



دور القيم التنظيمية في إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي
The role of organizational values in managing the information society
With an office specialist

د/ عادل عامر لحميدي^{1*}

Dr/Adel Amer Lahmidi

أستاذ مساعد Lecturer

مؤسسة الانتماء: جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة. الجزائر^{1*}

Affiliation Institution: Akli Mohand Oulhadj of Bouira. Algeria

E-mail: a.lahmidi@univ-bouira.dz: البريد الالكتروني

Phone Number: 2130664013088 رقم الهاتف

Received:28/05/2023 Accepted:24/07/2023 Published:14/09/2023

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين القيم التنظيمية وإدارة مجتمع المعلوماتية في ظل التطورات التكنولوجية لدى الأخصائي المكتبي، حيث تم طرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الإدارة وإدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة المهمة وإدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة العلاقات وإدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي؟

وبغرض اختبار فرضيات الدراسة تم إتباع الإجراءات المنهجية المتمثلة في الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كما شملت الدراسة عينة قدرها (63) أخصائي مكتبي وتم الاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه قوية موجبة دالة إحصائيا في ظل قيم: إدارة الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، ويتبين من خلال هذه

*-Corresponding author: عادل لحميدي, e-mail: a.lahmidi@univ-bouira.dz.

النتائج أن للقيم التنظيمية علاقة بتحقيق إدارة مجتمع المعلوماتية في ظل التطور التكنولوجي، وهو ما أكدته الفرضية العامة، وذلك من خلال إجابات أفراد العينة على محور القيم التنظيمية وكذا على محور إدارة مجتمع المعلوماتية فان نتائج درجة ممارسة القيم، وكذا نتائج درجة ممارسة إدارة مجتمع المعلوماتية كانت متقاربة في مجملها وعليه يمكن القول أن قيمة ودرجة ممارسة إدارة مجتمع المعلوماتية تنخفض وترتفع بارتفاع درجة ممارسة القيم التنظيمية وهو ما يفسر العلاقة الطردية بين القيم التنظيمية و إدارة مجتمع المعلوماتية كما جاء في نتائج فرضيات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية، مجتمع المعلوماتية، الأخصائي المكتبي.

Abstract:

This study aimed to identify the relationship that exists between organizational values and the management of the information society in light of the technological developments of the office specialist, and for the purpose of testing the hypotheses of the study, The following questions were raised:

- Is there a correlation between the management of the administration and the management of the information society of the office specialist?
- Is there a correlation between task management and information society management for the office specialist?
- Is there a correlation between relationship management and information society management for the office specialist?

the methodological procedures of relying on the descriptive analytical approach were followed, as the study included a sample of (63) office specialists and it was approved. On the questionnaire to collect information. The results of the study indicated the existence of a strong, positive, statistically significant correlational relationship in light of the values: management management, task management, relationship management, and it is evident through these results that the organizational values are related to achieving the management of the information society in light of technological development, which was confirmed by the general hypothesis. And that is through the answers of the sample members on the axis of organizational values, as well as on the axis of managing the informatics society. The results of the degree of practicing values, as well as the results

of the degree of practicing the management of the informatics society were close in their entirety. Therefore, it can be said that the value and degree of practicing the management of the informatics society decreases and rises with the increase in the degree of practicing organizational values. This explains the direct relationship between organizational values and the management of the information society, as stated in the results of the study hypotheses.

Keywords: organizational values, informatics society, office professional.

- مقدمة:

تعتبر دراسة القيم داخل المنظمات من بين الموضوعات التي نالت حظاً وافراً من قبل دراسات السلوك التنظيمي، نظراً لتأثيرها الكبير الذي تحدثه سواء على المستوى الفردي أو الجماعي وحتى التنظيمي، وتعتبر المنظمة المكان المناسب لظهور هذه القيم وتفاعلها ومن ثمة تحديد استراتيجيات الإدارة العليا فيما يخص القيم التي يعتمد عليها مديروها من جهة ، والتعرف على قيم الأفراد الذين ينتمون إلى هذه المنظمة من جهة أخرى ، إذ تتفاعل المجتمعات فيما بينها ضمن إطار متكامل من القيم والثقافات المتنوعة، ومع التنمية السريعة والاتصالات والتكنولوجيا المتقدمة في القرية العالمية ازدادت أهمية هذه التفاعلات بين الشعوب، وبغض النظر عن مفردات التفاعل البيئي القائمة بين الأفراد والثقافات في فترة زمنية معينة، فإن للقيم التنظيمية دوراً بارزاً في الممارسات الإدارية من خلال ما يتم اختياره أو تقييده من مفردات تنظيمية سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي داخل بيئة العمل لتكون معياراً لهذا التفاعل، وفي هذا الصدد يتفق أغلب الباحثين على أن القيم سواء على مستوى المجتمع أو على مستوى منظمات الأعمال هي المعاني والمعتقدات والأفكار والقيم والاتجاهات المشتركة التي تنشأ من تعامل الأفراد مع مفردات الحياة اليومية والتي تتجسد في الأشياء المختلفة التي ينتجها أو يصنعها الأفراد، ونظراً للدور الحضاري الذي تلعبه المهنة المكتبية في تطور ورقي الأمم جعلها تحتاج إلى الاهتمام والوعي أكثر بالسلوك الأخلاقي للاخصائيين المكتبيين الذين يمثلونها في المجتمع لأن الأخلاق بمثابة الأسس والركيزة الأولى التي يُقام عليها بيان مهنة المكتبيين في مراكز ومؤسسات المعلومات، خاصة وأن ممارسة واجبات المهنة وفق مبادئ وقواعد مقننة ومتفق عليها من قبل العاملين بها يزيد من تعزيز مكانة المهنة المكتبية ككل وليس الأفراد المهنيين المنتمين إليها فحسب.

إشكالية الدراسة:

يشهد العصر الذي نعيش فيه تطورا سريعا في جميع مجالات الحياة وخاصة في مجال المعلوماتية والتي تعد جزءا لا يتجزأ من حياتنا اليومية وبما أن التنظيم يعتبر الأفراد الأساس الذي يعتمد عليه لكون هذا الأخير من أكثر المدخلات تأثيرا على المنظمة، ذلك أن العنصر البشري هو أساس النشاط الإنساني، أخذت هذه التنظيمات تبذل كل ما لديها من أجل تحسين تقديم الخدمات في جميع المجالات ذلك لكون لأن هذه التنظيمات لها شخصية تميزها عن غيرها، وهذه الشخصية هي عبارة عن مزيج من القيم والاتجاهات والمعايير التي تربط العامل بها وهو ما اكدته دراسة حمادات سنة (2006)، فالقيم التنظيمية تشكل سلوك الفرد وتؤثر في جميع الأعمال التي يتم تنفيذها، وبقدر ما يحتاج المجتمع إلى موارد ومصادر طبيعية لبناء كيانه في جميع المجالات فإنه يحتاج أيضا إلى موارد معرفية ومعلوماتية لبناء كيانه المعرفي والفكري ويكون هذا بالتربية والتعليم الجامعي ومسايرة مختلف التطورات التكنولوجية، حيث تعد المكتبات الجامعية باعتبارها مصالحي إدارية ذات مكانة مهمة في المجتمع حيث يسهر على سيرها مجموعة من الأخصائيين المكتبيين المتمكنين من المجال فهي تعتبر إحدى المنارات التي تمثل مصدرا للموارد المعرفية للمجتمع، فهي مصالحي أنشأت لخدمة العلم والمعرفة والبحث العلمي، إذ أن نشاطها موجه للطلب الاجتماعي على التكوين العالي والمساهمة في التنمية الاجتماعية للمجتمع، لهذا فقد شهد التعليم بشكل عام تغيرات جذرية كبيرة في أساليب التدريس وأنماط التعليم، وهذا ما دفع بالعديد من الدول إلى تبني مفاهيم عديدة في إدارة هذا التغيير داخل المنظمات من أجل العمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة لأن أهمية العنصر البشري تكمن في جودة المؤسسات وفاعليتها المهنية وهو ما اكدته دراسة بن الطيب (2022) وذلك من خلال القيم التي تسود بين الأفراد داخلها التي تعبر عن الثقافة والقيم التنظيمية للمؤسسة حيث أصبحت موضوع اهتمام الباحثين من أجل البحث عن الجودة والفعالية والأداء المتميز في مجالات الإدارة وأداء المهام وإدارة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، والتي تتعد جزءا من مجموع القيم العامة للفرد ذات خصائص ثابتة نسبيا وتظهر في تفاعلات عناصر المنظومة القيمية، ونظرا لأهمية القيم في المساهمة في عملية إدارة مجتمع المعرفة والمعلوماتية داخل المؤسسات جاءت هذه الدراسة للتعرف على طبيعة الدور السائد بين القيم التنظيمية وإدارة مجتمع المعلوماتية من وجهة نظر الأخصائي المكتبي، حيث جاء

تساؤل الدراسة على النحو التالي : هل توجد علاقة ارتباطيه بين القيم التنظيمية و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي؟

_ التساؤلات الفرعية:

✓ هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الإدارة و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة المهمة و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة العلاقات و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي؟

_ الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطيه بين القيم التنظيمية و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي.

_ الفرضيات الجزئية:

✓ توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة الإدارة و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي.

✓ توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة المهمة و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي.

✓ توجد علاقة ارتباطيه بين إدارة العلاقات و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي.

_ أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

✓ تشكل القيم التنظيمية السلوك التنظيمي الحالي والمستقبلي للمنظمة وذلك له أثر كبير في نجاح عملية إدارة مجتمع المعلوماتية و منه تحسين جودة سير العمل وتميزه وتحقيق أهداف المؤسسة.

✓ توجه القيم التنظيمية سلوك الأفراد في المنظمة من خلال تفاعل وتعزيز الأداء الذي يؤدي إلى فشل أو نجاح المنظمة خاصة في ظل التغيرات المعلوماتية والتكنولوجية السريعة.

✓ ضرورة الارتقاء بالخدمات المكتبية وضمان استمرارها وتجاوز المشاكل والصعوبات الناجمة والتي تعيق تحقيق أهدافها ورسالتها المتمثلة في إنتاج المعرفة ونشرها.

_ أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية لدى الأخصائي المكتبي وإدارة مجتمع المعلوماتية وذلك من خلال تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في:

- ✓ معرفة العلاقة بين إدارة الإدارة وإدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي
- ✓ معرفة العلاقة بين إدارة المهمة وإدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي
- ✓ معرفة العلاقة بين إدارة العلاقات وإدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي

_ المفاهيم الإجرائية للدراسة

- ✓ القيم التنظيمية: هي مجموعة الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة، والتي يدركها أعضاء المنظمة ويعايشونها ويعبرون عنها، وتعتبر أساسا ومعيارا لتوجيه السلوك الإنساني نحو تحقيق الأهداف .
- ✓ الأخصائي المكتبي: هو الذي يقوم بتجميع المعلومات و تقديمها للمستفيدين منها وهو يهتم بتقديم المعلومات على مستويات متخصصة في إعداد و تجهيز المعلومات في مجال من مجالات المعرفة.
- ✓ مجتمع المعلوماتية: هو مجتمع تتاح فيه الاتصالات العالمية، وتنتج فيه المعلومات بكميات ضخمة، كما توزع توزيعا واسعا، والتي تصبح فيه المعلومات لها تأثير على الاقتصاد

_ الدراسات السابقة:

- ✓ تعد الدراسات السابقة من الخطوات الأولى عند إجراء موضوع ما، فهي جزء لا يتجزأ من البحث الكامل، ويمكن أن تساعدنا في توسيع القاعدة المعرفية لجوانب البحث، وتساعد كذلك في ضبط الإشكالية، كما أنها تعطي معنى لنتائج البحث من خلال مقارنة ما توصل إليه الباحث من نتائج مع نتائج الدراسات السابقة، حيث تعتبر هذه الدراسات ذات أهمية كبيرة لأي باحث في إجراء بحثه والمقصود باستعراض هذه الدراسات في البحث العلمي، ليس فقط تقديم ملخصات لمناهجها ونتائجها دون أي محاولة لتقييمها ومناقشة نتائجها أو الربط بينها وبين الدراسة الحالية لأي باحث، وعادة ما تشمل الدراسات السابقة كل المساهمات العلمية التي لها صلة بالموضوع المراد القيام به، وعليه وفي حدود بحثي وإطلاعي تم العثور على مجموعة الدراسات

المشابهة ذات العلاقة بموضوع دراستنا، وعليه يمكن تصنيفها وفقا لمعيار الزمن من الأقدم الى الأحدث وهي متمثلة في ما يلي:

1/ دراسة مراد نعموني (2006) حول القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغيير التنظيمي حيث هدفت الدراسة الى الاطلاع على علاقة الأنساق القيمية الفردية والتنظيمية والجماعية والإشرافية بالالتزام التنظيمي بإبعاده الثلاثة، العاطفي والمستمر والمعياري وذلك من خلال التساؤلات التالية:

- _ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنساق القيمية الفردية والجماعية والتنظيمية والإشرافية والالتزام التنظيمي؟
- _ هل تتفوق القيم الجماعية على كل من القيم الفردية والتنظيمية والإشرافية في التغيرات التي تحدثها في الالتزام التنظيمي؟
- _ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتساق الأنساق القيمية للقيم الفردية والتنظيمية والجماعية والإشرافية والالتزام التنظيمي؟

وبعد تطبيق استبيان القيم واستبيان الاتساق أقيمي ومقياس الالتزام العاطفي على عينة مكونة من 246 عاملا بشركة سوناطراك قسم الإنتاج -شمال- تم التأكد من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنساق السابقة الذكر والالتزام التنظيمي، كما ظهر من خلال هذا البحث انه رغم أهمية التزام الفرد بجماعة العمل، غير أن تأثير القيم التنظيمية يبقى هو الأقوى مقارنة بتأثير كل من القيم الجماعية والإشرافية.

اما بالنسبة لعلاقة اتساق القيم الفردية ببقية الأنساق القيمية الأخرى فقد تم التوصل الى وجود علاقة دالة بين اتساق القيم الفردية -التنظيمية والفردية- الجماعية بالالتزام التنظيمي، في حين ان علاقة اتساق القيم الفردية بالإشرافية بالالتزام التنظيمي لم تكن جوهرية

طبيعة وقوة ارتباط كل من القيم التنظيمية والإشرافية فيما بينها او بين الالتزام التنظيمي بإبعاده الثلاثة تدل على اعتقاد العامل ان المشرف ممثل للمنظمة وامتداد لها.

احتلال القيمة لمراتب هامة في النسق القيمي للفرد، قد يؤدي الى ارتفاع تأثيرها على الالتزام المستمر، فقيم العدالة والثقة وروح الجماعة والقُدوة، تحتل مراتب عالية في النسق القيمي للفرد وقد اظهرت تأثيرا واضحا على الالتزام التنظيمي عموما والمستمر خصوصا، كما ان عدم اهتمام الفرد بقيمة ما، لا يمنعها من التأثير على الالتزام التنظيمي

للفرد، فقيمة الامتياز التي لا تحتل مراتب هامة في النسق القيمي للفرد لم تمنعها من التأثير بدرجة كبيرة على التزامه التنظيمي، وهذا ما يدل على ان العلاقة بين الالتزام والقيم معقد وتتدخل فيها العديد من المتغيرات المتعلقة بالشخص نفسه وبالأشخاص المتواجدين حوله وبالمنظمة المتواجد فيها وكذا الظروف المحيطة. ومن خلال الاطلاع على التأثير المتبادل للقيم الفردية والجماعية وعلاقتها بأبعاد الالتزام الثلاثة يسجل ان تفوق القيم الجماعية على القيم الفردية يبرز في الالتزام المعياري، وهذا ما يؤكد على ان هذا البعد من الالتزام المشحون بالشعور بالواجب تجاه المنظمة في الدراسات الغربية، مشحون بالواجب تجاه جماعة العمل عند الفرد الجزائري.

اذا كانت القيم ترتبط بالالتزام التنظيمي، فان قوة ارتباطها ببعد ما قد تكون قوية في حين ان ارتباطها ببعد اخر قد يكون ضعيفا، فقد سجل وجود علاقة ذات دلالة بين القيم الفردية عموما والالتزام التنظيمي ببعديه العاطفي والمعياري، كما سجل ان اقوى بعد يرتبط بالقيم هو الالتزام المعياري الناتج عن شعور الفرد بالواجب تجاه جماعات العمل خصوصا المتواجد ضمنها.

2/ دراسة حمادات (2006) حول قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، حيث هدفت الدراسة الى الكشف عن قيم العمل لدى المديرين والمعلمين وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من خلال بحث وتحليل هذه القيم ومدى تطابقها مع الممارسة ومن ثم انعكاسها الوظيفي، مع تحليل اثر المتغيرات الشخصية كالجنس والخبرة والمؤهل العلمي على قيم العمل وعلى تحقق الالتزام الوظيفي لدى هؤلاء المديرين والمعلمين حيث توصلت الدراسة الى مجموعة نتائج تتمثل فيما يلي:

_ ان قيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين جاء في اول قائمة الترتيب قيم الامتثال ثم قيم الامانة وجاءت قيم العلاقات الانسانية متأخرة، وقيم العمل في اخر المنظومة القيمية.

_ بينما كانت قيم العمل لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين مرتبة تنازليا ابتداء بقيم الامانة تلتها مباشرة قيم العلاقات الانسانية وجاءت قيم القيادة في اخر السياق.

_ اما الالتزام الوظيفي فقد رتب المعلمين مجالات الالتزام لدى المديرين في مسؤوليات خمس حيث جاءت مسؤولية المدير نحو زملاء المعلمين على راس القائمة بينما كانت مسؤولية المدير نحو اولياء الامور والمجتمع في اخرها.

_ اما المديرين فمن وجهة نظرهم لمجالات الالتزام الوظيفي لدى المعلمين كانت مسؤولية المعلم نحو زملائه المعلمين ونحو اولياء الامور والمجتمع في طليعة مجالات التزامه الوظيفي.
_ هناك علاقة قوية موجبة بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة ومستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين. وكان من توصيات الدراسة الإشارة إلى أهمية تحديد عدد من معايير اختيار المعلم والمدير تدعم من لديهم منظومة قيمية تتوافق مع قيم العمل التربوي (خديجة، 2013، ص:99)

3/ دراسة زينب (2022) التي تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى وعي مكنتبي المكتبات الجامعية الجزائرية ومعرفتهم لأخلاقيات مهنتهم ، إلى جانب الوقوف على مدى إلتزامهم بها في بيئة عملهم. وتمت صياغة استبانة الدراسة باستقراء موثيق أخلاقيات المهنة المكتبية المعتمدة دوليا وعربيا، معتمدين على المنهج الوصفي. ومن أهم ما توصّلت إليه الدراسة أنّ هناك معرفة محدودة بأخلاقيات المهنة المكتبية من قبل مكنتبي المكتبات الجامعية الجزائرية، كما أنّ إلتزامهم بمبادئها وبنودها محدود جدا ويعتمد على ثقافتهم الشخصية حول مسألة الواجبات والحقوق المهنية.

4/ دراسة بن الطيب، بودربان (2022) حيث هدفت الدراسة الى معرفة التغيير التنظيمي وأثره على جودة أداء المكتبات الجامعية الجزائرية: مكتبات جامعة باتنة 1 نموذجا . وحتى تضمن المكتبات الجامعية الجزائرية لنفسها الاستمرار بقوة في بيئة شديدة التغير، كان لابد لها من أقلمت مختلف مواردها البشرية وكذا المادية مع هذا التغير وتهيئتها لتساعد على تنفيذ فكر إداري مختلف من شأنه الكشف عن نقاط الضعف والثغرات في أداء المكتبة ومن ثم معالجتها للوصول إلى أعلى مستوى من الأداء فيما يعرف بالتغيير التنظيمي. لذا تأتي هذه الدراسة بهدف الوقوف على واقع تطبيق فكر التغيير التنظيمي الحديث في المكتبات الجامعية الجزائرية وأثره على جودة أداؤها. وقد استخدمنا المنهج الوصفي بالاعتماد على أداة الاستبانة موزعة على مكنتبي مكتبات جامعة باتنة 1. ومن أهم نتائج الدراسة أن الوعي بمفهوم التغيير التنظيمي لدى مكنتبي المكتبات الجامعية الجزائرية وبأهميته في تطوير أداء هذه الأخيرة ما يزال محدودا جدا، وأنّ ذلك يحتاج إلى توعية وتعريف أوسع من أجل الوصول إلى أداء ذو جودة عالية لمكتباتنا الجامعية الجزائرية.

الجانب النظري

_ مفهوم القيم التنظيمية: تعرف القيم التنظيمية بأنها: "عبارة عن ثقافة تتجسد في الطبيعة المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية وتتمثل هذه القيم في تحقيق الأهداف والاستقرار والنمو والاستقلالية والسلطة والتعاون". (السكرانة، 2009، ص 98). ويعرفها كاثي آنز على أنها: "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى لها المنظمة أي تحقيق أهداف". (محمد، 2004، ص 97). ويعرفها مقدم عبد الحفيظ بأنها: "الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاؤها ويعايشونها ويعبرون عنها". (مقدم، 1994، ص 59).

_ أهمية القيم التنظيمية: تؤدي القيم دورا هاما في تشكيل سلوكيات الأفراد، فهي بمثابة الصورة المرجعية التي يعمل الفرد على التوافق معها، أي أنها تعمل على ضبط سلوك الإنسان وتصرفاته وتوجيهها لتكون متوافقة ومنسجمة. إذ أن أي تصحيح لسلوك الإنسان إذا ما أريد له أن يكون دائما ويستند إلى قناعة ذاتية الفرد فإنه لا يتم بمعزل عن تصحيح وإعادة ترتيب نسق القيم بالشكل الذي يوجه الإنسان إلى إتباع السلوكيات المرغوبة ويمكن القول أن أهمية القيم تكمن في الآتي:

- ✓ قيم الفرد تؤثر على إدراكه للمواقف والمشاكل التي يواجهها.
- ✓ تؤدي القيم دورا مؤثرا في علاقات الفرد مع الآخرين وفي طريقة تعامله معهم.
- ✓ تؤثر القيم في نوعية وشكل القرارات المتخذة حيث أنها تعد المرجع والأساس الذي يبنى عليه الفرد قراراته.
- ✓ توفر القيم العديد من المبادئ والأخلاقيات التي يمكن الاحتكام إليها في مختلف السلوك الفردي.
- ✓ إن التزام جماعة بقيم معينة يزيد من تماسكها ويسهل عملية التعامل والتواصل معها.
- ✓ تؤدي القيم دورا مهما في تحديد مستوى الانجاز المتوقع من الفرد وبالتالي تحدد مستوى الدافعية للعمل.

_ خصائص القيم التنظيمية: بالرغم من تعدد القيم وتنوعها، واختلاف المعاني المقدمة لتفسير مضمونها، إلا أن الباحثين والعلماء أوردوا عددا من السمات والخصائص التي تميز القيم عن غيرها ومن أبرز تلك الخصائص ما أورده عبد الكافي ومن هذه الخصائص ما يلي:

- ✓ ذاتية القيم: أي أنها تتعلق بالطبيعة الإنسانية والاجتماعية للفرد، فالقيم تتضمن معاني كثيرة مثل الاهتمام والاعتقاد والرغبة وكل تلك المعاني تعبر عن عناصر شخصية ذاتية.
- ✓ نسبية القيم: أي أنها تختلف باختلاف الزمان والمكان فهي تختلف من شخص لآخر ومن ثقافة لأخرى، كما أنها قد تختلف وتباين عبر الزمن في المجتمع الواحد أو لدى الشخص الواحد.
- ✓ ترتب القيم فيما بينها ترتيبا هرميا فتهيمن بعض القيم على غيرها أو تخضع لها.
- ✓ تتصف القيم بالديناميكية: أي القابلية للتغير الاجتماعي وقد يكون التغير سريعا كما في الدول الصناعية المتقدمة التي تعتبر الرغبة في التغير قيمة هامة اجتماعيا، وقد يكون بطيئا كما في المجتمعات المتخلفة. (عبد الكافي، 2005، ص ص 22-27) هذا ويرى آخرون بأن أهم ما يميز خصائص القيم ما يلي:
- ✓ أنها مكتسبة: يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية حيث تتفاعل تلك العوامل مع تكوين الفرد لذاته حيث يصبح الأفراد يهتمون ببعض القيم ويفضلونها عن غيرها.
- ✓ مرنة: تتميز القيم بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة كل التطورات والتغيرات التي يعيشها الانسان.
- ✓ تلقائية: هي ليست من صنع الفرد أو بضعة أفراد، ولكنها من صنع المجتمع وعقله الجمعي.
- ✓ تشكل نواة الثقافة التنظيمية وتؤثر على كفاءة الأفراد في المنظمة وتحدد سلوك المنظمات واتجاهاتها. (جمال الدين، 2002، ص 17)
- _ مفهوم المعرفة: ظهر مصطلح المعرفة كنتيجة حتمية لسيادة المعرفة في هذا العصر واتضح اهميتها في كونها المصدر الرئيسي لتحقيق النجاح ، وعليه فقد تعددت التعاريف حول المعرفة وادارتها وفيما يلي اشارة الى بعضها:
- _ سيفي بي : هي ادارة راس المال الفكري
- _ على السلي: عملية ادارية لها مدخلات ومخرجات تعمل تعمل في اطار بيئة خارجية معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلاتها وتنقسم الى خطوات متعددة ومتشابكة.

_ david skyrme: الادارة النظامية والواضحة للمعرفة و للعمليات المرتبطة بها والخاصة باستحداثها وتجميعها واستغلالها وتنظيمها ونشرها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية الى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل جلي من خلال المنظمة. (اسامة محمد، 2013، ص:111) تمثيل المعلومات: أيّ كان شكل المعلومات، توجد حاجة أساسية لتمثيل تلك المعلومات قبل أن تصبح قابلة للاسترجاع. ويقصد بتمثيل المعلومات هنا، اشتقاق مجموعة من البيانات مثل(العناوين والكلمات المفتاحية والعبارات ..إلخ) من الوثيقة أو تخصيص مصطلحات(مثل الواصفات ورؤوس الموضوعات) للوثيقة، من ثم يمكن التعرف إلى مضمونها وتمييزها وتمثيلها. وعادة ما يتم أداء عملية تمثيل المعلومات من خلال مزيج من العمليات تشمل: الاستخلاص، التكشيف، التصنيف، التلخيص والاشتقاق. وعلى الرغم من أن معالجة المعلومات Information Processing وإدارة المعلومات Information Management لهما معاني مختلفة عن بعضهما بعضاً، إلا أنهما أحياناً ما يتم استخدامهما كمرادفات لتمثيل المعلومات. فبينما تتم الإشارة إلى معالجة المعلومات على أنها طريقة التعامل مع المعلومات لأغراض الاسترجاع، وتتعامل إدارة المعلومات مع مجال واسع من الأنشطة المرتبطة بالمعلومات تتراوح بين اختيار وحفظ المعلومات. ويستخدم في هذا الكتاب مصطلح تمثيل المعلومات ليغطي الجوانب والطرق المختلفة لإعداد بدائل أو تمثيل الوثائق Document Surrogate or Representations مثل الكشافات والمستخلصات، وذلك لأغراض استرجاع المعلومات. (خالد عبد الفتاح، 2019، ص:45)

_ الحاجة الى إدارة المعرفة والمعلومات: تواجه المنظمات المعاصرة بشتى أنواعها سواء كانت على المستوى الرسمي او المستوى غير الرسمي العديد من التحديات لا سيما وانها تعاني بنية صغيرة ومتسارعة باستمرار من ناحية وكبيرة التعقيد من ناحية اخرى وعليه فان الحاجة الى ادارة المعرفة والمعلومات التنظيمية تظهر من خلال العوامل التالية:

- ✓ زيادة حدة المنافسة بين المنظمات
- ✓ _محاولة الوصول الى طرق واساليب جديدة في العمل واداء المهام
- ✓ التحول في التوجهات الاستراتيجية لدى المؤسسات القطاع العام
- ✓ التحول من منظمات تقليدية الى منظمات التعليم المستمر الى منظمات المعرفة
- ✓ _ السرعة في الوصول الى المعلومات وتحقيق الكفاءة في الاستخدام(اسامة

محمد، 2013، ص:127)

_ منهجية الدراسة وإجراءاتها:

_ **المنهج المستخدم:** يعتبر المنهج العلمي ضروري لأي بحث فهو الطريق الذي يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى النتائج بطريقة علمية، وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة، فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي من أجل التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي لأنه المنهج الأكثر استعمالا من طرف الباحثين في مثل هذه الدراسات.

_ **مجالات الدراسة:**

المجال المكاني: يمثل المكان الذي اجريت فيه الدراسة وهو الجامعة

_ **المجال الزمني:** ويمثل المدة الزمنية التي اجريت فيها الدراسة والتي تمت خلال الفترة الزمنية الممتدة خلال الموسم الجامعي لسنة 2022

_ **المجال البشري:** وهو يمثل مفردات الدراسة التي اجريت عليها ويتمثل في الاخصائيين المكتبيين العاملين على مستوى الجامعة

_ **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من العمال المكتبيين في مختلف المكتبات الجامعية حيث يتكون مجتمع الدراسة من كل الاخصائيين المكتبيين على مستوى الجامعة والبالغ عددهم 90 مفردة في اخذت نسبة 70 بالمائة من المجتمع الاصلي وعليه أجريت الدراسة على عينة قصدية قوامها 63 اخصائي مكتبي.

_ **أدوات جمع البيانات والمعلومات:** تم الاعتماد على الاستبيان التي تضمن محورين

■ **المحور الأول :** يتناول القيم التنظيمية وضم 24 بند، من البند 01 إلى البند 09 تمحور حول بعد إدارة الإدارة، و09 بنود تتعلق بإدارة المهمة، وباقي البنود تتمحور حول إدارة العلاقات.

■ **المحور الثاني :** تناولنا فيه المتغير الثاني التابع وهو ادارة مجتمع المعلوماتية وضم 26 بند. أما فيما يخص عدد بدائل إجابات الاستمارة فكانت تمثل 5 بدائل : دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، إطلاقا .

_ **الأساليب الإحصائية:** بعد جمع المعلومات تم تفرغ بيانات الاستبيان إلى درجات خام ثم إدخالها إلى الحاسوب باستخدام برنامج (SPSS) ثم القيام بالعمليات الحسابية وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية :

■ **النسب المئوية :** لوصف مستوى القيم التنظيمية والجودة وكذا وصف متغيرات الدراسة .

- المتوسط الحسابي: وذلك من أجل تقييم مستوى كل من القيم التنظيمية ومجتمع المعرفة السائدين في المكتبات الجامعية
 - الانحراف المعياري: وذلك بهدف قياس درجة تشتت وانتشار الإجابات عن المتوسط الحسابي.
 - معامل الارتباط بيرسون: بهدف معرفة العلاقة بين المتغيرين في ضوء الفرضيات الثلاث حول القيم التنظيمية لدى الأخصائي المكتبي وعلاقتها بإدارة مجتمع المعلوماتية في المكتبات الجامعية.
 - خصائص عينة الدراسة :
- الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية .

الرتبة الوظيفية	العدد	النسبة
ملحق مكتبات مستوى ثاني	4	6.35 %
ملحق مكتبات مستوى اول	9	14.29 %
مساعد وثائقي	11	17.46 %
تقني سامي	22	34.92 %
عون مكتب	17	26.98 %
المجموع	63	100 %

فيما يخص جدول توزيع العينة حسب الرتبة الوظيفية فإن أكبر نسبة هي 34.92 % وتمثلت في رتبة تقني سامي في حين ان اقل نسبة هي 6.35 % لرتبة ملحق مستوى ثاني.

الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة الخدمة

مدة الخدمة	العدد	النسبة
من سنة إلى 05 سنوات	20	31.75 %
من 06 إلى 10 سنوات	31	49.20 %
من 10 سنوات فأكثر	12	19.05 %
المجموع	63	100 %

فيما يخص جدول توزيع العينة حسب مدة الخدمة فإن نسبة 49.20 % هي أكبر نسبة تتراوح مدة خدمتهم من 6 إلى 10 سنوات، وهذا يبين لنا أن المكتبيين يحتاجون إلى عمل أكبر وسنوات أكثر حتى تتمكن من ترسيخ مفاهيم أكثر حول إدارة مجتمع المعلوماتية وكذا القيم التنظيمية.

الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الكلية

نوع الكلية	العدد	النسبة
إنسانية	38	% 60.32
علمية	25	% 39.68
المجموع	63	% 100

يلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن أكبر نسبة من العينة المحسوبة قدرت بـ 60.32% وهي تمثل مختلف الكليات الإنسانية والتخصصات الأدبية في حين أن النسبة الأدنى قدرت بـ 39.68% وهي تمثل مختلف الكليات العلمية، وهذا راجع إلى مدى تجاوب مختلف الكليات الإنسانية مع موضوع الدراسة أكبر من تجاوب الكليات العلمية من خلال عدد الاستثمارات التي استرجعت من الكليات المختلفة

عرض وتحليل النتائج:

1- تحليل استجابات أفراد العينة حول استبيان القيم التنظيمية المتعلق بكل إدارة :

■ تحليل إجابات أفراد العينة حول القيم المتعلقة بإدارة الإدارة:

يتضمن بعد إدارة الإدارة 09 مؤشرات كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (4) يوضح الدرجة الكلية لممارسة إدارة الإدارة

البعـد	رقم العبارة	درجة الممارسة					المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
		دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أطلاقا				
إدارة الإدارة	1	19	25	21	5	2	63	3.73	0.76	1
	2	5	7	14	30	7	63	2.14	1.04	9
	3	8	9	23	22	1	63	2.98	1.03	4
	4	3	12	23	22	3	63	3.16	0.95	3
	5	6	5	23	21	8	63	3.32	1.10	2
	6	12	18	20	12	1	63	2.56	1.05	6
	7	11	21	21	8	2	63	2.51	1.03	7
	8	9	21	27	5	1	63	2.49	0.89	8
	9	8	14	18	20	3	63	2.94	1.12	5

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (63) فرداً قد توزعوا على تسعة مجموعات حيث احتلت الإجابة على العبارة الأولى على أعلى نسبة بمتوسط حسابي قدره 3.73 وهو مؤشر إيجابي يدل على قدرة تأثير الإطارات الإدارية المسؤولة في الوسط المكتبي في حين أن أدنى نسبة كانت لصالح العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي قدره 2.14، وهو مؤشر يدل على عدم إتفاق معظم أفراد العينة على الإجابة

■ تحليل إجابات أفراد العينة الدراسة حول القيم المتعلقة بإدارة المهمة :

يتضمن بعد إدارة الإدارة 09 مؤشرات موزعة كما يلي في الجدول التالي :

جدول رقم (5) يوضح الدرجة الكلية لممارسة إدارة المهمة

الرقم العبارة	درجة الممارسة					المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أطلاقا				
1	2	8	27	19	7	63	3.33	0.95	2
2	2	8	26	24	3	63	3.29	0.86	3
3	4	5	17	27	10	63	3.54	1.06	1
4	18	26	14	3	2	63	2.13	0.99	5
5	6	18	23	12	4	63	2.94	1.06	6
6	11	13	18	16	5	63	3.14	1.33	4
7	13	26	14	7	3	63	2.38	1.08	8
8	7	13	33	6	4	63	2.79	0.98	7
9	2	9	34	17	1	63	3.14	0.73	4

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (63) فرداً قد توزعوا على تسعة مجموعات حيث احتلت الإجابة على العبارة رقم 03 على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3.54 وانحراف معياري 1.06 وهو مؤشر إيجابي يدل على اتفاق أغلب إجابات أفراد العينة على أن الجامعة توفر الدعم المالي لسير العملية المكتبية، في حين أن أدنى رتبة كانت لصالح العبارة رقم 07 بمتوسط حسابي بلغ 2.38 وانحراف معياري بلغ 1.08 وهو مؤشر سلبي دلت عليه أغلب إجابات أفراد عينة الدراسة على أن الجامعة لا تراعي أدنى اعتبار لأراء المكتبيين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالجامعة.

■ تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول القيم المتعلقة بإدارة العلاقات:

مجلة المصباح في علم النفس وعلوم التربية والأطروفيونيا: المجلد 3 (2) سبتمبر 2023

ISSN: 2773-3270

EISSN: 2830-876X

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/836>

يتضمن بعد إدارة العلاقات 06 مؤشرات موزعة كما يلي في الجدول التالي:
جدول رقم (6) يوضح الدرجة الكلية لممارسة إدارة العلاقات

البعـد	رقـم العـبـارة	درجة الممارسة					المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العـبـارة
		دائما	غالبا	احيانا	نادرا	اطلاقا				
إدارة العلاقات	1	4	9	21	1	28	63	3.21	0.93	2
	2	5	16	19	3	20	63	3	1.04	5
	3	2	17	16	4	24	63	3.17	1	3
	4	6	4	19	13	21	63	3.49	1.17	1
	5	14	11	28	5	15	63	3.10	0.99	4
	6	5	13	25	3	17	63	3	1	5

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (63) فرداً قد توزعوا إلى ستة مجموعات حيث احتلت الإجابة على العبارة رقم 04 على الرتبة الأولى في بعد ادارة العلاقات بمتوسط حسابي بلغ 3.49 وانحراف معياري 1.17 وهو مؤشر ايجابي على أن المكتبيين يفتخرون بأنهم أعضاء فاعلين ضمن الأسرة الجامعية، في حين ان الرتبة الأخيرة كانت للعبارة رقم 02 و 06 على التوالي . حيث يتضح من خلال إجابات الأفراد ان الجامعة لا تبدي الاهتمام الكبير والمطلوب الخاص بجو فريق العمل المكتبي.

2 مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

1- مناقشة الفرضية الأولى: والتي مفادها وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين إدارة الإدارة و إدارة مجتمع المعلوماتية لدى الاخصائي المكتبي اتضح من خلال المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الفرضية وباستخدام معامل ارتباط بيرسون أن قيمة الارتباط البالغة ** 0.51 عند مستوى الدلالة 0.01 وبدلالة 0.00 وهي أصغر من 0.01 نستنتج بأنه توجد علاقة ارتباطيه طردية دالة إحصائياً أي أنه كلما زادت قيمة إدارة الإدارة زادت قيمة إدارة مجتمع المعلوماتية

2- مناقشة الفرضية الثانية: والتي مفادها وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين إدارة المهمة و إدارة مجتمع المعلوماتية حيث اتضح من خلال المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الفرضية وباستخدام معامل ارتباط بيرسون أن قيمة الارتباط البالغة 0.55 عند مستوى الدلالة 0.01 وبدلالة 0.00 وهي أصغر من 0.01 نستنتج انه

توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية دالة إحصائيا، وهذا يعني أنه كلما زادت قيمة إدارة المهمة زادت معها قيمة إدارة مجتمع المعلوماتية.

3- مناقشة الفرضية الثالثة: والتي مفادها وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين إدارة العلاقات وإدارة مجتمع المعلوماتية حيث اتضح من خلال المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الفرضية وباستخدام معامل ارتباط بيرسون أن قيمة الارتباط البالغة 0.68 عند مستوى الدلالة 0.01 وبدلالة 0.00، هي أصغر من 0.01 نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطيه طردية دالة إحصائيا، وهذا يعني أنه كلما زادت قيمة إدارة العلاقات زادت معها قيمة إدارة مجتمع المعلوماتية.

_ مناقشة الفرضية العامة: من خلال المعالجة الإحصائية لمختلف فرضيات الدراسة ونتائجها نستنتج قيمة وأهمية القيم التنظيمية للأخصائي المكتبي في إدارة مجتمع المعلوماتية ومواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة باعتبارها مرتكزا هاما يعتمد عليه نجاح أو فشل المنظمات والمؤسسات و بناء على ما تقدم نستنتج أن الفرضية العامة قد تحققت والتي مفادها وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين القيم التنظيمية وإدارة مجتمع المعلوماتية لدى الأخصائي المكتبي وذلك بقيمة ارتباط بلغت 0.67 عند مستوى الدلالة 0.01 وبدلالة 0.00، هي أصغر من 0.01 ومنه نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطيه طردية دالة إحصائيا، وهذا يعني أنه كلما زادت قيمة ممارسة القيم التنظيمية بمختلف أبعادها كلما زادت قيمة إدارة مجتمع المعلوماتية في مختلف المكتبات في الجامعة.

_ الاستنتاج العام: من خلال إجابات أفراد العينة على محور القيم التنظيمية وكذا على محور إدارة مجتمع المعلوماتية نلاحظ أن نتائج درجة ممارسة القيم، وكذا نتائج درجة ممارسة إدارة مجتمع المعلوماتية كانت متقاربة في مجملها وعليه نستنتج أن قيمة ودرجة ممارسة إدارة مجتمع المعلوماتية تنخفض وترتفع بارتفاع درجة ممارسة القيم التنظيمية وهو ما يفسر العلاقة الطردية بين القيم التنظيمية وإدارة مجتمع المعلوماتية كما جاء في نتائج فرضيات الدراسة.

_ خاتمة:

إن القيم التنظيمية كنظام اجتماعي متوازن ومنسجم يهتم بجميع النواحي التنظيمية منها والإنسانية والبيئية، كالانسجام بين الاهتمام بتطبيق القوانين واللوائح التنظيمية والسلطة والمسؤولية والاهتمام بفاعلية الجامعة وإمكاناتها المادية والمالية من ناحية والاهتمام بالعلاقات

الإنسانية كالعدالة والمساواة والمشاركة والعمل على إيجاد بيئة تنظيمية مرنة تساعد على تطبيق مختلف مفاهيم مجتمع المعلوماتية ومسايرة التطورات التكنولوجية الحاصلة وإدارتها بنجاح والعمل على تشجيع الإبداع والتنافس الايجابي وروح العمل الجماعي، ونشر الوعي بأهمية القيم التي تساعد على إرساء مفاهيم أوسع ذات اتجاه إيجابي تساعد على استخراج أفضل ما في العنصر البشري من قدرات ومهارات وتنميتها من أجل تحقيق الهدف المنشود.

المراجع:

- ✓ بلال خلف السكارنة (2009)، اخلاقيات العمل، الطبعة 1، دار المسيرة، عمان، الاردن.
- ✓ جمال الدين لعويسات (2002)، السلوك التنظيمي والتطوير الاداري، دار هومة، الجزائر.
- ✓ اسامة محمد سيد علي (2013)، ادارة المعرفة اتجاهات ادارية معاصرة، ط1، دار العلم، مصر.
- ✓ خالد عبد الفتاح محمد (2019)، تمثيل المعرفة واسترجاع المعلومات الرقمية، ط1، دارقنديل، دبي، الإمارات العربية المتحدة
- ✓ مقدم عبد الحفيظ (1994)، علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك، دراسة امبريقية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 16 ، الكويت.
- ✓ محمد الطاهر بوياية (2004)، دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية، اطروحة دكتوراه ، جامعة منتوري، قسنطينة ، الجزائر.
- ✓ بن الطيب زينب، بودربان عز الدين(2022) ، التغيير التنظيمي واثره على جودة اداء المكتبات الجامعية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد08، العدد03،