبة وبعضهم بعضًا من ناحية أخرى، والدراسة في "مووك" غير تزامنية، أي تعتمد على الخطو الذاتي للطلاب.

يطلق مصطلح (MOOC) هو اختصار للعبارة الإنجليزية: Massive Open Online Courses على:

- التعلم الإلكتروني المفتوح عالي الاستقطاب الذي يَمكّن أعدادًا ضخمة من المتعلمين من متابعة الدروس عبر الإنترنت مجانًا.
- الدروس الجماعية الإلكترونية المفتوحة المصادر.

-المساقات و المنصات التعليمية

ف mooc هي مقررات الكترونية مفتوحة، أو المقررات الإلكترونية المفتوحة ذات الالتحاق الهائل"، ويركز مضمون هذه المقررات وفلسفتها في العمل على انتشارها عبر مساحات واسعة من الكرة الأرضية، فلا تتقيد بحدود جغرافية أو سياسية أو ثقافية، وإنما هي متاحة لمن يرغب في الالتحاق بها من أي مكان، وفي أي وقت. 3-لمحة تاريخية:

تشير معظم المراجع إلى أن مصطلح المقررات الجماعية المفتوحة المباشرة قد تم صياغته من قبل ديفدكورمر في العام 2008 وصفاً لمقرر دراسي قدمه جورج سيمنز وستيفن داونز يحمل اسم التواصلية والمعرفة المترابطة (Connectivism and Connective Knowledge) حيث التحق به 25 طالباً نظامياً من جامعة منيتوبا وأكثر من 2200 طالباً آخرًا التحقوا به عبر الشبكة مجاناً. وقد تم توفير محتويات المقرر من خلال تقنية التلقيقات (RSS) ومشاركة الطلبة من خلال العديد من الأدوات والبرامج التي تتيح لهم ممارسة العمل التعاوني. توالى ظهور هذا النوع من المقررات في العديد من الجامعات الأخرى كالمقررات التي قدمها كل من جرووم من جامعة ميري/ واشنطن وسميث من جامعة نيويورك. إضافة إلى كل من ثرون ونورفج من جامعة ستانفورد الذين قدما إحدى المقررات الجامعية "مقدمة في الذكاء الاصطناعي". ومن الجدير ذكره أن هذه البدايات المبكرة للمقررات قد حررها من نمط التصميم التقليدي للمقررات الذي كان يعتمد على تحميل مصادر التعلم على الشبكة مستخدمة أنظمة إدارة التعلم (Learning Management Systems) لتظهر بنمط جديد يعتمد على مصادر تعليمية متنوعة تتوفر على الشبكة يتم إدارتها وتنظيمها من خلال هذه الأنظمة وبين الرسم الموالي تطور انتاج دروس mooc سنة 2013:"

Graphique n° 1 – Croissance des MOOC
Effectif cumulé des cours

تطور mooc

الشكل 1

https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt_mooc_0302

(2016_final.pdf

4-أنواع moocs:

يمكن أن نصنف أنواع الدروس الالكترونية مفتوحة المصدر كما ذكرها الأستاذ أبو خطوةⁱⁱⁱ كما يلي

1-4-مووك قائمة على النقل: Transfer MOOC

في هذا النوع توضع المقررات MOOC على مواقع الكترونية أو في نظم إدارة التعلم الإلكتروني، وتتم العملية التعليمية بوجود المعلم، وتعتمد في جذب عدد كبير من المتعلمين على اسم المؤسسة أو الأكاديمية، وتستخدم هذه المقررات أساليب تقليدية مثل المحاضرات المسجلة، والاختبارات القصيرة، والنصوص، ومجموعة من طرق التقييم، ويعتبر موقع Coursera ضمن هذه الفئة

2-4-مووك قائمة على الانتاج: Made MOOC

تستخدم هذه المقررات الفيديو التعليمي بشكل مبتكر، مثل أكاديمية خان Khan Academy أو Udacity hand on board، ويمكن أن تتضمن مقررات رسمية، وغير رسمية، وتوظف أساليب التعلم التشاركي مع استخدام برمجيات تفاعلية متطورة، و عمل الأقران وتقييم الأقران

3-4-مووك تزامنية: Synchronous MOOC

يتصف هذا النوع من المقررات المتزامنة بوجود تواريخ محددة للبدء في التعلم، ويتحدد فيها مواعيد نهائية لتنفيذ المهام والأنشطة والتقييمات، وغالبا ما تلتزم بالتقويم الأكاديمي، وتشجع هذه المقررات عمل المعلمين مع المتعلمين في فريق، وقد يشكك البعض في مدى نجاح ذلك حيث إنه يصعب تحقيق التزامن في جميع عمليات التعلم المرتبطة بالمقرر.

4-4-مووك "لا تزامنية MOOC Asynchronous

"الموك" اللاتزامنية هي مقررات غير متزامنة، لا تتقيد بتواريخ محددة، ولا تلتزم بمواعيد لبدء تنفيذ الأنشطة والتدريبات وانتهائها، ومن مزايا هذه المقررات أنه يمكن تعلمها في أي وقت وتناسب اختلاف التوقيت الزمني بين الدول.

4-5-مووك "قائمة على التكيف Adaptive MOOC :

تعتمد هذه المواقع على استخدام الخوارزميات للتكيف وتقديم خبرات التعلم الشخصية، على أساس التقييم وجمع البيانات المتعلقة بالمتطلبات القبلية وتقديم مستويات أصعب للمتعلمين، وقد حُدد هذا من قبل مؤسسة Gates باعتبارها مجالاً جديداً مهماً للإنتاجية على نطاق واسع في المقررات عبر الإنترنت. ويسمح هذا النوع من MOOC للمتعلمين بالانتقال داخل بنیان المعرفة، ووفقاً لخبراتهم فانهم يتحركون داخل المقرر، وتستخدم استطلاعات الرأي ونتائج التقييم في تطوير المقررات مستقبلياً، وتعتبر مقررات Cogbooks من هذا النوع

4-6-مووك قائمة على المجموعات: Group MOOC

تعتمد هذه MOOC على تكوين مجموعات تشاركية صغيرة من الطلاب لزيادة اكتساب الطلبة للمعلومات واحتفاظهم بها، وهذا النوع من المقررات لا يسمح بوجود أعداد كبيرة من المتعلمين، ويعمل على تنمية مهارات ترتبط بأعمال خاصة مثل مقررات الأعمال التجارية، والمجموعات يتم اختيارها باستخدام برامج على أساس المكان، والاستعداد، والنوع، ولكل مجموعة مرشدين يتابعون التزام المتعلمين بخطة تعلم المقرر وتنفيذ ما به من تكليفات، وقد استخدمت Stanford هذا النوع من المقررات.

4-7-مووك قائمة على الاتصالات: MOOC Connectivist :

إن المبدأ الذي يقوم عليه هذا النوع من المقررات انبثق عن أفكار جورج سيمز التي تركز على التواصلية (connectivism) والمعرفة المترابطة (connective knowledge) فقد اعتمدت السي موكس تعزيز التعلم من خلال ربط المتعلمين بشبكات التعلم بحيث تقوم مجموعات المستخدمين باستكشاف المحتوى التعليمي الذي من خلاله يتم تكوين معارف جديدة تحدد أهداف التعليمية

4-8-مقررات الإكس موكس: xMOOCs

يمكن التعرف على هذا النوع من المقررات من خلال طبيعة الخدمة التي يقدمها والتي تعتمد بالدرجة الأولى على مصادر التعلم المصورة كالمحاضرات وأفلام الفيديو وتقديم الاختبارات وبعض المواد التدريسية الأخرى .

4-9-مووك قصيرة الأجل: Mini MOOC

مقررات MOOC عادة ما تكون مرتبطة مع الجامعات، وتأخذ المقررات عدة أسابيع، ومع ظهور مقررات Mini MOOC قصيرة المدى والتي تستمر لعدد من الساعات والأيام، لتنمية مهارات قليلة، أصبحت منتشرة بشكل كبير، كما أنها أكثر مناسبة للمجالات النوعية الدقيقة، ومن أمثلة هذا النوع Open Badges movement

5-فوائد استخدام "مووك" MOOC :

- يمكن تلخيص فوائد الدروس الالكترونية مفتوحة المصدر في:
 - أنها عالمية لا تتقيد بالحدود الجغرافية أو الزمانية.
 - متاحة بعدة لغات، كما يمكن ترجمتها للغات أخرى.
 - تناسب عددًا كبيرًا من المتعلمين في مختلف الثقافات.
 - تساعد على تبادل الخبرات بين المتخصصين في دول العالم المختلفة؛ مما يحقق مفهوم عولمة التعليم.
 - تساعد في التنمية البشرية للموظفين والعاملين في مختلف المجالات.
 - يمكن إنتاجها ونشرها في مدة زمنية قصيرة.
 - تناسب الطلبة، والخريجين، والعاملين في المهن المختلفة.
 - غالباً ما يقوم بتصميمها وإنتاجها وإدارتها مؤسسات تعليمية عالمية مرموقة.
 - تعتمد في معظمها على التعلم في مجموعات؛ مما يساعد على تبادل الخبرات، والفهم المشترك للمقرر.

➤ تحقق هدف التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة

6- فلسفة الدروس الالكترونية مفتوحة المصدر mooc:

تبنى دروس الموك فلسفة تعليمية مختلفة عن التعليم الالكتروني السابق حيث أنها تعتمد على عدة مبادئ هي:

1-6- الانفتاح (Openness):

تبنى الموكس فلسفة مبنية على الاعتقاد بأنه لا بد من أن يحصل الجميع على الحرية في استعمال وتخصيص وتحسين وإعادة توزيع الموارد التعليمية دون عوائق.

هذه الفلسفة القائمة على مفهوم «الانفتاح» (Openness) تقوم على الفكرة القائلة بأن المعرفة ينبغي لها أن تنشر وتشارك بحرية من خلال شبكة الإنترنت لصالح المجتمع ككل.

وقد قامت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بعمل دراسة مسحية على المؤسسات التي ساهمت في حركة الموكس لبيان ماهية هذه الأسباب التي لخصتها في التالي: ^{iv}

- تحقيق مبدأ الإيثار لأن تقاسم المعرفة يتماشى مع العرف الأكاديمي في نشر المعرفة.

- يساعد في رفع جودة الموارد عن طريق مشاركتها، وأيضاً خفض كلفة إنتاجها.

- يساهم في الإعلان والتسويق للمؤسسات التعليمية وبالتالي جذب الطلاب.

- يسرع عجلة إنتاج الموارد التعليمية ويحقق إمكانية متابعة استخدامها.

2-6- النظرية الاتصالية Connectivism:

وتستند «المووكس» على مبادئ النظرية الاتصالية Connectivism التي قدمها كل من «سيمز، ودوينز» وDownesandSiemens، فنظرية التعلم الاتصالية هي التي تعتمد التعلم من خلال شبكة تتألف من عدة نقاط التقاء بشرية مثل المعلم والمتعلمين الآخرين ونقاط التقاء غير بشرية مثل موقع تعليمي تفاعلي لعرض المحتوى التعليمي للمهارات الرقمية ووصلات بين هذه النقاط تتمثل في البحث من خلال الموقع عن المعلومات الجديدة ومجموعات نقاش للتفاعل بين المتعلمين والمعلم والمحتوى التعليمي وملف إنجاز رقي يتضمن المنتجات الرقمية لتبادلها باستخدام خاصة share بالإضافة إلى إضفاء جو العواطف والمشاعر المتبادلة لتكون محرك ودافع للتعلم^٦

وتحدد مبادئ النظرية الاتصالية Connectivism فيما يلي^٧:

- معرفة كيفية الحصول على المعلومات أهم من المعلومات ذاتها التي تتسم دومًا بالتغير والتطور المتسارع.
- يكمن التعلم والمعرفة في تنوع الآراء.
- التعلم هو عملية الربط بين مصادر المعلومات المتخصصة، ويستطيع المتعلم تحسين عملية التعلم من خلال العمل عبر الشبكة المحلية.
- إن توفير الاتصالات وكذا الحفاظ عليها ضروريان لتسهيل التعلم المستمر.
- القدرة على رؤية الروابط بين المجالات والأفكار والمفاهيم والمهارات الأساسية.
- الدقة وتحديث المعرفة، هما الهدف من جميع أنشطة التعلم الاتصالية.
- اتخاذ القرار في حد ذاته عملية تعلم، فاختيار ماذا نعلم، ومعرفة معنى المعلومات الواردة يكون بالنظر في الواقع المتغير.
- يحدث التعلم بطرق مختلفة، منها: المقررات، والبريد الإلكتروني، والشبكات الاجتماعية، والنقاشات الحوارية، والبحث على شبكة الإنترنت، وقوائم البريد الإلكتروني، وقراءة المدونات blogs، فالمقررات ليست المصدر الرئيس للتعلم.
- التعلم هو عملية إنشاء المعرفة، وليس فقط استهلاك المعرفة.
- إحداث التكامل بين الإدراك والمشاعر في صنع المعنى من الأمور المهمة.
- إن المداخل المختلفة والمهارات الشخصية مهمة للتعلم بشكل فعال في مجتمع اليوم، وعلى سبيل المثال القدرة على رؤية الروابط بين المجالات والأفكار والمفاهيم والمهارات الأساسية.
- التعلم له هدف نهائي، كتنمية القدرة على أداء مهارة معينة أو القدرة على العمل بفاعلية في عصر المعرفة، من خلال تنمية مهارات الوعي الذاتي، وإدارة المعلومات الشخصية... إلخ.
- الإتقان والوصول إلى المعرفة الحديثة هما الهدف من التعلم الاتصالي.

3-6- بينات التعلم الشخصي:

تعتمد هذه المقررات مبدأ بينات التعلم الشخصية التي تتيح للمتعليم المقررات التي تلي رغباته واحتياجاته بغض النظر عن مكان تواجده أو إمكاناته المادية، وكذلك التعلم القائم على الكفايات (Competency-Based Learning) من خلال المشاركة الجماعية مع الزملاء والخبراء المدعّمه بأدوات التواصل المتنوعة.^٧

فيحاول القائمون على تصميم هذه المقررات تخطي المشكلة التربوية في الأنظمة التقليدية وهي تقديم نوعية من التعليم بمقاس واحد بحيث يناسب الجميع (One Size Fits All)، والذي فيه يجبر جميع المتعلمين على اكتساب المعارف والمهارات المحددة ضمن فترة زمنية معينة وبطريقة واحدة وبنفس الظروف.

4-6- التعلم الذاتي الموجه:

ومن بين الأسس النظرية التي اعتمدها المقررات الجماعية العامة المباشرة مبدأ التعلم الذاتي الموجه (Self-Directed Learning) الذي يعتمد على توفير الدعم والتشجيع للمتعلم وتحفيزه على مسيرة ومتابعة عملية التعلم بمفرده.

ويعرف نولس الذي يعتبر من رواد مجال تعليم الكبار (Adult Education)، التعلم الذاتي الموجه على أنه "العملية التي تمكن الأفراد من أخذ روح المبادرة دون مساعدة الآخرين في تشخيص حاجاتهم التعليمية وتشكيل أهدافهم التعليمية وتحديد المصادر المادية والبشرية المطلوبة للتعلم وتقييم نتائج تعلمهم".^{viii} فتوفر مصادر التعلم المفتوحة بجانب الشبكات الاجتماعية تمكن أعداد كبيرة من المتعلمين للوصول إلى المعرفة دون الحاجة للتسجيل المسبق في مؤسسة تعليمية أو الإلزام بدخول برنامج دراسي معين أو حتى وجود توفر معلم شخصي. فالتقييم المحوسب والتحاوور الجماعي وتوفير التعينات كل ذلك من شأنه تشجيع المتعلم على التعلم وتوفير التغذية الراجعة لمدى تقدمهم في التعلم في مثل هذه المقررات.

5-6- التحديات والعوائق:

إن الموهوكس ليست سوى جزء واحد من التغير السريع في بيئة التعليم الذي يشار إليه بالتعليم المفتوح (OpenEducation)، وكلما انتشرت رقعة هذه الحركة ظهرت عدة استفسارات متعلقة باستمراريتها ودور المؤسسات الأكاديمية والمجتمعية فيها، فبالرغم من الإمكانيات والحلول التي تقدمها الموارد التعليمية المفتوحة، فما زالت أمامها تحديات وإشكالات تقتضي فتح حوار بشأنها، بغية الوصول إلى حلول وتوافقات، ليستفيد الجميع على قدم المساواة من المعرفة الإنسانية.

وتتفق كثير من الأصوات على أن أهم التحديات التي تواجه حركة الموارد التعليمية المفتوحة تتمثل في:

- الاستمرارية ويقصد بها «تحديد وتطبيق النماذج التي تضمن استمرارية مبادرات حركة الموارد التعليمية المفتوحة»، سواء كانت الاستمرارية تتناول جانب خلق الموارد التعليمية أو حتى استخدامها.
- حقوق النشر والتراخيص: وقد لخصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD (2007) هذا التحدي في المشاكل التالية:^{ix}

- صعوبة الحصول على الحقوق الملكية للعناصر المكونة للمورد التعليمي، وقد يكون تكاليف الحصول على الرخصة لهذه العناصر أكبر من تكلفة إنتاج المورد.
- قلة الوعي لدى المعلمين في الحقوق الملكية للغير أو حتى لهم، والتخوف من أن نشر أي مورد تعليمي على الويب قد يسبب في ضياع حقوقهم الأصلية في الإنتاج.
- التعارض بين رخص الموارد التعليمية المفتوحة المتنوعة بسبب استخدام رخص مختلفة التي قد تتعارض مع بعضها البعض.

ويمكن تجاوز مشكلة الترخيص عن طريق استخدام رخصة العموميات الخلاقة للموارد التعليمية.

- ضمان جودة المصادر التعليمية وجودة التعليم والتعلم: ويقصد بها «المراجعة المنهجية للموارد التعليمية المفتوحة لضمان التحقق المستمر لمعايير قياسية مقبولة للتعليم ولتطوره وكذا البنية التحتية».

وهناك بعض المشككين بجودة الموارد التعليمية المفتوحة ومدى الثقة بما تقدمه من مادة تعليمية. ومع أن هذه الشكوك بدأت تخبو إلا أنها لم تختف بالكلية، فكيف يمكن تقييم جودة مورد تعليمي مفتوح من دون وجود آلية واضحة للتغذية الراجعة.

وفي السنوات المقبلة ومع انتشار حركة الموارد التعليمية المفتوحة سنواجه مشكلة إيجاد الموارد ذات الجودة العالية من بين الكم الهائل من الموارد التعليمية التي تمت مشاركتها.

- الإتاحة وقابلية التبادل (Interoperability): قد تكون هذه من أهم العقبات المستقبلية التي ستواجهها مثل هذه الحركة، حيث إن المورد التعليمي سيفقد قيمته التشاركية إذا لم يستطع المستفيد الوصول إليه.

وتعتمد حركة الموارد التعليمية المفتوحة اعتمادًا كليًا على مفهوم إعادة الاستخدام (reuse) وإعادة التبي (repurpose) للموارد التعليمية. وبالتالي قابلية تبادل الموارد التعليمية بين أنظمة التعليم المختلفة والمستودعات التعليمية وأيضًا إمكانية دمجها مع موارد أخرى تعد من أهم التحديات التي تواجه حركة الموارد التعليمية المفتوحة. ويمكن تجاوز ذلك باستخدام معايير قياسية مفتوحة تخفف من هذه المشكلة.

كما أن الإتاحة التي تعني «درجة تيسير وصول الناس واستخدامهم لتقنيات المعلومات والاتصالات ومن خلالها وصولهم إلى الموارد التعليمية المفتوحة» يعتبر أحد التحديات التي على الحركة أن تتجاوزها وذلك بتبني معايير قياسية مفتوحة وتكشيف المورد بحيث يصبح قابلاً للوصول والفهرسة بواسطة محركات البحث.

6-6- دروس مووك: الناحية الاقتصادية:

تعد منصات الموك قلب العملية التعليمية وهي مختلفة في خدماتها ومتنوعة في طرق عرضها للدروس ويتبع حالياً الالف من الناس دروس على الانترنت وفق الموك كما هو مبين في الجدول اسفله

Nom de la plateforme	Éléments quantitatifs		
	Nombre de MOOC	Nombre d'apprenants ²⁰ (en milliers)	Taux de complétion
Coursera (US)	1 487		4 % ⁽¹⁾
edX (US)	748	5 000 ⁽³⁾	4-5 % ⁽⁴⁾
FutureLearn (UK)	216	2 675	12 % ⁽⁵⁾
FUN (FR)	155	570 ⁽⁶⁾	10 %
MiriadaX (ES)	338	1 700 ⁽⁷⁾	13,6 % ⁽⁸⁾
Iverson (ALL)	61	600 ⁽⁹⁾	-

الشكل 2. الناحية الاقتصادية لدروس mooc
https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt_mooc_0302
 (2016_final.pdf)

وكانت هذه المنصات تتيح دروس المموك مجاناً لكن نتيجة لعائق اقتصادية كثيرة اتجهت الى خلق نموذج اقتصادي تمكن الطالب من الاستفادة والحصول على شهادة عن بعد باتباعه هذه الدروس مقابل تقديم مبلغ رمزي .

يتطلب إنتاج مقررات moocs مبالغ مادية مرتفعة فعلى سبيل المثال استثمرت جامعة هارفارد ومعهد ماساشوستس للتقنية 30 مليون دولار في شركة Edx لإنتاج مقررات moocs. من جهة أخرى فان شركة coursera استثمرت 22 مليون دولار لتمويل مقررات moocs لانه بالرغم من كون مقررات moocs تقدم بشكل مجاني الا ان هناك رسوماً ببنية قد يشترط على المتعلم دفعها والتي تعتبر كمصدر تمويل وريح للقائمين على تشغيل بيئة ومقررات moocs من اجل ان يصبح ذا جدوى اقتصادية ومن امثلة هذه الرسوم ما يلي:^x

- رسوم اصدار شهادات استكمال مقرر دراسي.
- رسوم مقابل تقييم اداء المتعلم.
- رسوم تصحيح وتقييم الواجبات التي يؤديها المتعلم.
- بيع المقررات الدراسية التي يتم انتاجها لشركات أخرى او مؤسسات تعليمية أخرى لاستخدامها في التدريب.

خاتمة:

تمثل الدروس الالكترونية مفتوحة المصدر امتدادا حديثا للتعليم الالكتروني والتعليم عن بعد ومقارنة بالتعليم الالكتروني الكلاسيكي فإنها تتميز بضخامة المتحقيين بها وانتشارهم في كامل الكرة الأرضية كما انها منتشرة في العالم عبر مجموعة متنوعة من الشبكات والتطبيقات مع إتاحة التسجيل فيها لكل راغب دون اشتراط مؤهل او قيد.

وان رغبت جامعاتنا في مواكبة التعليم الحديث وتحسين رتبها في التصانيف العالمية فان هذه الدروس تعطي لها فرصة كبيرة لمعالجة مشاكلها خاصة العدد الضخم من الطلبة وتحسن ترتيبها عالميا

قائمة المصادر والمراجع:

ⁱ-إعلان كيب تاون للتعليم المفتوح.متوفر على الخط -http://www.capetowndeclaration.org/translations/arabic-translation.تمت الزيارة يوم 2018/03/17

ⁱⁱ- « MOOC : les profs faces aux nouveaux cours en ligne » EricChaverou.

[En ligne]. http://www.franceculture.fr/emission-pixel-mooc-les-profs-face-aux-nouveaux-cours-en-ligne-7.(Consulté le 9 juin 201

ⁱⁱⁱ-عبد المولى ابو خطوة.المقررات الالكترونية المفتوحة واسعة الانتشار mooc وعولة التعليم. مجلة التعليم الالكتروني. جانفي2016. متوفر على الخط http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=cat&task=show&id=14.تمت الزيارة يوم 2018/03/17.

^{iv}-Frédéric Duriez. « Les facteurs de réussite d'un Mooc – une contribution » en ligne

http://didac2b.wordpress.com/2014/01/12/les-facteurs-de-reussite/, (Consulté le 12 juin 2017).

^v-ماريان ميلاد منصور جرجس.فاعلية برنامج قائم على النظرية الاتصالية باستخدام بعض تطبيقات جوجل التفاعلية في تنمية المهارات الرقمية والانخراط في التعلم لدى طلاب كلية التربية جامعة اسيوط.المجلة العربية لعلوم النفس والتربية. ع2016.70.ص 26

^{vi}-حسن البائع عبد المعطي.الاتصالية نظرية التعلم في العصر الرقمي.مجلة المعرفة.متوفر على الخط http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=444&Model=M&SubModel=135&ID=2675&ShowAll=On.تمت الزيارة يوم 2018/03/15

^{vii}-علي زهدي شقور. فلسفة المقررات الجماعية العامة المباشرة (MOOCs) وجدوى توظيفها في مؤسسات التعليم العالي في ضوء جودة التعليم وحرية الاستخدام. المؤتمر الدولي الثاني لتقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب: تيسات 2013 TICET ، خلال الفترة 4-6 نوفمبر 2013 بتونس

^{viii}-علي زهدي شقور. المرجع السابق

:GivingKnowledgeforFree ,(2018 OECD --ix
35845581_2649en,0,3343/41/document/org.oecd.www//:http.theEmergenceofOpenEducationalResources
) .html.1,00_1_1_1_38659497_

Bi Séhi Antoine Mian. « Coursera : modèle économique et stratégies » [En ligne]. URL : -x
<http://ticeduForum.akendewa.net/coursera-modele-economique-strategies/>, (Consulté le 14 juin 2014).

واقع اخصائي المعلومات في ظل برامج التكوين: من وجهة نظر اساتذة علم المكتبات بجامعة العربي التبسي تبسة

*The state of the information specialists according to the training programs:
From the perspective of the professors of library science at the University of
Arabi Tbsi Tébessa*

الباحثة: مشير حدة

جامعة العربي التبسي - تبسة

Mechir.hadda@gmail.com

أ. قواسمية عبد الغني

جامعة العربي التبسي - تبسة

عضو دائم بمخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة

المعلومات الالكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق

Abdelghani.gouasmia@univ-tebessa.dz

تاريخ النشر: 2019/04/29

تاريخ القبول: 2019/04/19

تاريخ الإرسال: 2019/01/22

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع اخصائي المعلومات في جامعة تبسة (الجزائر) وبرامج التكوين المعتمدة في قسم علم المكتبات وهذا من خلال وجهة نظر أساتذة التخصص، وحاولنا الإجابة على مدى التكامل بين برامج التكوين وإعداد اخصائي معلومات وهل يمتلك المهارات اللازمة لتقديم مختلف الخدمات خاصة في ظل التطورات الكبيرة التي تعرفها مهنة المكتبي من جهة وتكنولوجيات الإعلام والاتصال من جهة أخرى، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن نظام التكوين المعتمد لا يلي طموحات المهنة المكتبية. وهذا ما ينعكس على تكوين اخصائي المعلومات الذي لم يتمكن من فرض نفسه في ظل بيئة متغيرة .
الكلمات المفتاحية: المهنة المكتبية. اخصائي المعلومات. برامج التكوين. جامعة تبسة.

Abstract This study aims to reveal the state of the information specialist in the University of Tébessa (Algeria) and the training programs approved by the Department of Library Science through the perspective of the specialization's professors , We tried to discover the extent of integration between the training programs of the information specialist and if he had the skills to provide various services, especially

with the major developments of the profession on the one hand and information and communication technologies on the other hand. The study concluded that the approved training system does not meet the ambitions of the librarian profession, which reflected in the composition of an information specialist who has not been able to impose himself in a changing environment.

Keywords *librarian profession. Information Specialist. training programs . University of Tébessa*

1. مقدمة

أصبحت المهنة المكتبية تحتل مكانة مهمة في خدمة التطور العلمي والتعليمي والصناعي، خاصة في البلدان المتقدمة أين أصبحت تقوم على أسس علمية وقانونية سليمة. وبدا هناك اهتمام بالمهنة المكتبية في الدول النامية أيضاً، حيث تزايد الاهتمام بها في السنوات الماضية التي تميزت بإدخال التقنية في مختلف نشاطات حياة الإنسان وذلك بسبب الثورة الحاصلة في مجال المعلومات وما صاحبه من تطور في أجهزة المعلومات والاتصالات وشبكات المعلومات ...

وإذا كان للمعلومات دور حيوي في هذا الوقت بالذات، فلا شك في أن الحاجة إلى العناصر البشرية المؤهلة للقيام بمهامها في مجال المعلومات وما يتصل بها من مهن يستدعي المزيد من العناية والاهتمام. إن المهنة المكتبية من المهن التي تطورت، خاصة في النصف الثاني من القرن الماضي، حيث أصبح ينظر إليها حالياً على أنها بالإضافة إلى كونها تدخل ضمن العملية التعليمية، مهنة ذات طابع اقتصادي تنافسي مادته الأساسية "المعلومات".

لذا قمنا بهذا البحث محاولة منا لتسليط الضوء على هذه المهنة المكتبية بغية التعرف على مختلف التطورات التي حصلت فيها (المهنة) والمهام التي يجب على المكتبي (أخصائي المعلومات) ان يقوم بها في ظل تكنولوجيا المعلومات (مجتمع المعلومات).

وأيضا حاولنا ان نعطي الأهمية التي يستحقها أخصائي المعلومات في بيئة عمله وأيضاً تكلمنا عن التكوين وأنواعه الذي يعتبر مفتاح نجاح وتطور المؤسسات وأخصائي المعلومات على حد سواء.

1-1- مشكلة الدراسة:

تشهد المهنة المكتبية تطورات متلاحقة خاصة باندماجها مع تكنولوجيا المعلومات التي اقتحمت كل مجالات الحياة، ومن خلال الوضعية الحالية للمكتبي في المكتبات الجامعية والذي اصبح ملزماً بتطوير اعماله ومهاراته وأساليبه لتتماشي مع تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، للوصول به الى أخصائي المعلومات، خاصة في ظل مجتمع المعلومات الذي لا يمكننا اخفاء تحدياته وتجاوزها ما لم نعطي للمهنة المكتبية حقها من جميع الجوانب، وانطلاقاً من هذا نضع الاشكال التالي:

ما هو واقع أخصائي المعلومات من وجهة نظر الاساتذة بقسم علم المكتبات بجامعة تبسة؟ وهل البرامج التكوينية المعتمدة بهذا القسم تمكن من إعداد أخصائي معلومات متمكن لديه القدرة على التفاعل مع التطورات التكنولوجية الحالية؟
التساؤلات الفرعية:

- ما هو واقع أخصائي المعلومات من وجهة نظر أساتذة جامعة تبسة؟ وهل يمتلك المهارات اللازمة لتقديم خدمات حديثة وفعالة.
- هل برامج التكوين المعتمدة في قسم علم المكتبات بجامعة تبسة تساهم في تطوير أخصائي المعلومات؟
- ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه أخصائي المعلومات من وجهة نظر الاساتذة في قسم علم المكتبات بجامعة تبسة؟ وكيف يمكن تذليلها؟

2-1- فرضيات الدراسة:

- يملك أخصائي المعلومات مؤهلات عالية تتماشى مع التطورات الحاصلة في مجال المكتبات.
- يقدم قسم علم المكتبات بجامعة تبسة برامج تكوين ناجحة تمكن من إعداد أخصائي معلومات كفؤ تجعله يتجاوز التحديات التي فرضها مجتمع المعلومات.
- يواجه أخصائي المعلومات تحديات وصعوبات تقنية تحول دون تطويره وتقديم خدمات في مستوى تطلعات المستفيدين.

3-1- أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة الى التعرف على الوضعية الحقيقية للمهنة المكتبية والكشف عن واقعها وعلاقتها مع تكنولوجيا المعلومات ومحاولة ايجاد الحلول التي تصل بالمكتبي الى مستوى أخصائي المعلومات.
- الغوص في مهام وصيقات أخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية.
- التعرف على نظام التكوين المعتمد في الجامعات الجزائرية بصفة عامة وفي قسم علم المكتبات بجامعة تبسة بصفة خاصة ومدى ملائمتها للتطورات الحاصلة للمهنة المكتبية في ظل مجتمع المعلومات واعطاء بُعد وقيمة أكبر للتكوين في هذه المؤسسات.

4-1- الدراسات السابقة:

- المهنة المكتبية في مؤسسات التعليم العالي بمدينة قسنطينة مذكرة ماجستير، من اعداد الطالب كريم مراد جامعة قسنطينة، 2001

تكمّن أهمية هذا البحث في دراسة وضعية المهنة المكتبية في مؤسسات التعليم العالي والبحث عن السبل والوسائل الملائمة لتحسين وضعية العاملين في هذا القطاع وفق التطورات التي تشهدها مهنة المكتبات والمعلومات... في جانبه النظري تكلم الباحث عن المهنة المكتبية وما يتصل بها من مفاهيم الى الاسس والمقومات التي تبني عليها كالتكوين والتكوين المتواصل اخلاقيات المهنة وقوانينها والجمعيات المكتبية ودورها في تنظيم المكتبيين وتطوير مهنتهم مع التركيز على المكتبات ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، حيث تناول في الدراسة الميدانية المكتبيين من خلال مسح شامل، واعتمد على الاستبيان.

▪ **التنمية المهنية للمكتبيين والعاملين بالمكتبة الوطنية الجز لثرية، مذكرة ماجستير من انجاز الطالبة: بولحواش ناجية، جامعة الجز لثرية 2008.**

حيث تضمنت الدراسة عرضا حول المهنة المكتبية وتطور الممارسات في هذا المجال كما ركزت على مفهوم التنمية المهنية وأنماطها وأهدافها ودور المكتبات الوطنية في تطوير مستوى العاملين بها، حيث تعرضت الباحثة في الجانب الميداني الى دراسة استقصائية مسحية لواقع المكتبيين من خلال جمع وتحليل البيانات المحصلة بواسطة مختلف الادوات، الاستبيان والمقابلة حيث توصلت الى سياسة وبرامج التكوين المستمر خلال فترة 1994 الى غاية 2005.

▪ **تكنولوجيا المعلومات و اقرها على المهنة المكتبية بالمكتبات الجامعية الجز لثرية: دراسة حالة جامعات باتنة، بسكرة وسطيف، من اعداد الطالب بونيف محمد لين، جامعة الجز لثرية**

2009

حيث تناول الموضوع الوقوف على واقع المهنة المكتبية واثّر التكنولوجيا عليها وذلك من خلال تحسين اداء العمل والخدمات المقدمة للمستفيدين وبروز مهام جديدة للعاملين في قطاع المكتبات الجامعية حيث تناول في دراسته التكنولوجيا في المكتبات الجامعية وتطور مهنة المكتبي من المكتبي الى أخصائي المعلومات وتناول ايضا التشريعات ومجالات تطبيق التكنولوجيا على المهنة المكتبية.

5-1- مصطلحات الدراسة:

- **أخصائي المعلومات:** الشخص الذي يعمل في المكتبات مع الاختلاف في بيئة عمل المكتبات أو النمط التكنولوجي المتبع بها كالمكتبات الرقمية، الافتراضية وغيرها.
- **المهنة المكتبية:** الوظيفة التي تهتم برصد الإنتاج الفكري ومعالجته وحفظه ووضع وسائل استرجاعه خدمة للمستخدمين من مختلف الأصناف والمستويات.
- **التكوين:** هو عملية محددة مسبقا تلمح إلى إكتساب المتكون مجموعة من الأنماط الفكرية والمهارات السلوكية التي تمكنه من القيام بوظيفة معينة.

2- **الإطار النظري:**

1-2- **تطور مهنة المكتبي الى أخصائي المعلومات .**

عرف الانسان مهنة المكتبات منذ العصور القديمة، ومارسها على غرار بقية المهن المعروفة آنذاك، وقد كان القائم على شؤون المكتبة يحظى بمكانة عالية في المجتمع، حيث آلت مهام تسييرها والعناية بها الى العلماء و المبحرين في شؤون العلم والمعرفة ورجال الدين عبر العصور القديمة والوسيطه، ولقد تطورت هذه المهنة وأصبحت اختصاصاً قائماً بذاته يركز على أسس ونظريات تهدف في مجموعها الى تيسير الحصول على المعرفة ونشرها وضبطها وتوثيقها ومن ثم استرجاعها. وقد اتضحت معالم هذه المهنة في العصر الحديث بدأ بتأمين تكوين خاص بها وصولاً الى تشريعات وقوانين تنظمها.

1-1-2- المهنة المكتبية.

لقد أصبحت المهنة المكتبية أحد العناصر الضرورية والمهمة لأية خطة تنمية في الدولة وقد اكتسبت هذه الأهمية نتيجة لظهور مبادئ جديدة تحكمها تتمثل في مايلي :

- تحول الخدمة المكتبية من الحصول على الوثيقة الى الحصول على مضمونها .
 - ظهور الاهتمام بكيفية الحصول على المعلومة المناسبة للطلب .
 - تحول عملية تجميع أوعية المعلومات من هدف في حد ذاته الى وسيلة لخدمة المستفيدين .
- وما هذا التطور في المبادئ إلا نتيجة للتطور التكنولوجي وخاصة في وسائل العمل وظهور الأوعية والوسائط الجديدة، كما ان لظهور الاجيال الذكية للحواسيب بالإضافة الى النمو الكبير للشبكات وتطور شبكة الانترنت الدور الكبير والفعال في تطور مفهوم مهنة المكتبي .

2-1-2- مفهوم المهنة المكتبية.

تعرف المهنة المكتبية بأنها " الوظيفة التي تهتم برصد الإنتاج الفكري ومعالجته وحفظه ووضع وسائل استرجاعه خدمةً للمستعملين من مختلف الأصناف والمستويات، إن الوصول إلى المعلومات بطريقة سهلة وفعالة له أهمية متزايدة لجميع قطاعات المجتمع، والمختصون في المعلومات سوف يكونون مطلوبين بصورة كبيرة في هذا المجتمع، وأن أهميتهم سوف تزداد ومكانتهم سوف تكون بازدياد ."

3-1-2- تطور المهنة المكتبية.

تغيرت مهام المكتبي وتطورت تزامنا مع تطور وتنوع وسائل عمله وهذا الترابط بين الوسيلة والعمل في حد ذاته جعل مهنة المكتبي تأخذ أبعادا جديدة حتى في التسمية ذاتها فبعد أن كنا نتعامل مع المكتبي، الوثائقي، الأرشيفي أصبحنا نتعامل مع اختصاصي المعلومات وهي أحدث تسمية للعاملين في مختلف المؤسسات التوثيقية في جميع المستويات وفي جميع التخصصات العلمية كانعكاس لتكنولوجيا المعلومات وتطور الأوعية المكتبية وظهور شبكات ونظم المعلومات الحديثة.

وما يمكن قوله هو أن مهنة المكتبات والمعلومات هي مهنة تختلف عن باقي المهن في عدة وجوه منها:

- مهنة حديثة لا تزال في بدايتها الأولى فعلها أن تواصل بالجد والعمل على أمل اللحاق بباقي المهن المتطورة كالطب الهندسة وغيرهما، فهي بحاجة إلى المزيد من النظريات الجديدة والأساليب الحديثة.

- إن مهنة المكتبات والمعلومات تتعامل مع جميع المهن، عن طريق اقتناء المعلومات ومصادرها حسب أسس علمية قائمة على سد حاجات المستفيدين العلمية والثقافية ثم تنظيمها وإدارتها لتقديم خدمات وعلمها أن تُرضي الجميع، وإلا فهي متخلفة عن الركب العلمي والثقافي. من المعروف أن المهنة المكتبية شاملة لفروع المعرفة، لأنها تقدم خدماتها لجميع التخصصات، ولقد مرت هذه المهنة بتطورات كثيرة، فمع نهاية القرن الماضي (القرن العشرين) اتضحت بوادر التغيير المبني بصورة جلية، فأقيمت مراكز التأهيل المكتبي، وصدرت القوانين لتوحيد الإجراءات الفنية وظهرت المعايير والمواصفات التي تضبط عملها ولاسيما بعد تغير طلبات الباحثين من البحث عن الوثيقة الى طلب المعلومات. ونتيجة لذلك أصبحت المكتبات تواجه العديد من المشاكل خاصة بعد عجز الوسائل اليدوية من التعامل بفعالية مع هذا الكم الهائل من الانتاج الفكري، فاهتدى المسؤولون عن المكتبات الى استخدام الحاسوب ومختلف انواع الشبكات كوسيلة لتسهيل عمل المكتبي، حيث ساعدت على تسجيل مختلف البيانات واسترجاعها بسهولة من جهة وتوفير خدمات معلومات افضل من جهة أخرى.

4-1-2- أخلاقيات المهنة المكتبية.

تعتبر الأخلاق الركيزة الأولى التي يقيم عليها بنیان مهنة المكتبات، حيث تسهم في توليد الكرامة المهنية وممارسة الواجبات وفقا لمبادئ مقننة، وتتعدد علاقات العامل بهذه المهنة حيث يتعامل مع الناشرين، مع مصادر المعلومات، مع المكان الذي يتواجد فيه، أيضا مع المستفيدين، دون ان ننسى تعاملاته مع نفسه وزملائه ورؤسائه، هذا الذي أدى الى ضرورة وجود قواعد أخلاقية وسلوكية تحكم وتنظم العلاقات بين الأفراد المهنيين وزملائهم والجمهور الذي تقدم له هذه الخدمة .

وقد أدى التطور التكنولوجي والتوسع في استخدام شبكات المعلومات الى ظهور مشكلات جديدة تعاني منها المكتبات في هذا العصر وخاصة ما تعلق بحقوق الملكية الفكرية حيث يكتنف بث المصادر الرقمية في موقع المكتبة سواء على شبكة الإنترنت أو على الشبكة الداخلية للمكتبة الكثير من المحاذير ولعل أهمها ما يتعلق بضوابط استخدام مصادر المعلومات الرقمية، وكيفية حماية حقوق النشر والملكية الفكرية في ظل هذه البيئة.

2-2- الحاجة الى أخصائي المعلومات.

تعتبر المعلومات في هذا العصر الركيزة الأساسية في شتى مجالات الحياة، حتى اصبحت المعيار الذي تقاس به مستويات ودرجات الاشخاص والمجتمعات وحتى الدول، الامر الذي استلزم ان يكون الشخص الذي تناط به مهمة جمع، تنظيم وتحليل المعلومات شخص من نوع آخر له خصائص ومميزات تختلف عن ذلك الشخص الذي كان مهتم بالمكتبات في السابق.

1-2-2- مفهوم أخصائي المعلومات.

ان ظهور جيل جديد للمهنة المكتبية جيل يطلق عليه اسم أخصائي المعلومات، هذه التسمية العريضة التي تغطي عددا من فئات العاملين في مراكز المعلومات كالمسؤولين على البحث وعن الإنتاج الفكري، كل أنماط

استرجاع المعلومات والإفادة منها، إن تلك الظروف حتمت عليهم تطوير امكانياتهم وخبراتهم في اتجاهات عديدة ومنه نقول ان:

- أخصائي المعلومات هو الذي يعمل بصفة دائمة في استرجاع وبث المعلومات عبر الانترنت أو الشبكات سواء الداخلية أو الخارجية.
- انه الشخص الذي يعمل في المكتبات مع الاختلاف في بيئة عمل المكتبات أو النمط التكنولوجي المتبع بها كالمكتبات الرقمية والافتراضية.

أي أن أخصائي معلومات المستقبل هو الشخص الذي يتعامل مع الأجهزة وهو الذي يتعامل مع المعلومات ويقوم بالاتصال بمختلف شبكات الاتصال في كافة انحاء العالم لتجميع المعلومات وفتحها للمستفيدين. وهناك من يتوسع في مفهوم أخصائي المعلومات بحيث يشمل جميع فئات العاملين في حقل المعلوماتية الذين يقومون بأعمال تتعلق بتحليل نظم المعلومات ودراستها وتصميمها وتنفيذها ويتولون الاشراف الفني والتقني على هذه النظم.

2-2-2- المهارات والمهام الحديثة لأخصائي المعلومات.

لا شك أن ظهور الشبكات وانتشار الانترنت وخاصة الويب وجيله الثاني ادى الى احتياج مؤسسات المعلومات بمختلف انواعها الى اختصاصيين قادرين على التعامل مع هذه التطورات، بحيث يجب ان تتوفر فيهم العديد من المهارات والتي من بينها:

- القدرة على التقاط المعلومات، وتحويلها الى معرفة قابلة للاستخدام.
- القدرة على التكيف والتعلم بسرعة، وامتلاك المهارات اللازمة لذلك.
- اتقان التعامل مع تقنيات المعلومات والتقنية المعتمدة على الحاسب وتطبيقاتها في مجال العمل.
- القدرة على التعاون والعمل ضمن فريق، وإتقان مهارات الاتصال اللفظية والكتابية والافتراضية.
- اتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عمل عالمية .
- القدرة العالية على تحديد احتياجات المستفيدين.
- القدرة على التغير بسرعة خصوصا مع التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم في تكنولوجيا المعلومات.
- ان امتلاك أخصائي المعلومات لهذه المهارات والعمل على تطويرها، سيمكهم من تأدية مهامهم بكفاءة وفعالية وخصوصا مع تغيرها بشكل مستمر ومن اهم المهام الجديدة المطلوبة من أخصائي المعلومات في المكتبات الحديثة:

- تطوير المجموعات الإلكترونية: والتي أصبحت من أكثر مصادر المعلومات استخداما من طرف الباحثين نظرا لما تتميز به من سرعة التحيين بالمقارنة مع نظيرها الورقي.
- استخدام الويب: ان عالم الويب هو سبيل آخر للتواصل مع المستفيدين، هذا الوسط الجديد للتواصل بما يحتويه من شبكات اجتماعية و مهنية و مدونات وغيرها من الأدوات الجديدة

اللوب التي تمكن من التعريف بالمكتبة وخدماتها ومصادرها والعاملين فيها من جهة وتحديد احتياجات المستفيدين من جهة أخرى.

- التعليم في مجال مصادر المعلومات الالكترونية: إن تعليم المستفيدين وماله من صلة بالمصادر الالكترونية، وسبل التعرف عليها والبحث فيها، هو جزء هام من مهام أخصائي المعلومات في هذا العصر. والذين لا يعطون هذا الأمر حقه من العناية والتقدير ويقصرون كثيرا في حق المكتبة والمستفيدين منها وبخاصة التقليديين منهم، لأنهم أكثر حاجة الى هذا التعليم .

3-2-2- خصائص أخصائي المعلومات.

حتى يتمكن مختص المكتبات والمعلومات من القيام بمهامه، عليه أن يتميز ببعض الخصائص الضرورية والمتمثلة فيما يلي:

2-2-3-1- التأقلم بسرعة مع المتطلبات الجديدة: ذلك يعني عدم التخوف من كل ما هو جديد وعدم التردد في الإقبال على الوضعيات الجديدة وللإستجابة إلى كل المتطلبات.

روح التعلم الذاتي: كل المفاهيم التربوية الحديثة تحت الفرد على اكتساب الاستقلالية في التعلم وعدم الاعتماد على أشخاص آخرين لتلقيه المعرفة والقدرات، فالاعتماد على النفس في كسب المعارف وتحسين الأداء شيء أصبح جوهريا حتى ينجح الفرد في عمله ويجعل من هذا المفهوم أمرا يجب أن يتوسع لدى كل شرائح المجتمع بمن فيها مستفيدو أنظمة المعلومات. القدرة على العمل في إطار التشاور: لقد أصبح العمل التعاوني والتشاورى سمة من سمات النجاحات في مجال البحث والاكتشاف، فلا يمكن الآن لأحد أن يلم وحده بكل ما ينجز في مجال المعرفة، وذلك بسبب تشعب التخصصات و تعددها، إن أحسن الإنجازات هي التي تأخذ طابع المشروعات المسيرة في إطار تشاوري وتنسيقي من طرف فرق من المتخصصين ذوي الخبرات المختلفة والمتنوعة.

القدرة على حل المشكلات: هذه القدرة التي يتطلبها المجتمع الجديد ما هي في الحقيقة إلا ذكاء مرفق بفضولية قوية تدفع بالفرد إلى محاولة الفهم المستمر لمشكلاته لكسب التجربة في معرفة أنواع الصعوبات واختيار الحل المناسب لمواجهتها وذلك من بين مجموعة من حلول يضعها الإنسان بفضل التفكير الدائم وروح التحدي اتجاه المشكلات.

المرونة: كلما كان الفرد مرنا كانت لديه القدرة على تقبل التغيير والتجديد، وكلما كانت لديه القابلية للتأقلم مع المواقف الجديدة، حتى ولو كانت هذه المواقف عفوية وفي بعض الأحيان غريبة، فالمرونة عند الفرد تجعله لا يرفض الأشياء من أجل الرفض دون التمعن في الأمور، بل تمكنه من التحليل والتبصر والتعمق في التفكير قبل التقييم، الحكم وأخذ القرار. القدرة على تحمل الصعوبات: إذا كان المجتمع الحالي يتسم بالتشعب والصعوبة للاندماج فيه فذلك يدفع بالفرد إلى التسلح بالقدرة على تحمل المشكلات وعدم الخضوع إلى ثقل هذه

الصعوبات حتى لا يفشل أمامها، فمهما كان نوعها ومهما كانت درجة صعوبتها، عليه بالتصدي والتحمل لمواجهتها، حتى يتغلب عليها، ويتمكن بذلك من مواكبة التغيير والتطور للبقاء في المنافسة المستمرة ولتجنب التهميش والعزلة.

القدرة على الابتكار: إذا تحصل مختص المعلومات على قدرة التفكير للإبداع فذلك يساعده على توفير وسائل البحث التي يحتاجها كل أفراد مجتمع المعلومات بدون أي استثناء، حتى يتمكنوا من الوصول إلى هذه المعلومات.

إن المجتمع الجديد يفتح أبوابه أمام الذين لديهم القدرة على إنجاز الأدوات التي نعتد عليها للإبحار في المجالات الافتراضية.

اليقظة المعلوماتية: تغيير المجتمع يفرض على اختصاصي المعلومات الآن وفي كل وقت أن يكون يقظا باحثا باستمرار على المعلومات الاستراتيجية، التي هو دوما بحاجة إليها، إذ تمكن من معرفة ما ينجز وما سينجز في مجاله الواسع.

3- التحديات التي تواجه المكتبات في مجتمع المعلومات

إن المكتبة الجامعية تواجه اليوم أكثر من أي وقت مضى تغييرات عميقة في وظائفها، وسبل عملها، وأن المستقبل لن يكون إلا للمكتبات التي تواكب التطورات الحديثة، وتبني التكنولوجيا وتتكيف مع خدمة روادها. وهناك مجموعة من التحديات تواجه المكتبات الجامعية وهي تسعى لتطوير خدماتها حتى تواكب الحداثة والمعاصرة، وفيما يلي أهم هذه التحديات:

- تحدي الانترنت: أصبحت الانترنت منذ نهاية الألفية الماضية ذات أهمية فائقة، لا غنى عنها في البحث العلمي داخل المكتبات الجامعية بسبب الخدمات الكبيرة المتنوعة، الحديثة، المتجددة والسريعة التي تقدمها، وقد أدى ذلك الإقبال الكبير على خدماتها إلى عدم تلبية حاجات المستفيدين المتواصلة والمتلاحقة لكثرتها، في حين أن استغلال الحاسوب في المكتبة الجامعية قصد استرجاع المعلومات، زاد من الطلبات الأمر الذي شكل ضغطا كبيرا دعاها إلى وضع قيود وشروط أمام المستفيدين.
- تحدي المكتبات الإلكترونية: تقف المكتبات الجامعية في هذا العصر الرقمي أمام وظائف جديدة ومطالب متغيرة، تقوم أساسا على استخدام الوسائل الإلكترونية والمعلومات الرقمية، ويحتاج ذلك إلى تعاون جدي بين المكتبات الجامعية ومراكز البحث. ومن واجب الجامعة تحضير المنشورات والمعلومات العلمية لتغذية المكتبات الإلكترونية مثل الأطروحات والرسائل الجامعية والبحوث ومنتجات الوسائط المتعددة فوق أقراص مدمجة (CD-ROM) بالتعاون مع دور النشر أو وضعها على الخط المباشر.
- تحدي الوسائط المتعددة: فهذا الشكل الجديد لحوامل المعلومات الذي أصبح أكثر طلبا عند المستفيدين والمكتبات ذلك أنه يحتوي على ميزة البحث وكذا السرعة في الاستعراض إضافة إلى

السعة الهائلة في تخزين المعلومات، فالقرص الواحد يستطيع احتواء مئات الكتب التي تعجز رفوف ومخازن المكتبات الصغيرة عن احتوائها، لذا فإن المكتبات الجامعية مطالبة بتوفير هذه الحوامل، إضافة إلى تكنولوجيا المعلومات المصاحبة لها أو التي بواسطتها يتم الإطلاع على محتوياتها. ويبقى المشكل المطروح هو التطور السريع الذي تعرفه هذه التكنولوجيا سواء كان في مجال البرمجيات (SOFTWARE) أو الأنظمة (HARDWARE) فالأنظمة تتطور مما يجعل بعض أشكال الوسائط تلغى ولا تكون قابلة للاستخدام. وهذا ما حصل مع القرص المرن (FLOPPY) مما يجعل المكتبات ملزمة بمواكبة هذه التطورات التكنولوجية، مما سيثقل كاهل الميزانية في جانب النفقات وهو تحدي جديد يجب تجاوزه.

- تحدي الدوريات الالكترونية: هي دوريات تعد وتوزع بصورة إلكترونية، وهي إحدى مصادر المعلومات على الشبكة العالمية، بعضها متاح مجاناً والبعض الآخر برسوم اشتراك، من أهم ميزات سرعة النشر، التكشيف الآلي، ارتباطات تشعبية مع منشورات أخرى على الشبكة، اقتصادية بالنسبة للتكاليف وكذا المساحة في المخازن ناهيك عن إمكانية نشرها على حوامل الكترونية. هكذا تجد المكتبات نفسها وهي تكافح في مجال ليس لها سيطرة مباشرة عليه بسبب الاتجاهات والعروض والشروط المتنوعة لدور النشر والعرضين والكلاء.
- تحدي الأطروحات الالكترونية: الأطروحات الجامعية الإلكترونية هي معلومات حاسوبية، وهي وسائط جديدة يجب معالجتها بطريقة خاصة تتناسب مع أهميتها، بصورة عقلانية وبكل اهتمام ورعاية لما تقدمه هذه الأطروحات -خاصة درجة الدكتوراه- من نتائج واقتراحات ذات درجة بالغة الأهمية.

وفي إطار تطور أشكال النشر وتطور رصيد المكتبات الجامعية واحتياجات روادها، فقد أصبح الحصول على النص الإلكتروني للأطروحة إلزامي في ظل المهام الحديثة التي أوكلت للمكتبة الجامعية وفي ظل الثورة التكنولوجية، وذلك عن طريق إيداع قرص مضغوط يحتوي النص الكامل للوثيقة فهو سهل وفي متناول الجميع، لكن يبقى المشكل المطروح في حقوق المؤلف، التي لا تزال غير مصونة وخاصة ما يتاح منها عبر شبكة الإنترنت. إذن فيجب أخذ كل الاحتياطات لوضعها تحت تصرف المستفيدين من جهة وتأميناً وحفظاً لحقوق صاحبها من جهة أخرى.

- تحدي التعليم والإعارة عن بعد: إن الانتقال من الجامعة التقليدية إلى الافتراضية، والتعليم عن بعد سيفتح أبواب جديدة أمام الراغبين في تحصيل شهادات علمية لذلك يجب على المكتبات، أن توفر منافذ لها عند كل حرم جامعي افتراضي، تعرف من خلالها برصيدها وتتيح البحث فيه، بل أكثر من ذلك الوصول إلى النص الكامل لمصادر المعلومات وذلك عبر تفعيل الإعارة عن بعد وتحسين ظروفها من خلال خدمة راقية للمستفيدين في جميع أشكال الرصيد،

وإتاحتها سواء إلكترونيا إذا كانت المسافات بعيدة، أو تحديد إمكانية إتاحتها بالوسائل التقليدية.

3-1-2 أثر مجتمع المعلومات على أخصائي المعلومات :

ان مجتمع المعلومات هو ذلك المجتمع الذي يركز أساسا على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، حيث أصبحت فيه المعلومات مجالا كبيرا للاستثمار نظرا لتزايد حجمها خاصة مع انتشار النشر الإلكتروني وظهور مصادر معلومات جديدة كالوسائط المتعددة وشبكة الانترنت، وقد انعكس هذا بصورة كبيرة على توجه أنشطة مؤسسات المعلومات وخاصة منها المكتبات حيث فرض عليها هذا المجتمع الجديد التغيير من أساليب عملها كي تتماشى مع طبيعة المهام الجديدة المنوطة بها في ظل هذه البيئة المعلوماتية الجديدة، اذ أصبح أخصائي المعلومات خبيرا بالمعلومات ونظمها، كما أصبحت لديه أهمية كبيرة في تطوير البحث العلمي من خلال توفير كافة الوسائل والأساليب الملائمة من أجل تسهيل الوصول الى المعلومات في ظل هذا الانفجار المعلوماتي الكبير خاصة مع التزايد الكبير في عدد التخصصات العلمية وانتقالها من التخصصات الدقيقة الى الأكثر دقة مما يلقي عبئ كبير على أخصائي المعلومات كي يبقى في الطليعة وحتى يتمكن من ذلك لا بد عليه ان يتابع باستمرار التطورات الحديثة في هذه المهنة وذلك عن طريق التكوين المستمر الدائم.

3-2 تكوين أخصائي المعلومات

إن تكوين أخصائي المعلومات في هذا العصر يكتسب أهمية كبيرة باعتباره ضرورة لا بد منها، كون هذا العالم في تغير مستمر من حيث انتاج التكنولوجيا وتطوير وسائل الاتصال، وباعتبار ان المكتبات جزء لا يتجزأ من هذا المجتمع وخاصة فيما يتعلق بالمكتبات الجامعية لما لها من دور كبير في تطوير البحث العلمي وبالتالي تطوير المجتمع.

3-2-1 مفهوم التكوين و أنواعه

التكوين هو عملية محددة مسبقا بأهداف معينة، تطمح الى اكتساب المتكون مجموعة من الأنماط الفكرية، والمهارات والسلوكيات التي تمكنه من القيام بوظيفته أو مهنة معينة، فالتكوين يهدف الى احداث التغيرات على مستوى المعارف والمهارات والسلوكيات لتحقيق أهداف معينة.

ويعد التكوين المستمر أمرا ضروريا بالنسبة لمهنة المكتبات والمعلومات التي تتطور فيها التقنيات والمعرفة بسرعة، والتكوين المستمر هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال الذين يمارسون في قطاعات أو مجالات تستدعي تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم وفقا للتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه، وتوجد العديد من التسميات التي تستخدم للدلالة على التكوين المستمر كالتكوين المتواصل، التنمية المهنية، التكوين المستديم، التأهيل المكتبي كما تستعمل ايضا تسمية الرسكلة المشتقة في الاصل من التسمية الفرنسية (RECYCLAGE). وان اختلفت التسميات ولكن يبقى المعنى واحد، وبهذا يصبح التكوين المستمر بمختلف أنواعه ومستوياته وسيلة للتنمية المهنية تساعد على تحسين مستوى الأداء وبالتالي تحقيق مردودية أفضل.

و من أنواع التكوين المستمر ما يلي :

- التكوين المستمر الذاتي: هو ذلك التكوين الذي يقوم به أخصائي المعلومات بصورة دائمة فردية من أجل تحسين مستواه وتحديث معلوماته، بالاعتماد على قدراته الذهنية في ذلك، وللإفادة الشخصية دور كبير في تنمية كفاءته ومهاراته المهنية انطلاقاً من قاعدة أن التكوين عملية حياتية متواصلة.
- التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية المتخصصة: لقد تطورت المؤسسات التعليمية في علم المكتبات والمعلومات ولم يعد يقتصر نشاطها على تكوين الطلبة من مختلف المستويات فقط، بل أصبحت تساهم في إجراء دورات تكوينية تدخل ضمن التكوين المستمر للعاملين في ميدان المكتبات والمعلومات. ولقد انتشر هذا النوع من التكوين في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وخاصة في بريطانيا وفرنسا وألمانيا، وبهذه الطريقة فإن أقسام المكتبات والمعلومات أصبحت تقوم بوظيفتين، بحيث انها تشرف على تكوين الدارسين في التخصص من جهة وتساهم في تكوين العاملين بالمكتبات من جهة أخرى وهو ما يعود بالنفع الكبير على تطوير وتحديث المهنة.

2-2-2 برامج التكوين في المكتبات الحديثة .

ان من أهم واجبات المسؤولين والمشاركين وضع مثل هذه البرامج، وذلك بالنظر أولاً الى واقع المكتبات المطلوب وضع برنامج التكوين من أجلها، والى آفاقها المنظورة انطلاقاً من حاجات المستفيدين ولن يكون البرنامج ناجحاً ذلك الذي يوضع بسرعة وخلال فترة قصيرة، أو من قبل شخص واحد أو مجموعة صغيرة، لأنه عمل يحتاج الى جهود مجتمعة غير عادية من المتخصصين وأصحاب الخبرات الجيدة وذلك قصد وضع برنامج غير عادي فنحن اليوم بحاجة الى وضع برامج تكوين فوق العادة، برامج متميزة الأمر الذي يحتاج الى مجموعة متكاملة من المتخصصين، والى تحضير جيد و تفكير متأن. وهناك اثنا عشر خطوة يحتاجها أي برنامج تكوين ناجح نذكرها فيما يلي:

- 1- تحديد الحاجات، من خلال الواقع و الأهداف المطلوبة.
- 2- تأمين دعم المؤسسة المشرفة و زملاء المهنة.
- 3- جمع المعلومات اللازمة لحاجات تطوير المكتبة.
- 4- تأمين الاشراف الاداري و الفني اللازمين.
- 5- مناقشة البرنامج، الاستشارة وتحديد الأولويات.
- 6- تحديد البرنامج بما يناسب الفصول الدراسية، أو الفترة الزمنية.
- 7- تحديد التدريب و التطبيقات اللازمة.
- 8- الاعلام الكافي والشامل.
- 9- تحديد القواعد و البنى التحتية اللازمة.

10- التغذية اللازمة.

11- التقييم والتطوير، قصد معرفة مدى نجاحه، وحاجته المستقبلية.

12- المراجعة المستمرة، وذلك قصد تعديله و تطويره.

إن اهمال أي عنصر من العناصر السالفة الذكر يؤثر سلبا على مستوى البرنامج ونجاح تطبيقه. والواجب ان نولي اهتمام كبيرا بتعليمهم كيف يتعلمون بأنفسهم " التعليم الذاتي المستمر " لأن التعليم الذاتي و المستمر يمكن الشخص من اكتشاف قدراته ويستطيع تحفيزها بالطريقة والوسائل التي تلائمه.

2-2-3 المجال التعاوني للتكوين في المكتبات والمعلومات.

ان تضافر جهود الأطراف العديدة المعنية بهذا المجال و تفاعلها مع بعضها البعض يزيد من فاعلية التكوين، وهذا بهدف كسب الوقت والجهد وكذا تنمية القدرات لتحسين المستوى. وقد تتعاون مؤسساتين أو أكثر من أجل القيام بهذا النوع من المشاريع والذي يكون على عدة مستويات:

❖ **مستوى محلي:** مثل المشروع الذي اشتركت فيه كل من مديرية الثقافة وهيئة التطور الاقتصادي والبحث بمدينة إسون (*Essonne*) بفرنسا وكان الغرض منه هو العمل سويا على تنظيم تكوين تقني وبيداغوجي للمكتبيين و منشطي القطاع الاقتصادي حول الابحار والبحث عن المعلومات في شبكة الانترنت وقد نظم هذا التكوين في اطار تطوير خدمات المعلومات في مجال الوسائط المتعددة وحسن استخدام الأدوات والتقنيات اللازمة لذلك .

❖ **مستوى وطني:** يكون فيه التعاون سواء بين المؤسسات المهنية أو بينها وبين المؤسسات التكوينية. نذكر في هذا الصدد مشروع "Resource" لسنة 2000 ببريطانيا والذي يرمي الى تسهيل التعاون بين كل من المكتبات ومراكز الأرشيف والمتاحف في مجالات توفير الخدمات والتكوين المهني وتم تدعيم هذا المشروع من طرف الحكومة نفسها.

❖ **مستوى دولي:** مثل ما قام به الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات *IFLA* منذ بداية العشرية الماضية حول إدخال التكنولوجيا في مقررات المعاهد التكوينية في مجال المكتبات والمعلومات في دول الاتحاد الأوروبي وذلك لإنشاء مدرسة أوروبية في علم المكتبات لخدمة كافة دول المجموعة الأوروبية .

ودون أن ننسى دور الجمعيات المكتبية في التكون المستمر والذي بدأ تجسيده في منتصف الستينات في الولايات المتحدة الأمريكية، كما صدر عام 1979 بيانا عن الجمعية الأمريكية للمكتبات تتبنى فيه مسؤولية الارتقاء بالتكوين المستمر للمكتبيين. وقد انعقد المؤتمر العالمي الأول للتكوين والتعليم المستمر في المكتبات والمعلومات برعاية الجمعية الأمريكية للمكتبات (*ALA*) والاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات (*IFLA*) وأصبح بذلك موضوع التنمية المهنية من أهم إسهامات الجمعيات المكتبية في مختلف الدول، وفي الوقت الحاضر أصبحت الجمعيات المكتبية تنشط بدرجة كبيرة في المساهمة في التنمية المهنية كما أصبحت تساهم في النشر العلمي وتصدر العديد من الدوريات وتنظم العديد من النشاطات وتشرف

عليها في كل أنحاء العالم على سبيل المثال لا الحصر نذكر المؤتمر العالمي الذي نظمه الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات (IFLA) في الأرجنتين (BUENOS AIRES) سنة 2004. وبشكل عام فإن مسؤولية التكوين المستمر تقع على عاتق فئات عديد من المؤسسات والهيئات والمنظمات الوطنية والإقليمية والدولية وهذا بتضافر جهودها والتنسيق فيما بينها بشكل مستمر.

3- الجانب التطبيقي

3-1- مهنة أخصائي المعلومات من وجهة نظر اساتذة قسم علم المكتبات بجامعة العربي التبسي -

تبسة-

3-1-1- اجراءات الدراسة الميدانية

يعتبر الجانب الميداني للبحوث العلمية تكملة للخلفية النظرية للدراسة، الذي يمكننا من التوصل إلى نتائج ذات قيمة علمية وعملية تفسر الواقع المدروس وهذا عن طريق إتباع منهج ملائم للظاهرة المدروسة، وعن طريق جمع البيانات الدقيقة باعتماد وتبني أنسب الأدوات والأساليب المنهجية، ومن خلال هذا العنصر سوف نتطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية التي تمت سعيا لتحقيق الأهداف وقد تم تحديد حدود الدراسة والمنهجية الملائمة ووصف لمجتمع الدراسة والذي يمثل عينة الدراسة كما تم تناول الأداة المستخدمة في جمع البيانات.

3-1-1-3- مجتمع الدراسة

شمل مجتمع الدراسة على أساتذة قسم علم المكتبات بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة العربي التبسي تبسة و البالغ عددهم 14 استاذ دائم

3-1-1-2- المنهج المستخدم وادوات جمع البيانات

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كونها تهتم بوصف الظاهرة كما توجد في الواقع بحيث يتم وصفها وصفا دقيقا و يعبر عنها كيفيا وكميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، فيما التعبير الكمي يعطي وصفا رقميا من خلال ايضاح مقدار هذه الظاهرة و حجمها. نظرا لأن الدراسة الحالية تهدف الى التعرف على واقع مهنة أخصائي المعلومات في ظل برامج التكوين من وجهة نظر الأساتذة، ولإتباع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي فقد تعين استخدام الاستبانة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات. اشتملت على البيانات الشخصية ومحوران يتمثلان في:

- المحور الأول: المهنة المكتبية و التطورات الحاصلة.

- المحور الثاني: التكوين شرط أساسي في مهنة أخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية.

وقد تم توزيع الاستبانة بطريقة الكترونية عبر ارسالها الى عينة الدراسة عن طريق البريد الالكتروني وكذا تسليمها ورغم ان عدد من الاساتذة لم يجب على الاستبانة الكترونيا فقد اعطيت له واجاب عليها بصفة عادية وذلك يعود ربما الى عدم معرفتهم مصدر الاستبيان وعدم الثقة في ما هو الكتروني من جهة أو ربما تغيير بريدهم الالكتروني أو عدم الانتباه الى الرسالة الالكترونية...

2-3 نتائج الدراسة الميدانية

أعطت عملية تفرغ الاستمارات النتائج التالية :

المحور الأول : المهنة المكتبية والتطورات الحاصلة

1- هل تستخدمون مكتبة الكلية بشكل :

الاجابة	التكرار	النسب
دائما	5	35.72%
متقطع نوعا ما	2	14.28%
نادرا	7	50%
لا	0	0%
المجموع	14	100%

الجدول 3: استخدام مكتبة الكلية من طرف الاساتذة

نلاحظ من الجدول 1 ان 35.72% يستخدمونها بشكل دائم وهذا من اجل تحضير الدروس وإعداد بعض البحوث مع وجود ما نسبته 50% و 14.28% على التوالي من الاساتذة يستخدمون المكتبة بشكل نادر ومتقطع نوعا ما والذي يمكن ان نرجعه الى ضعف مستوى الخدمات المقدمة على الرغم من وجود فهرس الكتروني وهو الوسيلة الوحيدة للبحث والذي يتسم بقلة الضبط نظرا لاستخدامهم الاصدار القديم منه رغم احتوائه على العديد من الأخطاء وعدم توفرها أيضا على كشافات ومستخلصات تسهل عملية الوصول الى المعلومة المطلوبة بسرعة.

اذا كانت الإجابة : بشكل متقطع، نادرا، لا... فلما يعود ذلك

الاجابة	التكرار	النسب
قلة مصادر المعلومات	12	50%
عدم قدرة المكتبيين على الاستجابة لاحتياجاتكم	12	50%
المجموع	24	100%

الجدول 4: اسباب قلة استخدام المكتبة من طرف الاساتذة

نلاحظ من الجدول 2 ما نسبته 50% من الاجابات ترجع ذلك الى قلة مصادر المعلومات في التخصص و يرجع ذلك لان المكتبة تشمل عدة تخصصات منها علم الاجتماع و علم النفس و الصحافة وغيرها وبالتالي فان رصيدها يقسم على هذه التخصصات بحيث ان رصيد علم المكتبات 1014 نسخة وهي موضوعة للإعارة الداخلية فقط. و 50% الأخرى ترجع الى عدم قدرة المكتبيين على الاستجابة لاحتياجات الاساتذة بسبب نقص التكوين خصوصا في تسويق المعلومات وكيفية التواصل والتعامل مع جمهور المستفيدين،

فيما يمكننا ان نرجع قلة أو ندرة استخدام المكتبة وجود المنافس الاكبر لها وهي شبكة الانترنت وانتشار استخدامها لاحتوائها على كم هائل من المعلومات في شكل كتب الكترونية مع امكانية تحميلها أيضا خاصة مع وجود النظام الوطني للتوثيق على الخط SNDL الذي يمنح امكانية الدخول الى العديد من القواعد المعلومات العالمية التي تحتوي على العديد من المجالات في التخصص التي تتميز بجدة معلوماتها العلمية وبمختلف اللغات.

هل تصفون الخدمات التي تقدمها مكتبة الكلية تتماشى مع التطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات؟

الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	0	% 0
لا	14	%100
المجموع	14	%100

الجدول 5: مدى تطور الخدمات المقدمة بمكتبة الكلية

نلاحظ من الجدول رقم 5 ان كل العينة تأكد على ان الخدمات التي تقدمها المكتبة لا تتماشى مع التطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات. وهذا ما يوضح أكثر سبب قلة استخدام المكتبة ويرجع ذلك الى الاهمال وعدم وجود سياسة لتطوير المكتبة وخاصة فيما يتعلق بتطوير المكتبيين من خلال وضع دورات تدريبية تساعدهم على ذلك.

هل انتم راضون عن الخدمات التي تقدمها مكتبة الكلية ؟

الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	0	% 0
لا	14	% 100
المجموع	14	%100

الجدول 6:مدى رضا الاساتذة عن الخدمات المقدمة بالمكتبة

نلاحظ من خلال الجدول ان كل عينة الدراسة تؤكد عدم رضاها عن الخدمات المقدمة ويرجع عدم رضاهم الى كون المكتبة لا تقدم خدمات بالمفهوم الحقيقي للخدمات وايضا غياب سياسة اقتناء وتزويد فعالة، حيث اهم لا يشركون هيئة التدريس في هذه العملية المهمة والتي تمكن القائمين على المكتبة من معرفة اهم مصادر المعلومات التي يحتاجها كل من هيئة التدريس والطلبة لان غاية المكتبات الجامعية هو خدمة البحث العلمي والعمل على رفع مستواه. كذلك عدم تبني التكنولوجيات الحديثة وعدم استخدام المتوفر منها بشكل جيد.

نظرا لمعرفتكم بالتطورات الحاصلة في مهنة المكتبات في أي مرحلة تصنفون العاملين بمكتبة الكلية؟

الاجابة	التكرار	النسب
---------	---------	-------

المرحلة الأولى (امين مخزن)	12	85.71 %
المرحلة الثانية (مكتبي)	2	14.29 %
المرحلة الثالثة (مكتبي رقمي)	0	0 %
المجموع	14	100 %

الجدول 7: تصنيف العاملين بالمكتبة الكلية

نلاحظ من خلال الجدول ان 85.71 % من الاساتذة يصنفون العاملين بالمكتبة في المرحلة الأولى بمعنى أمناء مخزن أي أشخاص مكلفون بحراسة الكتب فقط ويرجع ذلك الى عدم تقديمهم أي مبادرات من اجل تقديم خدمات أفضل وقد نرجع ذلك الى غياب عنصر التكوين الذاتي والرغبة في تطوير هذه المهنة بسبب عدم تقديمهم لمهنة المكتبات التي يمارسونها الذي يؤدي بالضرورة الى غياب الابداع والتفكير الفعال. مع وجود ما نسبته 14.29 % يصنفونهم في المرحلة الثانية بمعنى مكتبي وهي نسبة قليلة جدا بالنظر الى ما وصلت اليه المكتبات في العالم وانتقال العاملين فيها تسمية مكتبي الى مكتبي رقمي أو أخصائي المعلومات الى ما يعود الفرق بين المكتبي وأخصائي المعلومات من وجهة نظركم ؟

الاجابة	التكرار	النسب
نمط التكوين	14	38.89 %
التخصص	0	0 %
طبيعة المهام والأنشطة	8	22.22 %
نوع المؤسسة التوثيقية	0	0 %
وسائل العمل و التجهيزات	14	38.89 %
المجموع	36	100 %

الجدول 8: الفرق بين المكتبي وأخصائي المعلومات

نلاحظ من الجدول ان ما نسبته 38.89 % من اجابات الاساتذة ترجع الفرق بين المكتبي وأخصائي المعلومات الى كل من نمط التكوين ووسائل العمل والتجهيزات على التوالي وهذا يرجع الى تطور طرق التكوين في العالم والتي كانت لايد منها بسبب التغير الكبير الذي مس وسائل العمل والتجهيزات من خلال انتشار استخدام الحاسوب وشبكات المعلومات في المكتبات في العالم وهذا حتى لا تبقى هذه المكتبات في معزل عن العالم الخارجي خاصة مع انتشار استخدام الانترنت والنشر الالكتروني خصوصا في الدوريات والمجلات . وما نسبته 22.22 % من الاجابات ترجع الفرق الى طبيعة المهام والأنشطة بحث ان نوعية المكتبات قد تغيرت في هذا المجتمع الجديد " مجتمع المعلومات " الذي ظهرت فيه مكتبات أخرى كالمكتبات الالكترونية أو الرقمية أو الافتراضية التي انتقل فيها المكتبي التعامل المباشر مع المستخدمين الى التعامل معهم عبر شاشات الحاسوب هذا من جهة ومن جهة أخرى التغير في نوعية مصادر المعلومات من المصادر الورقية الى المصادر الالكترونية .

بالنظر الى معرفتكم بخصائص أخصائي المعلومات، هل يمكن ان نطلق هذه التسمية على المكتبيين العاملين بالمكتبة؟

الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	0	% 0
لا	14	% 100
المجموع	0	% 100

الجدول 9: اطلاق تسمية أخصائي المعلومات على العاملين بمكتبة القسم

نلاحظ من الجدول ان عينة الدراسة تؤكد على أنه لا يمكن ان نطلق تسمية أخصائي المعلومات على المكتبيين العاملين بالمكتبة ويرجع ذلك لكونهم لم يمارسوا بعد أبعديات المهنة المكتبية الحقيقية فكيف التكلم عن تطويرها، أيضا عدم مواكبة التقنيات الحديثة حيث لا يوجد موقع للمكتبة على شبكة الانترنت والذي يمكن من خلاله تقديم مختلف الخدمات الحديثة كخدمة البث الانتقائي للمعلومات وغير ذلك من الخدمات. وكذلك لأنهم لا يتمتعون بصفات أخصائي المعلومات والتي من اهمها حسب الاساتذة ان تكون لديهم ثقافة معلوماتية وان يملكو روح المسؤولية كما يجب ان يكونوا مرنين ولديهم القدرة على العمل الجماعي وان تكون لديهم القدرة على التكوين الذاتي من اجل الاحاطة بكل ما هو جديد وان يتقنوا أكثر من لغة وخاصة اللغات الأكثر استخداما في البحث العلمي و هي الانجليزية والفرنسية .

المحور الثاني : التكوين شرط أساسي في مهنة أخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية .

هل ترى ان الاعداد المهني لأخصائي المعلومات ؟

الاجابة	التكرار	النسب
ضروري	14	% 100
غير ضروري	0	% 0
المجموع	14	% 100

الجدول 10: ضرورة الاعداد المهني لأخصائي المعلومات

من البديهي ان يكون الاعداد المهني من اكبر الضروريات مهنة أخصائي المعلومات في هذا العصر وهذا ما تجمع عليه عينة الدراسة وهو موضح في الجدول، خاصة مع التغيرات المتسارعة في هذه المهنة في ظل التطورات الكبيرة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي مست المجتمع واصبحت من اهم الوسائل المستخدمة فيه .

في أي اطار يتم التكوين في قسمكم ؟

الاجابة	التكرار	النسب
نظام كلاسيكي	0	% 0
نظام LMD	14	% 100

معاً	0	0 %
المجموع	14	100 %

الجدول 11: طبيعة التكوين في علم المكتبات بجامعة تبسة

من الجدول نلاحظ ان التكوين المعتمد في قسم علم المكتبات بجامعة تبسة هو النظام الجديد نظام LMD والذي تم تطبيقه في الجزائر بداية من سبتمبر 2004، حيث تم اختياره من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر كبديل للنظام الكلاسيكي لما كان يعاني من مشاكل عديدة منها الرسوب، صعوبة التقييم و نوعية وكفاءة التكوين.

وقد تم اعتماده في جامعة تبسة منذ الموسم الدراسي 2005-2006 بتوجيه من السيد وزير التعليم العالي والبحث العلمي والخاص بتطبيق اصلاح التعليم العالي، اذ يعتبر ضرورة تسمح بالاستجابة للتحديات الكبرى للعوامة والتطورات السريعة للعلوم والتكنولوجيا اضافة الى التغيرات الاخيرة التي يمر بها المجتمع الدولي و نظام التكوين المتبع في التكوين في علم المكتبات بقسم العلوم الانسانية هو نظام CMP منذ افتتاح الفرع سنة 2007.

اذا كان في اطار نظام LMD

هل ترون ان طريقة تطبيقه بقسمكم من شأنها ان تحسن نوعية التكوين المقدم؟

الاجابة	التكرار	النسب
نعم	7	50%
لا	7	50%
المجموع	14	100 %

الجدول 12: طريقة تطبيق نظام LMD وتحسينها لنوعية التكوين المقدم.

من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول نلاحظ ان نصف الاساتذة يجمعون على ان الطريقة التي يطبق بها نظام LMD لا تحسن من نوعية التكوين المقدم والذي يمكن ان نرجعه الى عدم تقبل هذا النظام بصورته الجديدة اذ ان طبيعة تكوين هؤلاء الاساتذة مغايرة تماما لطبيعة هذا النظام المتجدد في كل مرة، والمتغير بسرعة حسب متطلبات هذا العصر التي تتغير بدورها بسرعة فائقة، والذي قد يعود أيضا الى نقص التكوين في هذا النظام والامام بجميع متطلبات تطبيقه.

اما النصف الآخر فيرى انه النظام المناسب لتكوين اطارات ومختصين في مجال علم المكتبات والمعلومات لما يحتويه من ارشادات وتقييم في مختلف المراحل رغم اعترافهم بتغيير النظام في كل مرة ما قد يشوش على مجهوداتهم والبرامج المتبعة في تدريسهم.

اذا كانت الاجابة بلا فهل يعود ذلك الى :

الاجابة	التكرار	النسب
نقص الوسائل البيداغوجية	7	33.33 %

نقص التأطير	7	33.33 %
حادثة تطبيق النظام	7	33.33 %
المجموع	21	100 %

الجدول 13: أسباب عدم تحسن نوعية التكوين

وعن الاسباب التي يراها الأساتذة انها السبب في كون الطريقة التي يطبق بها هذا النظام الجديد لا تحسن من نوعية التكوين هي كما يلي كما هو مبين في الجدول اعلاه: نقص الوسائل البيداغوجية كوسائل العرض، قاعات الإنترنت، قاعات تطبيقات مجهزة بكل الوسائل التكنولوجية وغير ذلك من التجهيزات التي اصبحت حتمية، كذا نقص التأطير حيث مجموع الأساتذة الدائمين بالقسم 14 استاذ فقط مقابل ما يفوق 500 طالب في كل المستويات، وأيضا حادثة تطبيق هذا النظام وعدم تكييفه حسب امكانات القسم و نوعية المجتمع الذي يطبق عليه وهو مشكل عام في جميع القطر الجزائري .

ما طبيعة المقاييس المقدمة في برنامج التكوين لديكم:

الاجابة	التكرار	النسبة
نظرية	14	58.33 %
تطبيقية	7	29.16 %
تقنية	3	12.5 %
المجموع	24	100 %

الجدول 14: طبيعة المقاييس المقدمة في البرنامج التكويني

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان طبيعة المقاييس المقدمة نظرية وذلك بنسبة 58.33% من مجموع الاجابات، وهذا ما يؤكد النتائج المحصل عليها في الجدول السابق، اذ ان طبيعة تخصص علم المكتبات تقنية أكثر منها نظرية، فيما توجد ما نسبته 29.16% من الاجابات تبين وجود مقاييس تطبيقية تقدم في برنامج التكوين بالقسم وهي المقاييس "الإعلام الآلي" و "الإنترنت" اذ تعد مقاييس ذات طبيعة تطبيقية تقدم في قاعات مجهزة بالحواسيب وشبكة الانترنت وايضا مقياس اللغات التوثيقية الذي لاحظنا ان الاساتذة يدرسونه في مكان خاص داخل مكتبة الكلية.

وعلى الرغم من وجود قاعات الانترنت والاعلام الآلي الا اننا نلاحظ نقص كبير في طريقة تقديم هذه المقاييس، والغياب الكبير للأساتذة فيه اذا يتم الاعتماد على اساتذة مؤقتين متخصصين في الاعلام الآلي ليست لديهم الدراية الكافية بطبيعة تخصص علم المكتبات وما يحتاج اليه الطلبة من معارف في مجال الحاسوب والانترنت التي يمكن ان تستغل بصورة جيدة في التخصص، إذ أغلب المواضيع المتناولة في مقياس الاعلام الآلي تكون حول استخدام البرنامج التثبيقي *Word* دون البرامج الأخرى .

هل برامج التكوين الحالية تؤهل لممارسة المهنة المكتبية مستقبلا؟

الاجابة	التكرار	النسبة
---------	---------	--------

الى حد كبير	0	% 0
نوعا ما	5	% 35.72
لا تؤهل	9	% 64.28
المجموع	14	% 100

الجدول 15: فعالية برامج التكوين الحالية

نتائج الجدول 15 تؤكد ما جاء في الجدول 12 حيث ان ما نسبته 64.28% تأكد انها لا تؤهل لممارسة المهنة المكتبية مستقبل والذي قد يعود لعدم توفير وادماج التكنولوجيا في هذه البرامج وإدخالها واستخدامها بصورة كبيرة وفعالة في تقديم المقاييس، مع انها تعد من ضروريات العصر. فيما يرى ما نسبته 35.72% من العينة المستجوبة انها تؤهل نوعا ما، و قد يعود ذلك الى قلة اطلاعهم على مستوى التكوين في دول الاجنبية الرائدة في هذا المجال وخاصة منها العربية، وما وصلوا اليه من ابداع وابتكار في هذا المجال .

هل تساهمون في اقتراح برامج تكوين للمكتبيين بمكتبكم ؟

الاجابة	التكرار	النسب
نعم	3	% 21.42
لا	11	% 78.57
المجموع	14	% 100

الجدول 16 : المساهمة في اقتراح برامج تكوين للمكتبيين العاملين بالمكتبة.

من خلال الجدول 16 يتضح ان الاغلبية الساحقة أي ما نسبته 78.57% من الفئة المستجوبة لا تقترح برامج التكوين للمكتبيين والذي قد يعود الى التهاون ونقص ارادة التغيير، أو الخوف من الرفض الذي قد يتلقى من طرف المسؤول عن المكتبة ومن طرف المكتبيين في حد ذاتهم أو لكثرة انشغالهم وخاصة وان اغلبية الاساتذة في طور التحضير لرسالة الدكتوراه، وعلى الرغم من هذا كان لابد من المحاولة وهذا من اجل تحسين مستوى المكتبيين والرفع من مستوى خدمات المكتبة ومن مستوى التعليم في حد ذاته. فيما يوجد ما نسبته 21.42% من الفئة المستجوبة تقترح برامج للتكوين وهذا لإحساسها بأهمية التكوين المستمر للمكتبيين وضرورته للرفع من مستوى ادايتهم ورغبتهم ايضا في الحصول على خدمات راقية من هذه المكتبة.

ما هي التحديات التي تواجه أخصائي المعلومات في ظل مجتمع المعلومات ؟

الاجابة	التكرار	النسب
تقنية	14	% 35
فنية	14	% 35
أكاديمية	12	% 30
قانونية	0	% 0

المجموع	40	% 100
---------	----	-------

الجدول 17: التحديات التي تواجه أخصائي المعلومات في ظل مجتمع المعلومات.

من خلال الجدول يتضح ان اهم التحديات التي تواجه أخصائي المعلومات في مجتمع المعلومات هما التحديات التقنية والفنية بنسبة 35 % لكل منها حيث ان التغيرات التقنية الكبيرة وتطورها المستمر يجعل من الأخصائي يركض للحاق بهذا التطور التقني ولكن يبقى دائما يحس بالنقص الكبير حيث تسائل "ماري فرانس بلونكي" عن قدرتنا على اللحاق بسرعة تطور الوسائل التكنولوجية بقوله: *"Toutil évolue vite. somme nous capables d'évolué à la vitesse de l'évolution de l'outil?"*

فيما كانت ما نسبته 30% من الاجابات تضيف التحدي الاكاديمي أي التكوين خاصة واننا في هذا العصر الذي يحتم على المكتبي متابعة تكوينه للبقاء في تيار التطور دون التخلف عنه. ولأجل ذلك وجب اعداد برامج تكوين تتميز بالكفاءة والفعالية من خلال الأخذ بعين الاعتبار عدة عناصر اساسية لوضع برامج لتكوين أخصائي المعلومات في ظل مجتمع المعلومات والتي من بينها حسب الفئة المستجوبة:

- طبيعة المجتمع الذي سيخدمه المكتبي بعد التكوين، وطبيعة حاجاته الى المعلومات.
- الامكانيات المتوفرة و ما يمكن توفيره من تكنولوجيات متطورة.
- العولة وما ينجر عنها، حيث ان استيراد أي برنامج تكوين مطبق في الغرب قد لا يعود بالفائدة المرجوة منه، نظرا لاختلاف المجتمع المستهدف من هذا التكوين.
- المعايير العالمية المطبقة والتي لايد من العمل.
- خلق بيئة تعاونية تشاركيه بين المكتبيين حتى يكون هناك احتكاك وتبادل الافكار كإنشاء التكتلات المكتبية.

النتائج على ضوء الفرضيات :

الفرضية الأولى: يملك أخصائي المعلومات مؤهلات عالية تتماشى مع التطورات الحاصلة في مجال المكتبات.

من خلال النتائج المتحصل عليها يظهر عدم ثبوت هذه الفرضية كون هذه المكتبة لا تقدم خدمات تتماشى مع التطورات الحاصلة بسبب عدم امتلاكهم المؤهلات والكفاءة اللازمة لذلك. الفرضية الثانية: يقدم قسم علم المكتبات بجامعة تبسة برامج تكوين ناجعة تمكن من إعداد أخصائي معلومات كفؤ تجعله يتجاوز التحديات التي فرضها مجتمع المعلومات .

ايضا من خلال النتائج يظهر عدم تحقق الفرضية الثانية كون النظام المعتمد في جامعة تبسة *LMD* غير مطبق بالصورة المطلوبة، ايضا نقص الإطارات اللازمة لذلك وعدم ادماج التكنولوجيا في المقاييس المقدمة مع انها من اهم الضروريات الواجب توفيرها لذلك.

الفرضية الثالثة: يواجه أخصائي المعلومات تحديات وصعوبات تقنية تحول دون تطويره وتقديم خدمات في مستوى تطلعات المستفيدين.

وقد تحقق هذه الفرضية إذ تبين أن أكبر تحدي يواجه أخصائي المعلومات من وجهة نظر أساتذة التخصص هو التحدي التقني وهذا راجع إلى التسارع في استخدام التقنية وتعقيدها في بعض الأحيان بالإضافة إلى عدم اهتمام أخصائي المعلومات بتكوين نفسه (التكوين الذاتي) وتتبع مختلف التقنيات الحديثة التي قد تساعده في تلبية احتياجات المستخدمين المختلفة خاصة مع تعددها وتشعبها.

اقتراحات الدراسة :

- يجب ان تكون هناك استراتيجيات تكوين واضحة المعالم في المكتبات الجامعية.
- الاهتمام أكثر بتخصص علم المكتبات من حيث البنى التحتية وتأهيل الاطارات البشرية.
- لا يجب ان نغلب الجانب الكمي على الجانب الكيفي.
- توفير كل الامكانيات والتجهيزات اللازمة وتسخيرها في خدمة المكتبيين والبحث العلمي.
- يجب مراعاة التكوين المستمر للمكتبيين خاصة و اننا في عصر مجتمع المعلومات الذي يتطلب مجهود مضاعف بغية الوصول الى الاهداف المنشودة .
- تشجيع الابتكار و الابداع في مجال المكتبات عن طريق دعم مختلف الافكار الجديدة ومحاوله تبنيها .

خاتمة

في الاخير يمكن القول ان أخصائي المعلومات هو المحرك الرئيسي لعملية البحث والحصول على المعلومات وتقديمها لمن يحتاج إليها في الوقت المناسب وبالكم والكيف المناسبين ولذا عليه أن يدرك أهمية التغيرات الحاصلة في العالم ويستفيد من تجارب الآخرين وذلك ربعا للوقت والجهد، لأنه لا مجال للتردد لتبني التكنولوجيات الحديثة في المكتبة لأنها الأساس لهذا المجتمع الجديد وان أي تقصير منه قد يؤدي الى نفور المستفيد من المكتبة وبالتالي استحالة الوصول الى الاهداف المرجوة من اقامتها. لذا لا بد ان تتضافر جميع الجهود سواء مكتبيين اساتذة أو اداريين من اجل العمل سويا لتطوير هذه المهنة وللحاق بركب الدول المتقدمة وهذا بوضع برامج تكوينية تتناسب مع طبيعة المجتمع الموجهة مع الأخذ بعين الاعتبار الاطلاع على البرامج التكوينية المستخدمة في العالم من اجل تدارك النقص وتحقيق اكبر مردودية ممكنة من هذه البرامج.

البيبليوغرافية

- 1) بدر، أحمد. المدخل إلى علم المعلومات والمكتبات. الرياض: دار المريخ، 1985.
- 2) بدر، أحمد. أصول البحث العلمي و مناهجه. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1996.
- 3) بطوش، كمال. المكتبة الجامعية الافتراضية: ترف تكنولوجياي أو خيار مستقبلي؟. مجلة المكتبات والمعلومات، مج.2، ع.2005.

- (4) بن السيتي، عبدالمالك. آفاق تطوير مهنة المكتبات و المعلومات في الجزائر. مجلة المكتبات و المعلومات 2006. مج 3. ع 1..
- (5) بودريان، عز الدين. محاضرات في تكوين المستفيدين للسنة الأولى ماستر بجامعة قسنطينة. 2011
- (6) بودريان، عز الدين. المختصون في المكتبات و المعلومات و دورهم في ارساء مجتمع المعلومات [على الخط] متاح على الموقع http://doc.abhatoo.net.ma/article.php3?id_article=519
- (7) بولحواش، ناجية. التنمية المهنية للمكتبيين و العاملين بالمكتبة الوطنية الجزائرية. مذكرة ماجستير. علم المكتبات. الجزائر. 2008.
- (8) بونيف، محمد لمن. تكنولوجيا المعلومات و أثرها على المهنة المكتبية بالمكتبات الجامعية الجزائرية: دراسة حالة جامعات باتنة، بسكرة و سطيف. مذكرة ماجستير . علم المكتبات. الجزائر. 2009.
- (9) خضر، ابراهيم خليل. تطوير البرامج الاكاديمية لإعداد الكوادر الجديدة من أخصائي علم المكتبات و المعلومات في الوطن العربي على مستوى البكالوريوس وقائع المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات و المعلومات "نحو جيل جديد من نظم المعلومات و المتخصصين : رؤية مستقبلية، الدار البيضاء، 2009.
- (10) السالم، السالم بن محمد. توظيف شبكة الانترنت في تنمية مهارات أخصائي المعلومات: وقائع المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات و المعلومات "نحو جيل جديد من نظم المعلومات و المتخصصين : رؤية مستقبلية، الدار البيضاء، 2009. .
- (11) الشامي، أحمد محمد، حسب الله، السيد: المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات و المعلومات : إنجليزي-عربي. الرياض: دار المريخ، 1986.
- (12) الصوفي، عبد اللطيف. المكتبات في مجتمع المعلومات. قسنطينة : مخبر تكنولوجيا المعلومات ودورها في التنمية الوطنية، 2003. .
- (13) الصوفي، عبد اللطيف. التكوين للمكتبات الحديثة في العصر الرقمي. مجلة المكتبات و المعلومات 2006. مج 3. ع 1ع.
- (14) الصوفي، عبد اللطيف. المكتبات الجامعية في مجتمع المعلومات بين المشكلات والحلول. مجلة العربية 3000 [على الخط] متاح على الرابط http://alarabicclub.org/index.php?p_id=213&id=233
- (15) طاشور، محمد. من المكتبة التقليدية الى المكتبة الرقمية. مجلة المكتبات و المعلومات و دورها في التنمية الوطنية 2003.
- (16) العالي، أحمد عبد الله. المكتبات المدرسية و العامة: الأسس و الخدمات و الانشطة. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1993.
- (17) العمران، حمد بن ابراهيم. الكفايات الأساسية اللازمة لاختصاصي المعلومات للعمل في الجيل الثاني من مؤسسات المعلومات: وقائع المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات و المعلومات "نحو جيل جديد من نظم المعلومات و المتخصصين : رؤية مستقبلية، الدار البيضاء، 2009.
- (18) عميمور، سهام. المكتبات الجامعية و دورها في تطوير البحث العلمي في ظل البيئة الالكترونية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لجامعة جيجل. مذكرة ماجستير. علم المكتبات: قسنطينة. 2012.
- (19) غانم. ندير. الخدمات الالكترونية بالمكتبات الجامعية. دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي لمدينة قسنطينة. رسالة دكتوراه: علم المكتبات: قسنطينة، 2010.
- (20) الفاربي، عبد اللطيف. التكوين و التكوين المستمر: مسار التجربة و آفاق التطوير. الأيام التكوينية التي نظمتها النقابة الوطنية للتعليم (ف.د.ش). الدار البيضاء. 2005.
- (21) فتني، رحيمة. التكوين في علم المكتبات في ظل النظام الجديد LMD : دراسة مقارنة بين جامعة تبسة - قسنطينة. مذكرة ليسانس. علم المكتبات. 2008-2009.

- (22) قموح، ناجية. المهنة المكتبية في الجزائر في مواجهة تحديات مجتمع المعلومات . RIST . 2010. مج 18. ع 1.
- (23) كريم، مراد. التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي :دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة. المكتبات و المعلومات . 2006. مج 3. ع 1. ص 114.
- (24) كريم، مراد . مجتمع المعلومات و أثره على المكتبات الجامعية .رسالة دكتوراه. علم المكتبات: قسنطينة، 2008 .
- (25) كريم، مراد. المهنة المكتبية في مؤسسات التعليم العالي بمدينة قسنطينة. مذكرة ماجستير. علم المكتبات. قسنطينة. 2001.
- (26) معمر، جميلة . المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات: بين التكوين النظري و العمل الميداني بجامعة منتوري -قسنطينة.-مجلة المكتبات و المعلومات. 2006. مج 3. ع 1
- (27) همشري، عمراًحمد. المكتبة و مهارات استخدامها. عمان: دار صفاء، 2008 .
- (28) الهوش، أبو بكر محمود : تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل. الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، 1996 .

إستراتيجية وزارة التربية الوطنية في تنظيم وتسيير أرشيف لإدارة التعليمية بالجزائر.

Strategy of the ministry of national education in managing the documents of educational administration in Algeria

د. بوشة رحمونة

جامعة وهران 1- أحمد بن بلة

bouchetarahmouna@yahoo.fr

تاريخ النشر:

تاريخ القبول: 2019/04/05

تاريخ الإرسال: 2019/01/02

ملخص

تكمن هذه الدراسة إلى استعراض أهم مشاريع الوزارة فيما يخص الأرشيف الإدارة التعليمية، وذلك على مستوى المركزي، وهذا النوع من التدخل اقتصر على الإدارة المركزية نظرا لأن طبيعة ملفاتها تتطلب ذلك، ثم على مستوى مديريات التربية وذلك بإصدار مخطط موحد لتسيير وثائقها، وذلك بجمع الوثائق المرتبطة بموضوع واحد في ملف واحد، وترسيخ العمل بفكرة الملف، وذلك لسهولة الوصول إلى المعلومة ثم التدخل على مستوى المؤسسات التعليمية، وذلك بإصدار مخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى مؤسسات التعليمية، وذلك بغية الحد من التناقضات الموجودة لتسيير هذه الملفات وأخيرا إصدار جدول التسيير الخاص بقطاع التربية، وذلك بالتنسيق مع المديرية العامة للأرشيف الوطني الكلمات المفتاحية: أرشيف الإدارة التعليمية، وزارة التربية الوطنية، التسيير، الوثائق، الأرشيف، مديريات التربية، الثانويات، المتوسطات، مخططات إحصاء الوثائق

Abstract

The management of documents and archives of education administration became more and more important, Because of the increase of the number of establishments, on one hand, and of the resemblance of the nature and the type of currents Archive's document at the level of these establishments, According to their various stages on the other hand. So, since educational establishments are invested

with the same tasks, exercising the same powers and subjected to the same regulations, consequently, they use the same documents in the exercise of their duties. Even if these documents require, in certain cases, a regulations and unification in the form or in the content.

In response to these objective concerns which led to the elaboration of a plan by a group of frames of the education administration in the Ministry of Education, which concentrated his efforts in the development of a model of document's management able to be improved, enriched and followed. And which consists in drawing up a plan of document's census and archiving that are currents in education establishments) secondary and middle.(

Keywords Educational archives - Establishments of teaching (Secondary- middle school) - Documents - Regulations – Archiving - management -Ministry of Education - Archivist - Room of Archive

1. مقدمة :

تكمّن أهمية هذه الدراسة في كونها تعالج إحدى القضايا الأساسية في مجال الأرشيف حيث لا يختلف اثنان على أن الوثائق التربوية لا تتجزأ من العملية التربوية الإدارية، علاوة على كونها الذاكرة الحقيقية والفعلية للأجهزة التعليمية من المعلومات الإدارية والفنية، وذلك لغرض التوثيق وإتخاذ القرارات ورسم السياسة الوطنية مستقبلاً.

لأن المؤسسات التعليمية تعد من أهم أنواع المؤسسات في المجتمعات الحديثة وأكثرها أهمية لخلق الإنسان المعاصر كما يعد المشروع أحد الإسهامات لمعرفة الحركة الأرشيفية في الإدارة التعليمية في الجزائر و أدركا منا لأهمية هذا الموضوع أو هذا الجزء من الكل أردنا تسليط الضوء على هذا الجانب من الأرشيف التربوي وواقعه على أرض الميدان، وإبراز أهم المشاريع التي تبنتها الوزارة التربوية الوطنية .

ترى في ماذا تتمثل هذه إستراتيجية ، وماهية مخططات إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى الإدارة التعليمية، والمتمثلة في مديريات التربية و المؤسسات التعليمية ؟

1 - مشاريع الوزارة فيما يخص الأرشيف الإدارة التعليمية:

لقد تدخلت الوزارة التربية الوطنية فيما يخص تنظيم وثائق أرشيفها ا على عدة مستويات:

✓ على المستوى المركزي:

التدخل الأول أو التدخل الأساسي التدخل لضمان ميلاد سليم لتكوين وتسيير للملفات، الهدف من هذا التدخل هو لفت الانتباه إلى ضرورة العناية بالتكوين الصحيح للملف تجنب بعثرة الأوراق المرتبطة بالملف الواحد ليكون مطابقا لتعريف الملف*.

فالتكوين الصحيح للملف منذ البداية يحقق الوظيفة الحديثة المنتظرة من وثائق الأرشيف كمصدر من مصادر المعلومات.

إذن إذا اشتمل هذا الملف على كل الأوراق المرتبطة به فإنه يكون يحق مصدرا من مصادر المعلومات يقدم صورة كاملة وشاملة عن الموضوع من بدايته إلى نهايته ويسمح للدارس أن يتبع كل المراحل التي مر بها هذا الملف من التفكير إلى التخطيط إلى التنفيذ إلى التقييم.

هذا النوع من التدخل اقتصر (وزارة التربية الوطنية، 2001) على الإدارة المركزية لأن طبيعة الملفات التي تبادر بها يصعب تقنيها وحصرها من البداية على غرار ملفات وثائق أرشيف مديريات التربية والمؤسسات التعليمية التي كان التدخل بتقنيها.

✓ التدخل على مستوى مديريات التربية:

تميز التدخل على هذا المستوى بإصدار مخطط موحد وذلك قصد الشروع في تطبيقه فيما يتعلق بالجانب الخاص بتكوين وتصنيف والملفات وتسييرها. أما الجانب الخاص بحذف الوثائق وفقا للمدة المحددة المقترحة في المخطط فإنه لا يمكن الشروع فيها لأن المؤسسة الأرشيف الوطني تقترح صيغة أخرى للحذف لما نجده في جدول التسيير والذي سوف نتطرق له في مبحث جدول التسيير الخاص بتربية الوطنية. أما فيما يخص المخطط الخاص بتسيير الوثائق مديرية التربية فجاء بما يلي:

1. 2. مخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى الإدارة الولائية:

تعريف المخطط: هو عبارة عن إحصاء للوثائق الإدارية التربوية المتداولة على مستوى مديريات التربية ومفتشية أكاديمية الجزائر، و تصنيف كل فئة حسب موضوعها.
مزايا المخطط:

- جمع الوثائق المرتبطة بموضوع واحد في ملف واحد
- ترسيخ العمل بفكرة الملف
- سهولة الوصول إلى المعلومات

* : مديرية فتحت ملفا يتعلق بإجراءات القبول في السنة الأولى ثانوي، هذا الملف فتح سنة 1995 والمفروض أن يشمل على كل الوثائق المرتبطة به مثل عرض الأسباب التي ادت إلى فتح الملف ومراجعة إجراءات الانتقال السابقة. ، الدراسة التي أعدها المديرية في شكل فرضيات ثلاث المناشير الخاصة بالموضوع، محاضر اللقاءات مع مراكز التوجيه المدرسي والمهني حول الموضوع. ، ، الدراسات المتعلقة بمتابعة الدفعات التي انتقلت في ظل الاجراءات الجديدة، حصيلة أعمال مجالس القبول لكل سنة دراسية، محاضر الاستشارات المختلفة، وثائق أخرى لها علاقة بالموضوع. إلى أن يغلق الملف.

- المرونة في توسيع المخطط ليشمل الملفات والوثائق الممكن تداولها
- الفعالية الإدارية

ويحتوي هذا المخطط الصادر عن مديرية الفرعية للتوثيق التابعة للوزارة التربية الوطنية على 30 صفحة وقد صنف هذا الجدول كل مصلحة** والوثائق التي تحتويها أو تنتجها وقسم الجدول إلى ستة أعمدة وهي: العمود الأول: يصف نوع الملف، العمود الثاني: يصف نوع الوثائق التي يتكون منها الملف، العمود الثالث يصف مدة في المصلحة الحفظ الإدارية وفي قاعة الحفظ والعمود الرابع يصف القيمة الإدارية ثم العمود الأخير تدرج فيه الملاحظات.

المخطط حصر 61 ملفا موزعة على المصالح التالية (وزارة التربية الوطنية، 2001):

الجدول رقم: 1

المصلحة	عدد الملفات
التنظيم التربوي	13 ملف
التوجيه والامتحانات	05 ملفات
الموظفين	12 ملفا
التكوين والتفتيش	06 ملفات
المالية والوسائل	12 ملفا
البرمجة والمتابعة	13 ملفا

نموذج ملف:

الجدول رقم: 2

عنوان الملف	الوثائق التي يتكون منها	مدة حفظ	ملاحظات

** منها مصلحة التنظيم التربوي للتعليم الأساسي، مصلحة التنظيم التربوي للتعليم الثانوي، مصلحة التوجيه والامتحانات، مصلحة الموظفين، مصلحة البرمجة والمتابعة، ومصلحة الموظفين، ومصلحة التكوين والتفتيش والأمانة.

الخدمة استمرار العمومية		*النصوص الخاصة بالحركة *استمارة الرغبات *سلاالم التنقيط *جدول الترتيب *محضر لجنة الموظفين *وثائق أخرى	ملف الحركة التنقلية للسنة الدراسية 99- 2001
		*النصوص المتعلقة بتسمية المؤسسات *قائمة المؤسسات المقترحة للتسمية *اقتراحات التسمية *نسخة من قرار إحداث اللجنة المختصة *محضر اجتماع اللجنة *القرار الجماعي للتسمية	ملف تسمية المؤسسات

وهذا نستنتج أن التدخل بواسطة محاور العمل خاصة بكل مجموعة من مديريات التربية لأن مستوى التكفل بهذه الوظيفة على مستوى مديريات التربية مختلف، و كان من الضرورة أن يوضع برنامج عمل خاص بكل مجموعة على حدة.

زيادة إلى التدخل لهيكله النشاط وتم ذلك في شكل إحداث 27 مكتب للأرشيف على مستوى مديريات التربية. كما اهتم بتأطير العناصر المتخصصة، و في هذا الإطار وبالتنسيق مع المديرية العامة للأرشيف الوطني تم تأطير مديريات التربية بوثائقي أمين محفوظات، زيادة على ذلك واطبة إلى تكثيف من الملتقيات، توجهات وتعليمات لتطوير هذا التأطير، كما سعت إلى مراقبة وتفتيش مقر أرشيف مديريات التربية. أما فيما يخص الطبعة 2001 لمحتويات المخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى الإدارة الولائية تتميز، عن سابقتها التي شرع في تطبيقها ابتداء من شهر فيفري 1999 بالتعديلات التي تم إدخالها على

الوثيقة الأولى، والتي جاءت كنتيجة لعملية المتابعة والتقييم والإثراء. والتعديلات هذه تتمثل في (وزارة التربية الوطنية، 2001):

- إضافة ثمانية عشر (18) ملفا جديدا، وهي مدرجة ضمن الجدول رقم 5.
- تعديل ثلاثة وعشرين (23) ملفا، وهي مدرجة ضمن جدول رقم 6.
- تحويل خمس (5) ملفات وهي مدرجة ضمن الجدول رقم 7.

أ- قائمة الملفات والوثائق الجديدة التي تم إدراجها ضمن مخطط التصنيف حسب المصالح:

الجدول رقم 3:

الملاحظات	الملفات المضافة	المصلحة
	ملف تعليم اللغة الأمازيغية	التنظيم التربوي
	<ul style="list-style-type: none"> • ملف لجنة الطعن (القضايا التأديبية الخاصة بالتلاميذ، التوجيه وإعادة التوجيه • ملف فحص السنة السادسة أساسي • ملف الرابطة الولائية للرياضة المدرسية • ملف الإتحادية الولائية المكملة للأعمال المدرسية. 	الدراسة والامتحانات
	<ul style="list-style-type: none"> • ملف التكوين المتخصص 	التكوين والتفتيش
	<ul style="list-style-type: none"> • ملف جرد العتاد • ملف النقل المدرسي • ملف إسقاط ممتلكات المؤسسات 	المالية والوسائل
	<ul style="list-style-type: none"> • ملف الدخول المدرسي • ملف تجسيد المخططات الأمنية والتدخل. 	البرمجة والخريطة
	<ul style="list-style-type: none"> • ملف التقارير والمحاضر الخاصة بنشاط المديرية. • ملف العلاقات مع التنظيمات النقابية والاجتماعية والمهنية. • ملف العلاقة مع وسائل الإعلام والاتصال. • ملف العلاقة مع فيديريالية جمعيات أولياء التلاميذ. • ملف القضايا العامة (شكاوي مختلفة). • ملف محو الأمية 	الأمانة العامة

	● سجل المداولة.	
--	-----------------	--

ب- قائمة الملفات التي تم تعديلها حسب المصالح (إضافة أو حذف وثائق)

جدول رقم: 4

الملاحظات	الملفات المعدلة	المصلحة
	<ul style="list-style-type: none"> • ملف الدخول المدرسي. • ملف الإحصائيات الخاصة بالتلاميذ (التعليم الأساسي) • ملف الإحصائيات الخاصة بالتلاميذ (التعليم الثانوي). • ملف تحضير الدخول المدرسي. 	التنظيم التربوي
	<ul style="list-style-type: none"> • ملف البكالوريا • ملف شهادة التعليم الأساسي. • ملف الامتحانات المهنية المختلفة. 	التوجيه والامتحانات
	<ul style="list-style-type: none"> • الملفات المهنية للمستخدمين • ملف المناصب المالية (الشرائح السنوية) • ملفات التقاعد. • ملف القضايا القضائية (القضايا المدنية) 	مصلحة الموظفين
	<ul style="list-style-type: none"> • ملف التكوين أثناء الخدمة • ملف نشاطات أسلاك التفتيش. 	التكوين والتفتيش
	<ul style="list-style-type: none"> • ملف الميزانية المصادق عليها • ملف مراقبة الحساب المالي • ملف تحضير الميزانية • ملف المنح المدرسية • ملف المطاعم المدرسية (الملف المالي) • ملف التقرير الإحصائي الشامل حسب المؤسسات 	المالية والوسائل
	<ul style="list-style-type: none"> • دليل المؤسسات • ملف البناءات المدرسية. • ملف إنشاء المؤسسات • ملف التصليحات والترميمات. 	البرمجة والمتابعة

ج- قائمة الملفات التي تم تحويلها من مصلحة إلى أخرى

الجدول رقم: 5

عنوان الملف	المصلحة المدرج فيها	المصلحة المقترحة
• ملف اعتماد الجمعيات	التنظيم التربوي	المالية والوسائل
• ملف حوادث العمل	مصلحة الموظفين	المالية والوسائل
• ملف الحوادث المدرسية	مصلحة الموظفين	المالية والوسائل
• ملف حضيرة السيارات	المالية والوسائل	مكتب الميزانية والمحاسبة
• ملف المطاعم المدرسية (البضائع والعتاد)	المالية والوسائل	البرمجة والمتابعة

أما بالنسبة لبقية الملفات فقد تم الاحتفاظ بها كما وردت في الصفحة الأولى مع إبراز الوثائق الجديدة المضافة لكل ملف بإشارة (*) كما تضمنت خانة الملاحظات لهذه الورقة عبارة (لم يعدل) بالنسبة للملفات التي لم يطرأ عليها أي تغيير.

أما فيم يخص المؤسسات التعليمية فجاء التدخل بواسطة تنظيم وتوحيد إجراءات التصنيف والحفظ وذلك نظرا لما تكتسبه عملية توحيد تنظيم وتسيير وثائقي أرشيف المؤسسات التعليمية أهمية متزايدة تستمد من تزايد (وزارة التربية الوطنية،)

عدد المؤسسات من جهة أخرى تشابه طبيعة ونوعية وثائق أرشيف المتداولة على مستوى هذه المؤسسات حسب مختلف أطوارها، وكذا نظرا لكون المؤسسات التعليمية تقوم بنفس المهام، وتمارس نفس الصلاحيات وتخضع لنفس التنظيم، وهي بذلك تستعمل نفس الوثائق في إطار ممارسة مهامها.

2.1. مخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية:

أن التدخل على مستوى المؤسسات التعليمية جاء نتيجة مجهودات كبيرة مرت بعدة مراحل للإعداد هذا المشروع الهام الذي انجز على شكل مخطط تناول أهم الوثائق المتداولة في المؤسسات التعليمية بحيث نظمت على شكل التالي: (وزارة التربية الوطنية، 1998)

- إحصاء الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية حسب أطوارها.
- وضع تصنيف لهذه الوثائق يرتكز على:
- تحديد الوثائق المنفردة والتي تشكل بمفردها استقلالية كاملة تغنيها عن الارتباط بوثائق الأخرى كسجلات مثلا لأن هذا النوع من الوثائق يشكل وحدة كاملة بذاتها.
- تجديد الوثائق التي ترتبط بموضوع واحد وتشكل في مجموعها ملفا واحدا (ملف التلاميذ مثلا).

- وضع رقم أو رمز لكل وحدة (وثيقة منفردة أو ملف).
- اقتراح مدة الحفظ كل وحدة.

التدخل على هذا المستوى كان على ثلاثة أشكال:

أ- تدخل المديرية بواسطة مخطط لإحصاء وتصنيف الوثائق: المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية أو توجيه الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسة والمرتبطة بموضوع واحد نحو ملف تجمعها. الهدف منه هو وضع حد للتناقضات الموجودة في تسيير الملفات المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية وتركيز الجهد في إطار هذا التنظيم لتحسينه وتطويره المخطط حصر 109 ملفا وسجلا متداول على مستوى المؤسسة موزعة كما يلي:

- 46 ملفا وسجل على مستوى أمانة مدير المؤسسة، 18 سجلا و28 ملفا، يضم 188 وثيقة
- 27 ملفا وسجلا على مستوى مصالح الاقتصاد، 15 سجلا و12 ملف يضم 81 وثيقة
- 36 ملفا وسجل على مستوى مديرية الدراسات 28 سجلا و8 ملفات تضم 42 وثيقة

هذه الملفات والسجلات مفصلة في العدد الخاص للنشرة الرسمية لشهر نوفمبر 1999

ب- تدخل مديرية التربية نفسها على مستوى المؤسسات التابعة لها: في شكل لقاءات تكوينية
ج- التدخل بواسطة المفتشية العامة: لتفتيش مقر أرشيف المؤسسة النموذجية (وزارة التربية الوطنية، 1999)

1.2.1. طريقة إعداد المشروع:

إعداد مشروع مخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية ينبغي الاعتماد على بعض رؤساء مؤسسات التعليم الثانوي والاكماملي الذين لهم خبرة وتجربة في تسيير المؤسسات كما تم اللجوء إلى مفتشي التربية والتكوين لإدارة الثانويات و الإكمامليات وكذا المقتصدين .

أ. على مستوى الوطني:

تقوم مديرية التقييم والتوجيه والاتصال بتنصيب فوج عمل يقيم:

- مفتش للتربية والتكوين
- مدير ثانوية
- مدير متقن
- مدير اكماملية
- مقتصد

يتولى هذا الفوج إعداد وصيانة الوثيقة النهائية لمخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية والإكماملي على أن تتكفل المديرية بإخراجه وسحبه في شكله النهائي وتوزيعه على المؤسسات للبدء في تطبيقه بالمؤسسات النموذجية ابتداء من الموسم الدراسي 97-98.

ب. على المستوى الجهوي:

الولايات المعنية بإعداد المشروع التمهيدي (تيزي وزو، عنابة، تلمسان) ويقوم السادة مديرو التربية للولايات المعنية بتنصيب فوج عمل على مستوى الولاية و يتكون الفوج من:

- مديرين(2) الإدارة الثانويات
- مدير متقن
- مديرين(2) لإدارة الإكماليات
- على أن يتكفل كل فوج على عمل بما يلي (وزارة التربية الوطنية، سابق)
- إحصاء الوثائق المتداولة على مستوى الثانويات والإكماليات
- تصنيف الوثائق حسب الاستمارة المرفقة
- اقتراح مدة حفظ كل ملف على مستوى مصالح المؤسسة (المراقبة العامة، مديرية الدراسات، أمانة السيد المدير، المقتصد).

اقتراح مدة الحفظ على مستوى قاعة الأرشيف.

وبالتالي أرسلت مشاريع المخطط المعدة من طرف ولايات الثلاثة سابقة الذكر إلى مديرية التقييم والتوجيه والإتصال إذا قامت هذه الأخيرة بوضع حصيلة أعمال الثلاثة في شكل مشروع واحد ثم أرسل إلى المديريات التربية.

ج. على المستوى الولائي:

قامت مديريات التربية بتشكيل مجموعة عمل على شكل ما ورد في الفترة المذكورة أعلاه وتكلفتها بإثراء المشروع وإعطاء ملاحظات بشأنه وإعادته لمديرية التقييم والتوجيه والاتصال. الهدف من مشروع مخطط إحصاء وتصنيف وثائق أرشيف المؤسسات التعليمية. يتمثل فيما يلي:

- الوصول إلى وضع تنظيم موحد لتسيير وثائق أرشيف المؤسسات التعليمية يسمح بضبط تسيير الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية، من جهة، ويمكن من تحديد الوثائق التي تستدعي الحفظ الدائم وتلك القابلة للحذف.
- إثراء وتطوير المخطط ليصبح عبارة عن شامل لترتيب الوثائق (plan de classement)
- إدراج المخطط في برامج تكوين رؤساء المؤسسات وإخضاعه للتحسينات المستمرة للإرتقاء به إلى مستوى يستجيب لاحتياجات تسيير وثائق المؤسسات المتزايدة
- زيادة الأدوات التي أنجزتها وزارة التربية الوطنية لتسيير أرشيفها التعليمي وذلك من خلال المخططات التي برمجت وسعت إلى تعميمها والسهل إلى تطبيقها وذلك من خلال المتابعة السنوية لهذه الرزمة التي أصبحت أداة ضرورية لتسيير أرشيف مديريات التربية.

وزيادة لهذه الأدوات كلفت المديرية الأرشيف الوطني تطبيق جدول التسيير وثائق أرشيف الولايات (القائمة الشاملة). الجزء الخاص بمديرية التربية، الذي اعتمدته المديرية العامة للأرشيف الوطني كأداة رسمية، توضع من أجل تسيير الوثائق المنتجة من طرف المصالح المختلفة على مستوى الولاية.

ويعد جدول التسيير، بمثابة عقد عمل لحفظ الوثائق contrat d'archivage بين المصلحة التي تقوم بعملية دفع الوثائق والمصلحة المكلفة بحفظها. وأن تنفيذه يشكل فرصة لوضع علاقات وظيفية منتظمة.

و تعاون بين الموظفين العاملين بمصلحة والموظف المكلف بتسيير وثائق الأرشيف، و يستوجب على كل موظف أن يرجع اليه بصفة منتظمة ليقوم في الوقت المناسب بعمليات الدفع.

قائمة المراجع:

- 1- وزارة التربية الوطنية، المديرية الفرعية للتوثيق. ملف الرزنامة السنوية لتسيير الأرشيف مديريات التربية والمؤسسات التعليمية. الجزائر: المديرية الفرعية للتوثيق، 2001، ص40.
- 2- وزارة التربية الوطنية، المديرية الفرعية للتوثيق. ملف تقييم وإثراء. مخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى مفتشية أكاديمية الجزائر ومديريات التربية. الجزائر: المديرية الفرعية للتوثيق، 2001، ص47.
- 3- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، الجزائر: المديرية الفرعية للتوثيق، ص8
- 4- وزارة التربية الوطنية. مخطط إحصاء وتصنيف الوثائق المتداولة على مستوى المؤسسات التعليمية. الجزائر: وزارة التربية الوطنية، 1998، ص10.
- 5- وزارة التربية الوطنية، المديرية الفرعية للتوثيق. خطة تنظيم وتسيير وثائق أرشيف الإدارة التعليمية. الجزائر: المديرية الفرعية للتوثيق، 1999، ص11.

دور الرأس المال البشري الجزائري للنهوض بالمحتوى الرقمي المكتبي في الوطن العربي: تجارب ناجحة.

The role of human capital Algerian to promote digital library content in the arab world: successful experiences

ط. د. هيبه عماري

جامعة سطيف 02

hibaammari@hotmail.com

تاريخ النشر:

تاريخ القبول: 2019/04/26

تاريخ الإرسال: 2019/02/20

ملخص

لقد أدارت التكنولوجيا التي يشهدها عالم اليوم ظهرها لكل ماهو تقليدي / كلاسيكي / واقعي، إلى ماهو حديث / عصري / يوتوبي / سيرينيطيقي، ساعية في ذلك إلى تجفيف منابع الإنتاج القديمة في جميع المجالات، و الأمر نفسه حين يعنى الحديث بالمكتبات الرقمية، التي شكلت ردة على المكتبة التقليدية، بانتقالها من النص الورقي التقليدي، إلى النص المترابط الشبكي.

و قد شكل مشروع "غونتبرغ" للأمريكي اليهودي "مايكل هارت" عام 1971م، أقدم و أضخم مكتبة رقمية لحد الآن، إلا أن الوطن العربي لا يخلو من مثل هذه المشاريع، كونه ينام على طاقات إبداعية هائلة تضاهي جهود "هارت" إذا ما وجدت الدعم الكافي لها، تحديدا في الجزائر، تملك هذه الأخيرة فعليا ما يعادل "مايكل هارت" شكل تجربة مكتبية رقمية ناجحة، إلا أنه يعاني التجاهل، التغيب و كذا التهميش، و هنا يطرح أس المسألة:

-من هو يا ترى "مايكل هارت" الجزائر المغيب؟

-فيم تتمثل المكتبة الرقمية الجزائرية الناجحة الخاصة به؟

- ماهي المعوقات التي شكلت عصيا في دواليب تطور هذا المشروع؟ هذه التساؤلات و تساؤلات أخرى تحاول الباحثة طرحها و الإجابة عنها، و المراهنة عليه

الكلمات المفتاحية: جودة الخدمات، إدارة المعرفة، المكتبة الرقمية، مكتبات الجامعات الفلسطينية، حوسبة المكتبات.

Abstract

The technology of today's world has turned its back on everything that is traditional / classic / realistic, to modern / modern / utopian / cybernetic, seeking to dry the old sources of production in all fields, and the same thing when talking about digital libraries, The traditional library, moving from the traditional paper text, to the interconnected text.

The "Guntherbug" project of the American Jewish "Michael Hart" in 1971, the oldest and largest digital library so far, but the Arab world is not free of such projects, as he sleeps on the enormous creative energies comparable to the efforts of "Hart" if there is support In fact, in Algeria, the latter actually have the equivalent of Michael Hart, a successful digital desktop experience, but he has been ignored, ignored, and marginalized.

Keywords Digital Text / Cybernetics / Paper Text / Metal Pages.

مقدمة :

سؤال الواقع المكتبي الرقمي باللغة العربية في الجزائر، انتقال/ارتحال من مركز التساؤل إلى تخومه/حدوده/هوامشه، خلط/بعثرة/وتشويش لكل الجهود التي تولت عملية البحث فيه، والإجابة عليه، بالاعتماد على الجاهز و المعد سلفا، عن طريق تجاوز/إزاحة/تبيد/للرؤى الباحثة في الراهن ، بعيدا عن ما قبل الراهن و ما بعده.

كما يجب أن نحاط علما، أن هذا الواقع الجديد، لهو في الحقيقة حديث بداية/ولادة لبرادغيم/نموذج/بديل معرفي /ابستيمولوجي جديد، و حنين نهاية(1)/ممات لبديل /برادغيم معرفي آخر، مارس عملية الإلغاء و الإزاحة لما سبقه عن طريق محددات/مكونات أونطو-ابستيمية(2)/وجود-تزامنية، شكلت و لعبت دور الإله في عملية الخلق و التكوين لهذا النوع من المكتبات المعروف بالمكتبات الرقمية، ففي الجزائر مثلا، و لبيان حقيقة الواقع الرقمي المكتبي فيها واقعا و ابستيميا، وإثباته معرفيا و إبستيمولوجيا، أو لتأكيد ما إذا كان فعلا تجربة ناجحة يحق أن تكتب لها الريادة، سترتد هنا إلى مرجعية هامة /أيقونة لامعة/علامة فارقة، أسمع معها رنين صرخة الولادة لتجربة مكتبية رقمية ناجحة بالجزائر.

الجز لري ابن مدينة المديّة المسمّى: "بن عيسى قرمزي"، موصولاً بهذا العالم المعاش، يعتبر صاحب أكبر مكتبة إلكترونية/رقمية باللغة العربية في الجزائر، ومن خلال هذه الورقات البحثية، سنحاول سير أغوار تأسيس هذا المشروع البكر وما كابدته من مشقات وتغييب، كتجربة لا تنفصم عراها عن ماشائها من تجارب عربية ناجحة أخرى، على غرار دولة سوريا، والمملكة العربية السعودية، ولا تنفصل أوصالها شياً عن نظيرتها في الغرب على غرار مشروع الأمريكي "مايكل هارت"، سنحاول عبر هذا المقال ربط هذه التجربة الجزائرية ذات الانتماء العربي بحديث عن المراحل التكوينية/الجينيتيكية لهذا الفتح المعرفي الجديد المعروف بـ"المكتبات الرقمية".

وعبر هذا المقال أيضاً، سنحاول الاقتراب من الواقع التكويني و الانتقال للمكتبات الرقمية التي دشنها الغرب/الأخر، وتأثر بها الشرق/النحن، بشأن الانتقال من نموذج معرفي وفكري مغاير تماماً للنموذج الكلاسيكي للمكتبات المعهودة، وسيرتكز البحث هنا على براديغمين/نموذجين/إبدالين معرفيين أُلغى و أزاح أحدهما الآخر مجاوزة لا قطيعة مع ماسبقه.

1/-البراديغم الأول:

براديغم إعلائي متعالي/ترانزستالي، يقوم على دعم المركزية الرقمية المكتبية، وفقاً لمتطلبات المد العولمي الكاسح، و ما يفرضه، قاطعاً الأوصال بكل ما هو تقليدي/كلاسيكي/ورقي.

2/-البراديغم الثاني:

براديغم تحرري/انعتاق/تقريبي/ لكل ماهو واقعي/ورقي/غير تخييلي/لافتراضي/كلاسيكي؛ أي متجاوز للمكتبات الورقية الكلاسيكية القائمة على القارئ التقليدي والمؤلف التقليدي، إلى ما هو أوسع وأشمل؛ أي إلى ما هو سيرنيطيقي/معدني/افتراضي/تخييلي/حدائي/سيبورجي، مع كائن سيبورج، وقارئ سيبرمان؛ أي نموذج مرتد إلى البديل الأخر المعروف بالمكتبات الرقمية، وهنا سيسلط و يلقى الضوء على المحدد/المكون الأساس الذي لعب دور الإله في عملية الخلق والتكوين، مبلورا الوقائع الانتقالية من براديغم لآخر، و من ثمة الانتقال إلى المناطق الرقمية البكر التي قام "قرمزي" بتدشينها وفضها لأول مرة في الجزائر، بغية دفع المحتوى المكتبي العربي في الجزائر إلى بعد رقمي ينادى عن حدود الجغرافيا و ينسف أسطورة المكان إلى اللاجغرافيا و اللامكان...

أولاً: المكونات الوجود-تزامنية/الأونطو-ابستيمية للانتقال من البراديغم الورقي إلى البراديغم الرقمي:

مالا يجب نكرانه هنا، هو أنه منذ ولوجنا عتبة القرن العشرين، شهد عالمنا انعطافة كبرى، تميزت بالعيش داخل مجرة الإبدالات/البراديغمات، المنبئية على نقطة انعطاف دالة النهايات على البدايات بالمفهوم الرياضي، أو ما يعرف بالنهايات الرمزية على حد قول عالم الاجتماع الشهير "زيغمونت بومان" (3)، حيث تقابل تلك النهايات المعلننة بدايات جديدة، كما هو الحال حينما تم الإعلان عن نهاية المكتبة الورقية وولادة المكتبة الرقمية، مما طبع على النهاية و البداية صفة الورقة النقدية بوجهها ما إن قلب وجه النهايات يطالعك وجه

البدايات، ولكل من البداية و النهاية مكوناتها الوجود-تزامني / الاونطو-ابستيمي الذي شكل دور الإله في عملية الخلق و البعث.

ياترى: ماهو المكون الأونطو-ابستيمي الذي كان باعثا على خلق روح جديدة تمثلت في المكتبة الرقمية و سل روح أخرى تمثلت في المكتبة الورقية / العادية؟

هنا سيسعنا الحديث عن هذا المكون الذي قام بخلق هذا النوع من المكتبات كروح جديدة، عبر قتل المكتبة الورقية التقليدية، عن طريق سل روحها تدريجيا، بمعنى ولادة براديفم مكتبي جديد و هلاك براديفم آخر، ويقصد بالمكون الأونطو-ابستيمي العامل الفاعل المتمثل في الأحداث الزمنية في تطورها واندفاعها، وبالتالي تأثيرها على العالم و على الثقافة و على الوجود ككل.

إن هذا المكون يتمثل في العولمة LA GOLBALISATION ، ذلك لأنه لن يتسنى لنا الحديث عن تجربة عربية مكتتبية ناجحة بعيدا عنه وعن مؤثراته.

لقد ظهر هذا المكون المتجسد في العولمة في البدء هامشيا(4)/خفيا/لا أساسيا، عند البداية/التأسيس/الولادة، حيث ظهر كملح مع بداية العقد السابع من القرن المنصرم، إلا أنه و لظروف سياسية، ودواع تكتيكية تم التكتم عليه، مما جعله يرسب في قاع الكتمان، إلا أنه و بحلول العقد الثامن من القرن ذاته، عاد مجددا ليطفو على السطح، و قد بدأ في الظهور جليا، مع ظهور شبكة الإنترنت عام 1990م، بأمريكا لتنتشر في جميع أنحاء العالم .

الفكرة الأساس التي يدور حولها مكون العولمة هو النظر إلى الكون كوحدة واحدة، أو ككل مترابط، قائم أساسا على حدوث نوع من التقارب بين الثقافات، و الالتقاء بين الحضارات، وفي هذه الفترة أيضا البنية التحتية للإنترنت شبه ثابتة، مما جعل التطور سمة بارزة وواضحة.

إن ميلاد الإنترنت كحدث تكنولوجي كان له عميق الأثر على الحياة عامة، لاسيما الثقافية و الفكرية. و التي عدت وريثا جينيا/جينيتيكيا شرعيا خلفته العولمة داخل العالم ككل مكتمها من بسط جناحها على سماء العالم جميعا.

باختصار، لقد جعلت العولمة العلم عبارة عن قرية صغيرة، أو ما يعرف بالقرية الكونية على حد قول "مارشال ماركوفان"(5)، حيث رُبط العالم ، وأحكمت أمشاجه في تواشج عنيد، صعب الفكك ، وهنا أبدع النص الشبكي وانتقلنا من شبكة العالم إلى عالم الشبكة، و هذا ما عبر عنه د.عمر زرفاوي في قوله: "...و من شبكة العالم إلى عالم الشبكة أبدع النص الشبكي CYBRTEXT أرقى ضروب النص المترابط HYPERTEXTE... و بتوظيف النص المترابط كبرنامج حاسوبي في عملية الإبداع حدث هنالك تراوج بين الأدب و التكنولوجيا"(6).

فعلا لقد أدارت العولمة ظهرها عن طريق التقانة لكل ما هو تقليدي، وسلت روح المكتبة التقليدية عازفة للحن الجنائزي عليها، معلنة نمو الربيع على دمنها، وانتقلنا إلى ما يعرف بالمكتبات الرقمية/الإلكترونية/المفرعة/الفائقة/التشعبية/المتعلقة/التكوينية/الهيبرتاكستية/

العظمى/العنكبوتية/المرجعية الفائقة/التشعبية/التخييلية/المترابطة....، و عبر المكتبة الرقمية تم قتل النص / الكتاب الورقي، حيث زعزع الكتاب الإلكتروني عرش الكتاب المطبوع، و نسف أوطانه، واحتلت الثقافة

الإلكترونية مكان الصدارة من ثقافة المطبوع، وهنا أيضا تم تدمير الحرف التقليدي المكتوب، وتجفيف منابع حبره التقليدية لصالح الحرف المعدني الرقمي التخييلي، حيث تم اغتياله هو الآخر بعد ثورة "غوتنبرغ" (7).
 "...فثورة غوتنبرغ في حال الكلمة المطبوعة باختراعه الحروف المعدنية المنفصلة كانت النواة والركيزة الأساسية لتطوير عملية الطباعة وتقديمها فيما بعد حتى وقتنا هذا، والآن، نحن تفاجئنا التكنولوجيا بمنتج جديد يمثل تحديا قويا للكلمة المطبوعة ألا وهو الكتاب الإلكتروني" (8)، و بعد سلسلة الاغتيالات التي مارسها التكنولوجيا في حق الحرف المطبوع و الكتاب الورقي، ولد النص الإلكتروني، المعروف بالأحرف المعدنية المتخيلة التي ترى فقط ولا يمكن تلمسها، كما عبر عنه الفرنسي "ميشيل فوكو في قوله: "نص ينتشر عبر وسيط إلكتروني بصورة متخيلة، مساحته العالم، ويقدم نوعا من القراءة التفاعلية المستفيدة من كونه نصا مفتوحا، تتابعه عبر شاشة صغيرة/ نافذة على العالم الواسع، يمكن للملايين المتلقين أن يتعاملوا معه في اللحظة نفسها" (9)، وما يقال عن النص بصفته الوحدة الصغرى المشكلة للمكتبات بنوعها، ذلك لأن هذا الواقع الجديد قد انعكس عليها هي الأخرى...

ثم انتقلت عملية القتل الرمزية على حد قول "ميشال دوسارتو" (10)، ذلك بعد أن قتل النص و الكتاب إلى عملية قتل الإنسان العادي، بمعنى حدوث بداية لنهاية جديدة أو نهاية لبداية جديدة؛ أي نهاية الإنسان العادي / الوصي و بداية الإنسان السيبورج/المهجن مع الآلة، أو ما نعتته التقانة الجديدة بالكائن السيبورج، و قد عبر عنه "ميشيل فوكو في وصف أسر قائلا: "...اختراع حديث العهد، وصورة لم يتجاوز عمرها مني سنة، إنه انعطاف في معرفتنا، وسيختفي الإنسان حتما عندما تتخذ المعرفة شكلا آخر" (11)، بمعنى أن الوجود الذي يتحدث عنه "فوكو" هنا هو وجود رمزي /معرفي؛ أي أن النهاية هنا نهاية رمزية/معرفية و ليست حقيقة و الأمر سيات بالنسبة للمكتبات التقليدية/الكلاسيكية في علاقتها بالواقع التكنولوجي، و هنا تغيرت حتى طبيعة مؤلف الكتب كما عبر عنه محمد عبد الفتاح في قوله: "المؤلف تغيرت طبيعته بعد أن تخلى عن القلم و الأوراق، ليستعمل الآلات و البرامج و يبدع بواسطتها و يطور فيها كما يطور في العمل، هذا الكاتب الجديد الذي اصطلح عليه بالكائن السيبورج، أي الكاتب و الكائن المستقبلي الذي هو هجين من الإنسان و الآلة" (12).

و الإنسان السيبورج إنما نقصد بذلك الهجين من الإنسان والآلة، و تعطي "دونا هاراواي" مفهوما لمصطلح السيبورج في قولها: "كائن سيبرنيطيقي، هجين من الآلة و الإنسان، كائن ذو حقيقة اجتماعية و شخصية تخيلية" (13).

ومن هنا تسجل نهاية الإنسان العادي و النص الورقي المؤلف العادي و الكاتب العادي، فعلا كما قيل: "انتهى الإنسان الوصي ليولد الإنسان الوسيط، الذي لا يعتبر نفسه أفضل من بقية الكائنات الحية، بل يعيش وسط الطبيعة، بوصفه جزءا من موجوداتها، والذي تقوم العلاقة بين أفرادها على اختراع الوسائط و خلق الأوساط من أجل التواصل و التعايش" (14).

ومن هنا و عبر هذه الأحداث الناجمة عن تطور التقانة، هنا أيضا أعيد تشكيل نظامها العلائقي، حيث انتقلت من تركيبها الثلاثي العلائقي (كاتب، نص، قارئ) إلى تركيب رباعي (كاتب، قارئ، حاسوب، نص)، المعرفة

اليوم تتخلق داخل رحم جديدة، إنها الرحم السيبرنيطيقية، ويقصد بالسيبرنيطيقا كما أوردتها الزرفاوي، إنما هي القدرة على توحيد عالم المعرفة في تعالق شبكي كبير فيقول في هذا الصدد: "... ولأن السيبرنيطيقا CYBERNETICS مصطلح مشتق من الكلمة اليونانية KUBERENETES والتي تعني موجه أو مدير الدفة؛ أي الريان المسؤول عن توجيه وتنظيم حركة سير السفينة، والتحكم في حركتها، فالملقم SERVEUR هو دفة الريان، والشبكة العنكبوتية هي السفينة، وكما توجه دفة الريان السفينة، وتتحكم في حركتها، يعمل الموكل/الملقم على توجيه مجموعة الحواسيب المتصلة به وهو ما يعني أن النص الشبكي لا يتحقق ما لم يكن هنالك أكثر من حاسوب، حيث يؤلف الحاسوب المركزي أو الموكل/الملقم مع ما يعرف بالشبكة العنكبوتية web".(15).

و هكذا انعكس الأمر على المعرفة، ومنه انتقل إلى المكتبات الورقية، ففرض مشروع رقمنة المعرفة الذي أتى به جان فرونساو ليوتار كيقين فرضه الواقع التكنولوجي، حيث قام بنسف و تدمير لكل ما هو تقليدي و متخلف عن قاطرة التقدم التقني و غير متكيف مع الفتوحات المعرفية و الكشوفات العلمية للمعرفة، وقد عبر عن ذلك جليا في كتابه الشهر الموسوم بـ: "شرط ما بعد الحداثة" فيقول بهذا الشأن: "العلم لا يستوفي شرط جدارته العلمية إلا إذا دان العلم للمعالجة الآلية بواسطة الكمبيوتر، و ذلك حتى يكون قابلا للاندماج في الكيان المعرفي الأشمل" و، ومن هنا أصبح العالم يعيش في دوامة من النهايات المعلنة معها لبدايات جديدة، مما جعل من النهاية و البداية في تواشج ما إن يقلب وجه النهاية تطالنا البداية بوجه جديد على غرار العقل الرقمي/العقل الأداتي، الإنسان السيبورج كنهاية للعادي، الكونية كنهاية للرقمية، الكتاب الإلكتروني كنهاية للورقي، النص المعدني كنهاية للنص المطبوعي الحبري، ثم المكتبات الرقمية كنهاية للورقية أو ما يعرف بالكلاسيكية.

وقد جاء الانتقال من ضروب المكتبات الورقية التي سيطر فيها الورق بقوة إلى المكتبات الرقمية ذات الأحرف المعدنية ، كنتيجة لما أحدثته ومارسته الثورة الرقمية التي استطاعت أن تخلط مسارات التشكيل الفكري و الثقافي ، و تدخل معها مجالات المعرفة برمتها مغامرة التجريب و الاكتشاف و الذهول.

أما الاكتمال النهائي لسير ملايسات الانتقال من المكتبة الورقية إلى الرقمية يتجسد فيما كتبه "فانوفوربوش" عام 1945م، مقالا عنوانه بـ: "كما قد نفكر" دعا فيه إلى ميكنة الأبحاث السابقة و المتتالية و تصنيفها لتسهيل عملية استعادتها، و في العام نفسه تمكن من تصميم نظام يخزن ذلك الكم الهائل من المعلومات المتراكمة في المكتبات الحكومية و قد عرف هذا النظام بنظام الميمكس MEMEX (16).

و بالنسبة لنظام ميميكس هو: "أداة يخزن فيها الفرد قيوده و كتبه و اتصالاته بشكل يسمح بالاستشارة بأسلوب يتسم بالمرونة و السرعة الفائقتين، ولعل السمة الأساسية للنظام لا تكمن في كمية المعلومات ذات العلاقة بالشكل الآلي المباشر مع ربطها بعضها ببعض ، ويتم هذا الربط بنفس أسلوب العقل الإنساني في ربط الأشياء ببعضها".(17).

و من هنا أصبح الهيبرتكست هو المعادل للنظري أو النص المرجعي(برنامج حاسوب)، و الهيبرميديا هي المعادل التطبيقي لذلك النص، أما النص الشبكي هو أرقى أنواع النص المترابط.

ثانياً: المشروع المكتبي الرقمي باللغة العربية في الجزائر:

حينما يضاهي "بن عيسى قرمزلي" "مايكل هارت" مشروعاً، وفكراً.

تعرف المكتبات الرقمية أكاديمياً بأنها: "نوع من المكتبات التي تعتمد مجموعاتها اعتماداً مطلقاً على الوسائط الإلكترونية المتعددة الأشكال، مثل الممغنطات و الليزرات، وشبكات المعلومات، و ذلك لتخزين واسترجاع المعلومات التي تهم قطاع المستفيدين و التي من أجلهم أنشئت المكتبة.(18).

و من هنا تأتي جهود "قرمزلي" مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بهذا التعريف.

"بن عيسى قرمزلي" من ولاية المدية بالجزائر متحصل على شهادة الماستر في تخصص برمجيات التسيير، و طالب في قسم الدكتوراه تخصص حفظ التراث، كما أنه متحصل على الشهادة التطبيقية في الإعلام الآلي إثر حصوله على دعم من جامعة انجلترا.

صاحب أكبر مكتبة إلكترونية باللغة العربية في الجزائر، كانت هذه المكتبة لحد الآن بمثابة مولود مكتبي ضخّم و جديد في الجزائر، و رغم المعاناة التي عاناها الشاب الطموح، إلا أنه تمكن من إسماع صرخة رنين ولادتها.

لقد بدأت هذه التجربة صغيرة وانتهت كبيرة، بدأت كما وصفت بمعدات قليلة، تمثلت في القليل من الكتب و الرسائل الجامعية، لتنتهي إلى مواصفات مكتبة مبنية تحمل بداخلها ملايين الكتب على مختلف التخصصات.

أما عن فكرة ظروف الإنشاء و ملاساته و حجم المعاناة و المعيقات و حتى الطموحات المستقبلية، فقد رصدها "قرمزلي" لصالح جريدة المدية نيوز الإلكترونية.

1/- ملاسبات التأسيس:

في تصريح من "بن عيسى قرمزلي" لصالح المدية نيوز قال إن الفكرة وليدة تحد و تصميم، و إن الباعث على إنشاء هذه المكتبة هو العوز الشديد الذي عاناه و هو طالب، العوز الذي يشكل عائقاً وجودياً أمام معظم طلاب المعرفة، فالوضع المادي حينما يكون صعباً، سيؤدي بالطالب إلى عدم القدرة على اقتناء الكتب، خاصة مع ما نشهده اليوم من ارتفاع حاد في أسعارها، مما يجعل من أصحاب الدخل المحدود في معاناة حادة حيال اقتناء واحد منها.

لذلك جاء هذا المشروع المكتبي كإحساس من "قرمزلي" بالطلبة محدودي الدخل.

في العام 2009م، اقتنى "بن عيسى" أول كمبيوتر محمول، قام بعده بتطوير لنظام برمجي يمكنه من التوثيق الخاص للمؤلفات، ودوماً بمفرده، و بإمكانيات محدودة.

كان "بن عيسى" يقوم في هذه الظروف بعملية اقتناء الكتب و جمعها، ظروفه المادية في هذه الأثناء كانت محدودة و على قدر قليل، حيث اشتغل في معارض الكتاب براتب مقايض لسعر كتاب ما يقع اختياره عليه، و سرعان ما يحصل عليه يقوم بنسخه، ثم مسحه ضوئياً، ومن ثمة نشره.

المكتبة في هذه الحال كانت كالجنين المتخلق في رحم المعاناة، لكنها تطورت تدريجياً حتى استوت على أشدها.

اختار "بن عيسى" اسما لهذا المولود البكر، أطلق عليه اسم: "خادم العلم و المعرفة"، كونها مجانية و للجميع.

وبالرغم أن الدراسات المكتبية تشير إلى أن المجموعات العربية المكتبية على الإنترنت، والتي تتجسد في شكل مكتبة إلكترونية للمكتبة المؤلفة باللغة العربية في المجال العام، والتي توفر إمكانية الولوج الإلكتروني إلى 6773 كتابا في أكثر من 4361 موضوعا، وذلك بدعم من جامعة نيويورك - أبوظبي هي أكبر المجموعات التي تزود العالم العربي بالتصفح المكتبي المكتوب باللغة العربية بنسبة تقدر بما يزيد عن خمس و عشرين ألف كتاب، لكن و للأسف ما تقدمه مكتبة "خادم العلم و المعرفة" المؤسسة بالجزائر يعد بالملايين و من مختلف التخصصات، إذ تحتل المكتبة في الفضاء السيبرنيطيقي موقعا إلكترونيا خاصا

https://www.theses-dz.com : أي بمساحة 5500 جيقا/ (5) تيرا و نصف، كما تحتوي على أكثر من 205.000 بحث و رسالة علمية، وأكثر من 2.290.000 كتاب، مقال، قاموس و وثيقة علمية، بالإضافة إلى أزيد من 200.000 مخطوطة و أزيد من 60.000 مادة صوتية كالقراءات القرآنية للمصاحف على نوعها. هذا و تقدم المكتبة مبيعات إجمالية للمحتوى الرقمي الخاص بها بمبلغ يقدر بـ: 7000 د.ج للجالية المقيمة خارج الوطن، وللقراء الأجانب، كما يقدر سعر المكتبة كاملة بـ: 250.000.00 د.ج مع الهمبر ديسك، أما بالعملة الصعبة فتقدر بـ: 2500 دولار/ 2300 أورو.

و قد احترم "بن عيسى" مجموع الوصايا العالمية التي دعت إليها شركة "صن مايكو سيستمز" و هي من الشركات الرائدة عالميا في إنشاء المكتبات بالوم.أ. و من بين هذه الوصايا:

- أسلوب النفاذ إلى المكتبة، هل هو عام للجميع أم مقتصر على فئة محددة.
- هل هنالك برمجيات أمان و التحقق من هوية المستخدم.
- البنية التحتية للمشروع و قدرته على استيعاب الأعداد المتزايدة من المستخدمين.
- استخدامها لمحرك بحث قوي.
- جودة وسائط التخزين و قدرتها على التنوع، وكذا امتلاكها أساليب التخزين الاحتياطي و رغم محاولة إنكار هذا المشروع و تغييره، إلا أنه جاء مستوف لمعايير الاختيار الدولية التي تؤهله لأن يحظى بصفة مكتبة رقمية من بين هذه المعايير:

1- قيمة المواد المقدمة.

2- حالة المواد.

3- استخدام المواد.

و من مزايا هذا المشروع المكتبي الضخم:

+ لا حدود فعلية، عبر نصف أسطورة الجغرافيا و المكان.

+ مفتوحة على مدار الساعة.

+ وصول متعدد.

- + سهولة استخراج المعلومات.
- + سرعة التحميل.
- + اتساع الفضاء.
- + قيمة مضافة عبر إعلاء مكانة للجزائر، دعم للعربية، كتب واضحة بجودة أفضل من الورقية بسبب المسح الضوئي الجيد.

2-/المعيقات والإكراهات:

للأسف الشديد، رغم ما حققته مجهودات "قرمزي" للنهوض بهذه المكتبة على أرض الجزائر، إلا أنه لم يتلق الدعم المادي من الهيئات العلمية ومراكز البحث في بلادنا، ففي الوقت الذي وجد فيه "قرمزي" دعما من دولة "إنجلترا" مكنه من تلقي تكوين مكثف في إطار برنامج تكويني بسبب هذه المكتبة. كما تلقى دعوة رسمية من إحدى الجامعات التركية لزيارتها ومناقشة إمكانية فتح مكتبة إلكترونية باللغة العربية في تركيا، وهو المشروع الذي بدأ في التخمر داخل ذهنه نحو المضي قدما فيه، تبقى للأسف يد الدعم والتشجيع الجزائرية مغلوقة، متمنعة عن دعم هذه الكفاءة الشابة، فحين سنل "قرمزي" إذا ما قوبل مشروعه بدعم من رسمي محلي أجاب قائلا: "للأسف لا، بشكل رسمي لم أتلق أي عروض تعاون من قبل جامعات جزائرية، بعكس جامعات ومعاهد عربية وأجنبية عديدة طالبت بنسخ عن المكتبة أبرزها جامعات الإمارات/ليبيا/تونس/السعودية/صربيا/المغرب. حاليا لا أملك اتصالا رسميا بأي جامعة أو هيئة رسمية جزائرية، تواصلتي مقتصر على الدكاترة والباحثين وعددهم عموما 470 باحث من داخل وخارج الوطن" / عن المدية نيوز.

3-/مكتبة "قرمزي": سؤال المستقبل:

حسب ما أفاده من تصريح، و مربوطا بالدعم الجزائري يسعى "قرمزي" إلى تحويل المكتبة إلى موقع رسمي مسجل، يقوم بتوظيف شباب لإدارته، وتطويره وتزويده بالجديد، وهو ما سيضاهي حتما مشروع "مايكل هارت"، إلا أن مشروعا كهذا لن يتحقق إلا إذا حظي بدعم مادي من الهيئات الجزائرية المسؤولة، لأن الحصول على الترخيص القانوني الذي يسمح بإنشاء هذا الموقع مكلف جدا من الناحية المادية، وبحكم أنه لازال طالب، ومعروف جدا في بلادنا ما يعانيه طالب الدكتوراه في الجزائر من عوز مادي وحاجة ملحة للمال، مما يجعل من أمر تسديد حقوق الاستثمار أمرا صعبا للغاية.

ورغم استنجد "قرمزي" بجريدة المدية نيوز، ونشر مطالبه عبر صفحته على موقع التواصل الاجتماعي، إلا أنه لم يجد لحد اليوم الدعم من الهيئات المسؤولة.

وعبر هذه الورقات وجماعا للقول، نأمل أن تحمل الجزائر هذا المشروع الذي سيضاهي حتما مشروع الدكتور "سعد ربيع الغامدي" بالملكة العربية السعودية، و "مايكل هارت" الأمريكي، عبر ترخيصها لهذا المشروع بأن يولد عن طريق تسديد نفقات حقوق الاستثمار المطلوبة، كما نأمل أن توظف هذه الطاقة التي تنام الجزائر عليها المتمثلة في شخص "بن عيسى قرمزي" في مراكز البحث الجزائرية المختلفة التي تزخر بها الجزائر، للاستفادة منها، خاصة وأنا نعيش في عالم الإبدال المعرفي والوجودي الجديد المعروف بالرقمنة،

فالواقع الرقمي اليوم هو الذي يحدد قيمة الدول، عن طريق المحتوى المعرفي المرقم، وفي هذا نهوض بلغتنا العربية، وإعادة دعم قوي لها، وإخراج لها من حيز الشعر والنحيب والغراميات إلى أقوى من ذلك، عبر دفعها في المد التكنولوجي الحديث.

إن عدم النظر لهذا المشروع وإهماله، لهو اغتيال للعقول الشابة، وقتل للغة العربية...

قائمة المراجع:

- (1)-النهاية مصطلح من وضع المفكر "ميشيل دو سارتو"، و يقصد به الإزاحة لشيء بواسطة شيء آخر.(الانتقال من حالة مخاض إلى حالة ميلاد).
- (2)- المحدثات الأونطو-ابستمسية: مصطلح يعود للمفكر الفرنسي، و الباحث الثقافي في تاريخ اللغة العلمية "ميشيل فوكو"، و قد أعقبها بحديث عن المحدد الهامشي الخفي الذي يقبع خلف تشكل حدث ما، بحيث يكون متزامنا مع الأحداث التي يعيشها ظهور حدث ما.
- أما الإستمسية فقصدها النظام المعرفي في ثقافة ما، داخل فترة زمنية محددة.
- و للإستزادة أكثر ينظر للمناظرة التي أقيمت بين "ميشيل فوكو" و "نعوم تشومسكي" بعنوان "حول الطبيعة الإنسانية".
- (3)- زيفمونت بومان: "1925/11/19م-2017/01/9م":عالم اجتماع بولندي، له ما يقارب السبعة والخمسين كتابا، بالإضافة إلى أزيد من مائة مقال، له مصطلح شهير يعرف بالسيولة، قد استعمله كنتيجة لمؤثرات العولمة، استعاره من طبيعة المواد الفيزيائية للمواد السائلة، حيث تتميز بعدم قدرتها على الاحتفاظ بقوة التماسك بين مكوناتها وهذا هو حال العالم اليوم بعد العولمة.
- (4)-المكون الهامشي: مصطلح ابتكره المفكر الفرنسي "ميشيل فوكو"، ويقصد به ذلك المكون الذي يختفي ويتوارى وراء شبكة من المصطلحات، مشكلا طبقات معرفية، عبر توليده لعدد لا متناه من المصطلحات عبر حقب إبستمسية معينة، وبفضله تتشكل لنا الميادين العلمية المتخصصة، على غرار مصطلح الجنة، و الحياة...إلخ، و لمعرفة أكثر ينظر في المناظرة التي جرت بين "فوكو" و "تشومسكي"، و كتبه الشهيرة "تاريخ الجنون في العصر الكلاسيكي"، "مولد العيادة".
- (5)-مارشال ماكلوهان(1980/1911م): أستاذ و كاتب كندي، أحدثت كتبه ثورة كبيرة، ووفقا لرأي ماكلوهان فإنه يرى أن عصر الإلكترونيات هو العصر الحالي الذي حل محل الطباعة، مما جعل الشعوب تنصهر داخل بوتقة واحدة، أي أن الوسائل الرقمية قضت على الفردية و القومية، عبر الانتقال إلى مجتمع عالمي جديد.
- (6)-عمر زرفاوي.الكتابة الزرقاء.مدخل إلى الأدب التفاعلي.دار الثقافة و الإعلام.الشارقة.ص.56 بتصرف.
- (7)- الانتقال من الطباعي للرقمي.
- (8)-جهان الشناوي:الكتاب الإلكتروني يغير وجه القراءة.كتاب العربي.العدد55.وزارة الإعلام.دولة الكويت.2004.ص.102.نقلا عن عمر زرفاوي الكتابة الزرقاء.
- (9)-ميشيل فوكو: الكلمات و الأشياء.تر: مطاع الصفدي.مركز الإنماء القومي.بيروت.لبنان.ط.1.ت.1990.ص.284/283.
- (10)- ميشيل دوسارتو مبتكر مصطلح النهايات الرمزية.
- (11)-الكلمات و الأشياء مرجع مذكور.
- (12)-أحمد عبد الفتاح:الأدب و التقنية.النقد على مشارف القرن الواحد و العشرون."أعمال المؤتمر الدولي الثاني للنقد الأدبي" نقلا عن الكتابة الزرقاء.ص.388.
- (13)-نفسه ص 395/394.
- (14)-علي حرب: حديث النهايات.فتوحات العولمة و مآزق الهوية.ص.194.
- (15)-الكتابة الزرقاء مرجع سابق.ص 11/10.
- (16)- النظام الذي يسمح الكترونيا بالانتقال من النص الورقي إلى الإلكتروني.
- 101.108p.39-1945atlantic monthly-july-think.aswenay.vanever-buch(17) نقلا عن عمر زرفاوي الكتابة الزرقاء.

