



الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات: مراجعة علمية

إعداد

سيد محمد سيد شحات

ماجستير في علم المكتبات

جامعة حلوان، مصر

sayedmohamed9280@yahoo.com

المستخلص

هدفت المراجعة العلمية إلى إلقاء الضوء على أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بالأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة؛ من خلال عرض أسباب المراجعة العلمية، وأهدافها، والخطوات التي مرت بها، وحدودها، كما تناولت المراجعة مصطلحات البحث في الإنتاج الفكري، ومصادر البحث عنه، وكيفية تنقيته واختياره، والسمات الكمية للإنتاج الفكري، وأيضاً هيكل المراجعة العلمية الذي تمثل في ثلاثة محاور اشتملت على (30) دراسة، منها (20) دراسة أجنبية، و(10) دراسات عربية، والتعليق على هذه الدراسات وتفسير نتائجها، وتوصياتها، وعرض الاستفادة من الإنتاج الفكري، وأوجه الاتفاق والاختلاف بين الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة وبين الإنتاج الفكري المنشور.

Macro ergonomics in Libraries: A Literature Review

Sayed Mohamed Sayed Shahat

Master of Library Science,

Helwan University, Egypt

sayedmohamed9280@yahoo.com

Abstract

The scientific review aimed to highlight on the most important previous studies and research related to macro ergonomics in public libraries By presenting the reasons for the scientific review, objectives, and the steps it went through, and its limits, the review also dealt with the search terms in intellectual production, the sources of research for it, how to purify and choose it, and the quantitative features of the intellectual production, And also the structure of the scientific review, which was represented in three sections that included (30) studies, of which (20) foreign studies and (10) Arab studies, commenting on these studies and explaining their results and recommendations, presenting the beneficiaries of intellectual production, and the points of agreement and differences between macro ergonomics in public libraries and the published intellectual production.

2/0 المقدمة :

يعد الأرجنوميكس التنظيمي من أهم العلوم التي تساعد على حل الكثير من المشاكل والصعوبات، وظروف العمل التي تواجهها الموارد البشرية في بيئة العمل التنظيمية، والتي تطورت مع تطور عصر المعلومات؛ من خلال قياس الأثر المباشر الذي يمثله الأرجنوميكس التنظيمي في تصميم بيئة العمل التنظيمية، وتطوير وإدارة الموارد البشرية في المكتبات العامة؛ للتوجه نحو رؤى مستقبلية تحسن من أوضاعها؛ ومواكبة التطورات الحديثة، وتحسين المباشر لنظم العمل، وتحسين كفاءة وقدرة الموارد البشرية، وبيئة العمل التنظيمية؛ ومن ثم يجب على المكتبات العامة أن تواكب التطورات السريعة والمتلاحقة للأفكار والنظريات التي حققت طفرة نوعية في مختلف مجالات العلم والتكنولوجيا، ومن هذه التطورات تطور علم نظريات التصميم الذي يهدف إلى زيادة كفاءة وفاعلية الموارد البشرية في بيئة العمل التنظيمية، وهو ما يُعرف بالأرجنوميكس التنظيمي.

3/0 مصطلحات المراجعة العلمية :**1/3/0 الأرجنوميكس :**

علم تطبيقي يهتم بتصميم وترتيب الأشياء التي يستخدمها الناس، بحيث يتفاعل الأشخاص والأشياء والبيئة التي يعملون خلالها وينقلون في أرجائها بأكبر قدر من الكفاءة والأمان، ويسمى أيضا التكنولوجيا الحيوية، والهندسة البشرية، والعوامل البشرية.⁽¹⁾

2/3/0 الأرجنوميكس التنظيمي :

الأرجنوميكس التنظيمي أو (الماكرو أرجنوميكس) : هو نهج علم الأرجنوميكس الذي يفحص أي نظام عمل معين من منظور واسع، حيث يتم إعطاء جميع عناصره المختلفة المادية، والتنظيمية، والبيئية، والمعرفية، الاعتبار الواجب.⁽²⁾

3/3/0 المراجعة العلمية :

المراجعة العلمية هي مناقشة نقدية وتجميعية لدراسات سابقة في موضوع محدد في مجال التخصص، حيث تستخرج خلاصات عامة من بحوث عدة منفردة تتمحور حول الفرضيات ذاتها أو لها علاقة بها.⁽³⁾

¹ Goerge and Charles Merriam .Massachusetts(2021),Merriam webister dictionary, united states of America, viewed on 10/2/2021, Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/ergonomics>

² American Psychological Assosiation .(2021).APA dictionaryof psychology.united states of America, viewed on 10/2/2021, Retrieved from <https://dictionary.apa.org/macroergonomics>

³ جمال خضير.(2009).محاضرات في كتابة مراجعة الأدبيات العلمية : الدراسات السابقة، جامعة بيت لحم،فلسطين،تم الاطلاع في 2021/2/13، متاح في <https://slideplayer.com/slide/14763028>

4/0 أهداف المراجعة العلمية :

- التعرف على طرق ومعايير تقييم المراجعة العلمية، وتوجيه البحوث المستقبلية لتعطي أكبر قدر من المعلومات الجديدة.
- التأكيد على أن موضوع " الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة "، لم يتم تناوله من قبل، أو تم تناوله ولكن بدون عمق وتفاصيل كافية، أو تم تناوله بعمق ولكن تم التركيز على جوانب معينة غير الجانب الذي سوف تركز عليه الدراسة الحالية.
- الاستفادة من تجارب السابقين، وخاصة إذا تم تناول المشكلة في بلد آخر أو في بيئة تختلف عن بيئة منطقة الدراسة، الأمر الذي يُمكن الباحث من المقارنة.
- صياغة أهداف الدراسة في ضوء الدراسات السابقة وجعلها تركز على الموضوعات التي لم تتطرق لها الدراسات السابقة، أو الموضوعات التي تطرقت لها ولكن لم تخرج فيها بنتائج محددة حول " الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة "

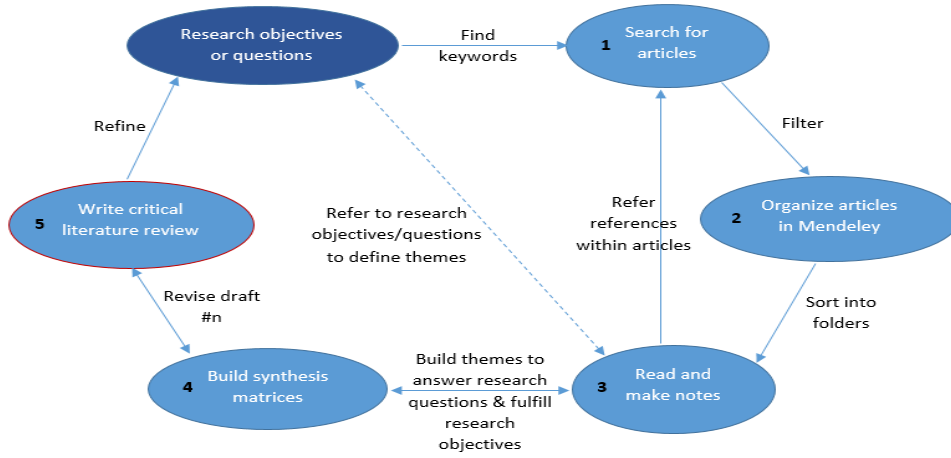
5/0 المنهج المستخدم في المراجعة العلمية :

اعتمدت المراجعة العلمية على المنهج الببليوجرافي، لمعرفة الاتجاهات الكمية والعديدية للإنتاج الفكري في موضوع الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة، كما اعتمدت المراجعة على المنهج الوصفي بأداته المسحية والتحليلية؛ والذي يهدف إلى وصف ومراجعة الإنتاج الفكري، وتحليل اتجاهاته الموضوعية، والزمنية، واللغوية، والنوعية.

6/0 خطوات إعداد المراجعة العلمية :

تتم المراجعة العلمية من خلال مجموعة مراحل لخروج العمل البحثي بشكل نهائي، والتزامه بكافة المعايير، والحصول على النتائج المرجوة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي :

The Literature Review Process using Mendeley and Synthesis matrix



شكل (1) بناء المراجعة العلمية (4)

يتضح من الشكل (1) هيكل وبناء المراجعة العلمية لعرض نتائج بحث الإنتاج الفكري المنشور حول موضوع

الدراسة؛ والحصول على آخر ما تم التوصل إليه من نتائج تتعلق بشأنها على النحو التالي :

- البحث عن الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة، وجمعها، وحصرها.
- تنظيم الدراسات في ملفات، وفرزها، وتنقيتها.
- القراءة الجيدة وبناء الموضوعات والأفكار الرئيسية للمراجعة للإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، بالإضافة إلى تدوين الملاحظات.
- بناء وتنظيم هيكل المرجعة العلمية، ومراجعة المسودة المدون بها الملاحظات لمراجعة نقاط الضعف في الإنتاج الفكري المرتبط بالنقطة البحثية وتدعيمه بالمزيد من الدراسات.
- مراجعة أهداف الدراسة وتساؤلاتها والإشارة إليها لتحديد الموضوعات المتصلة والنتائج التي تتعلق بها، ومن ثم تقديم المراجعة العلمية التي تحتوي على الإنتاج الفكري المنشور في نقطة بحثية محددة بحيث تتناول النظريات والأفكار والقضايا المرتبطة بهذه النقطة البحثية.

7/0 حدود المراجعة العلمية :

1/7/0 الحد الموضوعي :

تناولت المراجعة العلمية موضوع الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة.

2/7/0 الحد اللغوي :

غطت المراجعة العلمية الإنتاج الفكري المنشور باللغتين العربية والإنجليزية.

3/7/0 الحد الزمني :

غطت المراجعة الإنتاج الفكري في موضوع الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة منذ عام 2010 - حتى عام 2020.

8/0 مصطلحات البحث في الإنتاج الفكري :

من خلال استعراض عينة من الإنتاج الفكري المنشور حول موضوع الدراسة، تم تحديد المصطلحات الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة؛ من أجل تحديد إطار واضح حول البحث في الإنتاج الفكري، ويمكن استعراضها على النحو التالي :

- الأرجنوميكس : Ergonomics
- الأرجنوميكس التنظيمي : Macro Ergonomics
- المكتبات العامة : Public libraries
- إدارة الموارد البشرية : Human Resource Management
- الاتصال التفاعلي : Interactive communication
- الثقافة التنظيمية : Organizational culture
- العمل التعاوني : Teamwork
- تصميم العمل : Design work
- جودة العمل الإداري : Quality of administrative work

9/0 مصادر بحث المراجعة العلمية

شرح الباحث بمسح الإنتاج الفكري العربي والأجنبي (التقليدي / الإلكتروني) والبحث في محركات البحث المختلفة، وقواعد البيانات، وفهارس المكتبات، وفيما يلي أهم مصادر البحث :

- شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) عبر أهم محرك بحث جوجل (Google)، والباحث العلمي (Google scholar).
- البحث في الفهرس الموحد للجامعات المصرية (إتحاد مكتبات الجامعات المصرية).
- البحث في بنك المعرفة المصري www.ekb.eg
- البحث في قواعد البيانات العربية والعالمية :
 - قواعد معلومات دار المنظومة.
 - قاعدة الهادي للإنتاج الفكري.
 - Emerald
 - EBSCO
 - ProQuest theses

10/0 تنقية واختيار الإنتاج الفكري:

- تم اللجوء إلى هذه الخطوة من أجل فحص الإنتاج الفكري المجمع حول موضوع الدراسة للأسباب الآتية :
- حذف الدراسات المكررة، وتفادي الأخطاء التي ارتكبها الباحثون السابقون.
 - تحديد واختيار الدراسات التي تنطبق عليها حدود الدراسة.
 - بناء صورة واضحة ومتكاملة للموضوع والبحث.
 - التقدم في البحث والذي يأتي من البناء على جهود الآخرين.

1/10/0 السمات الكمية للإنتاج الفكري :

- بعد تجميع الإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة ومراجعتة وإحصائه بلغ (30) دراسة منها :
- 20 دراسة أجنبية.
 - 10 دراسات عربية.

11/0 هيكل المراجعة العلمية :

تناول الإنتاج الفكري المنشور حول موضوع الدراسة وهو الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة، فمن خلال استعراض الإنتاج الفكري العربي والأجنبي وجد الباحث أن موضوع الدراسة شديد الصلة بموضوعين وهما (الأرجنوميكس التنظيمي - بيئة العمل التنظيمية)؛ لذلك تم تقسيم الإنتاج الفكري إلى ثلاثة محاور على النحو التالي :

المحور الأول : دراسات تناولت إدارة الموارد البشرية، وجودة العمل الإداري.

المحور الثاني : دراسات تناولت الثقافة التنظيمية، والعمل التعاوني.

المحور الثالث : دراسات تناولت تصميم نظم العمل، والاتصال التفاعلي.

1/11/0 المحور الأول : دراسات تناولت إدارة الموارد البشرية، وجودة العمل الإداري :

أولاً : الدراسات التي تناولت إدارة الموارد البشرية :

تناولت هذه الدراسات موضوع إدارة الموارد البشرية، واشتملت على خمس دراسات، ركزت في مجملها على مجموعة من العناصر تمثلت في تطوير وتنمية مهارات الموارد البشرية في المكتبات في ظل البيئة الرقمية والتكنولوجية، والسعى نحو تحقيق أهداف المكتبات بالاعتماد على تطوير وإدارة موارد بشرية تحقق الميزة التنافسية في سوق العمل، وعرض المشاكل التي تواجه الموارد البشرية والتغلب عليها، وتحقيق التنمية المهنية لمهارات العاملين وعلاقتها بالتخطيط الاستراتيجي، والتركيز على رصد المشاكل التي تواجه الموارد البشرية العاملة في المكتبات، والتدريب على تكنولوجيا المعلومات لتطوير المهارات البشرية.

فعلى سبيل المثال ركزت دراسة (Moshoeshe-Chadzingwa, 2010) على إدارة الموارد البشرية في المكتبات في الجنوب الأفريقي، وعرض نقاط القوة والضعف في هذا النهج الذي لا يزال سائداً لإدارة الموارد البشرية، ورفع مستوى الوعي بشأن المستويات المرغوب فيها لمشاركة مديري المكتبات؛ وتوصلت الدراسة إلى أن خدمات المكتبة في الجنوب الأفريقي تشهد تغييراً وتطوراً إلى النهج الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، وتفاوتت المشاركة مع المكتبات المختلفة في مجالات التوظيف، وعلاقات العمل، والصحة / السلامة، وتقييم الأداء، وتوصى الدراسة بعمل مديري المكتبة كفريق مع المتخصصين في الموارد البشرية للتركيز بشكل كامل على إدارة

الموارد البشرية، وإجراء المزيد من الدراسات أو البحوث المتعمقة، وآليات التوعية بشأن إدارة الموارد البشرية في مكتبات الجنوب الأفريقي، وتنمية الموارد البشرية على جميع مستويات التدريب.⁽⁵⁾

بينما تناول (Knight, 2015) التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية في المكتبات الأكاديمية، لدعم وتشكيل مجموعة واسعة من مبادرات المكتبة الأكاديمية التي تتطلب قوة عاملة مختصة ومشاركة؛ وتوصلت الدراسة إلى أن المكتبات الأكاديمية تعتقد التعلم والنمو، وموظفيها يتبنون التعلم مدى الحياة، والخطة الاستراتيجية التي تعتمد عليها المكتبات تعتمد على إشراك الموظفين، والتطوير الوظيفي، والتحفيز، والتوجيه، والتدريب، وتوصي الدراسة بالربط الفعال بين تنمية الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي للنهوض بالمكتبة الأكاديمية، وتنفيذ خطة استراتيجية لتطوير ثقافة تنمية الموارد البشرية في المكتبات الأكاديمية.⁽⁶⁾

فيما استهدف (بوشاهد، 2017) تكنولوجيا المعلومات ودورها في تأهيل اختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية، ورصد المشكلات التي تقابل اختصاصي المعلومات أثناء العمل؛ وخلصت الدراسة إلى أن اختصاصي المعلومات يدرك الدور الكبير لتكنولوجيا المعلومات في رفع أدائه، وأن صعوبة إتقان اختصاصي المعلومات للغات الأجنبية يمثل صعوبة في تطبيق تكنولوجيا المعلومات، والمكتبة تقوم ببرمجة دورات تدريبية للمكتبيين في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات، وتوصي الدراسة بتوفير الميزانية اللازمة لاقتناء الوسائل التكنولوجية التي تحتاجها المكتبة لتطوير اختصاصي المعلومات، وتعيين موظفين ذوي تخصص علم المكتبات والتوثيق، وإجراء دورات تكوينية للعمال غير المتخصصين في علم المكتبات لمعرفة الخدمات التي تقدمها المكتبة في ظل تكنولوجيا المعلومات.⁽⁷⁾

أما (Ejiwoye, 2018) فقام بدراسة المهارات البشرية والتقنية كمحددات لإدارة الحفظ في مكتبات الجامعة في جنوب نيجيريا، والتهديدات التي تواجه موارد المعلومات المكتبية؛ وخلص إلى أن المكتبات الجامعية في جنوب نيجيريا تواجه تهديدات لموارد معلوماتها مما قد يعيق الوصول إليها، ويؤثر سلباً على تقديم الخدمات، كما أن إدارة المهارات البشرية والتقنية كانت حاسمة الأهمية لإدارة الحفظ الفعال في مكتبات الجامعة جنوب نيجيريا، وتوصي الدراسة بأنه ينبغي على إدارة المكتبات الجامعية في جنوب نيجيريا الشروع في بناء القدرات؛ من خلال

⁵ Matšelis M. Moshoeshe-Chadzingwa, (2010) "Human resource management in Southern African libraries", Library Management, Vol. 31 Issue: 6,

⁶ Jennine Knight , (2015), Investing in Human Resource Development: Strategic Planning for Success in Academic Libraries, Volume 33.

⁷ فائزة بوشاهد. (2017). تكنولوجيا المعلومات ودورها في تأهيل اختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. الجزائر.

ثقل مهاراتهم البشرية، والمفاهيمية، والتقنية بشأن إدارة الحفظ، والتأكيد على المدارس العامة المسؤولة عن تدريب موظفي المكتبة على التدريب العملي الموجه في المهارات البشرية.⁽⁸⁾

فيما استهدف (Bilgic,2020) دراسة نظم معلومات الموارد البشرية، وإدارتها من خلال النظم الإلكترونية، وأنظمة دعم واتخاذ القرار، من خلال دمج الموارد البشرية مع تكنولوجيا المعلومات؛ وتوصلت الدراسة إلى أن اعتماد نظام معلومات الموارد البشرية له مخرجات مفيدة تتمثل في تحسين الاتصال على جميع المستويات المنظمة، وخفض التكاليف الإدارية، وأخطاء إدخال البيانات، وإدارة بيانات الموظفين، وتحقيق الميزة التنافسية، وتحسين الأداء، وتوصى الدراسة بتحسين نظم معلومات الموارد البشرية، واستخدام تطبيقات محمولة جديدة، وتقنيات إحصائية جديدة لإدارة الموارد البشرية، واختيار أفضل الموظفين بمساعدة التقنيات الجديدة.⁽⁹⁾

ثانيا : الدراسات التي تناولت جودة العمل الإداري :

تناولت هذه الدراسات موضوع جودة العمل الإداري، واشتملت على أربع دراسات، ركزت في مجملها على مجموعة من العناصر تمثلت في الاعتماد على ممارسة العمل الإداري من خلال الجمع بين الفعالية الشخصية والكفاءة الفنية في العمليات الإدارية، والسعي نحو تطوير العمل الإداري؛ من خلال تقييم كفاءة المستويات الإدارية لتحسين النهج الإستراتيجي، ودراسة واقع العمل الإداري من ناحية ممارسته وتطويره، وتعزيز عمل القيادة الإدارية، وكيفية توفير مناخ تنظيمي جيد يساعد على تحسين عملية صنع القرار، ودراسة وتقييم بيئة العمل المتمثلة في إدارة المعرفة، والهياكل الوظيفية.

فعلى سبيل المثال ركزت دراسة (Judith, 2010) على ممارسات إدارة المعرفة في مكتبة جامعة ميتروبوليتان بنيويورك؛ لتحسين العمل في هيكلها الوظيفي، ومواجهة تغييرات محيطها، وتخزينها، واسترجاعها؛ وتوصلت الدراسة إلى أن المديرين هم الأكثر إدراكاً لمفهوم إدارة المعرفة مقارنة بباقي عمال المكتبة، ومكتبة ميتروبوليتان تواجه التغييرات القائمة على تحديث نظريات الإدارة، وتحسين الهياكل الوظيفية، وتوصي الدراسة بضرورة ربط العلاقات مع الأطراف الخارجية، ومحاولة الاستفادة من خبراتهم بهدف إكساب المكتبة المعارف التي يمكن

⁸ Ejiwoye Oluwole Rasaki, A. A. (2018). Human, conceptual and technical skills as determinants of preservation management in university libraries in Southern Nigeria, vol 5, <https://www.ajol.info/index.php/sjjs/article/view/144890>

⁹ Bilgic ,E. (2020) ،Human Resources Information Systems: A Recent Literature Survey، Turkmenoglu ، MA and Cicek ،B. (Ed.) Contemporary Issues in Human Resource Management ،pp. 73-87.

استحداثها في تطوير عملها الإداري، ومحو الأمية المعلوماتية لدى عمال المكتبة. (10)

بينما تناول (درويش، 2011) القيادة الإدارية، وثقافة الجودة، والتخطيط الاستراتيجي، ودعم اتخاذ القرار في جامعة تشرين؛ وخلص إلى أن إدارة الجامعة تسعى وبدرجة متوسطة لتوفير مناخ تنظيمي يشجع على الأداء وتنمية المهارات القيادية والإدارية، وتحسين صنع القرار لتطوير العمل الإداري، وتوصي الدراسة باعتماد سياسة العمل التعاوني بين الموظفين لمختلف المستويات الإدارية، واعتماد معايير جودة عالمية لتطوير العمل الإداري، وتحقيق المثالية من خلال تطوير قيادات العمل، والاعتماد على التخطيط الاستراتيجي في العمل الإداري. (11)

فيما استهدف (Ren, 2012) دراسة لأنظمة المكتبات العامة في ولاية نيويورك، وعمليات صنع القرار في الخدمة في ثلاثة أنظمة للمكتبات العامة؛ من أجل تحسين المهارات لدى الجهات الإدارية لهذه المكتبات العامة، وتطوير قيادتها؛ وتوصل إلى أن عمليات اتخاذ القرار في الخدمة تختلف باختلاف محتويات الخدمة والقدرات التنظيمية لكل من نظام المكتبات العامة وأعضائه، كما توجد تنوعات لأنشطة الخدمات عبر جميع أنظمة المكتبات العامة وترتبط بـ "حجم" نظام المكتبة العامة وتكوين عضويتها، وتوصي الدراسة بتحسين عمليات اتخاذ قرارات الخدمة، كما يمكن لصانعي السياسات استخدام هذه المعلومات لاتخاذ قرارات مستنيرة بشأن السياسات والتمويل، ويمكن لمهنيي المعلومات المشاركة والدعوة إلى خدمات أفضل. (12)

أما (Shupala, 2012) فتناول قياس كفاءة المكتبات الأكاديمية في ولاية تكساس، ومواءمتها مع أولويات استخدام الموارد المؤسسية باستخدام تحليل البيانات، وتحديد العلاقات في درجات الكفاءة عبر المستويات الإدارية؛ لتحديد مدى تأثير الرقابة المؤسسية على درجة كفاءة المستويات الإدارية في مكتبات ولاية تكساس؛ وخلص أن المسؤولين في مؤسسات التعليم العالي ومكتبات ولاية تكساس يركزون على تقييم الأداء لتدعيم الكفاءة المهنية والإدارية، وأن مؤسسات التعليم العالي ومكتبات ولاية تكساس يقوموا بالتركيز على المساءلة ومواءمة التركيز مع المهام ذات الصلة، وتوصي الدراسة بتطوير أدوات تحليل الكفاءة المهنية والإدارية في سياق شامل خطة التقييم،

¹⁰ Mavodza, Judith (2010) Knowledge management practices and the role of an academic library in a changing information environment : the case of the Metropolitan college of the New York, University of South Africa, Pretoria, <http://hdl.handle.net/10500/3945> .

¹¹ درويش، رمضان. (2011). واقع جودة العمل الإداري في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية (سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية) - سوريا، مج 33، ع 5.

¹² Ren, X. (2012). Multiple case studies of public library systems in new york state: Service decision-making processes, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1033339478?accountid=178282>

وتطوير المهارات الإدارية لمديري المكتبات الأكاديمية باستخدام أسلوب التحليل التطويقي للبيانات (DEA) لتقييم جودة الأداء وتنمية المهارات. (13)

2/11/0 المحور الثاني : دراسات تناولت الثقافة التنظيمية، والعمل التعاوني :

أولاً : الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية :

تناولت هذه الدراسات موضوع الثقافة التنظيمية، واشتملت على خمس دراسات، ركزت في مجملها على مجموعة من العناصر تمثلت في دراسة الثقافة التنظيمية وتأثيرها على حقل الإدارة، وكيفية إدراك القيادة لأهمية الثقافة التنظيمية في نجاح الموارد البشرية في عملهم، والاعتماد على الثقافة التنظيمية؛ لتبني منهج فكري وأسلوب إداري يلبي احتياجاتها في عصر العولمة، والاعتماد على الثقافة التنظيمية في تدعيم سلوك العاملين، ودراسة سلوك المواطنة التنظيمية للموارد البشرية في بيئة عملهم.

فعلى سبيل المثال ركزت دراسة (Rubin, 2014) على سلوك المواطنة التنظيمية في المكتبات العامة وعلاقتها بالتبادل بين الأعضاء القياديين، ومعالجة نقص الأبحاث حول سلوكيات المواطنة التنظيمية؛ وتوصلت الدراسة إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يؤثر إيجابياً في نتائج العمل التقليدية مثل الفاعلية والإنتاجية، كما يلعب المشرفون المباشرون دوراً حاسماً في تسهيل المواطنة التنظيمية من خلال الحفاظ على علاقات التبادل ذات الجودة العالية، وتوصي الدراسة بأن المؤسسات التي ترغب في تشجيع المواطنة التنظيمية يجب أن لا تركز فقط على سلوكيات المواطنة لدى موظفي الخطوط الأمامية، بل أيضاً على مهارات المديرين المتوسطين وغيرهم من القادة الإداريين، وتوفير أساليب عملية للحفاظ على ثقافة مكان العمل التي تقدر وتشجع سلوكيات المواطنة، وتدريب وتطوير الموظفين الإداريين وموظفي الخطوط الأمامية. (14)

بينما تناول (Love, 2015) تأثير السمات الشخصية الخمسة الكبرى وموقع الرقابة على الالتزام التنظيمي في مكتبات الكليات والجامعات السوداء تاريخياً؛ من خلال تقييم العلاقة بين السمات الشخصية الخمسة الكبرى، والالتزام التنظيمي، حيث تم اختبار كل سمة من سمات الشخصية الخمسة الكبرى (الانفتاح على التجربة، والوعي، والسعادة، والموافقة، والعصبية) بشكل فردي؛ وخلص إلى أنه لم يكن هناك تأثير كبير في الإدراك

¹³ Shupala, C. M. (2012). Measuring academic library efficiency and alignment with institutional resource utilization priorities using data envelopment analysis: An analysis of institutions of higher education in texas and their libraries, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1287174251?accountid=178282>

¹⁴ Rubin, R. G. (2014). Organizational citizenship behavior in the public library and its relationship to leader-member exchange and perceived supervisor support, Retrieved from <https://0811jompr-1105-y-https-search-proquest-com.mplbci.ekb.eg/docview/1527494178/8F82B18DF25746CDPQ/1?accountid=178282>

الذاتي لموضع التحكم في المتابعين والالتزام التنظيمي، والاعتماد على الثقافة التنظيمية يحسن من الالتزام التنظيمي للعاملين ونسبة بقائهم في المؤسسة، وتوصي الدراسة بأهمية الالتزام التنظيمي للعاملين في تلك المكتبات من خلال انتمائه للمنظمة، وولائه لها، وبذل الجهد والوقت لإنجاحها، وأهمية التطوير والتدريب على الانفتاح في العمل، وخلق جو الحماس والدافعية في العمل لتقديم خدمات بشكل أفضل. (15)

فيما استهدف (Barrett, 2017) الثقافة التنظيمية، والمكتبة التنظيمية لموظفي القيادة التنفيذية، واستكشف كيفية إدراك مجموعة من المديرين التنفيذيين للمكتبة للثقافة التنظيمية كآلية وساطة تربط ممارسات القيادة بالخدمة لديهم بنجاح الموظف، وكذلك الأداء التنظيمي؛ وتوصلت الدراسة إلى أن الرؤساء التنفيذيين يرون أن ممارساتهم في القيادة تنسجم مع نجاح الموظف، والتنظيم والآثار المترتبة على الباحثين المهتمين بفهم أفضل لدور الوساطة للثقافة التنظيمية في المنظمات التي يقودها الموظف المسئول، وتوصي الدراسة بتمكين الموظفين، وتطوير المجتمع، وتطوير التواصل، والتغيير التنظيمي، ووضع المفاهيم، ووضع الاستراتيجيات، والعمل التعاوني ومشاركة الموظفين في تفعيل دور الثقافة التنظيمية. (16)

أما (السبتي، 2017) فتناول الثقافة التنظيمية ودورها في تفعيل إدارة التميز في المكتبات الجامعية الجزائرية؛ للكشف عن إحدى متطلبات إدارة التميز المتمثلة في الثقافة التنظيمية، وتبنى منهج فكري وأسلوب إداري يلي طموحاتها في إبراز التميز والتفوق في عصر التنافسية والعولمة والمعرفة؛ وقد خلص إلى مساهمة العمل التعاوني في الرفع من أداء العاملين بالمكتبة، إلى جانب بروز الثقافة التنظيمية بالمكتبة محل الدراسة، هذا الأخير الذي يشجعهم على الإبداع الذي يمثل عنصراً هاماً من عناصر إدارة التميز، وتوصي الدراسة بعقد ورش العمل لتوضيح أية مواد أو بنود أو معايير قد تكون غير واضحة بالنسبة لهم؛ وبالتالي الاستفادة من التغذية الراجعة في إعادة النظر بما يتفق مع استراتيجية المكتبة وأهدافها، وتعزيز مؤشرات قياس رضا العاملين في كل من التطور الوظيفي، والتمكين، والمشاركة، وعلاقات العمل، والالتزام. (17)

بينما ركزت دراسة (أوبعش، هجيرة، 2018) على التطرق لمقاربة مفاهيمية حول الثقافة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية، إضافة إلى شرح العلاقة بين المفهومين، والاستراتيجيات التي لابد من الاعتماد عليها وغرسها

¹⁵ Love, B. (2015). The influence of the big five personality traits and locus of control on organizational commitment in historically black colleges and universities librarians, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1738999777?accountid=178282>

¹⁶ Barrett, A. L. (2017). Organizational culture and library chief executive officers' servant leadership practices, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1989042246?accountid=178282>

¹⁷ ابن السبتي، عبد المالك، وكشار، صبرينة. (2017). الثقافة التنظيمية ودورها في تفعيل إدارة التميز في المكتبات الجامعية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات - جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية - الأردن، مج52، ع4.

فى الثقافة التنظيمية للمنظمة لتحقيق التنمية للعنصر البشرى؛ وتوصلت الدراسة إلى أن سبيل تحقيق تنمية الموارد البشرية يكمن فى توفير البيئة الملائمة لذلك؛ من خلال ثقافة تنظيمية مرنة، قادرة على الأخذ بكل ما هو جديد فى الساحة الإدارية، وتوصى الدراسة بالاعتماد على الثقافة التنظيمية والتأقلم معها بغية تطوير مهارات العنصر البشرى وتحقيق البقاء والازدهار للمنظمة.(18)

ثانيا : الدراسات التى تناولت العمل التعاونى :

تناولت هذه الدراسات موضوع العمل التعاونى، واشتملت على خمس دراسات، ركزت فى مجملها على مجموعة من العناصر تمثلت فى العمل التعاونى كنمط من أنماط القيادة الإستراتيجية، وكيفية الاعتماد عليه فى تحقيق الأهداف المشتركة؛ باعتباره نشاطا يؤديه مجموعة من الموارد البشرية العاملة سعيا فى تحقيق التطوير الوظيفى والكفاءة المهنية، وتأثير العمل التعاونى على النجاح المهنى فى المكتبات، وأهمية تفعيل العمل التعاونى بين المكتبات لتنمية مهارات الموارد البشرية العاملة فى هذه المكتبات، وتعزيز الخدمات المقدمة للمستخدمين فى المجتمع الأكاديمى، والاعتماد على فرق العمل التعاونية التى تمثلها الموارد البشرية تنمية كفاءاتهم ومهاراتهم البشرية.

فعلى سبيل المثال ركزت دراسة (Strecker, 2010) على استكشاف تصورات أمناء المكتبات الأكاديمية حول تقديم الخدمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى وقت من التغيرات التكنولوجية السريعة بالاعتماد على العمل التعاونى، وهيكلى تنظيمى ملائم لتقديم الخدمات للطلاب فى وقت التغيرات التكنولوجية السريعة؛ وتوصلت الدراسة إلى أن المشاركين فى الدراسة فضلوا العمل فى فرق، والنمط التنظيمى للمكتبة يشجع العمل التعاونى ويعتبر أكثر ملاءمة لتلبية احتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى وقت التغيرات التكنولوجية السريعة، وتوصى الدراسة بتطوير سلوكيات القيادة، حيث يجب على أمناء المكتبات إدراك أن العمل ليس مجرد منصب أو سلطة، والشروع نحو العمل فى شكل فرق تعاونية تتحدد ملامحها من خلال التفاعل الاجتماعى، والسلوك التنظيمى، وسلوكيات القيادة الإيجابية، والمشاركة الفعالة.(19)

فيما استهدف (Al Harrasi,2014) العوامل المساهمة فى التعاون الناجح بين المكتبات الأكاديمية العمانية، وتحديد العوامل المساهمة الداخلية والخارجية على حد سواء؛ وخلص إلى أن بدء التعاون الناجح بين المكتبات

18 أوبعش، هجيرة. "الثقافة التنظيمية كاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية". مجلة العلوم الإدارية والمالية: جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مج2، 1ع (2018): 31 - 44.

19 Strecker, B. L. (2010). Academic librarians' perceptions of teamwork and organizational structure in a time of rapid technological change. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/840548059?accountid=178282>

الأكاديمية العمانية كان بناءً على العوامل التالية (التنسيق والاتصال - الموارد التقنية - الموارد المالية - السياسة والاستراتيجيات)، وأن التعاون نتج عنه تحسين الوصول إلى مجموعة أوسع من المواد البحثية لمستخدمي المكتبات، وقنوات اتصال أقوى ومهارات تواصل أفضل بين موظفي المكتبة، وتوصي الدراسة بأنه لضمان أكبر فرصة لتحقيق النجاح في التعاون بين المكتبات الأكاديمية العمانية يجب على الحكومة تقديم بعض الدعم المالي للتعاون، ويجب أن تستمر المكتبات الأعضاء في تطوير وإثراء مجموعاتها المحلية من أجل زيادة الموارد المتاحة بين جميع المكتبات، ويجب أن تلعب جمعية المكتبات العمانية دوراً هاماً في تطوير ودعم اتحادات المكتبات العمانية.(20)

أما (Wojciechowska, 2016) فتناول الموارد التنظيمية غير المادية في المكتبات البولندية؛ من خلال عرض الافتراضات الرئيسية للنظرية القائمة على الموارد والتي تفيد بأن نجاح المنظمة يعتمد على قدرتها الداخلية والتعاون فيما بين الموارد البشرية والكفاءات، ومهارات الاتصال والعلاقات بين الموظفين؛ وخلص إلى أن المكتبات تولي اهتماماً متزايداً للعمل التعاوني بين الموارد البشرية في العلاقة مع المجتمع المحلي، والتركيز على موارد المكتبة يعني التركيز على القراءة، وتقديم الخدمات التي ترضى احتياجاتهم، وتوصي الدراسة بضرورة تواجد أنواع عديدة من الأشكال غير الملموسة التي يمكن استخدامها لتحسين الكفاءة التنظيمية، والاعتماد على التعاون بين الموارد البشرية في مهارات إدارة المعارف؛ وتطوير وتعزيز مكانتها في المجتمع، وتقديم المكتبة كمؤسسة حديثة ودينامية، وقادرة على التواصل بفاعلية.(21)

بينما استهدف (الطيار، 2019) واقع ممارسة الاستشارة والعمل الجماعي في برامج التربية الخاصة بمدينة الدمام؛ للتعرف على واقع ممارسة الاستشارة والعمل الجماعي ببرامج التربية الخاصة، والتعرف على مستوى معرفة العاملين بمصطلح الاستشارة والعمل الجماعي؛ وتوصلت الدراسة إلى أن واقع ممارسة الاستشارة والعمل الجماعي ببرامج التربية الخاصة منخفض إلى حد كبير، وهناك قلة في الوعي لأهمية الاستشارة والعمل الجماعي من قبل مدراء المدارس، كذلك مخاوف المعلمين من ممارسة الاستشارة والعمل الجماعي في ظل غياب التشريع بممارسة الاستشارة والعمل الجماعي ببرامج التربية الخاصة، وتوصي الدراسة بالنشر والتوعية حول ثقافة العمل الجماعي،

²⁰ Al Harrasi Nabhan, Hassan Jabur Naeema, (2014) "Factors contributing to successful collaboration among Omani academic libraries", *Interlending & Document Supply*, Vol. 42 Issue: 1.

²¹ Maja Dorota Wojciechowska, (2016) "Intangible organizational resources in Polish libraries: Results of research among directors and executives", *Library Management*, Vol. 37 Issue: 1/2.

ودعم البحث العلمى ذات الصلة بالتربية الخاصة بوجه عام وبحوث الاستشارة والعمل الجماعى بوجه خاص، وتوفير المصادر المالية التى تمكن العاملين من ممارسة الاستشارة والعمل الجماعى. (22)

فيما تناول (Lehner, 2020) دراسة العمل الجماعى، والذكاء العاطفى، والمهارات التى تحتاجها المنظمات لإنجاز العمل فى المكتبات، وتطوير القيادة، وإدارة الموارد البشرية؛ وتوصلت الدراسة إلى تكيف بيئة العمل مع مهارات العمل الجماعى والذكاء العاطفى، وإحداث تغييرات نوعية فى طبيعة العمل والقيادة بالاعتماد على الفرق الجماعية فى إنجاز الأعمال، كما ساعد الذكاء العاطفى المكتبات فى اختيار الأشخاص الذين لديهم السمات اللازمة للنجاح، وتوصى الدراسة بدعم وتشجيع مهارات العمل الجماعى والذكاء العاطفى، وفهمها وتمييزها لتحقيق التوافق فى ممارسات إدارة الموارد البشرية، والتدريب والتطوير فى المكتبات لتلبية الحاجة الملحة لهذه المهارات، واستخدام الذكاء العاطفى فى تحديد السمات التى تبدو مهمة للغاية للعمل كعضو فى فريق العمل، أو قائد خارجى للفرق. (23)

3/11/0 المحور الثالث : دراسات تناولت تصميم نظم العمل، والاتصال التفاعلى :

أولاً : الدراسات التى تناولت تصميم نظم العمل :

تناولت هذه الدراسات موضوع تصميم العمل، واشتملت على سبع دراسات، ركزت فى مجملها على مجموعة من العناصر تمثلت فى دراسة تصميم العمل كتقنية إدارية حديثة؛ لتحقيق الترابط الوظيفى بين الموارد البشرية والوظائف التى يقومون بها، وكيفية تصميم العمل وتنظيمه، وتصميم العمل من خلال توزيع جهود الموارد البشرية بين ما تتطلبه الوظيفة وبين ما تتطلبه احتياجاتهم الشخصية للقيام بهذه الوظيفة، والاعتماد على الوصف الوظيفى فى معرفة مقاييس الأداء وتقييمه، وتحقيق الرضا الوظيفى للموارد البشرية، والاعتماد على نظرية المعرفة والأساليب المعرفية لاستكشاف طبيعة التصميم فى بيئة العمل.

فعلى سبيل المثال ركزت دراسة (مرعى، 2011) على تناول المحددات والمتطلبات الإرجونومية فى تصميم البيئة الفيزيائية للمكتبات بشكل عام، والجامعية بشكل خاص، والبيئة الداخلية لهذه المكتبات؛ وتوصلت الدراسة إلى أن أغلبية مقاعد الموظفين لا تطابق المعايير الصحية لوضعية الجلوس، والمناضد مصممة طبقاً لمقاييس علم الأرجونوميكس وتلائم ارتفاع جسم المستخدم أو الموظف، وأن الضوضاء ليس لها علاقة بسوء التصميم ولكنها مرتبطة بأخلاق الموظفين والمستفيدين، وتوصى الدراسة بالاهتمام بمعايير علم الأرجونومية لتطوير

²² الطيار، إبراهيم بن عبد الوهاب بن إبراهيم. (2019) واقع ممارسة الاستشارة والعمل الجماعى فى برامج التربية الخاصة بمدينة الدمام. مجلة التربية الخاصة: جامعة الزقازيق - كلية علوم الإعاقة والتأهيل 27ع.

²³ Lehner, J.A. (2020), "Teamwork, Emotional Intelligence, and the Skills Organizations Need Now", Hines, S.S. and Ketchum, D.H. (Ed.) Critical Librarianship (Advances in Library Administration and Organization, Vol. 41.

وتصميم أثاث المكتبات، وتوفير الحماية ضد الحرارة والبرودة، واستخدام الألوان الهادئة لما لها من تأثير إيجابي. (24)

في حين ركزت دراسة (Elkins, 2014) على تحليل محتوى نوعي مقارن للمعايير المهنية الوطنية لأمناء مكتبات المدارس، وتوصيفاتهم الوظيفية وتقييمات الأداء في ولاية فلوريدا، وتحليل كيفية تمثيل أدوار أمناء المكتبات المدرسية في توقعات الأداء في المعايير المهنية؛ وتوصلت الدراسة إلى أن نصف مقاطعات ولاية فلوريدا التعليمية تستخدم أدوات مصممة لموظفي التدريس أو موظفي الدعم؛ لتقييم أداء أمناء المكتبات في المدارس، وجميع الموظفين التدريسيين أو موظفي الدعم تقريباً لديهم معدلات منخفضة للاتفاق مع الوصف الوظيفي المقابل لهم، وتوصي الدراسة بأن يقوم المسؤولون في المكتبات المدرسية بتنفيذ العديد من الممارسات المتعلقة بتوصيف الوظائف وتقييمات الأداء، بما في ذلك إنشاء دورة مراجعة، وتغيير ممارسات المراجعة، بحيث يتم تحديث وصف الوظيفة، أو تقييم الأداء. (25)

أما (Lin, 2015) فتناول تحليل اتجاهات الأرجنوميكس ومواضيع البحث لتطوير بيئة العمل في تايوان؛ من خلال تحليل (1404) من المقالات العلمية المنشورة من قبل (113) من الأعضاء الدائمين في المجتمع التايواني، وتم ترميز كل مادة أيضاً من خلال فترة النشر على النحو التالي :

- الفترة الأولى (1971 - 1992)
- الفترة الثانية (1993 - 1997)
- الفترة الثالثة (1998 - 2002)
- الفترة الرابعة (2003 - 2007)

وتوصلت الدراسة إلى أن معدل النشر قد ازداد بنحو 100 مقالة كل خمس سنوات كالتالي :

- الفترة الأولى : الموضوعات الأكثر شعبية وتقييم وتحليل بيئة العمل.
- الفترة الثانية : قوة البحوث المتعلقة والمرتبطة مع بعضها.
- الفترة الثالثة : تصميم المنتجات والتقييم.

²⁴ مرعي، رانيا مجدى طه (2011). الأوضاع الأرجنومية لمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإسكندرية، مصر.

²⁵ Elkins, A. J. (2014). What's expected, what's required, and what's measured: A comparative qualitative content analysis of the national professional standards for school librarians, and their job descriptions and performance evaluations in Florida, viewed in 23/3/2017.

▪ الفترة الرابعة : السلامة والصحة المهنية. (26)

بينما تناول (عبدالرحيم، 2015) أثر المسمى والوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات والمعلومات، من خلال تسليط الضوء على جهود الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات نحو توحيد المسمى والوصف الوظيفي للعاملين في مؤسسات المعلومات في السودان؛ وخلص إلى تبوء المسئول الأول للمكتبة لمواقع متقدمة يمنحه حق الإشراف العام والمتابعة، والتخطيط، وإعداد الموازنة السنوية، والمسئولية عن التعيين والتدريب، ومسمى " أمين مكتبة " يحظى برضا (85 %) من العاملين في المكتبات المبحوثة، وتوصي الدراسة بضرورة اعتماد مسمى " أمين شئون "، والنص عليه في نظم ولوائح الجامعات، والتمسك بموقع متقدم لا يتجاوز الرابع في ترتيب الهيكل الإداري فالجامعة أستاذ وطالب وكتاب، وتوحيد المسمى والوصف الوظيفي من خلال تبني مشروع الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات.(27)

فيما استهدف (Clarke, 2016) أبستمولوجيا التصميم وأمانة المكتبات الأمريكية؛ من خلال الاعتماد على التقنية الإنسانية للتصميم كإطار معرفي ملائم ومفيد لأمانة المكتبات، وكذلك استكشاف طبيعة التصميم في هذا المجال؛ وخلص إلى أنه من خلال فحص الحالات الثلاث هناك أدلة وافرة على أن علم المكتبات ينسجم مع الأساليب المعرفية الأساسية ومبادئ التصميم، بما في ذلك إيجاد المشكلات وتقديم حلول لها، والتكرار، والمراجعة، وتوجيه الخدمة مثل النقد، والترشيح، والتفكير في العمل، والتي لم تراعى في العناصر الأخرى من نظرية المعرفة التصميمية، والاستدلال الحسي، والتفكير في العمل، وتوصي الدراسة بدمج نظرية المعرفة في مجال الصياغة الأمريكية في الأبحاث والتعليم والممارسة، وإدراج نظرية المعرفة في سياق عمل المكتبات الأمريكية والاعتماد عليها في تطوير جودة العمل. (28)

في حين تناولت (صادق، 2018) قياس معايير الأرجنوميكس في معامل الحاسبات بأقسام المكتبات والمعلومات بجمهورية مصر العربية؛ وتوصلت الدراسة إلى أن جميع معامل أقسام المكتبات والمعلومات في مصر لم تستخدم أية معايير خاصة بالأرجنوميكس، كما أن أغلب مؤسسي معامل الحاسب اهتموا بالافتناء المادي للتكنولوجيا مثل توفير أجهزة الحاسب، وأجهزة الطباعة، والإنترنت، دون الاهتمام بنفس القدر بالبيئة التعليمية مثل المقاعد ومناضد الحاسب، والإضاءة، والتهوية، والضوضاء، واتضح أن أعلى معامل أقسام المكتبات في مصر تحقيقاً لمعايير الأرجنوميكس هو معمل جامعة كفر الشيخ بنسبة (81.1%)، وتوصى الدراسة بإنشاء

²⁶ Lin, C.-L. (2015). A trend analysis of ergonomic research themes in Taiwan. *Journal ergonomics*, vol 58.

²⁷ عبدالرحيم، عبدالله فضل، و عيساوي، م. ع. (2015). أثر المسمى و الوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات و المعلومات: مشروع الجمعية السودانية للمكتبات و المعلومات نموذجاً. أعمال المؤتمر السادس والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات : إختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة - الأردن، الأردن: الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

²⁸ Clarke, R. (2016). It's not rocket library science: Design epistemology and american librarianship, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1842259998?accountid=178282>

معايير إرجنومية شاملة تتناسب مع كل من أجهزة الحاسوب، والبرامج، وبيئة العمل في جمهورية مصر العربية. (29)

أما (Anna Maria, Athanasios, 2018) فقاما بدراسة الأزمة الاقتصادية والمكتبات العامة في اليونان، والتحقيق في التهديدات والتحديات؛ من خلال الوصف الوظيفي واستخدامه لتطوير التخطيط الاستراتيجي وتنمية كفاءة الموارد البشرية؛ وتوصلا إلى أن أمناء المكتبات العامة يواجهون العديد من الصعوبات بسبب عبء العمل، والمسؤوليات المتزايدة الناجمة عن عدم وجود موظفين مؤهلين، ووصف وظيفي للواجبات الوظيفية، وتنشأ الصعوبات أيضا من عدم القدرة على تلبية بعض الاحتياجات التشغيلية بسبب انخفاض التمويل، وتوصي الدراسة بتطبيق الوصف الوظيفي لأمناء المكتبات لتطوير التخطيط الاستراتيجي للمكتبات، وتسهيل جميع ممارسات الموارد البشرية، واقتراح المزيد من الواجبات لتعزيز فعالية المكتبيين، مع التركيز على العمليات المطلوبة لإنجاز أعمالهم بنجاح. (30)

ثانيا : الدراسات التي تناولت الاتصال التفاعلي :

تناولت هذه الدراسات موضوع الاتصال التفاعلي، واشتملت على أربع دراسات، ركزت في مجملها على مجموعة من العناصر تمثلت في الاتصال الداخلي في المكتبات الجامعية ودوره في تطوير الخدمات المكتبية، واستخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المكتبات، وأثر تكنولوجيا المعلومات على الاتصالات الإدارية في المكتبات الجامعية، ونتائج التغيرات العالمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على دراسات المكتبات والمعلومات.

فعلى سبيل المثال ركزت دراسة (خولة، 2016) على الاتصال الداخلي في المكتبات الجامعية ودوره في تطوير الخدمات المكتبية، ورفع مستوى العمل لأفراد جمهورها الداخلي، وإبراز الأهمية والدور الفعال الذي يكتسبه الاتصال في تحسين الخدمة المكتبية؛ وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يدركون أن طبيعة الخدمات التي تقدمها المكتبة تقليدية، وهناك معوقات فنية في الاتصال الداخلي تؤثر على تحسين الخدمة المكتبية، وتوصي الدراسة بأنه لتحسين الخدمة المكتبية يجب التنسيق بين العاملين واحترام شروط العمل، وتحقيق الكفاءة يحسن من واجهة المكتبة، وأن يكون الاتصال بين المكتبيين في شكل عقد اجتماعات وندوات وتكوين المكتبيين (31)

²⁹ صادق، إيناس. (2018). قياس معايير الإرجنومكس في معامل الحاسبات بأقسام المكتبات والمعلومات بجمهورية مصر العربية، مجلة المكتبات والمعلومات العربية، دار المريخ للنشر، لندن: بريطانيا، ع1.

³⁰ Anna Maria Mouza, Athanasios Taousanis, (2018) "The economic crisis and public libraries in Greece: Investigating the threats and challenges via job description", Library Management, Vol. 39 Issue: 3/4.

³¹ خولة، قواسمية. (2016). الاتصال الداخلي في المكتبات الجامعية ودوره في تطوير الخدمات المكتبية : دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة تبسة. (رسالة ماجستير منشورة). جامعة تبسة الجزائر.

بينما تناول (Polpars, 2012) التغيرات العالمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دراسات المكتبات والمعلومات (LIS)، وتقديم لمحة عامة عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال تعليم المكتبات والمعلومات في تايلاند؛ وخلص إلى أن التغيرات العالمية وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات، واتجاهات التكنولوجيا الوطنية والدولية لها تأثير كبير على تطوير تقنيات الاتصال في المكتبات، وتوافر مصادر المعلومات أثرت على سعي المشاركين في المعلومات إلى تلبية احتياجاتهم التعليمية، وتوصي الدراسة بالدعوة للعمل من أجل تعليم (LIS) في تايلاند، وتطوير تقنيات الاتصال وتحديثها بشكل مستمر، والاعتماد على مصادر المعلومات، والتدريب المهني.⁽³²⁾

فيما استهدف (Ntui, Inyang, 2015) استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفعالية العمل بين موظفي المكتبة في جامعة كالابار وجامعة كروس ريفر للتكنولوجيا بنيجيريا؛ من خلال البحث في استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، وفعالية التواصل بين موظفي المكتبة؛ وتوصلت الدراسة إلى قيام موظفي المكتبة باستخدام الإنترنت لتدعيم الاتصال، والاعتماد عليه بشكل كبير للتواصل فيما بينهم، واستخدام البريد الإلكتروني أيضاً، وتوصي الدراسة بالاعتماد على التقنيات الحديثة التي يبرزها مجال تكنولوجيا الاتصال وتطبيقها في مكتبة جامعة كالابار وجامعة كروس ريفر للتكنولوجيا بنيجيريا، وتنظيم ورش عمل لتوعية موظفي المكتبة حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.⁽³³⁾

أما (الصريرة، وعبدالله، 2016) فتناولوا تكنولوجيا المعلومات وأثرها على فاعلية الاتصالات الإدارية في مكتبات الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة؛ وخلصوا إلى أن درجة توافر واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مكتبات الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.74%) حيث حل محور الأجهزة " الحاسبات الآلية " في المرتبة الأولى، في حين حل محور أمن المعلومات في المرتبة الأخيرة، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في توافر واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مكتبات الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة تعزى لنوع الجامعة، وأن الفروق تعود للجامعات الحكومية بمتوسط حسابي (3.74%)، وتوصي الدراسة بالعمل على زيادة توافر نظم آلية متكاملة

³² Polpars, J. (2012). Global and information and communication technology (ICT) changes in library and information studies (LIS): Information seeking behaviors of LIS faculty members in Thailand. Viewed in 1/2/2021. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED550760>

³³ Ntui, A. I., & Inyang, C. L. (2015). Utilization of Information and Communication Technology (ICT) Resources and Job Effectiveness among Library Staff in the University of Calabar and Cross River University of Technology, Nigeria. Journal Of Education And Practice.vol.6.no.6.

لإدخال واسترجاع البيانات، والاشتراك في قواعد البيانات العالمية، ومراعاة المعايير العالمية الفنية في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.⁽³⁴⁾

1/1 التعليق على الدراسات السابقة :

1/1/1 سمات المراجعة العلمية :

تناول هذا الجزء عرضاً لأهم سمات الدراسات التي تم الحصول عليها مقسمة لأربعة سمات :

- السمات الموضوعية.
- السمات اللغوية.
- السمات الزمنية .
- السمات النوعية.

أولاً: السمات الموضوعية للمراجعة العلمية :

تم تقسيمها إلى ثلاثة محاور رئيسية بهدف تناول كافة أبعاد موضوع الدراسة على النحو التالي :

- المحور الأول : دراسات تناولت إدارة الموارد البشرية، وجودة العمل الإداري : (9) دراسات.
- المحور الثاني : دراسات تناولت الثقافة التنظيمية، والعمل التعاوني : (10) دراسات.
- المحور الثالث : دراسات تناولت تصميم نظم العمل، والاتصال التفاعلي : (11) دراسة.

ويوضح الجدول التالي أعداد الدراسات العربية والأجنبية التي تناولها كل محور:

جدول (1) السمات الموضوعية للمراجعة العلمية.

النسبة	الدراسات الأجنبية	النسبة	الدراسات العربية	السمات الموضوعية
35%	7	20%	2	إدارة الموارد البشرية وجودة العمل الإدارية
35%	7	30%	3	الثقافة التنظيمية والعمل التعاوني

³⁴ الصرايرة، خالد، و عبدالله، يوسف. (2016). تكنولوجيا المعلومات وأثرها على فاعلية الاتصالات الإدارية في مكتبات الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة: دراسة مقارنة) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان.

35%	6	50%	5	تصميم نظم العمل والاتصال التفاعلي
100%	20	100%	10	المجموع

من الجدول (1) يتضح الآتي :

- جاء (تصميم نظم العمل، والاتصال التفاعلي) كأعلى محور من حيث عدد الدراسات التي يحتوي عليها بعدد (6) دراسات بنسبة (35%) في الدراسات الأجنبية، بينما جاء بعدد (5) دراسات بنسبة (50%) في الدراسات العربية.
- ثم جاء في المرتبة الثانية محور (الثقافة التنظيمية، والعمل التعاوني) من حيث عدد الدراسات التي يحتوي عليها بعدد (7) دراسات بنسبة (35%) في الدراسات الأجنبية، بينما جاء بعدد (3) دراسات بنسبة (30%) في الدراسات العربية.
- وأخيرا جاء محور (إدارة الموارد البشرية، وجودة العمل الإداري) بعدد (7) دراسات بنسبة (35%) في الدراسات الأجنبية، وبعدد (دراستان) بنسبة (20%) في الدراسات العربية.

ثانيا : السمات اللغوية للمراجعة العلمية :

اعتمدت المراجعة العلمية على الموضوعات المنشورة باللغتين (العربية والأجنبية)، من خلال بحث الإنتاج الفكري المتاح وصولا إلى انتقاء (30) دراسة تمثلت في (20) دراسة أجنبية، و (10) دراسات عربية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول (2) السمات اللغوية للمراجعة العلمية.

النسبة	العدد	السمات اللغوية
67%	20	الدراسات الأجنبية
33%	10	الدراسات العربية
100%	30	المجموع

من الجدول (2) يتضح الآتي :

التوزيع اللغوي للدراسات التي اعتمدت عليها المراجعة العلمية التي اهتمت بموضوع الدراسة وتم الحصول عليها، وبعد الانتقاء والاستبعاد فقد تفوقت الدراسات الأجنبية على الدراسات العربية، ويتضح ذلك على النحو التالي :

- عدد الدراسات الأجنبية بلغ (20) دراسة بنسبة (67%)
- عدد الدراسات العربية بلغ (10) دراسة بنسبة (33%)

ثالثاً: السمات الزمنية للمراجعة العلمية :

سعت المراجعة العلمية إلى الاعتماد على الإنتاج الفكري المنشور بداية من عام (2010) حتى عام (2020) لحدثة هذا الإنتاج الفكري؛ والتعرف على المساهمات الحديثة وملاءمتها للتطورات في مجال البحث العلمي، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول (3) السمات الزمنية للمراجعة العلمية

النسبة	عدد الدراسات		السمات الزمنية
	الأجنبية	العربية	
10%	3	0	2010
7%	0	2	2011
10%	3	0	2012
0%	0	0	2013
10%	3	0	2014
17%	4	1	2015
13%	2	2	2016
10%	1	2	2017
13%	2	2	2018
3%	0	1	2019
7%	2	0	2020
100%	20	10	المجموع

من الجدول (3) يتضح الآتي :

ظهر محاور الدراسة من خلال النشر عبر السنوات المختلفة؛ ويتضح ذلك من خلال التفاوت في النشر للموضوعات التي اعتمدت عليها المراجعة العلمية على النحو التالي :

- امتد البعد الزمني للدراسات منذ عام (2010) حتى عام (2020)
- تعتبر الأعوام (2015 - 2016 - 2018) أكثر الأعوام التي شهدت غزارة في الإنتاج الفكري، حيث شهد عام (2015 - خمسة دراسات)، بينما شهد عام (2016 - أربعة دراسات)، في حين شهد عام (2018 - أربعة دراسات).
- يلي ذلك أعوام (2010 - 2012 - 2014 - 2017) في المرتبة الثانية؛ بإجمالي (ثلاثة دراسات) في كل عام بنسبة (10%)
- ثم جاءت الأعوام (2011 - 2020) بنسب متساوية من حيث سنوات النشر بها، بإجمالي (درستان) في كل عام بنسبة (7%)
- وأخيرا جاء عام (2019) بدراسة واحدة تمثل نسبة (3%)

رابعا: السمات النوعية للمراجعة العلمية:

هناك تنوع في أشكال الدراسات التي تناولت الإنتاج العلمي المنشور في قواعد البيانات؛ وشمل هذا التنوع مقالات، ورسائل علمية، وأعمال مؤتمرات؛ ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول (4) السمات النوعية للمراجعة العلمية

السمات النوعية	الدراسات العربية	النسبة	الدراسات الأجنبية	النسبة
مقالات	5	50%	13	65%
رسائل علمية	4	40%	7	35%
أعمال مؤتمرات	1	10%	0	0%
المجموع	10	100%	20	100%

من الجدول (4) يتضح الآتي :

- مقالات الدوريات التي نشرت حول موضوع الدراسة جاءت في المرتبة الأولى في الدراسات الأجنبية بعدد (13) دراسة بنسبة (65%)، بينما جاءت مقالات الدوريات في الدراسات العربية بعدد (5) دراسات بنسبة (50%).
- أما الرسائل العلمية فظهر تفوق الرسائل الأجنبية من حيث الإنتاج الفكري المنشور حول موضوع المراجعة بعدد (7) دراسات بنسبة (35%)، وجاءت الرسائل العربية بعدد (4) دراسات بنسبة (40%)
- وأخيرا أعمال المؤتمرات، حيث جاءت أعمال المؤتمرات العربية بعدد (دراسة واحدة) بنسبة (10%)، بينما لم تأتي الدراسات الأجنبية بأي مشاركة لأعمال مؤتمرات.

1/2 السمات المنهجية للدراسات السابقة :

- في هذا الشق من المراجعة قام الباحث بعرض السمات المنهجية للإنتاج الفكري من خلال التركيز على العناصر الآتية (هدف الدراسة - نتائج الدراسة - توصيات الدراسة) ونستعرض ذلك من خلال محاور المراجعة وهي :
- دراسات تناولت إدارة الموارد البشرية، وجودة العمل الإداري.
 - دراسات تناولت الثقافة التنظيمية، والعمل التعاوني.
 - دراسات تناولت تصميم نظم العمل، والاتصال التفاعلي.

1/1/2 الهدف من الدراسات السابقة :

معرفة الموضوعات والقضايا التي تم تناولها فيما يخص موضوع الدراسة؛ بهدف معرفة ما تم دراسته، وإضافة الجديد إلي هذه الدراسات السابقة، وإثراء البحث من خلال إضافة نقاط بحثية جديدة تُفيد الموضوع محل الدراسة، وتقديم الجديد في هذا المجال الدراسي من خلال تحليل هذه الدراسات ومعرفة محتواها.

2/1/2 نتائج الدراسات السابقة :

- تطوير وإدارة الموارد البشرية يعتمد علي إشراك الموظفين، والتطوير الوظيفي، والتحفيز، والتوجيه، والتدريب وكلها تدرج في إطار نظام تنمية الموارد البشرية.
- إدارة الموارد البشرية أهم مورد في المكتبة لتحقيق الإدارة السليمة في كل جانب من جوانب إدارة المكتبة؛ لبناء مجتمع معلوماتي، وهيكل تنظيمي يواكب متطلبات التنمية.

- المكتبات لاتعمل بشكل كامل وفق الأساليب العلمية الحديثة فى التنظيم والإدارة، والمديرون هم الأكثر إدراكا لمفهوم إدارة المعرفة مقارنة بباقي العاملين فى المكتبة.
- المكتبات تقوم بالتركيز على تقييم الأداء لتدعيم الكفاءة المهنية ومواءمة التركيز مع المهام ذات الصلة، وعمليات اتخاذ القرار فى الخدمة، وكل نظام من المكتبات العامة يختلف باختلاف محتويات الخدمة والقدرات التنظيمية.
- الاعتماد على العمل التعاونى نتج عنه تحسين الوصول إلى مجموعة أوسع من المواد البحثية لمستخدمي المكتبات، وقنوات اتصال ومهارات تواصل أفضل بين موظفي المكتبة.
- تبوء المسئول الأول للمكتبة لمواقع متقدمة يمنحه حق تصميم العمل، والإشراف العام والمتابعة، والتخطيط، وإعداد الموازنة السنوية، والمسؤولية عن التعيين والتدريب.
- أمناء المكتبات يواجهون العديد من الصعوبات بسبب عدم وجود تصميم مناسب للأعمال، ووصف وظيفي؛ مما ينتج عنه عبء العمل والمسئوليات المتزايدة.
- التغيرات العالمية وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات لها تأثير كبير على تطوير تقنيات الاتصال فى المكتبات، وتوافر مصادر المعلومات أثرت على سعي المكتبات إلى تلبية احتياجات العملاء.
- المكتبات تعاني من نقصير فى عدم تزويدها بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحاول بكل الطرق الممكنة إعادة المستفيدين، والباحثين إلى استخدام مصادرها، والإفادة من خدماتها عن طريق تطبيق برامج التواصل فى المكتبات.

3/1/2 توصيات الدراسات السابقة :

- التنمية المهنية لأخصائي المكتبات، والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومراعاة المعايير العالمية الفنية فى مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
- الربط الفعال بين تنمية الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي للنهوض بالمكتبات، والتركيز على التعلم والنمو وإشراك الموظفين، والتطوير الوظيفي، والتحفيز، والتوجيه.
- ضرورة تحسين جودة الأعمال الإدارية، والنهج المستخدمة فى تحسين جودة العمل لدى العاملين بالمكتبات.
- ضرورة تحسين العمل فى الهيكل الوظيفي بالمكتبات، وتحقيق الرضا المهني للعاملين، وتشريع سياسات وقوانين تتماشى مع النظريات الحديثة فى تنظيم العمل والإدارة للمكتبات العامة.

- الحفاظ على ثقافة مكان العمل التي تقدر وتشجع سلوكيات المواطنة، وتوظيف وتدريب وتطوير كل من الموظفين الإداريين وموظفي الخطوط الأمامية؛ لتحسين العلاقات الشخصية والتنظيمية.
- تمكين الموظفين، تطوير التواصل، التغيير التنظيمي، ووضع المفاهيم، ووضع الاستراتيجيات، والعمل التعاوني ومشاركة الموظفين في تفعيل دور الثقافة التنظيمية.
- ضرورة القيام بالممارسات المتعلقة بتصميم العمل وتقييمات الأداء؛ وضمان وجود توازن بين عدد توقعات الأداء ومقاييس الأداء.
- تفعيل الاتصال الداخلي في الاقسام الداخلية بالمكتبات وربطها ببعضها البعض، وتدريب العاملين على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

1/3 التعليق على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية :

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكن عرض الاستفادة من الإنتاج الفكري المنشور، وأوجه الاتفاق والاختلاف على النحو التالي :

1/1/3 الاستفادة من جمع وتحليل الدراسات السابقة :

- حصر الإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة.
- معرفة الموضوعات ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- تحديد الاتجاهات البحثية في مجال الدراسة من خلال متابعة الإنتاج الفكري.
- معرفة أساليب جديدة في البحث العلمي، والاستفادة من نتائج البحوث.

2/1/3 أوجه الاتفاق مع الدراسات السابقة :

- من حيث الهدف من الدراسة.
- من حيث الاعتماد على الأرجنوميكس في تطوير بيئة العمل التنظيمية في المكتبات.
- من حيث التعرف على بيئة العمل وتحليلها، وكيفية تطوير الهياكل التنظيمية في المكتبات.
- من حيث السعي نحو تفعيل هندسة الموارد البشرية، وتطويرها، وإدارتها، وتحسين أوضاع الموارد البشرية في بيئة العمل التنظيمية.
- من حيث رفع كفاءة اعتبارات العوامل الإنسانية، مثل تفاعل الموظفين مع بيئة عملهم، والتركيز على أهمية التخطيط، والاهتمام بالبحث والتصميم والتطوير.

3/1/3 أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة :

- الدراسة الحالية تتناول موضوع الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة وتطوير بيئة العمل التنظيمية، والهيكل التنظيمي.
- الدراسة الحالية هي الأولى من نوعها من حيث تناول وتفعيل دور الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة؛ من خلال التصميم التنظيمي لتطوير بيئة العمل التنظيمية، وتطوير الهيكل التنظيمي في المكتبات العامة.
- الدراسة الحالية هي دراسة للموارد البشرية في بيئة عملهم التنظيمية وأداء العمل، وتحسين كفاءة العمل الاستراتيجية بالاستناد إلى محاور الأرجنوميكس التنظيمي في العمل.
- الدراسة الحالية ستقوم بدراسة الهيكل التنظيمي ككيان متكامل؛ وتقديم طرق وأفكار وأساليب حديثة لتطويره، وما ينتج عنه من تطوير لبيئة العمل التنظيمية.
- الدراسة الحالية ستقوم بتطبيق وتفعيل عوامل الأرجنوميكس التنظيمي من خلال دراسة (إدارة الموارد البشرية - الاتصال التفاعلي - الثقافة التنظيمية - العمل التعاوني - الاتصال - تصميم العمل - جودة العمل الإداري)، بالاختلاف عن الدراسات السابقة التي اعتمدت على عامل واحد ربما، وتناوله من زاوية مختلفة.

1/4 الخلاصة :

تناولت المراجعة العلمية موضوع " الأرجنوميكس التنظيمي في المكتبات العامة " وما اتصل به من موضوعات، من خلال حصر ودراسة الإنتاج الفكري العربي والأجنبي المؤلف والمنشور حول موضوع الدراسة، للاعتماد عليه في معرفة طبيعة وأهداف هذه الدراسات، والوقوف على أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات، وحصر التوصيات التي ذكرتها الدراسات؛ وذلك بغرض تحديد هدف الدراسة، ومعالجة المشكلة البحثية وطبيعة الدراسة، والوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، ومن خلال تصفح وتحليل الإنتاج الفكري توصل الباحث إلي :

اعتماد المراجعة العلمية على الإنتاج الفكري الحديث، على النحو التالي :

- تبدأ المراجعة بعام 2010.
- وتنتهي بعام 2020.

بلغ عدد الدراسات السابقة (30) دراسة منها :

▪ 20 دراسة أجنبية.

▪ 10 دراسات عربية.

من أكثر السنوات التي شهدت غزارة في الإنتاج الفكري المنشور حول موضوع المراجعة هي :

▪ 2015.

▪ 2016.

▪ 2018.

1/5 مصادر الدراسة ومراجعتها :

أولا : الدراسات العربية :

ابن السبتي، عبد المالك، و كشار، صبرينة. (2017). الثقافة التنظيمية ودورها في تفعيل إدارة التميز في المكتبات الجامعية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات - جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية - الأردن، مج52، ع4.

أوبعش، هجيرة. "الثقافة التنظيمية كاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية". مجلة العلوم الإدارية والمالية: جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مج2، ع1 (2018): 31 - 44.

جمال خضير. (2009). محاضرات في كتابة مراجعة الأدبيات العلمية : الدراسات السابقة، جامعة بيت لحم، فلسطين، تم الاطلاع في 2021/2/13، متاح في <https://www.bethlehem.edu/document.doc?id=3408>

خولة، قواسمية. (2016). الاتصال الداخلي في المكتبات الجامعية ودوره في تطوير الخدمات المكتبية : دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة تبسة. (رسالة ماجستير منشورة). جامعة تبسة. الجزائر.

درويش، رمضان. (2011). واقع جودة العمل الإداري في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية (سلسلة الآداب والعلوم الانسانية) - سوريا، مج 33، ع 5.

صادق، إيناس. (2018). قياس معايير الإرجونومكس في معامل الحاسبات بأقسام المكتبات والمعلومات بجمهورية مصر العربية، مجلة المكتبات والمعلومات العربية، ع1.

الصريرة، خالد، و عبدالله، يوسف. (2016). تكنولوجيا المعلومات وأثرها على فاعلية الاتصالات الإدارية في مكتبات الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان.

الطيار، إبراهيم بن عبد الوهاب بن إبراهيم. "واقع ممارسة الاستشارة والعمل الجماعي في برامج التربية الخاصة بمدينة الدمام". مجلة التربية الخاصة: جامعة الزقازيق - كلية علوم الإعاقة والتأهيل ع27 (2019).

عبدالرحيم، عبدالله فضل، و عيساوي، م. ع. (2015). أثر المسمى و الوصف الوظيفي في تحقيق الرضا المهني للعاملين في قطاع المكتبات و المعلومات: مشروع الجمعية السودانية للمكتبات و المعلومات نموذجا. أعمال المؤتمر السادس والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات : إختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة - الأردن، الأردن: الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

فايزة بوشاهد. (2017). تكنولوجيا المعلومات ودورها في تأهيل اختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. الجزائر.

مرعى، رانيا مجدى طه (2011). الأوضاع الأرجنومية لمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإسكندرية. مصر.

ثانيا : الدراسات الأجنبية :

Al Harrasi Nabhan, Hassan Jabur Naeema, (2014) "Factors contributing to successful collaboration among Omani academic libraries", Interlending & Document Supply, Vol. 42 Issue:1.

American Psychological Assosiation .(2021). Macro Ergonomics. APA dictionary of psychology.united states of America, viewed on 10/2/2021, Retrieved from <https://dictionary.apa.org/macroergonomics>

- Anna Maria Mouza, Athanasios Taousanis, (2018) "The economic crisis and public libraries in Greece: Investigating the threats and challenges via job description", *Library Management*, Vol. 39 Issue: 3/4.
- Barrett, A. L. (2017). Organizational culture and library chief executive officers' servant leadership practices, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1989042246?accountid=178282>
- Bilgic ,E. (2020) ,Human Resources Information Systems: A Recent Literature Survey, Turkmenoglu ,MA and Cicek ,B. (Ed.) *Contemporary Issues in Human Resource Management* ,pp. 73-87.
- Clarke, R. (2016). It's not rocket library science: Design epistemology and american librarianship, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1842259998?accountid=178282>
- Ejiwoye Oluwole Rasaki, A. A. (2018). Human, conceptual and technical skills as determinants of preservation management in university libraries in Southern Nigeria, vol 5, <https://www.ajol.info/index.php/sjis/article/view/144890>
- Elkins, A. J. (2014). What's expected, what's required, and what's measured: A comparative qualitative content analysis of the national professional standards for school librarians, and their job descriptions and performance evaluations in Florida, viewed in 23/3/2017.
- Goerge and Charles Merriam .Massachusetts (2021), *Ergonomics Merriam webster dictionary*, united states of America, viewed on 10/2/2021, Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/ergonomics>
- Jennine Knight , (2015), *Investing in Human Resource Development: Strategic Planning for Success in Academic Libraries*, Volume 33.
- Lehner, J.A. (2020), "Teamwork, Emotional Intelligence, and the Skills Organizations Need Now", Hines, S.S. and Ketchum, D.H. (Ed.) *Critical Librarianship (Advances in Library Administration and Organization*, Vol. 41.
- Lin, C.-L. (2015). A trend analysis of ergonomic research themes in Taiwan. *journal ergonomics*, vol 58.
- Love, B. (2015). The influence of the big five personality traits and locus of control on organizational commitment in historically black colleges and universities librarie, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1738999777?accountid=178282>
- Maja Dorota Wojciechowska, (2016) "Intangible organizational resources in Polish libraries: Results of research among directors and executives", *Library Management*, Vol. 37 Issue: 1/2.

Matšelis M. Moshoeshoe-Chadzingwa, (2010) "Human resource management in Southern African libraries", *Library Management*, Vol. 31 Issue: 6.

Mavodza, Judith (2010) Knowledge management practices and the role of an academic library in a changing information environment : the case of the Metropolitan college of the New York, University of South Africa, Pretoria, <http://hdl.handle.net/10500/3945>

Ntui, A. I., & Inyang, C. L. (2015). Utilization of Information and Communication Technology (ICT) Resources and Job Effectiveness among Library Staff in the University of Calabar and Cross River University of Technology, Nigeria. *Journal Of Education And Practice*.vol.6.no.6.

Polpars, J. (2012). Global and information and communication technology (ICT) changes in library and information studies (LIS): Information seeking behaviors of LIS faculty members in Thailand. Viewed in 1/2/2021. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED550760>

Ren, X. (2012). Multiple case studies of public library systems in new york state: Service decision-making processes, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1033339478?accountid=178282>

Rubin, R. G. (2014). Organizational citizenship behavior in the public library and its relationship to leader-member exchange and perceived supervisor support (Order No. 3586983). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.

Shupala, C. M. (2012). Measuring academic library efficiency and alignment with institutional resource utilization priorities using data envelopment analysis: An analysis of institutions of higher education in texas and their libraries, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1287174251?accountid=178282>

Strecker, B. L. (2010). Academic librarians' perceptions of teamwork and organizational structure in a time of rapid technological change, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/840548059?accountid=178282>