



كلية اللغة العربية بأسيوط  
المجلة العلمية

-----

# القوى العاملة والعناصر البشرية في مكتبات جامعة جنوب الوادي (فرع أسوان)

إعداد

د/ عبد المحسن محمد محفوظ

مدرس علم المكتبات والمعلومات

( العدد الثامن والثلاثون الجزء الثالث ٢٠١٩ م )

## مستخلص الدراسة

يتناول البحث القوى العاملة والعناصر البشرية في مكتبات جامعة جنوب الوادي ( فرع أسوان ) وذلك في ضوء أعداد العاملين بتلك المكتبات مكتبات جامعة جنوب الوادي ( فرع أسوان ) . وفئات العاملين ومؤهلاتهم بتلك المكتبات . وتحليل وتوصيف لوظائف العاملين بتلك المكتبات بجامعة جنوب الوادي ( فرع أسوان ) . ودراسة واقع العاملين بتلك مكتبات جامعة جنوب الوادي ( فرع أسوان ) تعتمد تلك الدراسة على المنهج الميداني الوصفي التحليلي وهو منهج يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها من أجل استخلاص أهم النتائج عن الظاهرة محل الدراسة أن إجمالي عدد العاملين بمكتبات الدراسة بلغ ٦٦ موظف في جميع مكتبات جامعة جنوب الوادي ( فرع أسوان ) . ومن ابرز نتائج الدراسة أن العاملين المؤهلين مكتبياً في مكتبات الدراسة، كما بلغ موظفين فقط من إجمالي ٦٦ موظف وأن النسبة الأكبر كانت للمؤهلات العليا في غير تخصص المكتبات وبلغ عددهم ٣١ موظف ٤٦.٩٦% من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة .ومن ابرز توصيات الدراسة ٣. أهمية إعداد دورات تدريبية لغير المؤهلين ويقوم على إعداد تلك الدورات أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات . ضرورة إجراء التدريب على مختلف المستويات الوظيفية وتكون عملية التدريب وفقاً لمتطلبات تلك الوظائف . وأهمية المشاركة في المؤتمرات المهنية وكذلك الحلقات الدراسية والاشتراك في الدورات والبرامج التي تعقد وخاصة المتعلقة بمجال المكتبات . وأهمية الحاجة إلى توفير قيادات واعية ومتفهمة لأنشطة التطور المهني للعاملين بمكتبات الدراسة .

### Abstract of the study

The research deals with the workforce and human elements in the libraries of South Valley University (Aswan branch) in the light of the numbers of employees in those libraries of South Valley University (Aswan branch). And categories of workers and their qualifications in those libraries. An analysis and description of the jobs of workers in those libraries at South Valley University (Aswan Branch). A study of the reality of workers in those of the South Valley University libraries (Aswan branch). This study depends on the descriptive field analytical approach, an approach that relies on gathering, analyzing, and interpreting facts in order to extract the most important results from the phenomenon under study that the total number of employees in the study libraries reached 66 employees in all university libraries South of the valley (Aswan branch). Among the most prominent results of the study are that office-qualified workers in study libraries, as employees have reached only out of a total of 66 employees and that the largest proportion of higher qualifications were in non-specializing libraries and their number reached 31 employees 46.96% of the total employees of study libraries. Among the most prominent recommendations of the study 3 - the importance of preparing courses Training for those who are not qualified and is based on preparing these courses by faculty members in the library and information departments. The necessity of conducting training at various job levels and the training process be in accordance with the requirements of those jobs. And the importance of participating in professional conferences, as well as seminars and participation in the courses and programs held, especially those related to the field of libraries. And the importance of the need to provide informed and understanding leaders for the professional development activities of study librarians.

## تمهيد

يعتبر العنصر البشري في المكتبات بصفة عامة والمكتبات الجامعية بصفة خاصة هو العامل الأساسي بل والأهم في نجاح تلك المكتبات ، ولاشك أن نجاح المكتبات يتوقف على مدى القيام بتقديم خدماتها لجمهور المستفيدين، وهذا يتوقف على ما يتمتع بها العاملين بتلك المكتبات من كفاءة وقدرة تتيح لهم ترجمة السياسات الخاصة بالمكتبة إلى واقع عملي وفعلي ملموس وواضح لجمهور المستفيدين وهذا يتوقف على نوعية وخبرة العاملين بتلك المكتبات ، فلا تستطيع أي مكتبة مهما بلغت مقتنياتها من فخامة وكثرة في الكتب والدوريات وغيرها من تلك المواد القرائية الأخرى أن تقدم وتؤدي خدمات فعالة ومتميزة للمستفيدين مالم يتوافر لتلك المكتبات شرطين في غاية الأهمية بخصوص العاملين بتلك المكتبات .

**الشرط الأول :** أن يكون لدى تلك المكتبات عاملين قادرين على ترجمة السياسات الخاصة بتلك المكتبات وتحويل تلك السياسات إلى واقع فعلي وعملي ينفذ ويؤدي داخل تلك المكتبات .

**الشرط الثاني :** أن يكون العاملين بتلك المكتبات على مستوى عالي من الخبرة والكفاءة والتدريب التي تتيح لهم الإلمام بآخر التطورات والعمليات الفنية الحديثة التي دخلت المكتبات من خلال برامج الكمبيوتر وغيرها من التكنولوجيا الحديثة .

ومما لا شك فيه أن وجود العاملين المدربين والمؤهلون بالمكتبات يبقى دائماً هو العامل الهام والأساسي القادر على تنظيم جميع العناصر الإدارية الأخرى ، وخاصة أن العاملين بالمكتبات الجامعية يقع على عاتقهم مسئولية تيسير أداء العمل داخل تلك المكتبات وتوفير العناصر والمقومات الأخرى من أثاث وتجهيزات وموارد مكتبية وبشرية ، والقيام بتنظيم جميع تلك العناصر وتيسيرها لجمهور المستفيدين

من أجل الإفادة من خدمات تلك المكتبات على أحسن وجه . (١)  
ويزداد هذا الأمر الأهمية بالنسبة للمكتبات الجامعية حيث تمثل القوى العاملة والعنصر البشري العنصر الحيوي والهام والأساسي في تحقيق الأهداف الجامعية سواء في جانب الدراسة والبحث أو التعليم لأن المكتبة تعد في الجامعات جزء لا يتجزأ من الهيئة التعليمية ذاتها . (٢)

ومن أجل ذلك فقد اهتمت الدول المتقدمة بالمكتبات الجامعية والقوى البشرية العاملة في تلك المكتبات من حيث الاختيار والتدريب وأيضاً من حيث التدريب وحرصت في المقام الأول على أهمية تحسين ظروف العمل في تلك المكتبات وأهمية الاهتمام بالنواحي الإنسانية لدى الأفراد العاملين بتلك المكتبات . (٣)

ومما لا شك فيه أن من الأمور الهامة التعرف على اتجاهات العاملين بتلك المكتبات من حيث التفاهم والتعاون وأهمية رفع الروح المعنوية لدى هؤلاء العاملين من أجل تحقيق أهداف المكتبة التي يقومون بالعمل فيها وهذا الجانب الإنساني لا شك أن له أهمية خاصة لدى العاملين بالمكتبات الجامعية .

ومما لا شك فيها أن تنمية العاملين بالمكتبات الجامعية يجب أن تحظى بعناية خاصة حتى يمكن العمل على رفع كفاءتهم العلمية والعملية ، وأن حسن التنظيم وحسن التعامل والثقة بالنفس وتحسين القدرات والمهارات لا سبيل لهم إلا من خلال التدريب وذلك من أجل تنمية العاملين بالمكتبات الجامعية وهذا الأمر يحتم ترتيب

(١) محمود محمد بخيت : الموارد البشرية في مكتبات كليات جامعة الأزهر بالوجه القبلي ،

مجلة كلية اللغة العربية بأسسيوط : ٢٠٠٩ م . ص ص ٤٤٩ . ٤٥٠ .

(٢) سعد محمد الهجرسي . المكتبات والمعلومات بالمدارس والكليات . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية

، ط ٢ ، ٢٠٠١ م . ص ٢٦٠ .

(٣) حامد الشافعي دياب : إدارة المكتبات الجامعية : أسسها النظرية وتطبيقاتها العملية . الإسكندرية :

دار الثقافة العلمية : د . ت . ص ١٤٣ .

وإعداد برامج خاصة من أجل العمل على تدريب العاملين بالمكتبات الجامعية على تقديم خدمات فعالة لجمهور الباحثين والمستفيدين من تلك المكتبات . (١)

---

(١) عبد المحسن محفوظ . الخدمة المكتبية العامة بمحافظة سوهاج : دراسة ميدانية . ( رسالة ماجستير ) ، كلية اللغة العربية بأسسيوط . قسم المكتبات . ٢٠٠٢ م . ص ٨١ .

## أولاً : أهمية الدراسة :

أن المكتبات الجامعية تقدم خدمات عديدة للمستفيدين ، وحتى تتمكن تلك المكتبات من تقديم خدمات متميزة لجمهور المستفيدين منها فلا بد وأن يتوافر لتلك المكتبات عاملين من ذوي المهارات والقادرين على تطوير تلك المكتبات والنهوض بها والقدرة على حل المشكلات التي تواجه من جمهور المستفيدين وهذا يتطلب توافر عاملين مؤهلين ومدربين وأن يكونوا على وعي وثقافة واسعة وأن يكون لدى هؤلاء العاملين دراية باللغات المختلفة وكذلك أنواع وأشكال مصادر المعلومات في كل المجالات الموضوعية التي تقدم فيها المكتبة خدماتها وأن يكون متخصصا في مجال علم المكتبات (١).

والعنصر البشري في المكتبات الجامعية يعتبر أهم عناصر الأداء سواء في مجالات الإعداد الفني أو الخدمات المكتبية ، وعندما يكون هذا العنصر غير مؤهل وغير مدرب وضعيف فلا نستطيع تعويضه مهما زادت الميزانية أو المجموعات ومهما تعاضم البناء والأثاث (٢) . ويشير مصطلح رأس المال البشري إلى مجموعة المعارف والمهارات والخبرات والتدريب والمؤهلات المتوفرة لدى العاملين بمنظمة ما (٣) . وهؤلاء العاملين هم الضلع الهام في أضلاع المكتبة بجوار الكتب والدوريات ومصادر المعلومات الأخرى ، وعندما يتوافر لدى المكتبة عاملون مؤهلون ومدربون

(1) Gates , jeanky . international to librarian ship , New York Neal schuman published , 1990 , P.180 .

(٢) جيهان محمود السيد : مكتبات المراكز الثقافية : دراسة ميدانية لواقعها وتحليل لاتجاهات المستفيدين منها . الإسكندرية : دار الثقافة العلمية ، ٢٠٠١ م . ص ٤٤ .

(٣) دعاء عبد الله عمر . فعالية سياسات الموارد البشرية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والسلوكي : دراسة ميدانية بالتطبيق على الصناعات الدوائية / إشراف حمدي محمد عزت . أطروحة ماجستير . القاهرة : أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، ٢٠٠٥ . ص ١٠ .

فهم قادرون على التعامل مع جمهور المستفيدين .

وهذه الدراسة تسعى إلى الكشف عن الواقع الفعلي للعاملين بمكتبات جامعة أسوان وأهمية النهوض والارتقاء بأداء هؤلاء العاملين من خلال الدورات والبرامج التدريبية وتعتبر تلك الدراسة هي أول دراسة تتناول العاملين بمكتبات جامعة أسوان.

### ثانياً : أهداف الدراسة :

إن العمل في المكتبات وبخاصة الجامعية يتطلب المعرفة الجيدة بأهم أساسيات العمل المكتبي والقدر على تطبيق تلك المعرفة وهو بلاشك يتطلب الخبرة الكافية بمبادئ الإدارة والتنظيم والقدرة على تطوير طرق العمل المختلفة ، ومن هنا فإن المكتبات الجامعية يزداد الطلب فيها على العاملين من ذوي المهارات والكفاءات العالية في جميع التخصصات العلمية المختلفة والمقدرة على الاختيار وتشغيل النظم التكنولوجية الحديثة<sup>(١)</sup>.

والباحث من خلال ترده وزيارتها المختلفة لتلك المكتبات محل الدراسة يسعى إلى التعرف على عدة نقاط منها :

١. أعداد العاملين بتلك المكتبات محل الدراسة .
٢. فئات العاملين ومؤهلاتهم بتلك المكتبات .
٣. تحليل وتوصيف لوظائف العاملين بتلك المكتبات .
٤. دراسة واقع العاملين بتلك المكتبات .

### ثالثاً : مجال الدراسة :

١- الحدود الزمنية : تتناول الدراسة العاملين والعنصر البشري بتلك

(١) محمد أمين البنهاوي . إدارة العاملين بالمكتبات . القاهرة : العربي للنشر والتوزيع ، ١٩٨٤م . ص ٤٨ .

المكتبات محل الدراسة حتى ديسمبر ٢٠١٧ م .

٢. الحدود الجغرافية : تتناول الدراسة العاملين بمكتبات كليات جامعة جنوب الوادي فرع أسوان .

#### رابعاً : منهج الدراسة :

تعتمد تلك الدراسة على المنهج الميداني الوصفي التحليلي وهو منهج يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها من أجل استخلاص أهم النتائج عن الظاهرة محل الدراسة كما اعتمد الباحث على الأدوات التالية :

١- قائمة المراجعة: وهي تشتمل على مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بالعاملين في تلك المكتبات محل الدراسة مثل إدارة العاملين بتلك المكتبات الجامعية ونواحي القصور وبعض البيانات التي تتعلق بالسن والميلاد وغيرها من البيانات الأخرى .

٢. المقابلات الشخصية : والتي تتم مع المتصلين بالموضوع سواء أكانت بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، كما أن الباحث استخدم المعاينة الشخصية من خلال الزيارات المتكررة لتلك المكتبات من أجل مراقبة أداء العاملين .

#### خامساً : الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات التي تتعلق بدراسة موضوع العاملين والتي تسبق موضوع الباحث العاملون بجامعة جنوب الوادي ( فرع أسوان ) دراسة ميدانية وكانت أهم تلك الموضوعات :

١- **ثناء إبراهيم موسى فرحات** <sup>(١)</sup> . الرقابة على أداء العاملين في

المكتبات الجامعية بالقاهرة الكبرى ، وكانت أهم أهداف تلك الدراسة التي سعت الباحثة

(١) ثناء إبراهيم فرحات . الرقابة على أداء العاملين في المكتبات الجامعية بالقاهرة الكبرى .

الإسكندرية ، دار الثقافة العلمية ، ٢٠٠٠ م ، ص ٢٨٠ .

إلى التعرف عليها :

١. توصيف وتقييم أنشطة الرقابة على الأداء .

٢- قياس اتجاهات المديرين والعاملين نحو النظم الحالية لتقييم الأداء فى المكتبات .

٣. تحديد الصعوبات والمشاكل التى تواجه إدارة المكتبات بالنسبة للرقابة على أداء العاملين .

### وكانت أهم نتائج الدراسة :

١- عدم وضوح مفهوم الرقابة على الأداء بين أغلبية العاملين فى المكتبات الجامعية بالقدر الكافي .

٢. أن عملية الرقابة على الأداء تتم دون الاعتماد على معايير موضوعية متفق عليها لقياس الأداء .

٣. أن المكتبات الجامعية لا تقوم بتحديد أهداف محددة لعملها ، بل أنها تكتفى بالأهداف العامة التى تحددها اللوائح والقوانين .

٢- **عزة فاروق عبد المعبود** <sup>(١)</sup> : العاملون بمكتبات جامعة القاهرة . فرع

بني سويف : دراسة تقييمية تحليلية للأداء والتطوير والتقييم والرقابة والرضا الوظيفي لديهم ، وكانت أهم أهداف تلك الدراسة :

١. التعرف على الوضع الحالي لأداء العاملين وطبيعة العمل بالمكتبات .

٢. التنمية المهنية للعاملين والرقابة عليهم .

٣- قياس مدى الرضا الوظيفي للعاملين وأهم العوامل التى تؤثر على

(١) عزة فاروق عبد المعبود . العاملون بمكتبات جامعة القاهرة . فرع بني سويف : دراسة تقييمية تحليلية للأداء والتطوير والتقييم والرقابة والرضا الوظيفي لديهم . مجلة المكتبات والمعلومات العربية . الرياض : دار المريخ س٢٥ ، ٣ع ، يوليو ٢٠٠٥ . ص١٣٨ .

مستوى الرضاء الوظيفي .

### وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها :

- ١- زيادة أعداد المستفيدين مقابل العاملين بالمكتبة .
- ٢- أن التقسيم الوظيفي لهذه المكتبات ينقسم إلى مديرين وعاملين دون مستويات بينية .

٣- **محمود محمد بخيت** <sup>(١)</sup> : الموارد البشرية في مكتبات كليات جامعة

الأزهر بالوجه القبلي .

### وكانت أهم أهداف الدراسة :

- ١- إعداد العاملين ومؤهلاتهم وفئات العاملين بمكتبات جامعة الأزهر بالوجه

القبلي

- ٢- تحليل وتصنيف لوظائف العاملين بهذه المكتبات .
- ٣- التنمية المهنية للعاملين وأساليب التطوير المتاحة للعاملين بهذه المكتبات.

### وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- ١- النقص الشديد في العناصر المؤهلة في مجال المكتبات والمعلومات بمكتبات

الدراسة .

- ٢- أن مكتبات جامعة الأزهر لا تقوم بتحليل الوظائف وأن جميع العاملين لا

يعلمون بوجود دليل لتصنيف الوظائف خاص بمكتباتهم .

ولاشك أن الدراسات السابقة تختلف مع دراسة الباحث من حيث مكان الدراسة وكذلك المجتمع الذي تنتمي إليه حتى الدراسة الأخيرة وإن كانت في صعيد مصر إلا أنها في مجتمع مختلف وهو كليات جامعة الأزهر وهذه الدراسة تنتمي إلى جامعة أسوان، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى في تناول العاملين والتطوير المهني

(١) محمود محمد بخيت . مصدر سابق . ص ٤٥٠ . ٤٨٣ .

للعاملين بالمكتبات واختبار العاملين .

### **سادساً : محتويات الدراسة :**

قسم الباحث هذه الدراسة إلى مقدمة وبحثين بالإضافة إلى الخاتمة التي تضمنت أهم نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث وكذلك أهم التوصيات وقائمة المراجعة وكذلك قائمة المصادر والمراجع العربية والأجنبية التي استعان بها الباحث في تلك الدراسة وتناول الباحث في المبحثين :

#### **• المبحث الأول :**

وتناول العاملين بمكتبات جامعة أسوان، وأعدادهم وفئاتهم الوظيفية والحالة الاجتماعية ثم توزيع العاملين وفقاً للعمر، وكذلك توزيع العاملين وفقاً لسنوات الخبرة .

#### **• المبحث الثاني :**

اختيار العاملين بمكتبات الدراسة ومفهوم خطوات الاختيار وتوزيع العاملين وفقاً للتعيين ومدى تواجد العاملين بمكتبات الدراسة وكذلك وظائف العاملين بمكتبات الدراسة ثم التنمية المهنية للعاملين وأهم أساليب التنمية للعاملين بمكتبات الدراسة .

**• وأخيراً الخاتمة :** والتي تضمنت أهم النتائج والتوصيات والملاحق .

## المبحث الأول

### • تمهيد :

- ✓ **أولا** : أعداد العاملين وفئاتهم .
- ✓ **ثانيا** : أعداد العاملين بجامعة أسوان .
- ✓ **ثالثا** : الدرجة الوظيفية والحالة الاجتماعية للعاملين .
- ✓ **رابعا** : توزيع العاملين وفقا للحالة الاجتماعية .
- ✓ **خامسا** : توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقا للنوع .
- ✓ **سادسا** : توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقا للعمر .
- ✓ **سابعا** : توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقا لسنوات الخبرة .

• **تمهيد :**

أن القوى البشرية في المكتبات بلا أدنى شك تعد أحد أهم المقومات الأساسية لنجاح المكتبة وأهم الأسباب التي تساعد على تطوير المكتبات حيث أن نجاح أي مكتبة يتوقف بالدرجة الأولى على العاملين في تلك المكتبات ، ويتطلب العمل في المكتبات الجامعية من العاملين المعرفة الجيدة بأساسيات العمل المكتبي والمهارة في تطبيق هذه المعرفة والقدرة على الاتصال الجيد بالطلاب والأساتذة وموظفي الجامعة .  
(١)

ولاشك أن العنصر البشري أو العاملين داخل المكتبات الجامعية تعتبر مورداً هاماً لا يقل بأي حال من الأحوال عن الموارد المالية وعندما يكون العاملين في تلك المكتبات مدربين ولديهم قدرة على التعامل مع الجمهور من مختلف الأعمار والمستويات فإن ذلك يعود بالنفع على المستفيدين ، وعندما يضعف أداء العاملين فإن المكتبة تكون غير قادرة على تعويض هذا الضعف مهما زادت الميزانية ومهما كان لدى المكتبة من مجموعات أو أثاث (٢) ، لذا يجب على المكتبات الجامعية مراعاة أن يكون لديها عاملين مؤهلين في التخصصات المختلفة والكفاءات المهنية .

**أولاً : أعداد العاملين وفئاتهم :**

أن عدد العاملين في المكتبات الجامعية بالتحديد يرتبط ببعض العوامل الهامة ومنها :

١. عدد المستفيدين الذين تتوقع المكتبة إقبالهم عليه سواء أكانوا من داخل الجامعة أو حتى الباحثين من خارج الجامعة وكذلك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

(١) محمد أمين البنهاوي . مصدر سابق ، ص ٤٨ .

(2) Camobell, H.C Developing public library systems and services Paris : Unesco, 1982 . P.93 .

٢. حجم المكتبة وطريقة تصميم المبنى .

٣. حجم المجموعات ونموها وأنواع الخدمات التي تقدمها المكتبة .

٤. عدد مكتبات الأقسام داخل الكلية . (١)

ويعتبر من الأمور الهامة التي تساعد المكتبات على إنجاز الأعمال بكفاءة عالية أن يكون هناك تناسب بين عدد العاملين وعدد المجموعات التي تقتنى داخل المكتبة وتنص معايير جمعية المكتبات الأمريكية على ضرورة أن يتوافر لكل مكتبة ( ١٠٠٠٠٠٠ ) مجلدا في المكتبة وأن يتوافر أمين مكتبة لكل ( ٥٠٠٠٠٠ ) مجلد (٢) ويعتبر العاملين بالمكتبات الجامعية هم حجر الزاوية في النهوض بتلك المكتبات كما أن المكتبة هي حجر الزاوية في النهوض بالتعليم والبحث العلمي في الكليات والجامعات ، ويعتبر العاملين بالمكتبات الجامعية من أهم العناصر الأساسية في إدارة المكتبات ومراكز المعلومات .

---

(1) DACRL . Standardw for college libraries . in college and Research libraries News . Vol 55 . No. 5 My 1994 P.266 .

(٢) محمد عبد الرسول : الدوريات في مكتبات جامعة المنوفية : دراسة للواقع وتخطيط لمستقبل ( أطروحة ماجستير ) جامعة المنوفية . كلية الآداب ٢٠٠١ م . ص ٣٩ .

والجدول رقم (١) يبين نشأة<sup>(١)</sup> مكتبات<sup>(٢)</sup> جامعة فرع أسوان وعدد العاملين بها<sup>(٣)</sup> . (٤)

م	المكتبة	النشأة	عدد العاملين
١	كلية التربية	١٩٧٣	١٤
٢	كلية الآداب	٢٠٠١ / ٢٠٠٠	١٢
٣	كلية العلوم	١٩٧٥	٩
٤	كلية الخدمة الاجتماعية	١٩٩٦	١١
٥	كلية الهندسة	١٩٩٦	١٢
٦	المعهد العالي للطاقة	١٩٨٩	٨
-	٦	-	٦٦

ومن خلال بيانات الجدول رقم (١) فقد تبين ما يلي :

١- أن أقدم المكتبات الجامعية في النشأة في جامعة أسوان كلية التربية ، والتي تم إنشائها عام ١٩٧٣م وأن آخر مكتبات الجامعة في النشأة مكتبة كلية الآداب ، والتي تم إنشائها عام ٢٠٠٠ / ٢٠٠١م .

٢- أن إجمالي عدد العاملين بمكتبات جامعة أسوان بلغ ٦٦ موظف وهم بالفعل الذين يقومون بالعمل داخل تلك المكتبات محل الدراسة .

### ثانياً : مؤهلات العاملين بمكتبات جامعة جنوب الوادي فرع أسوان :

يقصد بالشخص المهني في المكتبات العربية يقصد به على وجه

(١) السؤال رقم ١ بقائمة المراجعة .

(٢) السؤال رقم ٢ بقائمة المراجعة .

(٣) السؤال رقم ١ / ١ بقائمة المراجعة .

(٤) إدارة الإحصاء المركزية بجامعة أسوان ٢٠١٥م . ص ١٢ .

الخصوص : هو الشخص الحاصل على الليسانس في تخصص المكتبات والمعلومات باعتبارها الدرجة المهنية الأولى في الدول العربية<sup>(١)</sup> ، وأخصائي المكتبات بصفة عامة وحتى الشخص غير المؤهل يجب أن يكون متخصصاً في مجال عمل المكتبة وأن يكون على دراية باللغات وكذلك أنواع وأشكال مصادر المعلومات ويجب أن يتم تدريبيه بشكل دائم على دراسة علم المكتبات والمعلومات .  
(٢)

وفي المكتبات بصفة عامة يتم تقسيم العاملين إلى فئات أربع وهي :

١- المؤهلون : وهم الأشخاص الحاصلون على مؤهل جامعي في مجال المكتبات والمعلومات سواء أكان الليسانس أو الماجستير أو الدكتوراه ، وهم بلا أي شك من يقع على عاتقهم اختيار المواد المكتبية والمصادر التي تفي أو تلائم احتياجات المستفيدين من تلك المكتبات .<sup>(٣)</sup>

٢- غير المؤهلين : وهم الحاصلون على أي مؤهل جامعي في تخصص آخر غير تخصص المكتبات والمعلومات .

٣- الكتابيون : وهم الحاصلون على مؤهلات أخرى في غير التخصص ويقومون بالأعمال الإدارية والكتابية وكذلك يقومون بالإجراءات الفنية كالتوريد وكتابة بطاقات الفهرسة وهم في الأغلب والأعم حاصلون على مؤهل متوسط .

٤. العمال : وهم من يقومون بأعمال النظافة والتنظيم وإحضار الكتب من على الرفوف وإرجاعها مرة أخرى بعد عملية الإطلاع من المستفيدين والقيام بأعمال

(١) ناريمان إسماعيل متولي . الاتجاهات الحديثة في إدارة وتنمية مقتنيات المكتبات ومراكز المعلومات . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية . ٢٠٠٢ م . ص ٥٤ .

(٢) محمد عبد الرسول . مصدر سابق . ص ٣٤ .

(٣) جيهان محمود السيد . مصدر سابق . ص ٤٤ .

الحراسة في المكتبات .

والجدول رقم (٢) يبين مؤهلات العاملين بمكتبات جامعة أسوان : (١)

المجموع	عمال بدون مؤهل	العاملون غير المهنيين		العاملون المهنيون	مكتبات الكليات
		مؤهل متوسط	مؤهل عالي		
١٤	٢	٣	٥	٤	التربية
١٢	٢	٣	٥	٢	الآداب
٩	١	١	٦	١	العلوم
١١	٢	٤	٤	١	الخدمة الاجتماعية
١٢	٢	٤	٦	-	الهندسة
٨	١	٢	٥	-	معهد الطاقة
٦٦	١٠	١٧	٣١	٨	المجموع

ويتضح من الجدول السابق أن إجمالي عدد القوى العاملة في مكتبات الدراسة ويبلغ عددهم ٦٦ عاملاً وموظفاً ، وهذا يعد نقص شديد لا يتلائم مع متطلبات تلك المكتبات وخاصة في مكتبة كلية العلوم والمعهد العالي للطاقة .

تفاوت عدد العاملين في مكتبات الدراسة كما هو موضح بالجدول (٢) من ٨ كحد أدنى في المعهد العالي للطاقة إلى ١٤ موظف و عاملاً في كلية التربية .

أما فيما يتعلق بالتأهيل المهني للعاملين بالمكتبات قيد البحث وكما هو موضح في الجدول رقم (٢) فقد اتضح أن العاملين الحاصلين على مؤهل عالي في تخصص المكتبات (٨) موظفين وبنسبة ١٢,١٢% وهذه النسبة لا تتفق مع المعايير الدولية الداعية إلى تمثيل ٦٥% من العاملين بالمكتبة من المؤهلين في المكتبات والمعلومات وبينما بلغ عدد العاملين غير المؤهلين (٣١) موظفاً وبنسبة

بلغت ٤٦,٩٦% وهي نسبة كبيرة وعالية ، بينما بلغ عدد العاملين الكتابيين (١٧) موظفاً ونسبة تبلغ ٢٥,٧٥% وهذه نسبة لا تتوافق مع المعايير العالمية التي تنص على أن يكون نسبة العاملين في المكتبة ٣٥% .

ومن خلال ما سبق فقد تبين للباحث ضعف وقلة نسبة العاملين المؤهلين بتلك المكتبات محل الدراسة رغم أهمية تعيين هؤلاء المهنيين في تلك المكتبات بدلاً من تعيينهم في وظائف لا تتناسب مع تخصصاتهم .

ولاشك أن حصول العاملين بالمكتبة على مؤهل المكتبات والمعلومات يعتبر جزءاً أساسياً لا غنى عنها في الحياة الأكاديمية داخل المكتبات الموجودة بتلك الكليات<sup>(١)</sup> ، حيث يتطلب العمل بالمكتبات الجامعية معرفة جيدة بأهم أساسيات العمل المكتبي والقدرة على تطبيق تلك المعرفة إلى واقع فعلي ملموس للمستفيدين من تلك المكتبات .

### **ثالثاً : الدرجة الوظيفية والحالة الاجتماعية للعاملين بمكتبات الدراسة :**

ويقصد بالدرجة الوظيفية التركيب الهيكلي أو التنظيم الإداري في خريطة التنظيم وعلاقة الوظائف الرئيسية والفرعية ببعضها البعض داخل المكتبات أو المنشأة<sup>(٢)</sup> ، والخريطة التنظيمية لأي مؤسسة هي عبارة عن تصوير بياني لمختلف الوحدات الإدارية مع أهمية إبراز ما بين هذه الوحدات من علاقة هرمية وهي وسيلة

(١) عصام عبید . الدوريات الأجنبية في مكتبات الكليات العملية بجامعة أسيوط : دراسة ميدانية ( أطروحة دكتوراه ) كلية الآداب . قسم المكتبات والمعلومات . ٢٠٠٥م . ص ٥٠ .

(٢) إبراهيم تميمي . الهياكل التنظيمية للجامعة ، بحث مقدم إلى المؤتمر العام الثالث لاتحاد الجامعات العربية الذي عقد ببغداد في نوفمبر ١٩٧٦م . القاهرة : الاتحاد العام للجامعات العربية ، ١٩٧٩م . ص ١٣ .

لتقسيم العمل بين مكونات وأجزاء المنشأة ووحداتها المختلفة عن طريق تجميع جهود الأفراد وتوجيهها صوب تحقيق الأهداف الفرعية ومن تم تحقيق الهدف الكلي الذي من أجله قامت المكتبة . (١)

ويعتبر تصنيف الوظائف في المكتبات الجامعية من الأمور الضرورية فهو يعمل على تحديد الواجبات والأعمال التي ينبغي تنفيذها وتوضح خط السلطة ومدى المسؤولية في تلك المكتبات . (٢)

والجدول رقم (٣) يوضح توزيع العاملين في مكتبات كليات فرع أسوان ، وفقاً

للمراتب الوظيفية . (٣)

الدرجات الوظيفية في مكتبات الكليات	مدرء	الدرجة الأولى	الدرجة الثانية	الدرجة الثالثة	الدرجة الرابعة	مؤقت	المجموع
التربية	١	٤	٣	٢	-	-	١٢
الآداب	١	٣	٣	١	-	٢	١٠
العلوم	١	٤	-	١	١	١	٨
الخدمة	١	٣	١	٢	١	١	٩
الهندسة	١	٢	٣	٢	١	١	١٠
معهد الطاقة	١	٣	١	-	٢	-	٧
المجموع	٦	١٩	١١	٨	٥	٦	٥٦

ويتضح من بيانات الجدول رقم (٣) أن الدرجة الوظيفية الأولى جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ عدد الموظفين ١٩ موظفاً بنسبة بلغت ٣٣.٩% ، تليها الدرجة الوظيفية الثانية ويبلغ الموظفين ١١ موظفاً وبنسبة قدرها ١٩.٦% ، يلي ذلك العاملين على الدرجة الوظيفية الثالثة ويبلغ الموظفين ٨ فقط وبنسبة مئوية

(1) <http://www.arado.org> .

(٢) محمد أمين البنهاوي : مصدر سابق . ص ٤٧ .

(٣) السؤال رقم ٢ / ١ بقائمة المراجعة .

قدرها ١٥.٧% ، ثم المدرء بذلك المكتبات حيث بلغ عددهم ٦ مدرء وبنسبة قدرها ١٠.٧% من إجمالي العاملين بمكتبات جامعة جنوب الوادي (فرع أسوان) يلي ذلك الموظفين العمالة المؤقتة وبلغ عددهم ٦ موظفين وبنسبة ١٠.٧% ثم الموظفين بالدرجة الوظيفية الرابعة وبلغ عددهم ٥ عاملين وبنسبة بلغت ٨.٩% من إجمالي العاملين بالمكتبات محل الدراسة .

ومن خلال بيانات الجدول رقم (٣) فقد اتضح أن العاملين فى وظائف دائمة أي المعينين فى مكتبات كليات جامعة أسوان يمثلون النسبة الغالبة حيث بلغ عددهم ٥٠ موظفاً وبنسبة قدرها ٨٩.٢٨% من حجم القوى العاملة بتلك المكتبات قيد الدراسة والبالغ عددهم ٥٦ موظف ، وأن عدد الموظفين المؤقتين بلغ عددهم ٦ عاملين وبنسبة قدرها ١٠.٧% فقط .

ويتضح من الجدول رقم (٣) أن عدد العاملين الذى يعملون بصفة دائمة أكبر بكثير جداً من فئة العاملين المؤقتين فى تلك المكتبات وهذا يدل على الاستقرار الذى تتمتع بها تلك المكتبات قيد البحث والدراسة .

وقد خرج من فئة العاملين بتلك المكتبات محل الدراسة العاملين بتلك المكتبات وبلغ عددهم (١٠) عاملين وبنسبة ١٥.١٥%.

#### رابعاً : توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية :

والجدول رقم (٤) يوضح توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقاً للحالة

الاجتماعية : (١)

المجموع	الحالة الاجتماعية		المكتبة
	أعزب	متزوج	
١٤	٦	٨	كلية التربية
١٢	٣	٩	كلية الآداب
٩	٤	٥	كلية العلوم
١١	٥	٦	كلية الخدمة
١٢	٥	٧	كلية الهندسة
٨	٣	٥	معهد الطاقة
٦٦	٢٦	٤٠	المجموع

ويتضح من الجدول رقم (٤) أن عدد المتزوجين بمكتبات الدراسة يفوق

عدد غير المتزوجين حيث بلغ عدد المتزوجين ٤٠ موظفاً وبنسبة بلغت ٦٠.٦%

بينما بلغ عدد الموظفين غير المتزوجين ٢٦ موظفاً وبنسبة بلغت ٣٩.٣% من

مجموع العاملين بمكتبات الدراسة .

#### خامساً : توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقاً للنوع :

والجدول رقم (٥) يبين توزيع العاملين بمكتبات جامعة فرع أسوان ، وفقاً

للنوع : (٢)

(١) السؤال رقم ٢ / ٢ بقائمة المراجعة .

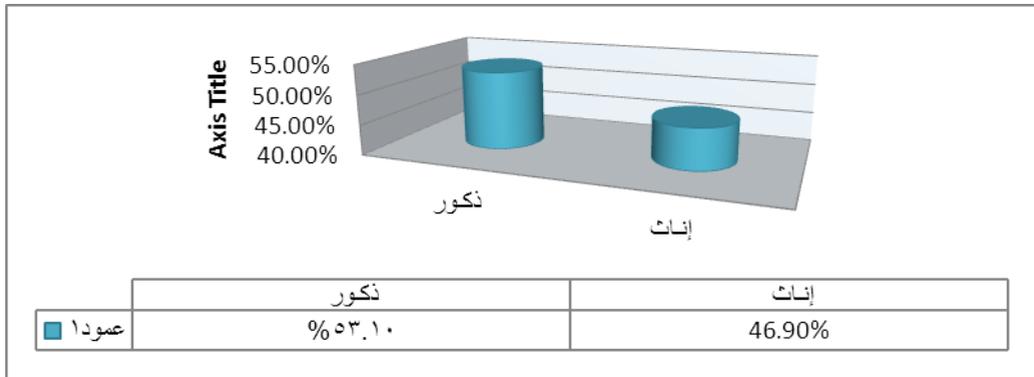
(٢) السؤال رقم ٢ / ٣ بقائمة المراجعة .

القوى العاملة والعناصر البشرية في مكتبات جامعة جنوب الوادي (فرع أسوان)

النسبة	عدد العاملين	النوع
٥٣.١%	٣٥	ذكور
٤٦.٩%	٣١	إناث
١٠٠%	٦٦	المجموع

ولقد اتضح من الجدول رقم (٥) أن عدد الذكور والإناث بينهما تقارب شديد وكبير ، وهذا يدل على مدى وعي القائمين على أمور المكتبات الجامعية في جامعة أسوان ، حيث بلغ عدد الموظفين الذكور ٣٥ موظفاً وبنسبة بلغت ٥٣.١% بينما بلغ عدد الموظفين من الإناث ٣١ موظف وبنسبة بلغت ٤٩.٩% من مجموع الموظفين بمكتبات الدراسة ، وهذا التكافؤ بين عدد الموظفين الذكور والإناث ويعتبر بلا شك أمر منطقي فالمرأة لديها القدرة على مواصلة الأعمال الروتينية دون ملل وطبيعة المكتبات وبيئتها العامة التي ترتبط بالخدمات تتناسب مع طبيعة المرأة واهتمامها أكثر من الذكور .<sup>(١)</sup>

• وهو ما يمكن ايضاحه في الشكل الاتي



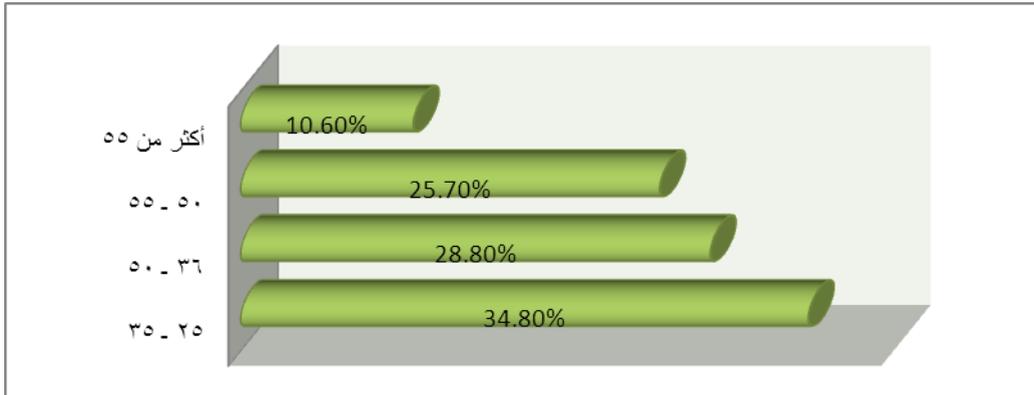
(١) السيد السيد النشار . الرضى الوظيفي لدى المكتبيين في مصر " دراسة ميدانية " . الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات ، مج ٣ ، ٥٤ ، (يناير ١٩٩٦م) . ص ٣٨ .

### سادساً : توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقاً للعمر :

والجدول رقم (٦) يوضح توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقاً للعمر: (١)

الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
٣٥ - ٢٥	٢٣	٣٤.٨%
٥٠ - ٣٦	١٩	٢٨.٨%
٥٥ - ٥٠	١٧	٢٥.٧%
أكثر من ٥٥	٧	١٠.٦%
المجموع	٦٦	١٠٠%

ومن خلال بيانات الجدول السابق فقد اتضح أن الفئة العمرية من ٣٥ - ٢٥ سنة هي الفئة الأكثر بين فئات العاملين بمكتبات الدراسة وبنسبة بلغت ٣٤.٨% تليها الفئة العمرية من ٥٠ - ٣٦ هي الفئة الثانية وبنسبة بلغت ٢٨.٨% وتليها الفئة العمرية من ٥٥ - ٥٠ سنة وبنسبة مئوية بلغت ٢٥.٧% وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفئة العمرية من ٦٠ - ٥٥ سنة وهي سنة المعاش وبلغ عددهم ٧ موظفين فقط وبنسبة مئوية بلغت ١٠.٦% من إجمالي الموظفين بتلك المكتبات قيد الدراسة . والذي يمكن بيانه كما هو موضح بالشكل الاتي :



### سادساً: توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة:

والجدول رقم (٧) يوضح تراجع العاملين بالمكتبات الجامعية بجامعة أسوان

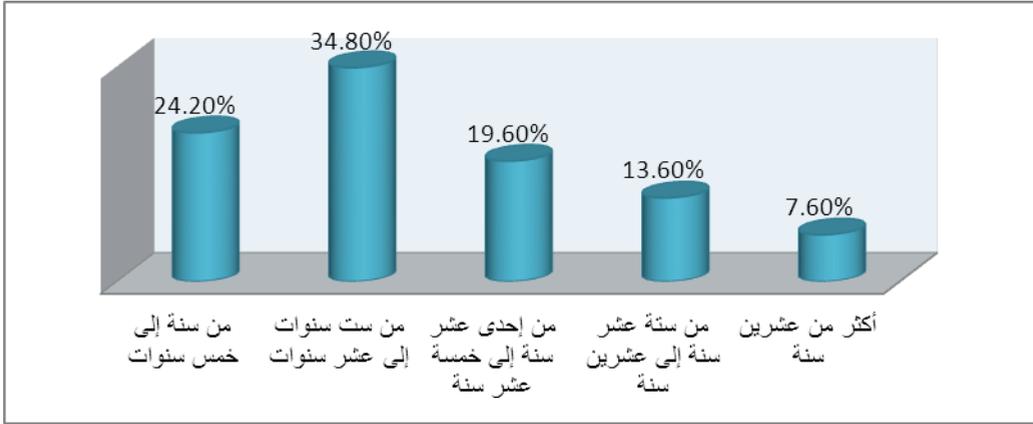
وفقاً لسنوات الخبرة : (١)

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
٢٤.٢%	١٦	من سنة إلى خمس سنوات
٣٤.٨%	٢٣	من ست سنوات إلى عشر سنوات
١٩.٦%	١٣	من إحدى عشر سنة إلى خمسة عشر سنة
١٣.٦%	٩	من ستة عشر سنة إلى عشرين سنة
٧.٦%	٥	أكثر من عشرين سنة
١٠٠%	٦٦	المجموع

ومن بيانات الجدول رقم (٧) فقد تبين :

أن سنوات الخبرة من ست سنوات إلى عشر سنوات جاءت في المرتبة الأولى وبعدها ٢٣ موظفاً وبنسبة بلغت ٣٤.٨% تليها الفئة من سنة إلى خمس سنوات وبعدها موظفين بلغ ١٦ موظفاً وبنسبة مئوية بلغت ٢٤.٢% تليها سنوات الخبرة من إحدى عشر سنة إلى خمس عشر سنة وبعدها موظفين ١٣ موظفاً وبنسبة ١٩.٦% تليها سنوات الخبرة من ستة عشر سنة إلى عشرين سنة وبعدها ٩ موظفين وبنسبة بلغت ١٣.٦% وأخيراً سنوات الخبرة من سنة أكثر من (٦٦) سنة فأكثر وبلغ عدد الموظفين ٥ موظفين وبنسبة تبلغ ٧.٦% من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة .

القوى العاملة والعناصر البشرية في مكتبات جامعة جنوب الوادي (فرع أسوان)



الجدول رقم (٧) يوضح تراجع العاملين بالمكتبات الجامعية بجامعة أسوان ، وفقاً لسنوات الخبرة

## المبحث الثاني

- ➔ **أولاً :** مفهوم الاختيار
- ➔ **ثانياً :** خطوات اختيار الموظفين .
- ➔ **ثالثاً :** توزيع العاملين وفقاً للتعين والتعاقد .
- ➔ **رابعاً :** تواجد العاملين بمكتبات الدراسة .
- ➔ **خامساً :** وظائف العاملين بمكتبات الدراسة .
- ➔ **سادساً :** التنمية المهنية للعاملين بمكتبات الدراسة .

## أولاً : مفهوم الاختيار :

أن عملية الاختيار تعني عملية انتقاء موظف واحد أو أكثر من بين مجموعة من المتقدمين إلى وظيفة معينة داخل منظمة معينة أو مكتبة من أجل توظيف هؤلاء الموظفين في الأماكن الخالية داخل المؤسسة أو المكتبة من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية<sup>(١)</sup> ، ولاشك أن عملية الاختيار يسبقها إعلان معين في الصحف يحتوي على المؤهلات المطلوبة والأوراق التي يجب أن يتقدم بها الشخص الراغب في الوظيفة وفي خلال مدة محددة معلن عنها داخل هذا الإعلان وعملية الاختيار للموظفين داخل المكتبات تقع بلا شك على عاتق إدارة شؤون العاملين حيث تقوم المكتبة أو المنظمة باختيار أفضل المتقدمين لنيل تلك الوظيفة على أساس المؤهلات والخبرات لذا يفضل أن تتم عملية اختيار العاملين بالمكتبات بدقة متناهية ومهارة عن طريق الفحص الكامل والتقييم الدقيق لتلك المستندات التي يقوم هؤلاء المتقدمون بتقديمها إلى إدارة شؤون العاملين وبناء على ذلك تتم عملية الاختيار<sup>(٢)</sup> ، ولأن العاملين بالمكتبات هم عنصر من أهم العناصر في الأداء داخل المكتبة لذا لا بد من توافر الأفراد الملائمين والمناسبين ومراعاة الكفاءة والخبرة والخلفية المهنية والموضوعية والتعليمية لكل فرد يجب اختبارها للعمل داخل المكتبة<sup>(٣)</sup> .

- (١) مرفت حامد عيد . تأثير سياسات إدارة الموارد البشرية على تنمية القدرات الابتكارية للعاملين في مجال البرمجة بشركات الحاسبات الآلية بجمهورية مصر العربية ( أطروحة ماجستير ) . القاهرة أكاديمية السادات للعلوم الإدارية . ٢٠٠٣ م . ص ٤٦ .
- (٢) محمد أمين البنهاوي : مصدر سابق . ص ٦١ .
- (٣) محمد محمد الهادي . الإدارة العلمية للمكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات . القاهرة : المكتبة الأكاديمية . ط ٢ فريدة ومنقحة ، ١٩٩٠ م . ص ٣٤٢ .

## ثانياً : خطوات اختيار الموظفين :

تنتهج المكتبات الجامعية مجموعة من الخطوات الهامة يتم اتباعها في اختيار العاملين بها وكل خطوة من تلك الخطوات تفيد في تسهيل الاختيار وكذلك في تخفيض التكاليف <sup>(١)</sup> ، وعملية الاختيار تقوم على أساس توصيف الوظائف المهنية والوظائف غير المهنية وتعتمد كذلك على ضوء عدد المستفيدين المنتظر إفادتهم من خدمات تلك المكتبات .

وحتى تتمكن تلك المكتبات من الاختيار الأفضل والأنسب لأهم تلك العناصر البشرية القادرة على العمل بتلك المكتبات يجب أن تمر عملية اختيار الموظفين بعدة خطوات : <sup>(٢)</sup>

### أ) استمارة الطلب :

وتلك الاستمارة تفيد بلا أي شك إدارة شئون العاملين في الحصول على قدر كبير من المعلومات عن الأشخاص المتقدمين لتلك الوظائف وهذه الاستمارة يتضح من خلالها دافع الأفراد وحوافزهم للعمل .

وتحتوي تلك الاستمارة على مجموعة من تلك الأسئلة الهامة التي صممت بذكاء ومهارة حتى تكشف عن البيانات المختلفة التي تتعلق بالمتقدمين لشغل هذه الوظيفة وهذه الاستمارة قادرة على التمييز بين من هو قادر على شغل تلك الوظيفة وغير القادرين أو غير المؤهلين وهذه الاستمارة بها مجموعة من البيانات الهامة التي تتعلق بالحالة الاجتماعية والحالة الصحية وتلك الاهتمامات الأخرى التي تتعلق بالمتقدمين لتلك الوظائف الشاغرة بتلك المكتبات .

(١) حامد الشافعي دياب : مصدر سابق . ص ١٥٩ .

(٢) محمد أمين البنهاوي : مصدر سابق . ص ١٩ .

## ب ( الاختبارات :

وهذه الاختبارات تستخدم كأحد الوسائل الهامة لاختبارات العاملين المتقدمين لتلك الوظائف ومدى قدرة الأشخاص لشغل تلك الوظائف المتقدم إليها وكذلك التعرف على بعض السمات المطلوبة لتلك الوظيفة من خلال اختبارات الذكاء والميول الشخصية وهذه الاختبارات له أهمية شديدة عند المقابلة الشخصية .

## ج ( المقابلة الشخصية :

والمكتبات تهتم بالمقابلات الشخصية لكي تستكمل المعلومات والتي سبق للمكتبة أن تعرفت على بعضها من خلال استمارات الطلب وكذلك من خلال الاختبارات وهي تعطي صورة كاملة عن المتقدم لشغل تلك الوظيفة وكذلك في الحصول على بعض المعلومات التي لا تستطيع المكتبة التعرف عليها من خلال الاستمارات مثل المظهر الشخصي لهؤلاء الأفراد المتقدمين للحصول على تلك الوظيفة ، ويفضل في المقابلة الشخصية ألا تتحول إلى طريقة أسئلة وأجوبة بل ينبغي أن تتحرر المقابلة ويترك للمتقدمين لشغل هذه الوظيفة بضع الدقائق للحديث عن أنفسهم حتى يبعد التوتر العصبي عنهم ، كذلك ينبغي الإعداد لتلك المقابلات سلفاً من خلال الاستمارات والفحص جيد وتدوين بعض الأسئلة التي سوف يتم مناقشة المتقدمين لشغل تلك الوظائف كلا على استماراتها التي تقدم بها حتى لا يضيع الوقت الكثير عند عدم الاستعداد المبكر لتلك المقابلات وتوفر تلك المقابلات فرصة كبيرة للتفاعل بين المتقدمين لشغل هذه الوظيفة وبين القائمين على المقابلة ويتم بها استكشاف بعض الأمور والصفات الهامة التي لا تستطيع أن تتعرف عليها إلا بتلك الطريقة .

ومن خلال ما سبق من بيانات يتبين أن مكتبات الدراسة تضع معايير محددة تلتزم بها في التعيين وبناء على تلك المعايير تختار المكتبات موظفيها من

خلال إدارة شئون العاملين بمكتبات الدراسة حيث توجد إدارة مستقلة لشئون العاملين<sup>(١)</sup> بتلك المكتبات محل الدراسة تتولى وضع الأفراد المناسبين كلاً في المكان المناسب الذي يلائم تخصصها وشغل كل وظيفة بالموظف الذي يصلح لتلك الوظيفة ولا تعتمد عملية الاختيار في تلك المكتبات على المحسوبة وتعتمد على نظام إداري قوي قادر على تنفيذ اللوائح والقوانين الخاصة بالتوظيف ، ورغم وجود إدارة مستقلة لشئون الجامعة لإدارة المكتبات إلا أن تلك الإدارة تترك لتلك المكتبات مسؤولية الاختيار وتوزيع الوظائف داخل مكتبها وفقاً لما يترى للمكتبة والباحث يري أن وجود إدارة مستقلة لإدارة شئون المكتبات بجامعة جنوب الوادي شئ يحسب لها فهو يقضي على الفساد الإداري ويقضي على المحسوبة والوسطة ويضع الموظف المناسب في المكان المناسب بما يتلائم مع التخصص والمؤهل والخبرات السابقة .

---

(١) السؤال رقم ٦/٢ بقائمة المراجعة .

والجدول رقم (٨) يبين معايير اختيار العاملين<sup>(١)</sup> بمكتبات جامعة أسوان :

المجموع	معايير الاختيار			المكتبة
	السمات الشخصية	الخبرات السابقة	المؤهل	
٣	√	√	√	كلية التربية
٣	√	√	√	كلية الآداب
٣	√	√	√	كلية العلوم
٢	√	-	√	كلية الخدمة
٢	-	√	√	كلية الهندسة
٢	√	-	√	معهد الطاقة
١٥	٥	٤	٦	المجموع

ومن خلال بيانات الجدول السابق فقد اتضح للباحث أن جميع مكتبات الدراسة تختار الموظفين بناء على المؤهل العلمي وهو الليسانس أو البكالوريوس سواء أكان ذلك في تخصص المكتبات أو غير تخصص المكتبات فقط المؤهل العالي .

وأن أربع مكتبات وضعت معايير الخبرات السابقة شرط أساسي للتعين وهو أن يكون الموظف لديه خبرات في مجال المكتبات وهي مكتبات كليات التربية والآداب والعلوم وكلية الهندسة .

وأن خمس مكتبات وضعت معايير السمات الشخصية شرط للتعين وهي مكتبات كليات التربية والآداب والخدمة الاجتماعية وكلية العلوم والمعهد العالي للطاقة .

(١) السؤال رقم ٣ / ١ بقائمة المراجعة .

### ثالثاً: توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقاً للتعين والتعاقد:

والجدول رقم (٩) يوضح توزيع العاملين بمكتبات الدراسة وفقاً للتعين

والتعاقد : (١)

التعاقد مع العاملين							
معين	النسبة	تعاقد مؤقت	النسبة	مكافأة شاملة	النسبة	منتدب	النسبة
٥٤	%٨١.٨	٤	%٦	٢	%٣	٦	%٩
٦٦ موظفاً بمكتبات الدراسة						مجموع العاملين	
%						النسبة المئوية	
٩٩.٨							

لقد اتضح للباحث من خلال الجدول السابق ما يلي :

أن عدد العاملين بمكتبات جامعة جنوب الوادي (فرع أسوان) الذين يعملون بصفة دائمة ومعينون بلغ مجموعها ٥٤ موظف وبنسبة مئوية ٨١.٨% تليها فئة الموظفين المنتدبين والذين يبلغ عدد الموظفين بها ٦ فقط وبنسبة بلغت ٩% ثم فئة المتعاقدين تعاقد مؤقت والذين يبلغ عددهم ٤ فقط وبنسبة بلغت ٦% بينما جاءت فئة المتعاقدين بنظام المكافأة الشاملة ٢ فقط وبنسبة بلغت ٣% فقط من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة .

ومما سبق فقد تبين أن الموظفين المعينون بصفة دائمة هم الفئة الأكثر والذين بلغ عددهم بفئة المنتدبين وهم أيضاً موظفون معينون بصفة دائمة ٦٠ موظف وبنسبة بلغت ٩٠.٩% من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة وهم الذين يقومون بكفاءة الأعمال داخل المكتبات وبالأدوار المهمة ، وهو أيضاً يدل على الاستقرار الذي تتمتع بها مكتبات الدراسة .

(١) السؤال رقم ٢ / ٧ من قائمة المراجعة .

#### رابعاً : تواجد العاملين بمكتبات الدراسة :

ويقصد بتواجد العاملين بمكتبات الدراسة من يوجد داخل المكتبات ويؤدي عمله وكذلك الموظفين الذين تستعين بهم تلك المكتبات محل الدراسة في القيام ببعض الأعمال داخل تلك المكتبات لفترة زمنية سنة أو سنتان وهم من المنتدبين وكذلك الموظفين الذين هم في إجازة بسبب بعض الظروف الخاصة أو المعارين خارج البلاد .

والجدول رقم (١٠) يبين مدى تواجد العاملين بمكتبات الدراسة أو هم منتدبين أو في إجازة خاصة : (١)

يعمل فعلياً	معار بالخارج	إجازة خاصة	مجند	منتدب للعمل	الإجمالي
٥٩	٢	١	-	٤	٦٦
٨٩.٣٩	٣.٠	١.٥	-	٦.٠	٩٩.٨%

ومن خلال بيانات الجدول السابق فقد اتضح أن من يعمل بالمكتبة بالفعل ٥٩ موظف وبنسبة ٨٩.٣% من إجمالي الموظفين بالمكتبة يليها فئة الموظفين المنتدبين وبلغ عددهم ٤ موظفين وبنسبة ٦% من إجمالي الموظفين العاملين بالمكتبات يليها فئة المعارين بالخارج وبلغ عددهم ٢ فقط وبنسبة ٣% وأخيراً فئة المجندين ولا يوجد منهم أي موظف بالمكتبة .

ولقد تبين أن فئة العاملون المنتدبون هم من مركز معلومات الجامعة ولمدة سنة تجدد سنوياً أم من هم في إجازة فهي موظفة واحدة فترة الدراسة يوليو ٢٠١٥م ولمدة ستة أشهر وظروف خاصة . (٢)

(١) السؤال رقم ٣ / ٣ بقائمة المراجعة .

(٢) جامعة جنوب الوادي . مركز معلومات الجامعة . دليل شئون العاملين . ص ١٣ . مايو ٢٠١٥ م .

والجدول رقم (١١) يوضح وظائف العاملين بمكتبات جامعة جنوب الوادي

فرع أسوان : (١)

المجموع	وظائف العاملين بمكتبات الدراسة					المكتبة
	خدمات أخرى	الفهرسة والتصنيف	خدمات المستفيدين	التزويد	إدارة المكتبة	
١٤	٢	٤	٤	٣	١	التربية
١٢	٢	٣	٣	٣	١	الآداب
٩	١	٣	٢	٢	١	العلوم
١١	٢	٣	٢	٣	١	الخدمة
١٢	٢	٤	٣	٢	١	الهندسة
٨	١	٢	٢	٢	١	معهد الطاقة
٦٦	١٠	١٩	١٦	١٥	٦	المجموع
%٩٩.٩٨	١٥.١٥	٢٨.٧٨	٢٤.٢٤	٢٢.٧٢	٩.٩	النسبة %

ومن خلال بيانات الجدول رقم (١١) والذي يتحدث عن وظائف

العاملين بمكتبات جامعة أسوان ، فقد تبين للباحث ما يلي :

١. جاء في المرتبة الأولى الفهرسة والتصنيف بين وظائف العاملين وبلغ

مجموع العاملين بهذا القسم ١٩ موظف وبنسبة مئوية قدرها ٢٨.٢٨% من

إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة .

ولعل ذلك يرجع إلى أن تنظيم وترتيب أوعية المعلومات بالمكتبة من خلال إتباع نظام تصنيف مقبول وجيد وكذلك إعداد الفهارس الملائمة لها وكذلك الكشافات أمراً على درجة كبيرة جداً من الأهمية ، فإذا كانت غاية المكتبات الجامعية هي الكفاية من المقتنيات من أجل تحقيق الأهداف في البرامج الدراسية والأبحاث فإن الفهارس والبيبلوجرافيات هي وسائل تحقيق تلك الغايات في تلك المكتبات . (١)

٢- خدمات المستفيدين جاءت في المرتبة الثانية بين وظائف العاملين بمكتبات الدراسة ، وبلغ مجموع العاملين بهذا القسم ١٦ موظف من إجمالي ٦٦ موظف وبنسبة مئوية قدرها ٢٤.٢٤% من إجمالي النسبة المئوية .  
والباحث يرجع ذلك لأن خدمات المكتبات أو خدمات المستفيدين هي الناتج النهائي الذي ينتظره جمهور المستفيدين من المكتبة وبناء على تلك الخدمات التي تقدم لجمهور المستفيدين تتحدد قيمة المكتبة وكذلك أهميتها وذلك من خلال سؤال المستفيدين عن مدى ملائمة تلك الخدمات التي تقدمها المكتبة ومدى تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم .

٣. جاء في المرتبة الثالثة بين وظائف العاملين بمكتبات الدراسة التزويد وبلغ مجموع العاملين بقسم التزويد ١٥ موظف وبنسبة مئوية قدرها ٢٢.٢٢% من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة .

والتزويد يعني إضافة موارد مكتبية جديدة إلى الرصيد المتوافر لدى المكتبة وبهدف تلبية احتياجات المستفيدين من المعلومات وكذلك معالجة مواطن الضعف في المجموعات الحالية لدى المكتبات وعملية التزويد من العوامل الهامة التي تزداد

(١) غادة عبد المنعم موسى . دراسات في المكتبات ومراكز المعلومات . الإسكندرية : دار الثقافة العلمية ١٩٩٧م . ص ١٧٨ .

بها فاعلية مقتنيات المكتبة بالإضافة إلى التنظيم والتقييم والتقنية والصيانة . (١)  
٤- جاء في المرتبة الرابعة إدارة المكتبة حيث بلغ مجموع العاملين بإدارة المكتبات بجامعة جنوب الوادي ( فرع أسوان )  
٦ - موظفين من إجمالي العاملين ونسبة مئوية قدرها ٩.٠٩% من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة .

ويعتبر القيام بإدارة المكتبة على خير وجه هو عنصر هام بل هو من أهم العناصر فهو عنصر يساعد ويخفف من على كاهل المديرين وباقي العاملين في المنظمة الاهتمام ببعض المشاكل الفرعية التي قد تشغلهم عن التفرغ الكامل لأداء عملهم الفني على خير وجه . (٢)

وإدارة المكتبة تعني التخطيط والتوجيه والرقابة ، وكذلك الإشراف وتولي عملية مراقبة الأعمال والمتابعة للأنشطة التي تقوم بها المكتبة وكذلك الخدمات التي تؤديها تلك المكتبات حتى نحصل على أفضل النتائج وبأعلى كفاءة ممكنة وبأقل الأموال وكذلك بأقل جهد وفي أقصر وقت ولعل ذلك لا يتم إلا إذا كان هناك تنظيم للحالة الإدارية للمكتبات .

وجميع تلك الوظائف التي تؤديها المكتبات الدراسية وكما يتضح للباحث هي من صميم الأعمال الإدارية وحتى الخدمات المتعلقة بالفهرسة والتنصيف أو العمليات الفنية ولاشك أن تواجد تلك الوظائف بمكتبات الدراسة هو دليل على القدرة التنظيمية لتلك المكتبات وعلى الوعي الشديد بأهميتها في دفع عجلة التقدم لدى

(١) السيد السيد النشار . دراسات في المكتبات والمعلومات . الإسكندرية : دار الثقافة العلمية ( دت ) . ص ١٤١ .

(٢) محمد محمد الهادي . إدارة الأعمال المكتبية المعاصرة : الأصول العلمية وتطبيقات المعلومات وتكنولوجياتها . القاهرة : دار المريخ ، ١٩٨٢م ، ص ٢٣ .

تلك المكتبات وعلى النهوض والارتقاء بالأعمال المكتبية حتى تستطيع مواكبة عجلة التقدم وتستطيع أن تؤدي خدمة متميزة للمستخدمين منها . وهذه الوظائف تزداد أهمية في إدارة المكتبة ومركز التوثيق والمعلومات وبالتالي تزداد مسؤوليات مدير المكتبة أو مركز التوثيق فهو يقوم بتقرير الأهداف التنفيذية في ظل الأهداف العامة وهي تتضمن الأهداف والطرق والتسهيلات وتهتم بالقوى العاملة والمواد وكيفية استخدامها لتحقيق الأهداف بأقل تكلفة ممكنة . (١)

#### **خامساً : التنمية المهنية للعاملين بجامعة الدراسة :**

تعتبر تنمية العاملين إحدى الركائز الرئيسية لخطط التنمية الاقتصادية وكذلك التنمية الاجتماعية على المستوى القومي ولاشك أن إعداد العنصر البشري القادر على تناول المعلومات والتعامل معها حتى يواكب التطور التكنولوجي يحقق بلا أي شك أقصى إفادة من المعلومات وبما أن العنصر البشري هو أهم مكونات المكتبة أو مركز المعلومات وأن كفاءة العنصر البشري تتوقف كفاءة وجودة الأداء في اختيار المجموعات وكذلك إعداد تلك المعلومات إعداداً فنياً ملائماً وتقديم الخدمات وإدارة كافة الأنشطة ويعتبر أكثر الاستثمارات عائداً اقتصادياً هو ما يوجه لتنمية العاملين ويعمل على رفع كفاءتها . (٢)

والباحث يرى أن التطورات التكنولوجية فرضت تغيير دور أمين المكتبة والعمل على مواجهة تلك التغيرات في أساليب النشر الإلكتروني ، ومن هنا ينبغي تحسين كفاءة العاملين وخاصة فيما يتعلق بالتعامل مع الحاسبات الإلكترونية والمتطلبات الجديدة في الفهرسة وكذلك الخدمات الجديدة التي فرضت تلك التطورات

(١) محمد محمد الهادي . إدارة الأعمال المكتبية المعاصرة . ص ٣٠ .

(٢) محسن السيد العريني . التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز التوثيق . القاهرة :

الدار المصرية اللبنانية . ط ١ ، ١٩٩٤ م ، ص ١٣ . ١٤ .

التكنولوجية على المكتبات أن تقدمها وينبغي تحسين مستوى هؤلاء العاملين بالمكتبات عن طريق عقد العديد من الدورات التدريبية بشكل مستمر ومتواصل حتى يتم رفع مستوى العاملين بتلك المكتبات . ومن هنا فإن هناك رأي يقول أنه لن يكون هناك مكاناً لأمناء المكتبات عندما يستطيع المستفيدون والباحثون عن المعلومات الحصول على تلك المعلومات بصورة مباشرة من خلال النشر الإلكتروني .

ولاشك أن تدريب العاملين بالمكتبات وكما يرى الباحث هو من الأمور ذات الأهمية القصوى نظراً لقدرتها على رفع مستوى العاملين وجودة الأداء بالمكتبات ولا تستطيع أي مكتبة مهما كان نوعها أن تنهض بأي حال من الأحوال دون أن يكون هناك تدريب مستمر ومتواصل حتى يلحقوا بركب التطورات التكنولوجية الحديثة .

وبما أن مهنة المكتبات كمثل باقي المهن الأخرى التي ترتبط بشكل كبير بالممارسة الفعلية كالتطبيقات مثلاً فإن المكتبة لا بد من أن تكون لديه تجربة حقيقية للممارسة العمل الفعلي للمكتبات بجوار دراسته النظرية من هنا فلا بد للمكتبي من ممارسة المهنة وكذلك الاستمرار في التدريب أثناء العمل . (١)

وتنمية العاملين بالمكتبات تجعل المكتبيين يصبحوا أكثر قدرة على معالجة المشاكل التي تواجههم في أعمالهم وتزداد قدراتهم على الابتكار وتحسين الأداء .

(١) هاني محيي الدين عطية : تسويق الذات : رؤية جديدة لأخصائي المكتبات في الوطن العربي . مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات ( يوليو ٢٠٠٠ ) ، ص ١٦ .

والجدول رقم (١٢) يبين أساليب التنمية المهنية<sup>(١)</sup> للعاملين بمكتبات

بجامعة جنوب الوادي فرع أسوان :

م	المكتبة	أساليب تنمية العاملين				المجموع
		دورات تدريبية	اجتماعات	زيارة المؤسسات	دليل العمل بالمكتبة	
١	كلية التربية	√	√	-	√	٤
٢	كلية الآداب	√	√	√	√	٥
٣	كلية العلوم	√	-	-	√	٣
٤	كلية الخدمة	√	-	√	√	٤
٥	كلية الهندسة	√	-	-	√	٣
٦	معهد الطاقة	√	-	-	-	٢
	المجموع	٦	٣	٢	٥	٢١

ومن خلال بيانات الجدول السابق فقد تبين للباحث ما يلي :

١. أن حضور الدورات التدريبية جاء في المرتبة الأولى بين أساليب التنمية المهنية للعاملين بمكتبات جامعة أسوان ، حيث تبين أن جميع مكتبات الدراسة تحرص على أن يقوم جميع العاملين بها بحضور الدورات التدريبية التي ترفع من مستوى أداء العاملين وتأهيلهم مكتبياً ، ويقصد بتدريب الموظفين اتخاذ كافة وأهم الوسائل التي تضمن لأمناء المكتبات وكذلك للمكتبات نفسها أداء أفضل وتميز في جميع الأعمال والخدمات التي تقوم المكتبة بتقديمها إلى جمهور المستفيدين

(١) السؤال رقم ٥ / ١ إلى ٥ / ٥ بقائمة المراجعة .

والمكتبات في المقام الأول تقوم بتدريب الموظفين لديه على القيام بجميع الأعمال المختلفة من فهرسة وتزويد وغيرها من الأعمال المكتبية . (١)

والتدريب يعتبر عملية شاملة ولكنها أيضاً عملية معقدة لأنها تتناول جميع الطرق والتدابير اللازمة والهامة من أجل أن يصل الموظفين بتلك المكتبات إلى الوضع الذي يمكنهم من خلاله من إنجاز أعمالهم الوظيفية وجعلهم قادرين على متابعة العمل . (٢)

٢- جاء في المرتبة الثانية وبالتساوي دليل العمل بالمكتبة والمؤتمرات المتخصصة حيث بلغ عدد المكتبات خمس مكتبات وبخاصة للعاملين الجدد حيث يقدم هذا الدليل لهم المكتبة ويعرفهم بأهم إجراءات العمل المختلفة داخل المكتبة والمبررات والأسباب التي دفعت المكتبة إلى هذه الإجراءات والسياسات والأنظمة المكتبية المختلفة وخاصة تلك الإجراءات التي تتعلق بساعات الخدمة في المكتبة وكذلك الأجازات بالإضافة إلى العديد من الأمور الإدارية الهامة التي تتعلق بالمكتبات . (٣)

٣- جاء في المرتبة الثالثة من بين أساليب التنمية المهنية للعاملين بمكتبات الدراسة الاجتماعات حيث قامت ثلاث مكتبات باختيارها بينما لا تقوم ثلاث مكتبات باختيارها كأحد أساليب تنمية الموظفين بالمكتبات محل الدراسة ومن خلال ما سبق فإن الباحث يرى أنه جميع المكتبات محل الدراسة تعمل على النهوض

(١) أحمد بدر . محمد فتحي عبد الهادي . المكتبات الجامعية : دراسات في المكتبات الأكاديمية

والشاملة . القاهرة : مكتبة غريب ، ١٩٨٧م ، ص ١١٢

(٢) حسن الحلبي . تدريب الموظفين . ط ٢ ، بيروت : باريس : منشورات عويدات ، ١٩٨٢م  
ص ٢٥ .

(٣) رؤوف عبد الحفيظ . المكتبات ومراكز المعلومات القانونية تنظيمها وإدارتها المنصورة :  
أبييس الكوم ، ٢٠٠١م ، ص ٩٦ .

والارتقاء بمستوى الموظفين لديه وأن اختلفت أساليب التنمية المهنية لدى كل مكتبة عن الآخر .

أن التنمية المهنية وتطوير الأداء هو السبيل الوحيد أمام العاملين بمكتبات الدراسة للارتقاء بمستوى الأداء المكتبي وتحسين القدرات والمهارات حيث لا تكفي القراءة أو الدورات المتخصصة من وجهة نظر الباحث لتنمية العاملين .  
ولاشك أن تأهيل وتدريب العاملين هو السبيل إلى حسن التنظيم وكذلك حسن التعامل والثقة بالنفس وتحسين القدرات والمهارات وهذا كله لا يتوافر إلا من خلال التدريب.

### والتدريب يمر بمرحلتين :

١- **التدريب أثناء العمل** : وهو يشمل التدريب بالشرح والوصف والتحليل المتمهل للأخطاء وكذلك ضياع الوقت واقتراح التحسينات ومزاولة الأعمال وفقاً للقدرات .

٢- **التدريب خارج العمل** : وهو يشتمل على المناقشات الرسمية بعد إعطاء هؤلاء الأبناء موجز للدراسة وهذا النوع من التدريب يشمل حضور اللقاءات والاجتماعات المهنية . (١)

وهذه الدورات يتم إعدادها من داخل المكتبة نفسها بحضور مدربين ومحاضرين أو من خلال تشكيل مكتبي خاص بجامعة جنوب الوادي ( فرع أسوان ) خاصة مع توافر المهنيين .

والباحث يرى أهمية إعداد دورات مكثفة لهؤلاء الموظفين تكون كل ثلاثة أشهر وتكون إجبارية ويتولى أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات

(١) عبد المحسن محمد محفوظ . الخدمة المكتبية العامة بمحافظة سوهاج مصدر سابق

تولي أمر هذا البرنامج الإعدادي للعاملين بمكتبات الدراسة .  
والجدول رقم (١٣) يبين عدد الموظفين الذين شاركوا (١) في دورات تدريبية داخل المكتبة نفسها وعدد الموظفين الذين شاركوا في دورات خارج المكتبة في مؤسسات أخرى :

عدد الموظفين الذين عقدت لهم دورات خارجية	٥٦ موظف	%٨٤.٨٤
عدد الموظفين الذين عقدت لهم دورات داخل المكتبات بجامعة جنوب الوادي ( فرع أسوان)	١٠ موظف	%١٥.١٥
المجموع	٦٦	%٩٩.٩٩

ومن خلال الجدول رقم (١٣) فقد تبين ما يلي :

١- أن عدد الموظفين الذين عقدت لهم دورات خارجية بلغ ٥٦ موظف وبنسبة مئوية بلغت %٨٤.٨٤ من إجمالي عدد العاملين بمكتبات الدراسة ولاشك أن هذه المكتبات تعمل على أن ترفع من مستوى أداء العاملين وتعرفهم بأمر التطورات التكنولوجية وكذلك الأساليب الفنية الحديثة .

٢. أن عدد الموظفين الذين عقدت لهم دورات داخل المكتبات ١٠ موظفين من إجمالي عدد الموظفين وبلغت نسبة %١٥.١٥ من إجمالي عدد العاملين بمكتبات الدراسة ولاشك أن الدورات الخارجية وكما يرى الباحث له أهميتها لأنها ترتقى بالأساليب والأداء وكذلك تعرفهم بأهم الأدوات والعمليات الفنية في المؤسسات الأخرى وكذلك يستطيع الموظفون أن يتفاعلوا إيجابياً مع أقرانهم وتعرفهم بوجهات النظر الأخرى في الموضوعات والمشكلات الجديدة والمثارة في التخصص .

ولقد أبدى جميع العاملين بمكتبات الدراسة أهمية تلك الدورات سواء

(١) السؤال رقم ٤ / ٥ بقائمة المراجعة .

الداخلية في المكتبات محل الدراسة أو الدورات الخارجية في المؤسسات الأخرى والتي تعقد في نفس تخصص المكتبات ، ولقد شاركت جميع مكتبات الدراسة في تلك الدورات التدريبية ويعدد من الموظفين يتفاوت من مكتبة إلى أخرى وأغلب تلك الدورات كانت في القاهرة ، وكانت تحت عنوان أمناء المكتبات وهناك دورة أخرى بعنوان تنظيم وإدارة المكتبات من خلال الإدارة العامة للتدريب وكانت تلك الدورات لمدة أسبوع .

ومما سبق فقد تبين للباحث أن جميع مكتبات الدراسة تعمل على إمام العاملين بها بالأساليب المهنية المختلفة وتوفر لهم المقومات المادية والحوافز التي تدفع الموظفين إلى المشاركة في تلك الدورات الخارجية .

والباحث يرى أن جميع مكتبات الدراسة لديه خطط واضحة المعالم للارتقاء بمستوى العاملين بها وكذلك وضوح الرؤية للوظائف والاختصاصات داخل مكتبات الدراسة .

أن الارتقاء بمستوى العاملين هو السبيل الوحيد لرفع مستوى الأداء داخل تلك المكتبات وهو ما تعمل بالفعل مكتبات الدراسة عليها .

## أولاً : النتائج والتوصيات:

وكانت أهم نتائج تلك الدراسة التي خلص إليها الباحث من خلال هذا البحث عدة نقاط هامة هي :

١- أن أقدم مكتبات الدراسة في النشأة هي كلية التربية وآخر تلك المكتبات في النشأة كانت مكتبة كلية الآداب عام ٢٠٠١م.

٢- أن إجمالي عدد العاملين بمكتبات الدراسة بلغ ٦٦ موظف في جميع مكتبات جامعة أسوان .

٣- أن العاملين المؤهلين مكتيباً في مكتبات الدراسة بلغ ٨ موظفين فقط من إجمالي ٦٦ موظف وأن النسبة الأكبر كانت للمؤهلات العليا في غير تخصص المكتبات وبلغ عددهم ٣١ موظف ٤٦.٩٦% من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة .

٤- أن الدرجة الوظيفية الأولى كانت الأكثر في الدرجات الوظيفية للعاملين بمكتبات الدراسة وبلغ عدد الموظفين بتلك الدرجة ١٩ موظفاً وبنسبة بلغت ٣٣.٩% من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة .

٥- أن فئة المتزوجون هي الفئة الأكثر وبلغ عدد المتزوجين ٤٠ موظف وبنسبة بلغت ٦٠.٦% من إجمالي الموظفين .

٦- أن عدد الموظفون الذكور بلغ ٣٥ موظف وبنسبة ٥٣.١% وعدد الإناث بلغ ٣١ موظفة وبنسبة بلغت ٤٦.٩% وهذا يبين مدى التكافؤ بين الذكور والإناث العاملين بمكتبات الدراسة .

٧- جاءت الفئة العمرية من ٢٥ إلى ٣٥ سنة في المرتبة الأولى بين الفئات العمرية وبلغ عدد الموظفون بتلك الفئة ٢٣ موظف وبنسبة بلغت ٣٤.٨% وأن الفئة العمرية أكبر من ٥٥ سنة أقل بين الموظفون بمكتبات الدراسة وكان

- عدد ٧ موظفون فقط وبنسبة ١٠.٦% من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة .
- ٨ . أن سنوات الخبرة من ست سنوات إلى عشر سنوات كانت في الأكثر في سنوات الخبرة للعاملين بمكتبات الدراسة وبلغ عدد الموظفون بتلك السنوات ٢٣ موظف وبنسبة تبلغ ٣٤.٨% من إجمالي العاملين .
٩. أن مكتبات الدراسة تتبع عدة خطوات هامة قبل تعيين العاملين بمكتبات الدراسة يطلق عليها الاختبارات وتتم بعدة مراحل.
- ١٠- أن أهم معايير اختيار العاملين بمكتبات الدراسة كانت المؤهل ثم السمات الشخصية للموظف .
١١. أن فئة المعيّنين والمثبتين بمكتبات الدراسة هي الفئة الأكبر للعاملين بمكتبات الدراسة وبلغ عددهم ٥٤ موظف وبنسبة بلغت ٨١.٨% من إجمالي العاملين .
١٢. أن من يعمل بالفعل بمكتبات الدراسة وكذلك المنتدبين للعمل بمكتبات الدراسة بلغ عددهم ٦٥ موظف وبنسبة بلغت ٩٩.٨% .
- ١٣- كانت أكبر فئة في وظائف العاملين بقسم الفهرسة والتصنيف وبلغ عددهم ١٩ موظف وبنسبة بلغت ٢٨.٧٨% من إجمالي العاملين بمكتبات الدراسة.
- ١٤- أن أكثر أساليب التنمية المهنية للعاملين بمكتبات الدراسة للعاملين بمكتبات جامعة أسوان الدورات التدريبية .
- ١٥- بلغ عدد الموظفون الذين شاركوا في دورات خارجية ٥٦ موظف وبنسبة بلغت ٨٤.٨٤% وهذا يبين مدى حرص تلك المكتبات محل الدراسة على إمام العاملين بآخر التطورات العلمية والتكنولوجية .

## ثانياً : التوصيات :

بعد أن استعرض الباحث أهم النتائج فلاشك أن هناك بعض التوصيات التي يرى الباحث أنها ترفع من مستوى أداء العاملين بمكتبات جامعة أسوان ، وأهم تلك التوصيات :

١. أهمية وضع نظام حديث يتواءم مع آخر التطورات العلمية للرقابة على أداء العاملين بمكتبات جامعة أسوان.
٢. أهمية وضع معايير موضوعية في عملية تقييم أداء العاملين وأن تكون تلك المعايير واضحة لكل العاملين والموظفين بمكتبات الدراسة .
٣. أهمية إعداد دورات تدريبية لغير المؤهلين ويقوم على إعداد تلك الدورات أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات .
٤. ضرورة إجراء التدريب على مختلف المستويات الوظيفية وتكون عملية التدريب وفقاً لمتطلبات تلك الوظائف .
- ٥- أهمية المشاركة في المؤتمرات المهنية وكذلك الحلقات الدراسية والاشتراك في الدورات والبرامج التي تعقد وخاصة المتعلقة بمجال المكتبات .
٦. أهمية الحاجة إلى توفير قيادات واعية ومتفهمة لأنشطة التطور المهني للعاملين بمكتبات الدراسة .

## المصادر والمراجع

١. إبراهيم تميمي . الهياكل التنظيمية للجامعة . المؤتمر العام الثالث لاتحاد الجامعات العربية ببغداد نوفمبر ١٩٧٦م . القاهرة : الاتحاد العام للجامعات العربية ، ١٩٧٩م .
٢. أحمد بدر . محمد فتحي عبد الهادي . المكتبات الجامعية : دراسات فى المكتبات الأكاديمية والشاملة . القاهرة : مكتبة غريب ، ١٩٨٧م .
٣. ثناء إبراهيم فرحات . الرقابة على أداء العاملين فى المكتبات الجامعية بالقاهرة الكبرى . الإسكندرية : دار الثقافة العلمية ٢٠٠٠م .
٤. جامعة جنوب الوادي . مركز معلومات الجامعة : دليل شئون العاملين ٢٠١٥م .
٥. جيهان محمود السيد . مكتبات المراكز الثقافية : دراسة ميدانية لواقعها وتحليل لاتجاهات المستفيدين منها . الإسكندرية : دار الثقافة العلمية ، ٢٠٠١م .
٦. حامد الشافعي دياب . إدارة المكتبات الجامعية : أسسها النظرية وتطبيقاتها العلمية . الإسكندرية : دار الثقافة العلمية ( د . ت ) .
٧. حسن الحلبي . تدريب الموظف . ط٢ . بيروت : باريس ، منشورات عويدات ، ١٩٨٢م .
٨. رؤوف عبد الحفيظ . المكتبات ومراكز المعلومات القانونية تنظيمها وإدارتها . المنصورة . أبيبس كوم ، ٢٠٠١م .
٩. السيد السيد النشار . دراسات فى المكتبات والمعلومات . الإسكندرية : دار الثقافة العلمية ( د . ت ) .
١٠. السيد السيد النشار . الرضى الوظيفي لدى المكتبيين فى مصر دراسة ميدانية : الاتجاهات الحديثة فى المكتبات والمعلومات مج ٣ ع ٥٤ ، يناير ١٩٩٦م .
١١. عبد الحسن محمد محفوظ : الخدمة المكتبية العامة بمحافظة سوهاج . واقعها والتخطيط لمستقبلها ، دراسة ميدانية (أطروحة ماجستير) كلية اللغة العربية بأسبوط ، قسم المكتبات ، ٢٠٠٢م .
١٢. عزة فاروق عبد المعبود . العاملون بمكتبات جامعة القاهرة فرع بني سويف : دراسة تقييمية تحليلية للأداء والتطوير والتقييم والرقابة والرضاء الوظيفي لديهم . مجلة المكتبات والمعلومات العربية . الرياض : دار المريخ س٢٥ ، ٣٤ يوليو ٢٠٠٥م .
١٣. عصام محمد علي عبيد . الدوريات الأجنبية فى مكتبات الكليات العلمية بجامعة أسبوط :

- دراسة ميدانية ( أطروحة دكتوراه ) كلية الآداب بأسسيوط ، قسم المكتبات والمعلومات . ٢٠٠٥ م .
- ١٤ . غادة عبد المنعم موسى . دراسات في المكتبات ومراكز المعلومات . الإسكندرية : دار الثقافة العلمية ، ١٩٩٧ م .
- ١٥ . محسن السيد العريني . التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز التوثيق . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، ١٩٩٩ م .
- ١٦ . محمد أمين البنهاوي . إدارة العاملين بالمكتبات . القاهرة : العربي للنشر والتوزيع ، ١٩٨٤ م .
- ١٧ . محمد عبد الرسول . الدوريات في مكتبات جامعة المنوفية : دراسة للواقع وتخطيط للمستقبل ( أطروحة ماجستير ) جامعة المنوفية : كلية الآداب . قسم المكتبات ، ٢٠٠١ م .
- ١٨ . محمد محمد الهادي . إدارة الأعمال المكتبية المعاصرة : الأصول العلمية وتطبيقات المعلومات وتكنولوجياتها . القاهرة : دار المريخ ، ١٩٨٢ م .
- ١٩ . محمد محمد الهادي : الإدارة العلمية للمكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات ، القاهرة : المكتبة الأكاديمية . ط ٢ مزيدة ومنقحة ، ١٩٩٠ م .
- ٢٠ . محمود محمد بخيت . المواد البشرية في مكتبات كليات جامعة الأزهر بالوجه القبلي . مجلة كلية اللغة العربية بأسسيوط ، ٢٨٤ ، ٢٠٠٩ م .
- ٢١ . مرفت حامد عيد . تأثير سياسات إدارة الموارد البشرية على تنمية القدرات الابتكارية في مجال البرمجة بشركات الحاسبات الآلية بجمهورية مصر العربية ( أطروحة ماجستير ) . القاهرة : أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، ٢٠٠٣ م .
- ٢٢ . ناريمان إسماعيل متولي . الاتجاهات الحديثة في إدارة وتنمية مقتنيات المكتبات ومراكز المعلومات . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، ٢٠٠٢ م .
- ٢٣ . هاني محيي الدين عطية . تسويق الذات : رؤية جديدة لأخصائي المكتبات في الوطن العربي ، مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات . ١٤ ( يوليو ٢٠٠٠ م ) .

- ٢٤ . سعد الهجرسي . المكتبات والمعلومات بالدارس والكليات ، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية . ط٢ ، ٢٠٠١ م .
- ٢٥ . دعاء عبد الله عمر ، فعالية سياسات الموارد البشرية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والسلوكي : دراسة ميدانية بالتطبيق على الصناعات الدوائية . إشراف : هدى محمد عزت ( أطروحة ماجستير ) . القاهرة : أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، ٢٠٠٥ م .

### المصادر الأجنبية :

- 1- Gates, Jeankey . International to librarian ship, New York : Neal schuman publisher, 1990 . P. 180.
  - 2- Campbell, H.C.D eveloping public library systems and Services . Paris : Unesco, 1982 . P. 93 .
  - 3- DACRL. Standards for collese and Research libraries News. Vol. 155 . No 5 ( May 1994 ) P.266.
- A-http . www. Arado . ors.