

القوى البشرية في المكتبات الجامعية السعودية

محمد بن أحمد باصقر *

موضوع الدراسة :

تمثل القوى البشرية الثروة الحقيقية لخدمة التنمية الوطنية ولهذا فقد كان الاهتمام بالقوى البشرية، وما زال، من أهم مرتكزات خطط التنمية السعودية المتعاقبة مما يدل على أنها كانت وستظل هدفاً مستمراً للدعم والتطوير، بل إنها تمثل ضرورة مستقبلية وحتمية في ظل توجه الدولة نحو الاعتماد على الكفاءات الوطنية من أجل استكمال مسيرة التنمية الشاملة. ولذلك تعتبر القوى البشرية الدعامة القوية والرئيسية التي يمكن أن يستند إليها أي تطور اقتصادي أو اجتماعي.

وتعتبر القوى البشرية في مجال المعلومات ركناً أساسياً لإنجاح أي عملية تنمية لمصادر المعلومات والنهوض بها إلى المستوى المأمول وتوفير المعلومات إلى المستفيدين بشكل دقيق وواضح في مختلف التخصصات، خاصة في ظل التطورات التقنية الحديثة والمتسارعة والتي تحتاج إلى الاهتمام بالتعليم المستمر،

الذي يعدّ استجابة طبيعية للمعدل المتسارع للتغيير التقني. لذلك يحتاج هذا الاهتمام إلى دراسات متعمقة للوضع الحالي والمستقبلي للقوى البشرية وأن يتخللها وعي بنوع التغيير التقني وسرعته^(١). هذا الوعي لا بد أن يكون في رسم الخطط للقوى البشرية

* بكالوريوس مكتبات ومعلومات من جامعة الملك عبدالعزيز عام ١٤٠٤ هـ .
- ماجستير في علم المعلومات من جامعة لفبرا للتكنولوجيا عام ١٤١٣ هـ .
- دكتورة في علم المعلومات من جامعة لفبرا للتكنولوجيا عام ١٤٢١ هـ .
- يعمل حالياً أستاذاً لمقررات علم المعلومات بجامعة أم القرى .

والدراسة الحالية تقوم على بحث الوضع الحالي للعاملين في عمادات شؤون المكتبات بالجامعات السعودية ومدى مقابله لاحتياجات هذه العمادات خاصة في تقديم الخدمات الحديثة.

محاور الدراسة:

- ١- دراسة الوضع الراهن للعاملين في عمادات شؤون المكتبات.
- ٢- وضع الإجراءات المناسبة التي تساعد على رفع مستوى العاملين.
- ٣- الطرق التي تؤدي إلى رفع مستوى الخدمات للمستفيدين، ثم رفع مستوى التعاون بين عمادات شؤون المكتبات بالجامعات السعودية عن طريق العاملين في هذه العمادات. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الحالي للمكتبات الجامعية في المملكة ومعرفة مستوى القوى البشرية المؤهلة فيها والصعوبات التي تواجه هذه القوى البشرية في المكتبات الجامعية السعودية، وما الحلول المناسبة للارتقاء بالعاملين من أجل تقديم الخدمات المميزة لأعضاء هيئة التدريس

ووضع البرامج المناسبة والتأكد من تطبيق هذه البرامج فعلياً على الأرض من أجل تقييم هذه البرامج في نهاية المطاف ومعرفة أوجه القصور^(٢).

من هنا يتضح أن القوى البشرية تعتبر العنصر الحاسم في تقديم الخدمات المتميزة للمستفيدين في المكتبات. إن هذه الخدمات لا يمكن تقديمها في الوقت الحالي كما كان في السابق عن طريق المكتبة نفسها، فأصبح تقديم الخدمة في الوقت الراهن عن طريق الحرم الجامعي أو من خارج الجامعة أو عن طريق التعلم عن بعد.

لذا فعلى القوى البشرية في المكتبات أن تتجاوز مرحلة التعامل والاستخدام الأمثل مع التقنية المتوفرة إلى مرحلة كيفية تقديم الخدمات المميزة وهذا لن يتأتى إلا بتكاتف جميع الجهود سواء أكانت من داخل الجامعة نفسها أو من خلال التنسيق والتعاون الوثيق بين الجامعات من أجل النهوض بهذه الفئة خاصة في مجال الدخول على قواعد المعلومات والفهرس الآلي والإعارة التعاونية الآلية بين المكتبات، وأخيراً التدريب.

المكتبات مع هذه المشكلة سابقًا، وهل ما زالت المعاناة مستمرة سواء للعمادات أو للعاملين فيها. منهج الدراسة:

لقد طبقت الدراسة المنهج المسحي Survey Methodology لجمع البيانات اللازمة وذلك عبر استخدام العينة القصدية لأن الإجابة على استفسارات الباحث كانت موجودة لدى عمداء شؤون المكتبات. كما اتصلت هاتفياً وعبر البريد الإلكتروني بجميع العمادات والجامعات للحصول على بعض المعلومات لاستكمال بعض أوجه النقص التي لاحظتها. مجتمع الدراسة:

حصلت على المعلومات من عمداء شؤون المكتبات وهم يشكلون عينة الدراسة القصدية، إلا أن أسئلة الدراسة كانت تدور حول جميع العاملين (ذكورًا وإناثًا) والذين يعملون في عمادات شؤون المكتبات بالجامعات السعودية لعام ١٤٢٥ / ١٤٢٦ هـ. وقد بلغ مجموع العاملين (٥٦٤) موظفًا وموظفة شكلوا محور الدراسة الأهم. الدراسات السابقة:

في هذا الجزء من الدراسة يستعرض الباحث بعض النماذج العربية والأجنبية ذات العلاقة بالقوى البشرية العاملة في المكتبات. ومن هذه الدراسات تلك الدراسة الميدانية حول

والطلاب بالجامعات السعودية. وهذا كله لما يمثله هذا النوع من المكتبات من أهمية في دفع مسيرة البحث العلمي ولأنها تخدم قطاعًا كبيرًا من الباحثين سواء من طلاب البكالوريوس والدراسات العليا أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إضافة إلى أنها تخدم قطاعًا كبيرًا من المترددين على هذه المكتبات من خارج نطاق الجامعات. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها موضوعًا حيويًا مهمًا يهتم في المقام الأول جميع المستفيدين من الخدمات المقدمة عن طريق عمادات شؤون المكتبات. كما يهتم صانعي القرار بعمادات شؤون المكتبات من أجل رفع مستوى العاملين لديهم بشكل خاص ورفع مستوى الخدمات بشكل عام. أيضًا معرفة الوضع الحالي التي تمر فيه عمادات شؤون المكتبات ومدى التطور في الخدمات المقدمة للمستفيدين عن طريق العاملين بها يعد المرحلة الأهم والأولى لتطوير هذه القوى البشرية وتطوير خدمات هذه المكتبات المهمة التي تحتاجها المجتمعات المتطورة في الدول. وحيث إن هناك بعض هذه الدراسات حول هذا الجانب إلا أنه من المهم والمفيد معرفة كيفية تعامل عمادات شؤون

وغير المؤهلة، وأن المؤسسات أو المصالح الحكومية مسئولة عن تدريب موظفيها للتغلب على هذه المشكلة^(٤).

أما محمد مرغلاني فقد تطرق الى مشكلة الفجوة الحاصلة بين أمناء المكتبات والتطور السريع في مجال تقنية المعلومات وكيف يمكن وضع برامج التعليم المستمر التي تساعد أمين المكتبة على التكيف مع المتغيرات المتسارعة. وقد ناقش برامج التعليم المستمر من عدة موضوعات وهي المناهج الإدارية والجهات المسؤولة عن وضع برامج التعليم المستمر، وأخيراً الطرق أو المناهج التي جرت العادة على استخدامها لنقل المعرفة خلال برامج التعليم المستمر. وقد أوضح ميرغلاني أن المكتبيين لا بد أن يكونوا على دراية بأحدث التطورات التقنية على أن يكون ذلك تحت إشراف معهد، وندوات بحث، وجمعيات المكتبات، أو المكتبات وكذلك لا بد أن يكون المكتبي ملمًا بدرجة كافية بلغات البرمجة ليتمكن من التخاطب مع المبرمجين بطريقة فاعلة. كما أكد على وجوب إعادة تدريب الموظفين وإكسابهم المهارات المطلوبة من أجل تشغيل الأنظمة الآلية الجديدة^(٥).

القوى البشرية العاملة في المكتبات ومراكز المعلومات في المملكة العربية السعودية، والتي ناقشها عباس طاشكندي^(٣)؛ حيث أكد على أهمية مواكبة التدريب والتأهيل والإعداد مع نمو الحاجات الفعلية على مستوى الممارسة. كما أوضح أن مستوى برامج المكتبات والمعلومات في ذلك الوقت انعكس على مستوى الخريجين المهنيين من الحاصلين على درجة البكالوريوس في علوم المكتبات والذين يعملون في المكتبات، كذلك أكد على وجوب تجاوز مشاكل تصنيف العاملين حتى تُعرّف الأعمال المنوطة بكل فئة بشكل مقنن.

وفي دراسة أخرى لعلي النملة أوضح أن النقص في المصادر البشرية إضافة إلى عامل الوعي يساهم في عدم تطور المكتبات ومراكز المعلومات إضافة إلى عدم وجود السياسات المكتوبة. وأضاف الباحث أن مسألة تقديم الحوافز تختلف باختلاف المشرفين والمراقبين على المكتبات. وقد خلصت الدراسة إلى التأكيد على مواصلة المكتبيين لدراساتهم من أجل تطور هذا العلم. كما خلص الباحث إلى أن الإصرار على التخطيط السليم سوف يؤدي إلى حل مشكلة العجز في القوى العاملة المؤهلة

والكتابة بأسلوب جيد والتفكير بوضوح ومنطقية. وقد أوصى بديري بأهمية إعداد العاملين للرفع من كفاءتهم للتعامل مع التقنية الحديثة من خلال التنسيق والتعاون مع الجهات المعنية والتأكيد على أن برامج التنمية المهنية لا بد أن تشمل جميع العاملين.

وفي دراسة أجريت في جنوب أفريقيا أوضح سولومون^(٨) أن التغيرات السياسية أدت الى تغيرات في البيئة السياسية والاجتماعية مما انعكس على التغير في القوى العاملة ومن ضمنها مكتبات الجامعات. وقد تبين للدراسة ضعف التدريب للمديرين، بل ذهب إلى أبعد من ذلك حيث أشار إلا أن بعض من هؤلاء المديرين لم يتلقوا أي تدريب على الإطلاق. وأوضح سولومون أن لابد من إخضاع المديرين إلى عدة أمور من ضمنها التدريب، وتطوير قدراتهم في التعامل مع الموظفين، وفهم القوانين والأنظمة، وأخيراً التطوير والمحافظة على العمل الجيد مع المحافظة على النظام.

أما رويتبيرج Roitberg^(٩) فقد ناقش مشكلة القوى العاملة من منظور التقنية وتأثيرها على وضع العاملين في المكتبات. حيث أوضح أن بعض الأقسام في المكتبة

وتشير بهجة بومعرافي إلى ضعف القوى البشرية المؤهلة في المكتبات مما يعني أن هناك حاجة ماسة إلى الأشخاص الذين تناط بهم مهمة تنظيم المعلومات في المكتبات وبالتالي لا بد من إعداد كوادر مهنية للعمل في المكتبات بأنواعها المختلفة^(١٠). كما بينت الباحثة وجوب أن يكون المنهج التعليمي منسجماً مع ما تتطلبه ممارسة المهنة بعد التخرج بحيث يستحدث قسم لتقديم برامج دراسية في تقنية المكتبات والمعلومات إضافة إلى توفير الدورات التدريبية على رأس العمل.

ومن الدراسات أيضاً ما قام به ظافر بديري^(١١)، والذي هدفت دراسته إلى إعداد الكوادر البشرية في ظل المتغيرات التقنية الحديثة، حيث أشار إلى الحاجة الماسة في الوقت الحالي إلى نوع معين من المكتبيين والعاملين والفنيين والمتخصصين في أعمال تشغيل التقنيات والمعدات الحديثة التي يحتاجها العمل في الشبكات. وأكد بديري على وجوب توفر بعض السمات الشخصية في العاملين في مجال المعلومات كالقدرة على التكيف على الصبر، وتحقيق الاتصال السريع والناجح مع الآخرين، والميل إلى تحصيل المعرفة وتنميتها، والقدرة على القراءة السريعة مع الاستيعاب الكامل،

الهاتفي للمتابعة، وقد تناولت الاستبانة أربعة مواضيع رئيسة تتعلق بالعاملين في المكتبات الجامعية، والتعليم، والجنسية، وحجم المواد المكتبية.

العاملون في المكتبات الجامعية:

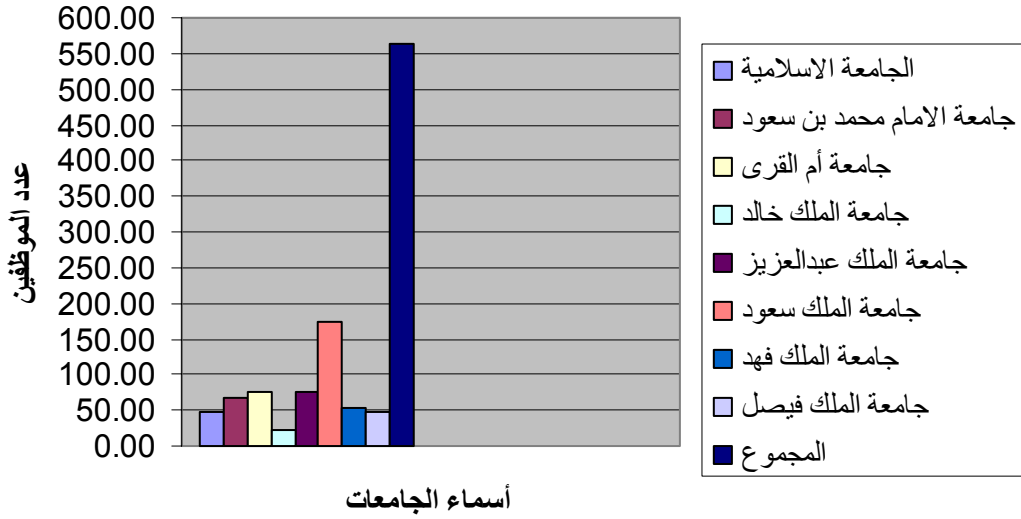
يتضح من خلال الشكل رقم (١) أن عدد الموظفين في جميع المكتبات الجامعية السعودية بلغ (٥٦٤) موظفًا. وأن هناك تفاوتًا في عدد الموظفين في بعض الجامعات السعودية علمًا بأن جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى وجامعة الملك فيصل هي الجامعات الوحيدة التي يوجد بها موظفات (حسب الاستبانة المستلمة) من ضمن المجموع الكلي، يعملن بعمادات شؤون المكتبات في شطر الطالبات.

تتأثر بسبب التقنية الحديثة. وقد ضرب بعض الأمثلة على ذلك مثل قسم الإعارة الخارجية وكيف يقل عدد العاملين في هذا القسم لأن المواد يمكن الحصول عليها عن طريق الشبكات. أما في قسم الدوريات فقد بين الباحث أن عدد الموظفين سيتغير وسيتم انتقالهم من الجانب التقليدي (الورقي) إلى الجانب الإلكتروني. أخيرًا اقترح الباحث أن تسارع المكتبات إلى جلب موظفين مؤهلين تأهيلاً عاليًا لتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين فيما لو نقلوا من قسم إلى آخر وفقًا للتطورات التقنية المتسارعة.

عرض النتائج وتحليلها:

إن جميع النتائج التي توصلت إليها كانت عن طريق الاستبانة التي وزعت على عمداء شؤون المكتبات والاتصال

الشكل رقم (١) يوضح عدد الموظفين في عمادات شئون المكتبات بالجامعات السعودية



(٢٢) موظفًا بنسبة ٤%.

التعليم:

إن مستوى الخدمات في المكتبات الجامعية لا بد أن يقودنا إلى شيء هام وحيوي، هو التعليم. إن مستوى تعليم العاملين في قطاع المكتبات ينعكس إيجابًا أو سلبيًا على مستوى الخدمات المقدمة إلى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، فكلما كان هناك عدد من الموظفين المؤهلين والحاصلين على شهادات عليا أكثر كان مستوى الخدمات أفضل في هذه المكتبات. فمن خلال الجدول رقم (١) يتبين أن

ومن خلال الشكل رقم (١) يتضح أن جامعة الملك سعود تأتي في طليعة الجامعات من حيث عدد الموظفين (١٧٤) موظفًا وموظفة بنسبة ٣١%، بينما تأتي جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى في المرتبة الثانية (٧٧) موظفًا وموظفة لكل منهما بنسبة ١٤%. أما جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فتأتي في المرتبة الرابعة (٦٦) موظفًا بنسبة ١٢%، ثم جامعة الملك فهد للبترول والمعادن (٥٢) موظفًا، وجامعة الملك فيصل (٤٨) موظفًا وموظفة، والجامعة الإسلامية (٤٨) موظفًا بنسبة ٩%، وأخيرًا جامعة الملك خالد

٦١% . إن هذه النسب تدل دلالة واضحة على أن هناك ضعفاً في الكوادر المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، مما يعني وجوب أن يكون هناك أيضاً ضعف في الأعمال الفنية التي لا يمكن الاستغناء عنها في المكتبات، مثل فهرسة المواد المكتبية وتصنيفها.

عدد المتخصصين أو المهنيين (الحاصلين على شهادات في مجال المكتبات والمعلومات) يبلغ (٢٢١) موظفاً وموظفة وهو ما يمثل نسبة ٣٩% فقط من العدد الكلي لعدد الموظفين والموظفات. بينما عدد غير المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات بلغ ٣٤٣ موظفاً وموظفة بنسبة

الجدول رقم (١) توزيع الموظفين والموظفات بمكتبات الجامعات وفقاً للمؤهلات الدراسية

المجموع	المؤهل										اسم الجامعة	
	ثانوي وأقل	دبلوم		بكالوريوس		دبلوم عال		ماجستير		دكتوراة		
		مكتبات أخرى	مكتبات أخرى	مكتبات أخرى	مكتبات أخرى	مكتبات أخرى	مكتبات أخرى	مكتبات أخرى	مكتبات أخرى	مكتبات أخرى		
٤٨	٣٠	-	-	١٥	٢	-	-	-	-	١	-	١ الجامعة الإسلامية
٦٦	٢٧	-	١٩	٥	١٣	-	-	-	-	١	١	٢ جامعة الإمام محمد بن سعود
٧٧	٤٨	٤	٢	١٣	٨	-	-	-	-	١	١	٣ جامعة أم القرى
٢٢	٧	-	٣	١	١٠	-	-	-	-	١	-	٤ جامعة الملك خالد
٧٧	٣٥	-	٨	٤	٢٠	-	-	-	٤	٣	٣	٥ جامعة الملك عبدالعزيز
١٧٤	٧٤	٢	١٨	١٤	٥٩	-	١	١	٤	-	١	٦ جامعة الملك سعود
٥٢	١٠	٥	٧	١٠	٧	-	-	-	١٠	١	٢	٧ جامعة الملك فهد
٤٨	٢٤	-	٧	٥	١١	-	-	-	-	١	-	٨ جامعة الملك فيصل
٥٦٤	٢٥٥	١١	٦٤	٦٧	١٣٠	-	١	١	١٨	٩	٨	الإجمالي

أو وكلاء العمادة. تعتبر مكتبة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن أفضل المكتبات الجامعية من حيث وجود عدد الحاصلين على شهادات عليا في كل

من خلال الجدول رقم (١) لوحظ أن أغلب العاملين في المكتبات والحاصلين على شهادة الدكتوراة هم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والذين يمثلون بعمداء شئون المكتبات

الملك خالد وجامعة الملك فيصل، أي موظف حاصل على شهادة الماجستير. وهذه تعتبر ظاهرة سلبية حيث إن المعايير العالمية تؤكد حصول المكتبي على شهادة الماجستير كحد أدنى. وحيث إن أغلب الموظفين في جميع المكتبات الجامعية السعودية إلا مكتبة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن هم من الحاصلين على شهادة البكالوريوس أو أقل فهذا يعني أن هناك ضعفًا في عدد الموظفين الذين يجيدون اللغة الإنجليزية، وقد بينت الكثير من الأبحاث ذلك إضافة إلى ما ينعكس سلبياً على الموظفين من الناحيتين المعنوية والمادية.

كما يبين الجدول رقم (١) أن جامعة الملك خالد ثم جامعة الملك سعود تعتبران من أفضل الجامعات، إذ يوجد بهما أكبر عدد من الموظفين الحاصلين على شهادة البكالوريوس (١١) و (٧٣) بنسبة ٥٠% و ٤٢% على التوالي، مع الأخذ في الاعتبار عدد العاملين في المكتبات في كلا الجامعتين. كما يبين الجدول رقم (١) أن النسبة العظمى من عدد الموظفين الحاصلين على شهادة البكالوريوس في مكتبة الجامعة الإسلامية وعددهم (١٥) بنسبة ٣١% هم من الموظفين غير المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات يليها في الترتيب كل من

من الدكتوراة والماجستير (١٣) موظفًا بنسبة ٢٥%، علمًا بأن (٢) من الحاصلين على شهادة الدكتوراة في مجال المكتبات والمعلومات يعملون في العمادة بشكل دائم. هذا العدد من الحاصلين على شهادة الماجستير والدكتوراة من موظفي المكتبة انعكس على حجم المواد المنشورة من قبل موظفي المكتبة في الدوريات العلمية مقارنة بعدد المواد المنشورة من موظفي المكتبات الأخرى، خاصة إذا علمنا بأن أغلب المقالات المنشورة عن مكتبة الجامعة كانت باللغة الإنجليزية، والتي أسهمت في إعطاء صورة حقيقية للوضع الجيد الذي تتميز به الخدمات الإلكترونية في مكتبة الجامعة. بينما تأتي في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي جامعة الملك عبدالعزيز (١٠) موظفين بنسبة ١٣%، ثم جامعة الملك سعود (٦) موظفين بنسبة ٣%، علمًا بأن (٢) فقط من العاملين الحاصلين على شهادة الدكتوراة بجامعة الملك عبدالعزيز يعملون بشكل دائم بالعمادة.

أيضًا من خلال الجدول رقم (١) يتضح أنه لا يوجد في كل من عمادات شئون المكتبات بكل من الجامعة الإسلامية وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة أم القرى وجامعة

أن عدد الموظفين بجامعة أم القرى يعتبر كبيراً وهو ما يمثل ٤٣% من عدد العاملين والعاملات بالعمادة، مما يعني أن هناك ضعفاً وقصوراً في الأعمال الفنية التي يجب أن تنجز من داخل مكتبة الطالبات.

كما بينت البيانات الإحصائية عدم وجود أي موظف حاصل على شهادة بكالوريوس أو ماجستير في الحاسب الآلي في أغلب المكتبات الجامعية السعودية، ما عدا جامعة الملك سعود حيث يوجد ثلاثة موظفين، موظفان حاصلان على شهادتي البكالوريوس وموظف واحد حاصل على دبلوم تقنية، ويعمل إدارياً. وهذا يعني أن هناك نقصاً واضحاً في عدد الموظفين الفنيين في جميع المكتبات السعودية، خاصة أن اعتماد المكتبات على هذه الفئة مهم جداً في الوقت الحالي وذلك للتعامل مع التقنية الحديثة الموجودة أصلاً في هذه المكتبات كالفهرس الآلي ووجود أقسام التقنية وخدمات المعلومات الإلكترونية التي تتطلب وجود موظفين فنيين مؤهلين يستطيعون أن يقدموا في نهاية المطاف خدمات مميزة للمستخدمين. وبما أن الجدول رقم (٢) يوضح أعداد الموظفين المؤهلين الواجب توفرهم في مكتبات

جامعة الملك فهد للبترول والمعادن (١٠) موظفين بنسبة ١٩%، ثم جامعة أم القرى (١٣) موظفاً بنسبة ١٧%.

وقد أوضحت التقارير المرسلة من عمادات شؤون المكتبات أن أكبر عدد للموظفات بقسم الطالبات يوجد بجامعة الملك سعود (٣٥) موظفة بنسبة ٢٠% من المجموع الكلي لعدد العاملين في المكتبات بالجامعة، تليها جامعة أم القرى (٣٣) موظفة بنسبة ٤٣%، ثم جامعة الملك عبدالعزيز (٢٢) موظفة بنسبة ٢٩%، وأخيراً جامعة الملك فيصل (١٦) موظفة بنسبة ٣٣%.

أما عدد المتخصصات مقارنة مع العدد الإجمالي لعدد الموظفات العاملات في المكتبات فقد بلغ بجامعة الملك عبدالعزيز (١٢) موظفة وبنسبة ٥٥%، حيث تعتبر هذه النسبة جيدة وتساعد في دعم العمليات الفنية في مكتبة الطالبات مع مكتبة الطلاب، إضافة إلى تقديم الخدمات المتميزة إلى المستفيدات. أما عدد الموظفات المتخصصات بجامعة الملك فيصل فقد بلغ (٣) بنسبة ١٩%، وجامعة أم القرى (٢) بنسبة ٦% فقط، وهي نسبة متدنية جداً مقارنة مع جامعة الملك عبدالعزيز، إضافة إلى

كتابه المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية: حاضرها ومستقبلها – أن لا بد لكل ٥٠٠ طالب أن يقوم بخدمتهم في المكتبة المركزية موظف مؤهل. وحيث إن تطبيق هذا المعيار على المكتبات الجامعية السعودية سيكون صعباً جداً فيما لو طبق المعيار العالمي، لذا فقد رأى الباحث أن يحدد المعيار الخاص بالموظف المؤهل بالجامعات السعودية على أنه الموظف الحاصل على شهادة البكالوريوس أو الدبلوم في علوم المكتبات والمعلومات.

الجامعات السعودية مقارنة بعدد الطلاب في تلك الجامعات، فقد كان لزاماً من البداية توضيح المقصود بالموظفين المؤهلين وعدد الطلاب. فتعريف الموظف المؤهل حسب معايير جمعية المكتبات الأمريكية تعني حصول الموظف على شهادة الماجستير في علوم المكتبات والمعلومات كما أوضحت سابقاً. أما عدد الطلاب فيقصد به العدد الإجمالي لطلاب الجامعة ومقارنته بعدد الموظفين المؤهلين الذين يخدمون هؤلاء الطلاب. ووفقاً للمعيار العالمي فإن محمد صالح عاشور^(١٠) أشار في

الجدول رقم (٢) عدد الموظفين المؤهلين الواجب توفرهم في مكتبات الجامعات السعودية

م	اسم الجامعة	عدد الطلاب والطالبات	عدد الموظفين المؤهلين في كل مكتبة	المعيار العالمي لعدد الموظفين الواجب توفرهم	الزيادة / العجز في عدد الموظفين المؤهلين	عدد الطلاب الفعليين لكل موظف مؤهل
١	الجامعة الإسلامية	٧٩٠٦	٢	١٦	١٤-	٣٩٥٣
٢	جامعة الإمام محمد ابن سعود	٢٠٩٧٢	٣٣	٤٢	٩-	٦٣٠
٣	جامعة أم القرى	٢٦٠٣١	١١	٥٢	١٤-	٢٣٦٦
٤	جامعة الملك خالد	١٣٦١٩	١٣	٢٧	١٤-	١٠٤٨
٥	جامعة الملك عبدالعزيز	٣٢١٦٩	٣٥	٦٤	٢٩-	٩١٩
٦	جامعة الملك سعود	٦٩٥٥٦	٨٣	١٣٩	٥٦-	٨٣٨
٧	جامعة الملك فهد	١٠٠٣٥	٢٦	٢٠	٦	٣٨٦
٨	جامعة الملك فيصل	١٢٨٨٠	١٨	٢٦	٨-	٧١٦
	المجموع	١٩٢٩٨٨	٢٢١	٣٨٦	١٦٥-	١٠٨٥٦

كما يتضح من خلال الجدول رقم (٢) أن الجامعة الإسلامية وجامعة أم القرى وجامعة الملك خالد هي الجامعات التي تحتاج الى أكبر دعم في تعيين موظفين مؤهلين لأن كل موظف مؤهل في الوقت الحالي في هذه الجامعات يخدم (٣٩٥٣) طالباً و(٢٣٦٦) طالباً و(١٠٤٨) طالباً على التوالي عوضاً عن أن كل موظف مؤهل لا بد أن يخدم فقط (٥٠٠) طالب، وبهذا سوف تكون الخدمات المقدمة إلى المستفيدين في مكاتب هذه الجامعات دون المستوى المأمول والمطلوب.

كما لا بد أن يشير الباحث إلى أن مكاتب الجامعات السعودية ما عدا مكتبة جامعة الملك خالد تحتوي فعلاً على أعداد كافية من أعداد الموظفين وفقاً لجميع المؤهلات في هذه المكاتب في حالة مقارنة بعدد الطلاب فيما لو تطبق هذا المعيار كما هو موضح في الجدول رقم (٣). وحيث إن هذا لا يلبي الاحتياجات المهنية فقد رأى الباحث عدم الاعتماد على هذه الإحصائيات.

من خلال الجدول رقم (٢) يتبين أن جامعة الملك فهد للبترول والمعادن هي الجامعة الوحيدة التي لا يوجد بها عجز في عدد الموظفين المؤهلين وبالتالي أصبح كل موظف مؤهل في مكتبة الجامعة يستطيع أن يخدم (٣٨٦) طالباً. بينما نجد أن هناك عجزاً كبيراً في جامعة الملك سعود بلغ (٥٦) موظفاً، على الرغم من أن عدد الموظفين المؤهلين هم الأعلى بين الجامعات السعودية ولكن في الوقت نفسه عدد الطلاب هو الأعلى أيضاً بين الجامعات السعودية. من هنا نرى أن كل موظف مؤهل في مكتبة جامعة الملك سعود سوف يقوم بخدمة (٨٣٨) طالباً عوضاً عن (٥٠٠) طالب مما يشكل عبئاً كبيراً على هؤلاء الموظفين. تأتي في المرتبة الثانية من حيث العجز جامعة أم القرى (٤١) موظفاً، ثم جامعة الملك عبدالعزيز بـ (٢٩) موظفاً، يليها كل من جامعة الملك فيصل وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية على التوالي بعجز (٨) و (٩) موظفين.

الجدول رقم (٣) عدد الموظفين العاملين مع عدد الطلاب لكل موظف في مكاتب الجامعات السعودية

م	اسم الجامعة	عدد الطلاب والطالبات	عدد الموظفين العاملين في كل مكتبة	المعيار العالمي لعدد الموظفين الواجب توفرهم	الزيادة / العجز في عدد الموظفين المؤهلين	عدد الطلاب الفعليين لكل موظف
١	الجامعة الإسلامية	٧٩٠٦	٤٨	١٦	٣٢	١٦٥

القوى البشرية في المكتبات الجامعية السعودية

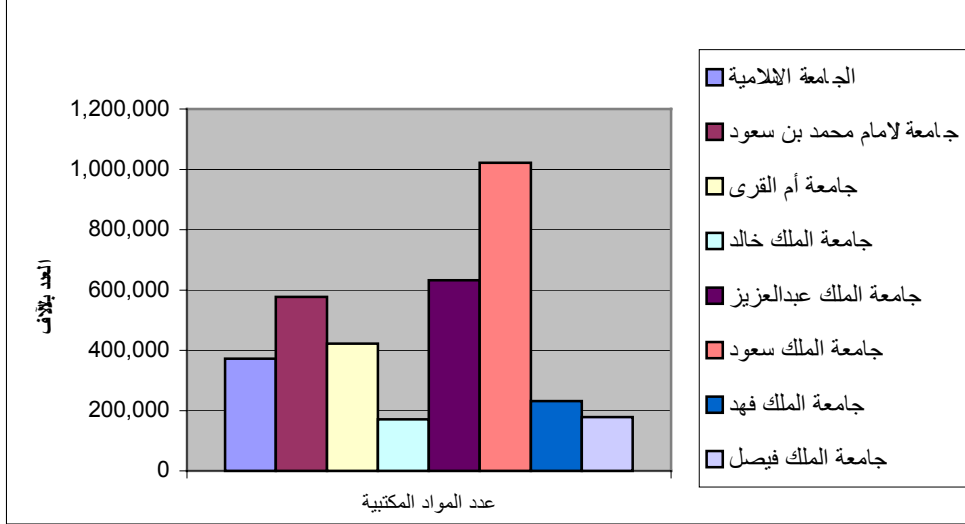
٣١٥	٢٤	٤٢	٦٦	٢٠٧٩٢	جامعة الامام محمد بن سعود	٢
٣٣٨	٢٥	٥٢	٧٧	٢٦٠٣١	جامعة أم القرى	٣
٦١٩	٥٠	٢٤	٢٢	١٣٦١٩	جامعة الملك خالد	٤

٤١٨	١٣	٦٤	٧٧	٣٢١٦٩	جامعة الملك عبدالعزيز	٥
٤٠٠	٣٥	١٣٩	١٧٤	٦٩٥٥٦	جامعة الملك سعود	٦
١٩٣	٣٢	٢٠	٥٢	١٠٠٣٥	جامعة الملك فهد	٧
٢٦٨	٢٢	٢٦	٤٨	١٢٨٨٠	جامعة الملك فيصل	٨
٢٧١٦	١٧٨	٣٨٦	٥٦٤	١٩٢٩٨٨	المجموع	

حجم المواد المكتبية في مكتبات الجامعات جميعاً. وهذا يعطي مؤشراً منطقياً إلى أن حجم العاملين في مكتبة جامعة الملك سعود لا بد أن يكون الأعلى مقارنة بالمكتبات الجامعية الأخرى لأن هذا الحجم الضخم من المواد المكتبية يحتاج

حجم المجموعات المكتبية: من خلال الشكل رقم (٣) يتبين أن حجم المكتبات الجامعية يختلف من مكتبة إلى أخرى (٣) فقد بلغ حجم المواد المكتبية بالمكتبات المركزية بعمادات شئون المكتبات (٣,٦٠٧,٣٠١) مجلد بينما بلغ عدد المواد المكتبية بالمكتبة المركزية بجامعة الملك سعود (١,٠١٢,٦٢٦) مجلداً وهو ما يمثل ٣٠% من

الشكل رقم (٣) عدد المواد المكتبية في المكتبة المركزية بالجامعات السعودية



مكتبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بعدد (٥٧٧,٧٠٠) مجلد وبنسبة ١٧%، ثم مكتبة جامعة أم القرى بعدد (٤٢١,٨٩٤) مجلدًا وبنسبة ١٢%. وحيث إن عدد المواد المكتبية في جامعة الملك عبدالعزيز تزيد بنسبة ٦% أي بحوالي (٢١٠,٥٩٣) مجلدًا عن جامعة أم القرى بينما عدد الموظفين في كلتا الجامعتين هو (٧٧) موظفًا وموظفة فهذا يعني أن الخدمات المقدمة للمستخدمين في مكتبة جامعة أم القرى يفترض أن تكون أفضل من الخدمات المقدمة في مكتبة جامعة الملك عبدالعزيز في حالة إذا كان الموظفون مؤهلين

إلى موظفين متخصصين لا بد أن يساهموا في توفير تلك المواد أولاً ثم فهرستها وتصنيفها ووضعها على الأرفف ثانياً إضافة إلى تقديم أشكال الخدمات وأنواعها كافة إلى المستخدمين، أضف إلى ذلك حجم عدد الطلاب المسجلين وعدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حيث يعتبرون هم العدد الأكبر من بين جميع الجامعات السعودية.

كما يبين الشكل رقم (٣) أن مكتبة جامعة الملك عبدالعزيز تأتي في المرتبة الثانية بعدد (٦٣٢,٤٨٧) مجلدًا بنسبة ١٨%، بينما تأتي في المرتبة الثالثة

القوى البشرية في المكتبات الجامعية السعودية

الارتقاء بمستوياتهم. كما يلاحظ من الشكل رقم (٣) أن مكتبة جامعة الملك فيصل تحتوي على (١٨٥,١٧٨) مجلدًا وجامعة الملك خالد على (٢٨٧,١٧١) مجلدًا وبنسبة واحدة وهي ٥% . من هنا كان لزامًا معرفة حجم المجموعات المكتبية المتوفرة في مكتبات الجامعات السعودية مع عدد الطلاب المسجلين في تلك الجامعات الجدول رقم (٤) من أجل تقييم هذه المجموعات ولإعطاء صورة حقيقية وواضحة عن الوضع الحالي لهذه المجموعات ومن ثم معرفة العجز الموجود في تلك الجامعات. وحيث إن المعيار العالمي يحدد لكل طالب متفرغ للدراسة الجامعية (١٥) مجلدًا إلا أن الباحث اعتمد المعيار المعتمد في الدراسة الصادرة عن عبدالله بن عيسى^(١١)، وذلك لأنها تأخذ في الاعتبار الخطط الخمسية في المملكة وأهداف المكتبات الجامعية وكذلك مقترحات المختصين في مجال المكتبات والمعلومات والذين حددوا بأن لكل طالب متفرغ للدراسة الجامعية لا بد أن يكون هناك (٢٥) مجلدًا.

تأهيلاً جيداً إضافة إلى توفير الميزانية الكافية من أجل تقديم الخدمات المتميزة. كما يوضح الشكل رقم (٣) أن عدد المواد المكتبية بمكتبة جامعة الملك فهد قد بلغ (٢٣١,٥٣٢) مجلدًا وبنسبة ٦%، وهذا يبين أن حجم المكتبة يعتبر صغيراً مقارنة مع حجم المكتبات الأخرى مما يعني أن الخدمات المقدمة إلى المستفيدين ستكون جيدة، خاصة أن هناك عددًا جيدًا من المتخصصين ممن يحملون الشهادات العليا وكذلك المتخصصين الذين يحملون شهادات البكالوريوس والدبلوم في المكتبات والمعلومات والذين يمثلون ٥٢% من عدد موظفي المكتبة. وقد بلغ عدد المواد المكتبية في الجامعة الإسلامية (٣٧٢,٥٩٠) مجلدًا وبنسبة ١٠%، حيث إن هذه النسبة تعتبر نسبة جيدة، إلا أن المهم هنا هو التذكير بحجم الموظفين غير المتخصصين في المكتبة مما يشكل عائقًا في الاعتماد على هؤلاء الموظفين في العمليات الفنية، والحل الأمثل لهذا العائق هو بوضع البرامج التدريبية المكثفة من أجل

الجدول رقم (٤) المقارنة بين المجلدات التي يجب توفرها للطلاب والمجلدات المتوفرة حاليًا في مكتبات الجامعات السعودية

م	اسم الجامعة	عدد الطلاب	عدد المجلات الفعلية	المعيار العالمي لعدد المجلات الواجب توفرها مقارنة بعدد الطلاب الفعلي	الفرق بين المعيار العالمي وعدد المجلات الفعلي	عدد المجلات الفعلية	النسبة المئوية لتحقيق المعيار العالمي
١	الجامعة الإسلامية	٧٩٦٠	٧٣٢٥٩٠	١٩٩٠٠٠	١٧٣٥٩٠	٤٧	٨٧%
٢	جامعة الإمام محمد بن سعود	٢٠٧٩٢	٥٧٧٧٠	٥١٩٨٠٠	٥٧٩٠٠	٢٨	١١%
٣	جامعة أم القرى	٢٦٠٣١	٤٢١٨٩٤	٦٥٠٧٧٥	٢٢٨٨٨١-	١٦	٣٥%
٤	جامعة الملك خالد	١٣٦١٩	٢٨٧١٧١	٣٤٠٤٧٥	٥٣٣٠٤-	٢١	١٦%
٥	جامعة الملك عبدالعزيز	٣٢١٦٩	٦٣٢٤٨٧	٨٠٤٢٢٥	١٧١٧٣٨-	٢٠	٢١%
٦	جامعة الملك سعود	٦٩٥٥٦	١٠١٢٦٢٦	١٧٣٨٩٠٠	٧٢٦٢٧٤-	١٥	٤٢%
٧	جامعة الملك فهد	١٠٠٣٥	٢٣١٥٣٢	٢٥٠٨٧٥	١٩٣٤٣-	٢٣	٨%
٨	جامعة الملك فيصل	١٢٨٨٠	١٨٥١٧٨	٣٢٢٠٠٠	١٣٦٨٢٢-	١٤	٤٢%
	المجموع	١٩٣٠٤٢	٣٧٢١١٧٨	٤٨٢٦٠٥٠	١١٠٤٨٧٢-	١٩	٢٣%

طالب. لذا لا بد أن نقف هنا لنحاول أن نتعرف ما الأسباب التي أدت إلى هذه الزيادة؟ إن تخصيص الميزانيات الكافية للتزويد هي من أهم الأسباب التي تؤدي إلى زيادة أعداد المجموعات في المكتبات إضافة إلى كمية المجموعات المكتبية المهداة إلى المكتبات. أيضا عدم وجود سياسة تزويد واضحة مما يؤدي إلى الاختيار العشوائي للمواد والذي

من خلال الجدول رقم (٤) لوحظ أن الجامعة الإسلامية وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لا يوجد بهما أي عجز في حجم المجموعات المكتبية بل على العكس من ذلك هناك عدد فائض في عدد المجموعات المكتبية بهاتين المكتبتين وبنسبة (٨٧%) و(١١%) على التوالي وبواقع (٤٧) و(٢٨) كتابًا لكل

القوى البشرية في المكتبات الجامعية السعودية

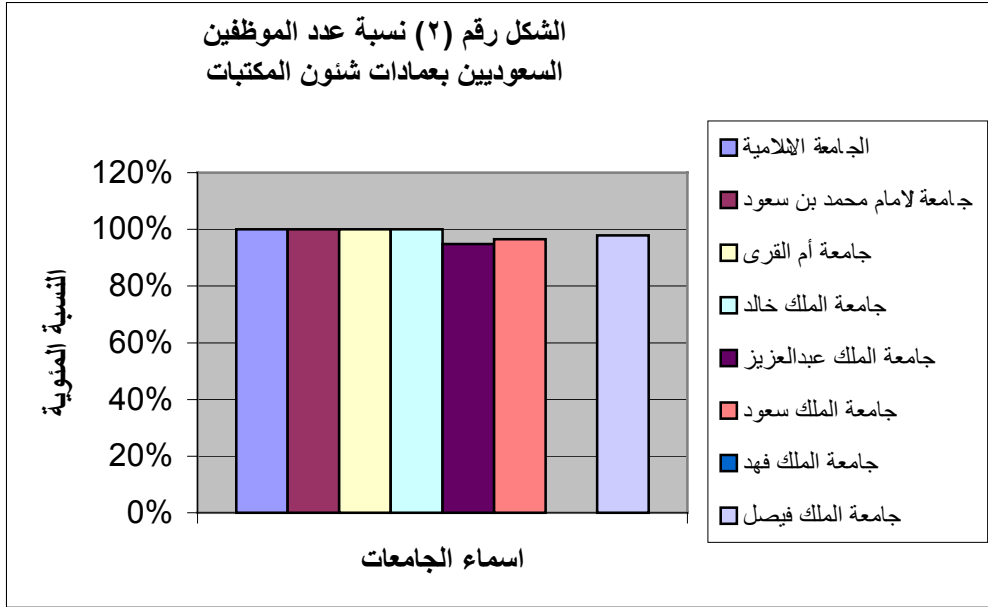
عجزاً في عدد المجموعات بواقع (٨%) أي أن لكل طالب في الجامعة (٢٣) مجلدًا وذلك أقل بكتابين عن المعيار المطبق. الجنسية:

تشير النتائج أن عدد السعوديين والسعوديات العاملين في المكتبات الجامعية السعودية بلغ (٥٠٢) موظفٍ وموظفةً بنسبة ٩٨% (لم تشمل هذه النتائج موظفي مكتبة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن لعدم الحصول على المعلومات)، ويوضح الشكل رقم (٢) أن عدد السعوديين في كل من مكتبات الجامعة الإسلامية وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة أم القرى وجامعة الملك خالد بلغ (٢١٣) موظفًا وموظفةً بنسبة ١٠٠%.

يؤدي في نهاية المطاف إلى التكرار في اختيار العناوين. وأخيرًا كثرة تكرار طباعة الكتب العربية والإسلامية من أكثر من ناشر في عدة مجلدات من الممكن أن تؤدي إلى الزيادة في عدد المجموعات المكتبية.

كما يتبين من الجدول رقم (٤) أن جامعة الملك فيصل وجامعة الملك سعود سجلت أكبر نسبة عجز بلغت (٤٢%) وبواقع (١٥) و (١٦) مجلدًا لكل طالب في الجامعة عوضًا عن (٢٥) مجلدًا لكل طالب، ثم تأتي كل من جامعة جامعة أم القرى وجامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الملك خالد بواقع (٣٥%) و(٢١%) و(١٦%) على التوالي وبعده (١٦) و(٢٠) و(٢١) مجلدًا، بينما تأتي جامعة الملك فهد أقل الجامعات

القوى البشرية في المكتبات الجامعية السعودية



المجتمع والذي يمكن أن يدفع بالمجتمع في نهاية المطاف نحو الخير والرفاهية.

المقترحات والتوصيات:

١- تبين من نتائج الدراسة أن هناك ضعفاً في القوى البشرية المؤهلة القادرة على التجاوب مع الاحتياجات المتزايدة والمتطورة في جميع المكتبات الجامعية، هذا الضعف يختلف في حجمه من مكتبة إلى أخرى.

٢- هناك حاجة ماسة لأن تقوم عمادات شئون المكتبات بتعيين بعض المتخصصين في مجال التقنية لتولي قيادة الأعمال التقنية في

بينما بلغ عدد الموظفين والموظفات السعوديين والسعوديات في مكتبات جامعة الملك سعود (١٦٨) وبنسبة ٩٧%، وفي مكتبات جامعة الملك عبدالعزيز (٧١) موظفًا وموظفة بنسبة ٩٦%، وفي مكتبات جامعة الملك فيصل (٤٧) وبنسبة ٩٨%. إن عدد العاملين والعاملات من السعوديين في مكتبات الجامعات يمثل الشريحة الكبرى وهو بلا شك سوف يسهم في تشجيع إدارات المكتبات في دعم هذه الكوادر من أجل الارتقاء بمستوياتها ولتعتبر استثمارًا جيدًا لهذه الفئات في المقام الأول ثم الاستثمار لصالح

٦- تأهيل العاملين بصفة منتظمة في جميع المكتبات الجامعية عن طريق وضع الخطط المناسبة والمدرسة من أجل اللحاق بركب التقنية المتسارعة.

٧- يجب وضع خطة سنوية مكتوبة ومدرسة بين جميع عمادات شؤون المكتبات بشأن التدريب حتى يتم الالتزام والتقيّد بها.

٨- يجب على أغلب المكتبات الجامعية تشجيع العاملين لديها وتأهيلهم علمياً عن طريق الابتعاث، خاصة أن أغلب العاملين لديها يعانون من ضعف في اللغة الإنجليزية.

٩- زيادة رواتب الموظفين المتخصصين، خاصة أن أغلب هؤلاء الموظفين لم يترقوا منذ مدة طويلة، وهذه نقاط تسبب شعوراً بالإحباط لدى الموظفين يدفعهم لعدم الحماس للعمل.

١٠- تشجيع هؤلاء الموظفين عن طريق تقديم المكافآت والحوافز والمميزات الأخرى كالانتداب والعمل خارج وقت الدوام والمطالبة بحقوقهم للمطالبة بتنفيذ الواجبات على أكمل وجه.

الهوامش

٢- الفرياني، طلال سراج، محمد بن عبدالله العقلا.- التخطيط للقوى العاملة في المجالات الفنية والمهنية بالأجهزة الحكومية (الحلول والمشكلات): ندوة

المكتبات، حيث إن التوجيه نحو التطبيقات التقنية في مجال المكتبة في ازدياد.

٣- وجوب الاهتمام بتعيين المتخصصين (المهنيين) في مجال المكتبات والمعلومات لأن هناك نقصاً واضحاً في الموظفين المتخصصين في المكتبات.

٤- الاهتمام بشكل أفضل بالتدريب وبرامج التطوير المهني بشكل عام لجميع العاملين في المكتبات الجامعية وهذا لن يتحقق إلا عن طريق تخصيص ميزانية مناسبة تصرف مباشرة عن طريق عمداء شؤون المكتبات أو من ينوب عنهم.

٥- يجب التعاون الوثيق بين جميع عمادات شؤون المكتبات من أجل الارتقاء بمستوى العاملين عن طريق التدريب سواء عن طريق الدورات المتخصصة أو المحاضرات أو ورش العمل أو عن طريق التدريب عن بعد خاصة في مجال قواعد المعلومات وخدمات المعلومات بشكل عام.

١- زحلان، أنطوان. احتياجات الوطن العربي المستقبلية من القوى البشرية. عمان: منتدى الفكر العربي، ١٩٩٠م.

القوى البشرية في المكتبات الجامعية السعودية

والمعلومات العربية. مج ٢٥، ع ١، يناير ٢٠٠٥م.
ص ٧٩-٨٨.

٨- Saloman, Boapa. Management development
needs of library managers belonging to
Garting Environs library and information
consortia (GAELIC) in South Africa.
**Journal libraries and information
science.** Vol. ٧١, no.١, ٢٠٠٥. PP. ٦٤-٧٣.

٩- Roitberg, Nurit. The influence of the
electronic library on library management:
A Technological university library. **IFLA
Journal.** Vol. ٢٧, no.١, pp. ١٥-٢٣. ٢٠٠١.

١٠- عاشور، محمد صالح بن جميل. **المكتبات
الجامعية بالمملكة العربية السعودية: حاضرها
ومستقبلها.** دار المريخ: الرياض، ١٤١٢هـ.

١١- ابن عيسى، عبدالله صالح. معايير موحدة للمكتبات
الجامعية في المملكة العربية السعودية. **عالم الكتب.** مج
٤، ع ٣، ١٤٠٤هـ. ص ٣٧٩-٣٨٦.

التخطيط للقوى العاملة في المجال الفني والمهني
(المنعقدة بمعهد الإدارة العامة في ١٥ رجب ١٤١٠
هـ). الرياض: معهد الإدارة العامة، ١٤١٠هـ.

٣- طاشكندي، عباس. القوى البشرية العاملة في
المكتبات ومراكز المعلومات في المملكة. **عالم
الكتب.** مج ٦، ع ٤، ١٤٠٦هـ. ص ٤٦٦-٤٨٠.

٤- النملة، علي إبراهيم. العجز في القوى العاملة
وتأثيره على خدمة الكتاب. **عالم الكتب.** مج ٥،
ع ٣، ١٤٠٥هـ. ص ٤٨٣-٤٩٢.

٥- مرغلاني، محمد أمين. المشكلات والممارسات
الجارية. **عالم الكتب.** مج ١٨، ع ٤ (المحرم -
صفر)، ١٤١٨هـ. ص ٢٩١-٢٩٦.

٦- بومعرافي، بهجة مكي. تأهيل أخصائي المعلومات
والمكتبات في دولة الإمارات بين الحاجة
والطموح. **عالم الكتب.** مج ٢٤، ع ١-٢، ١٤٢٣
هـ. ص ٦٤-٧٢.

٧- بديري، ظافر أبو القاسم. تأثير التكنولوجيا الحديثة
في إعداد العاملين لمهن المعلومات. **مجلة المكتبات**

* * * *