الأكاديميات السعوديات في مجتمع المعلومات والمعرفة: دراسة للسلوك والرضا الوظيفي لتحقيق الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية

د.سوسن طه ضليمي
sdulaymi@kau.edu.sa

المستخلص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مقدار تحقق: الاحتياجات الإدارية لدى الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات المتمثلة في (السلطة والقيادة، واتخاذ القرار، وحرية الرأي)؛ والاحتياجات التدريسية والبحثية المتمثلة في (استخدام الخدمات، والمصادر المعلوماتية، وقواعد المعلومات، والمواقع المرجعية على شبكة الإنترنت، وطرق النشر، ومحركات البحث وملفات المشاركة، والأدوات المساعدة على التدريس والبحث)؛ وكذلك الاحتياجات المهنية في مجتمع المكتبات والمعلومات، من خلال التعرف على مقدار سلوكياتهن المتبعة في الاستخدام، ودرجة الرضا الوظيفي لديهن عند تحقيق تلك الاحتياجات؛ نظرا لأنها كيان غير ملموس يصعب قياسه. وتستند مشكلة الدراسة على أحد المسلمات المهمة في دراسات المستفيدين التي تفيد بوجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى أداء النظام الإداري و المعلوماتي في الجامعة، والمهني الخاص بمجتمع المكتبات والمعلومات وكل من درجة الرضا ودرجة الاستخدام (السلوك) للأكاديميات السعوديات. وتعتمد الدراسة على استخدام المنهج المسحي في الحصول على المعلومات اللازمة للبحث من أعضاء هيئة التدريس السعوديات في تخصص (المكتبات والمعلومات) في الجامعات السعودية، عن طريق تصميم استبانه من ثلاثة أجزاء، مستخدمة منهج الرتب في الأسئلة، كما تم استخدام المنهج التحليلي والمقارن والاختبارات الإحصائية؛ للتعرف على العلاقات ومقارنة حجم السلوك ودرجة الرضا الوظيفي للوقوف على مدى القصور في تحقيق تلك الاحتياجات لمجتمع الدراسة.

ونتج عن الدراسة بأن الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات يظهرن مبادأة وسلوكا إيجابيا متواضعا أي بين (أحيانا ونادرا) تجاه السلطة والقيادة لتحقيق احتياجاتهن الإدارية، نتيجة انخفاض نسبة الرضا الوظيفي لديهن في تحقيق تلك الاحتياجات؛ إذ اتضح أن سلوك تولي منصب قيادي بالقسم أو قبول موقع قيادي على مستوى الكلية أو الجامعة أمرُ متذبذب بسبب ارتفاع نسبة عدم الرضا الوظيفي في كل منها ، ولأن غالبية مجتمع الدراسة لا يشاركن في اتخاذ القرارات مطلقا.

كما أن أعلى متوسط سلوك في الاحتياجات التدريسية والبحثية قد ظهر عند كل من "المصادر" و "قواعد المعلومات" و "الأدوات المساعدة"، بينما أقل متوسط رضا عند "طرق النشر" و"الخدمات. و نتج من الدراسة أيضا أن متوسط السلوك في الاحتياجات المهنية أعلى من الرضا، ويقع ما بين (دائما وأحيانا). كما أن أعلى نسبة سلوك (دائما) للاحتياجات المهنية عند " التدريب على تنمية مهارات

أستاذ مساعد بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة الملك عبد العزيز
- دكتوراه في إدارة المكتبات ونظم المعلومات /جامعة سندرلاند/ بريطانيا عام ٢٠٠٦.

تكنولوجيا المعلومات في مجال التخصص لدى الهيئة التدريسية"، و يتضح أن أقل نسبة لمستوى السلوك (مطلقا) عند كل من "وجود موقع إلكتروني على صفحة الجامعة بالإنترنت يعكس مظاهر التطور بالقسم ويحتوي على روابط للجمعيات المهنية والمؤتمرات على مستوى العالم"، و "تضمين الأبحاث المنشورة بمستخلصات LISA أو ISA" ، وأن أقل مستويات الرضا (مطلقا) تجاه " وجود شبكة معلومات تحاورية بين الجمعيات المهنية العربية والمتخصصين في المهنة" وعن " دور جمعية المكتبات السعودية في تطوير الأكاديميات من الناحية المهنية" ، وكذلك تجاه "المساهمة في التخطيط للمكتبات المركزية بالجامعات".

موضوع الدراسة:

ظلت المرأة السعودية لسنوات عديدة تشعر بتبعيتها للرجل؛ إذ ينظر إليه على أنه بديل عنها في عملية اتخاذ القرارات في جميع ما يتعلق بأمور الحياة العملية، وذلك للاعتقاد بأنها غير قادرة على العطاء على مستوى القيادة وإدارة الأعمال؛ ما أعاق تقدم المرأة وتطورها على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، إلا أن الوقت الحالي مكَن المرأة من التطور المعرفي وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من حضارة المجتمع السعودي. ومما لا شك فيه أن دور المرأة السعودية الريادي قد تغير في السنوات الأخيرة بشكل مطرد، خاصة بعد ظهور مفهوم الديمقراطية مؤخرا لتفعيل دور المرأة في قطاعات مختلفة كالتجارة والصناعة والتعليم وغير ذلك، علما بأن ديننا الإسلامي قد أعطى المرأة كامل الحرية في ممارسة دورها الاجتماعي واتخاذ القرار، متمثلا في الأدوار التي لعبتها زوجات النبي– محمد صلوات الله وسلامه عليه– كالسيدة خديجة والسيدة عائشة رضي الله عنهما اللتين ساندتا الدعوة الإسلامية ونشر وتعليم الدين الإسلامي، كما ظهر دور المرأة الريادي في التعليم في عصر الحضارة الإسلامية الأول؛ إذ أنشأت السيدة فاطمة الفهرية عام ٨٤١ هـ جامعة القرويين في المغرب[١]. ونتيجة لذلك الدور الريادي عبر الأزمان ظهر مؤخرا فكرة إعطاء المرأة السعودية حقها في الترشيح بعد أن كان بالاقتراع فقط في الغرفة التجارية بجدة وتلتها في الرياض؛ ما يؤكد تنبؤ المجتمع بدور ريادي للمرأة السعودية في الوسط الاقتصادي [٢]. كما أشارت نادية الهزاع [٣] استشارية التخطيط الاستراتيجي بقسم المعلومات والتكنولوجيا

بأرامكو إلى ضرورة إعطاء المرأة فرصة متساوية من ناحية تولي المناصب القيادية بأن تكون صانعة للقرار وليس منفذة فقط.

ويظهر للمتأمل أن تأثير الاحتياجات الاجتماعية والحضارية تلعب دورا مهما في قبول المرأة على المستوى الإداري أو القيادي، في نفس الوقت يتضح أن مهنة المكتبات والمعلومات في العالم بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة قد تغيرت بشكل مطرد وقد لعبت المرأة الأكاديمية دورا فاعلا في ذلك التغير، إلا أن هناك العديد من عوامل التحول والتعاون والعلاقات في البيئة الاجتماعية التي تؤثر على تحقيق الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية لها في مجال العمل ، ما قد يؤدي إلى الحد من ظهورها بالشكل المطلوب أو انطلاقها في مجتمع المعلومات .

ويمكن القول بأن من أهم التغيرات التي طرأت على المهنة مؤخرا وفي عام ١٩٩٧ بالتحديد مصطلح إدارة المعرفة Knowledge Management [٤] ؛ نتيجة لإدراك أهمية المعرفة في عصر المعلومات ، وقد امتدً تأثير هذا العلم على سمات الفرد فأصبح يتصف بالسمات الآتية: متفرد وغير نمطي (ليس صورة مكررة عن الآخرين)، ويمارس التفكير الناقد، وقادر على التعليم المستمر والذاتي الشامل، ومبدع ومبتكر، وإيجابي ومتعاون، وقادر على المبادرة والتفكير الخلاق واتخاذ القرارات، ويهتم بالآتي: الثقافة في مجتمع المعلومات، والتعليم، والبحث العلمي والإبداع، والإنترنت، والمعرفة كأهم مصادر الثروة والقوة في مجتمع المعلومات، والمعلومات كسلعة وخدمة، والقوى العاملة في مجتمع المعلومات، وكذلك يقدم نموذجا جديد للإدارة فيها، ويهتم بفريق العمل، ويعمل على الانتقال من التمركز إلى التعددية، ومن النمطية إلى التنوع ، ومن الانغلاق نحو الانفتاح، والانتقال من الدورة الطويلة في الإنتاج إلى التسارع التنافسي. ومن تلك السمات يمكن الاستنتاج بأن النقطة الفاصلة بين عصر المعلومات وعصر المعرفة هو التطبيق والممارسة للمعلومات وليس مجرد تلقيها فقط.

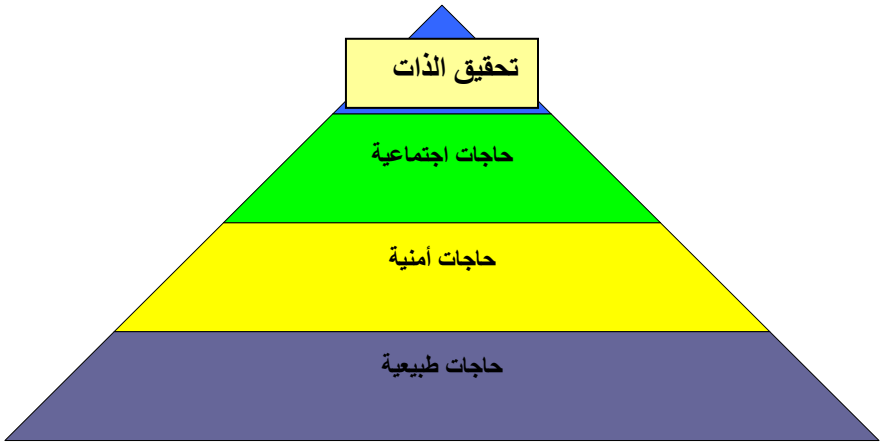
وبالنظر إلى فترة سابقة عن تلك وفي ١٩٧٨ بالتحديد وجدت كراوفورد Crawford [٥] أنه من الصعب تعريف الاحتياجات وقياسها لدى المستفيدين؛ لكونها بناء غير ملموس، ولكن من الممكن التوصل إلى معرفتها من خلال رصد استخدامهم للمعلومات. كما أشار هودنس Hodowance [٦] أن سلوك البحث عن المعلومات يشير ضمنا إلى قياس حاجة المستفيد إلى المعلومات. كما أضاف فاين Fine [٧] بأن التعرف على درجة الرضا لدى المستفيدين نحو الخدمات والمصادر يؤدي في النهاية إلى معرفة النشاطات والخدمات، التي يجب أن تظل للاستزادة من ذلك الرضا، ومعرفة أسباب عدم الرضا من أجل تغيير الخطط والسياسات المتبعة. لذا فإن الدراسة الحالية تعمد إلى رصد سلوك الأكاديميات السعوديات في تحقيق الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية لها في مجال العمل بالإضافة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لديهن عند تحقيق تلك الاحتياجات.

وفي دراسة **أعراب** [٨] عام ٢٠٠٦ عن الحواجز التي تعيق بناء مجتمع المعرفة في العالم العربي أشار إلى أنه لا يمكن بناء مجتمع المعرفة إلا في بيئة مناسبة تحددها العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، ومن الناحية الاجتماعية تعد المعرفة إنتاجا اجتماعيا مرهونا بمدى ما يوليه المجتمع للفئات التي تمارس نشاطات في حقل المعرفة، من حيث الإنتاج والاستعمال والاقتناء والمعالجة والنشر والتوزيع عن طريق العناية المادية والمعنوية وتوفير الوسائل والإمكانيات.

ويضيف أعراب إلى أنه في أنحاء العالم توجد آليات للرفع من قيمة العلم والعلماء والبحث خاصة في مجتمع المعرفة، وغياب مثل هذا الاهتمام يؤدي إلى فقدان النموذج الحقيقي الذي يؤدي بالأجيال الصاعدة إلى الإقبال على المعرفة والاهتمام بها. وعلى الجانب الآخر أصبح لزاما على العاملين في قطاع المعرفة أن يعيدوا النظر في دورهم على أساس النتائج الملموسة والتأثير الإيجابي على المجتمع ورفع مستوى الأداء واسترجاع الثقة في الإطارات الوطنية وكسر أسطورة تفوق الإطار الأجنبي. وتعدُ الجامعات من أهم المعاقل التي تتفاعل فيها المعرفة التي لا زالت القوى البشرية فيها تعاني من نقص

المعلومات، وضعف الخدمات، وغياب الاعتبارات المعنوية، وغياب الديمقراطية، وحرية التعبير، ما أدى إلى هجرة الكفاءات إلى الدول الأجنبية في بعض الأحيان، وهذه آليات أساسية في تحرير الفكر للارتقاء به إلى مستوى الابتكار والإبداع.

شكل رقم (١) هرم ماسلو للاحتياجات



كما ذكر أعراب – في الدراسة السابقة– عدة مجالات لتحقيق مجتمع المعرفة يمكن أخذ أهمها بما يتفق مع الدراسة الحالية وهي كالآتي: الوصول إلى المعرفة، والكفاءة المهنية، وبروز أقطاب الامتياز، وتدعيم قدرة الجامعات لتطوير مجتمع المعرفة. وقد أكملت هذا السياق **علوي**[٩] في نفس العام في دراسة عن مؤشرات قياس مجتمع المعلومات من خلال منظور المكتبيين بجامعة منتوري بقسنطينة في الجزائر؛ إذ أوضحت أن أحد المؤشرات المهمة لتغير مجتمع المعلومات هي مؤشرات أثر الاستخدام التي كان من أهمها ما يتفق مع مرئيات الدراسة الحالية: الطرق الجديدة للإنتاج فيما يتعلق بالعلاقات داخل منشآت الإنتاج وفيما بينها، والاستثمارات البشرية، والقدرة على الحركة بين المجتمعات والتنافس، والابتكار والبحث والتطوير؛ لذا فإن الدراسة الحالية تكشف عن مدى القيمة والاعتبار للأكاديميات السعوديات في تخصص المكتبات والمعلومات – حسب ما أشار إليه أبراهام ماسلو [٩] في هرم الاحتياجات بأنه الطبقة التي تؤدي إلى تحقيق الذات كما يظهر في الشكل (١) – الذي تتلقاه هذه الفئة حتى يمكنها البروز

والامتياز والتقدم – متصفة بسمات مجتمع المعرفة – من حيث قدرتها على اتخاذ القرارات الإدارية، وفي مدى قدرتها على النفاذ إلى المعلومات والوصول إليها لتحقيق احتياجاتها التدريسية والبحثية بالإضافة إلى تواصلها المهني مع مجتمع المعلومات في الخارج والداخل؛ ما يمكِن من ترك بصماتها في المهنة بشكل فاعل.

أولا: الدراسة المنهجية

١. ١ – مشكلة الدراسة:

ابتدأت دراسات المستفيدين (User's studies) منذ الستينيات بدراسة **لمنزل** Menzel [١١] الذي أكد فيها على أهمية دراسة الاحتياجات (Needs) ومعرفة سلوك المستفيدين (Behavior) في تحقيق تلك الاحتياجات والتحقق من مدى رضا (Satisfaction) الفئات المختلفة من المستفيدين في الحصول على الاحتياجات. ولما كانت المرأة تمثل نصف المجتمع إلا أنه لم تظهر أي دراسة للوقت الحالي – حسب علم الباحثة – تهتم بدراسة تلك الاحتياجات على مستوى المجتمع السعودي، وذلك للعمل على تطوير الفهم لسلوكيات المرأة الأكاديمية واستراتيجيات العمل لديها والمشكلات التي تواجهها في مجال المكتبات والمعلومات. كما أن إحلال مشكلة البحث الحالية ضمن دراسات مجتمع المرأة يدعم من التقدم الفاعل في فهم الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية لها في مجال العمل "كما يظهر في الشكل رقم (٢) أدناه" ؛ ما قد يؤدي إلى ظهورها بالشكل المطلوب في مجتمع المعلومات.

لذا يمكن تحديد مشكلة الدراسة بشكل تقريري كما يلي:

– إلى أي مدى يمكن تحديد الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية للمرأة الأكاديمية في مجال المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية عن طريق معرفة مقدار سلوكياتها في تحقيق تلك الاحتياجات؟ والتحقق من مدى الرضا الوظيفي في الحصول على تلك الاحتياجات ؟ وهل تلك السلوكيات تتفق مع سمات الباحثين في مجتمع المعلومات والمعرفة؟.

٢. ١ – أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية لدى الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات عن طريق تحقيق النقاط الآتية:

١ -التعرف على مقدار سلوك الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات لتحقيق الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية .

٢ -التعرف على درجة الرضا الوظيفي لديهن لتحقيق تلك الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية .

٣. ١- تساؤلات الدراسة:

١- إلى أي مدى يمكن تحديد الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية للمرأة الأكاديمية في مجال المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية عن طريق معرفة مقدار سلوكياتها في تحقيق تلك الاحتياجات؟

أ -مقدار سلوك تحقيق الاحتياجات الإدارية من حيث السلطة والقيادة واتخاذ القرارات وحرية الرأي.

ب -مقدار سلوك تحقيق الاحتياجات البحثية والتدريسية من حيث استخدام الخدمات والمصادر واستخدام قواعد معلومات النص الكامل والأدوات المساعدة والمواقع المرجعية على الإنترنت ومواقع النشر ومحركات البحث وملفات المشاركة.

ت -مقدار سلوك تحقيق الاحتياجات المهنية من وجهات نظر عديدة.

٢- ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات لتحقيق الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية ؟

أ -درجة الرضا الوظيفي، لتحقيق الاحتياجات الإدارية من حيث السلطة والقيادة واتخاذ القرارات وحرية الرأي.

ب -درجة الرضا الوظيفي، لتحقيق الاحتياجات البحثية والتدريسية من حيث استخدام الخدمات والمصادر واستخدام قواعد معلومات النص الكامل والأدوات المساعدة والمواقع المرجعية على الإنترنت ومواقع النشر ومحركات البحث وملفات المشاركة.

ت -درجة الرضا الوظيفي لتحقيق الاحتياجات المهنية من وجهات نظر عديدة.

٤. ١ – فرضيات الدراسة:

١. هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في السلطة والقيادة ودرجة اتخاذهم للقرار وحرية الرأي.

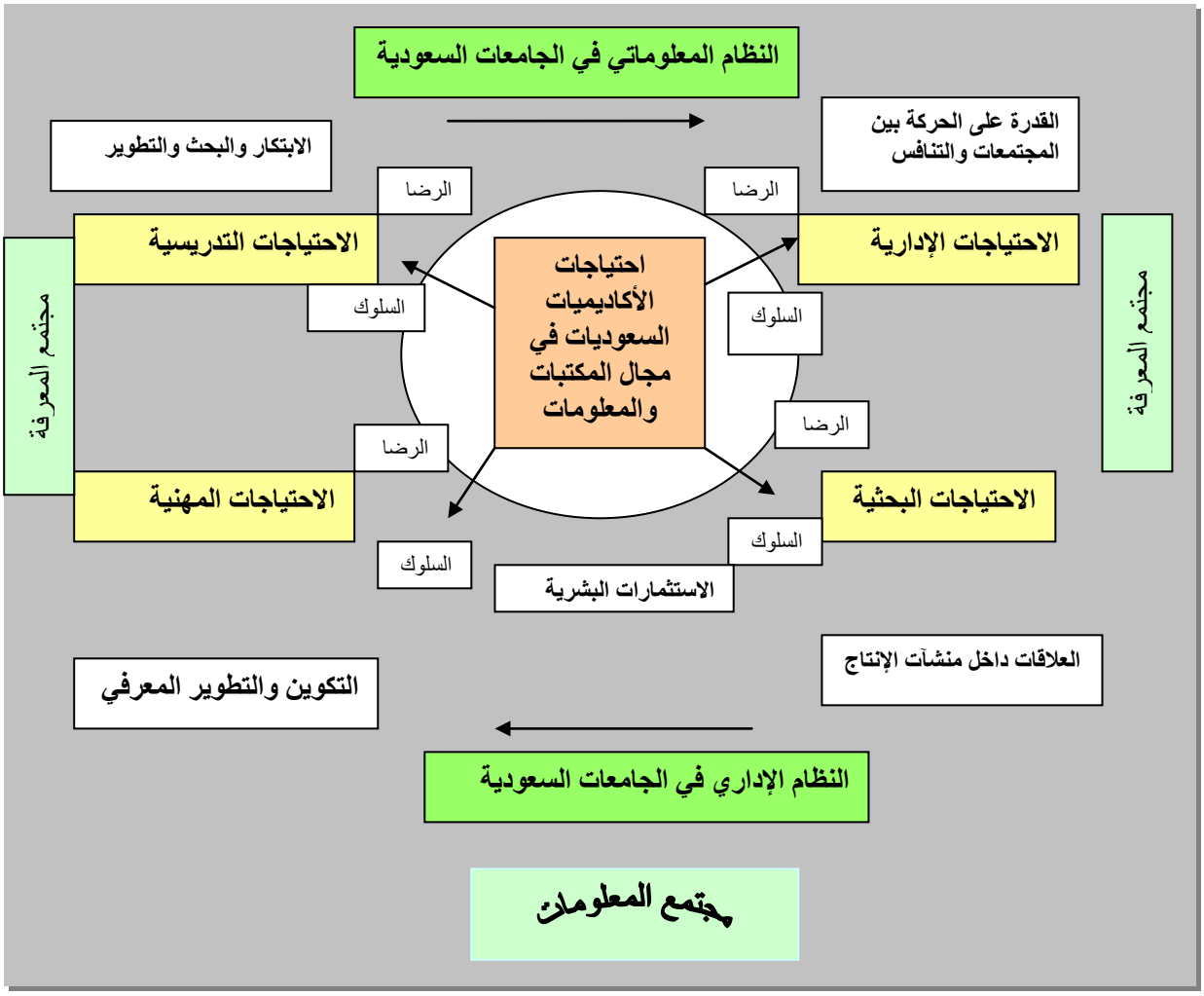
٢. هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الانترنت ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية.

٣. هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية.

٤. هناك علاقة إيجابية بين درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو الاحتياجات الإدارية ودرجة رضاهن عن الاحتياجات البحثية والتدريسية.

٥. هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في توجهاتهن نحو المهنة والجمعيات المهنية ودرجة رضاهن عن تلك التوجهات في مجتمع المعلومات والمعرفة.

الشكل رقم (٢) مخطط احتياجات الأكاديميات السعوديات في مجتمع المعلومات والمعرفة



٥. ١ – أهمية الدراسة:

تحتل دراسة الاحتياجات والسلوك والرضا الوظيفي مكانة كبيرة ضمن دراسات المكتبات والمعلومات لكونها فروعا مهمة في دراسات المستفيدين (User's studies)، التي أصبحت في الوقت الحالي إحدى الدراسات التقييمية والإحصائية التي تعطي تغذية مرتدة عن مدى توافق النظم لمستويات الأداء المطلوبة منها واكتشاف نقاط القوة والضعف بها ومعالجة أي انحرافات في مسارها عن الخطة الأساسية.

أما فيما يتعلق بأهمية هذه الدراسة بصفة خاصة فإن تحديد الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية للمرأة الأكاديمية السعودية في مجال المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية،

ومعرفة سلوكياتها والتحقق من مدى الرضا الوظيفي في الحصول على تلك الاحتياجات يعد مجالا جديدا للبحث؛ إذ أن معظم الدراسات السابقة في مجال دراسات المستفيدين – على حد علم الباحثة– تناولت أخصائيات المكتبات والمعلومات في المكتبات بصفة عامة ، وبالتالي قد تكون الدراسة الأولى التي تركز على الأكاديميات السعوديات في التخصص ، إذ أن هذه الفئة مهمة جدا من حيث تعدد احتياجاتها ومن حيث أن تحقيق احتياجاتها سوف يؤدي بالفعل إلى وصولها إلى مجتمع المعلومات عالميا، كما أن الدراسة قد تعدُ الأولى التي تجمع بين ثلاثة أساليب وهي: الاحتياجات والسلوك والرضا الوظيفي إيمانا من الباحثة أن أكثر طريقة مجدية للتعرف على الاحتياجات هو التعرف على نوع السلوك المتبع لتحقيقها ، كما أن التعرف على الرضا يظهر مدى النقص التي تعاني منه الأكاديميات السعوديات في تخصص المكتبات والمعلومات لتحقيق تلك الاحتياجات، وبالتالي يمكن إعادة النظر في النظم الحالية من حيث: مستوى التفاعل مع السوق العالمية للمعلومات، تأهيل وتكوين أخصائي المعلومات، إعادة مكانة مهنة المعلومات، والاستثمار في التكنولوجيات الحديثة عن طريق الاستفادة من الطرق الجديدة للإنتاج فيما يتعلق بالعلاقات داخل منشآت الإنتاج وفيما بينها، والاستثمارات البشرية، والقدرة على الحركة بين المجتمعات والتنافس؛ ما يؤدي إلى رفع مستويات الأداء في الابتكار والبحث والتطوير كما يظهر في الشكل رقم (٢).

٦. ١ – مسلمات الدراسة:

١. تزداد قدرة المرأة الأكاديمية في مجال المكتبات والمعلومات في الوصول إلى المجتمع المعلوماتي عن طريق تحقيق احتياجاتها الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية.
٢. وجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى أداء النظام الإداري والمعلوماتي في الجامعة، والمهني الخاص بالمكتبات والمعلومات وكل من درجة الرضا ودرجة الاستخدام للأكاديميات السعوديات.

٧. ١– منهجية الدراسة:

اعتمدت الباحثة على استخدام المنهج المسحي في الحصول على المعلومات اللازمة للبحث من أعضاء هيئة التدريس السعوديات في تخصص المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية عن طريق تصميم استبانه من ثلاثة أجزاء، كما تم استخدام المنهج التحليلي والمقارن بالإضافة إلى استخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية الآتية:

١. جداول النسب التكرارية ورسوم أعمدة المتوسطات.

٢. معامل ارتباط سبيرمان (Spearman) أو ما يسمى أحيانا معامل ارتباط الرتب (رتب القيم الأصلية) ويتعامل مع البيانات الرقمية و النوعية و الترتيبية مثل (دائما، أحيانا، نادرا ، مطلقا) وهو ضمن الإحصاءات غير المعلمية ذات التوزيع الحر وقيمته موجبة أقل أو تساوي الواحد الصحيح.

٣. إدخال الاستبيانات في البرنامج الإحصائي SPSS بحيث أن كل تساؤل في الاستبانة يعبر عن متغير واحد فقط.

٤. حساب المتوسط العام للأسئلة التي تعبر عن الموضوع الواحد والتعبير عنه في متغير واحد.

وقد تم التعرف على العلاقات والدلالات الإحصائية لمعرفة الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات ، عن طريق معرفة سلوكياتها في تحقيق تلك الاحتياجات، والتحقق من مدى الرضا الوظيفي في الحصول على تلك الاحتياجات عن طريق استخدام المنهج المقارن لمقارنة حجم السلوك بمدى الرضا.

أما بالنسبة إلى جمع الإنتاج الفكري فقد قامت الباحثة بمسح كل من قاعدتي ويلسون Wilson وايبسكو Ebsco ، و ساينس دايركت Science Direct ومحركات البحث المختلفة بالإضافة إلى إحصاء مقالات الدوريات العربية.

كما تم مسح مجتمع الدراسة للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات في كل من جامعة الملك عبد العزيز بجدة وجامعة أم القرى بمكة المكرمة وجامعة الإمام محمد بن سعود بالرياض وكلية الآداب للبنات بالرياض حيث بلغ (٢٠) مفردة. تم استرداد (٢٠) استبانة، خمسة منها تم حذفها لعدم اكتمال الإجابة؛ ما قد يؤثر على نتائج الدراسة سلبا، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٥) استبانة مكتملة. ويوضح الجدول التالي أسماء الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات تبعا للجهة التي يعملن فيها:

اسم الجامعة	أسماء عينة الدراسة	اسم الجامعة	أسماء عينة الدراسة
جامعة الملك عبد العزيز	د. هدى محمد العمودي	جامعة الإمام محمد بن سعود	د .مها احمد إبراهيم (غير مكتملة الإجابة)
	د. إيمان عبد العزيز باناجة		د .مسفرة دخيل الله الخثعمي
	د. سارة عبد الرحيم قشقري		د .هند علي لبان (غير مكتملة الإجابة)
	د. سوسن طه ضليمي		د .هند عبد الرحمن الغانم (غير مكتملة الإجابة)
	د. نوال عبد العزيز راجح	كلية الآداب للبنات بالرياض	د. الجوهرة عبد الر حمن العبد الجبار (غير مكتملة الإجابة)
	د. منى داخل السريحي		د. نجاح قبلان حمد القبلان
	د. ريم علي الرابغي		د. منى عبد الله الدخيل (غير مكتملة الإجابة)
	د. ماجدة عزت غريب		د. خولة محمد الشويعر
جامعة أم القرى	أ. د . فاتن سعيد بامفلح		
	د . حميدة عبيد الصبحي		
	د. سوزان أحمد شمس		
	د. عائشة سليم الذبياني		

١. ٨ – مصطلحات الدراسة:

١– الاحتياجات Needs: هي بناء غير ملموس يرتبط بالسلوك والاستخدام ويتعلق بالحالة الشعورية واللاشعورية لدى الفرد. والحاجة إلى المعلومات تعرف على أنها إدراك بأن الحالة المعرفية للفرد أقل من المعرفة المطلوبة لتناول موقف ما أو مشكلة ما [١٢].

٢– السلوك Behavior: نشاط يقوم به الفرد للوصول لتحقيق هدف ما لإشباع الحاجات الفورية أو للاستجابة إلى باعث أو نشاط أو تغير مرتبط بالبيئة [١٣].

٣– الرضا الوظيفي Job Satisfaction: هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل مع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة [١٤].

١. ٩ – الدراسات السابقة:

وتستعرض الباحثة أهم الدراسات عن المرأة الأكاديمية في مجال المكتبات والمعلومات في الوصول إلى المجتمع المعلوماتي عن طريق تحقيق احتياجاتها الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية في الإنتاج الفكري الأجنبي والعربي. وسوف يتم استعراضها زمنيا من القديم إلى الحديث ، أما موضوعيا فسوف يتم عرض الدراسات المتعلقة بالمرأة فقط من حيث دراسة الاحتياجات وسلوك البحث عن المعلومات والرضا الوظيفي في الإنتاج الفكري الأجنبي، كما يتم التطرق إلى نمو دراسات المرأة في الإنتاج الفكري السعودي والعربي بصفة عامة ثم التطرق إلى أهم وأحدث الدراسات – على حد علم الباحثة– التي تطرقت إلى المرأة في مجال المكتبات والمعلومات.

في دراسة Long [١٥] **لونج** عام ١٩٦٨ عن تجديد الاعتبارات لعمل أخصائي المكتبات التي بُنيت على استفتاء بدأ في عام ١٩٦٥ في ٢٤٢ مكتبة من مكتبات الولايات المتحدة كان من بينهم ٧٥% من العينة من السيدات تم الاستفتاء فيه عن: الرضا وعدم الرضا، والرواتب، واقتراحات

التطوير، وعدد الموظفين، والوظائف الجديدة المضافة، وعلاج الصعوبات ، وتوصيف الوظائف، والتدريب. وقد نتج عن الدراسة أن المستشار أو الخبير لا بد أن يكون من يعالج ويتأقلم مع المشكلات، وأن يكون قادرا على جلب الأشخاص المناسبين كمستشارين، فإن المنفعة حتما سوف تأخذ بالزيادة.

وفي عام ١٩٧٥ Miniter [١٦] **مينيتر** تناول في رسالة الدكتوراه الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات العامة والأكاديمية والمتخصصة. وقد استخدام بيانات عملية ذات علاقة بستة عناصر للرضا الوظيفي وهي: العمل، والإشراف، والأفراد، والتكلفة، والدعاية، والرضا التام الذي تم اختباره ١٩٠ من ٣١٠ مكتبي ومكتبية باستخدام أسلوب العينة العشوائية بهدف الوصول إلى الاختلافات في الرضا الوظيفي بين الفئات الثلاثة للدراسة، وفيما إذا كانت تلك الاختلافات ترجع إلى عامل الجنس أو عدد العاملين في كل مكتبة . نتج عن الدراسة أن أخصائيات المكتبات السيدات أكثر سعادة ورضاء من أخصائي المكتبات الرجال وأن عدد الموظفين لم يظهر عليه أي أثر يدل على الرضا الوظيفي.

في دراسة Murgai **مورقاي** [١٧] عام ١٩٩٦ في المؤتمر ٦٢ للإفلا بمقارنة الحوافز الإدارية لطلبة المكتبات والمعلومات في كل من الولايات المتحدة والهند؛ إذ وجهت استبانة من واحد وأربعين جملة تم تقسيم كل واحدة منها إلى عشر فئات اشتملت على: إعداد المهام، والخوف من الفشل، والمواظبة، وردة الفعل تجاه النجاح والفشل، والإعداد للمستقبل، والمنافسة، والاستقلالية، والصلابة، والاحتياجات الاجتماعية والقبول للمرأة كإدارية؛ والعوامل الديموجرافية مثل : التعليم المكتسب والعمر والحالة الاجتماعية وقابلية الانتقال تمت مقارنتها لعينة من ٦٦٥ من طلبة إحدى عشرة جامعة في جنوب الولايات المتحدة، ٢٠% منهم كانوا من الذكور ، و٨٠٨ من الطلبة في ثلاثة وعشرين جامعة بالهند، ٥٠% منهم كانوا من الذكور. إن معظم عينة الدراسة في الهند صغار السن وليس لديهم خبرة

وظيفية ومتفرغون بالكامل للدراسة ومتزوجون، ونصفهم متخرجون من مدارس مختلطة، والعكس بالنسبة لطلبة الولايات المتحدة فهم أكبر في السن ولديهم خبرة وظيفية ومتفرغون جزئيا للدراسة وغير متزوجين. وقد ظهر أن كلا أفراد العينة من الهند وأمريكا لديهم الحافز لتحقيق أهدافهم، ومن ثم فهم مهيئون للإعداد للمستقبل وإعداد المهام والمواظبة التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم. واتضح أن الاحتياجات الاجتماعية لا تمثل حافزا مقبولا لمعظم الطلبة الأمريكيين، بينما تشكل أهمية لدى الطلبة في الهند، وأن ٤٠% من الهنود أمام ٢% من الأمريكان الذكور يعتقدون بأن المرأة تتطلب قدرا أقل من المسئولية في العمل، وأن ٣٠% من الهنود مقابل ٣% من الأمريكان الذكور يعتقدون بأن المرأة ليست متطلعة لأن تحظى بنجاح في مواقع وظيفية مختلفة، وبصفة عامة فإن الطلبة الذكور من الهند كانوا أكثر تحفظا في قبول المرأة لاحتلالها مواقع وظيفية عن الطلبة الذكور من أمريكا.

وفي عام ٢٠٠٣ قدمت **ويسبروك** Westbrook [١٨] دراسة عن احتياجات المعلومات وخبرات الباحثات في دراسات المرأة عن المشكلات والحلول، التي تتعلق بطريقة سلوك المعلومات المتعلقة بتقصي الطرح الاجتماعي من مختلف التخصصات ومن الوجهة النظرية، إذ تقوم بإيجاد خدمة مرجعية فاعلة تمكن من نتائج تلك الدراسة النوعية، بأن تتعاون ٤٢ أخصائية معلومات أكاديمية في أمريكا وتتشارك في تحديد احتياجات المعلومات واستخداماتها وتحديد الاستراتيجيات الناجحة والبرامج الإنتاجية كأدوات لحل المشكلات المطروحة من قبل عينة الدراسة كطريقة مثلى للممارسة من خلال ثلاث فئات كبيرة وهي: نصائح عامة، ونصائح تسويقية، ونصائح بحثية. وقد أظهرت الدراسة أن دراسات المرأة الأكاديمية دائما ما تظهر سلوكا معلوماتيا معقدا خاصة بشأن تعلقها بالأمور الاجتماعية من وجهة نظر متعددة ونظرية. إن الأكاديميات في مجال المكتبات والمعلومات ينشئون فهما لتلك السلوكيات من أجل توفير خدمات مرجعية فاعلة يمكن أن تشترك مع نتائج دراسات عالمية أخرى من الدراسات النوعية في احتياجات المعلومات، واستخدام المعلومات ،

والاستراتيجيات الناجحة ، والطرق المنتجة، و المشكلات المذكورة من قبل الباحثات ذوي التخصصات المتداخلة. وقد أظهرت الدراسة اقتراحات من ٤٢ امرأة تدرس في المكتبات ضمن نطاق عريض من المنظومة الأكاديمية التي أوجدت عددا كبير من الأدوات العملية لخدمة هذه المجموعة ذات الاحتياجات المعقدة.

وفي نفس العام قدمت **بولا** Bola [١٩] دراسة عن المرأة ومشاركة القوة في الجماعات السياسية وبأنه من النادر توظيفها في موقع لاتخاذ القرار، رغم أنهن يتواجدن في موقع شحذ الهمم في الحملات الانتخابية في نيجيريا.

وفي عام ٢٠٠٤ تناولت **مورجاي** Murgai [٢٠] دراسة عن الدوافع لإدارة موقع و وضع المرأة في مهنة المكتبات والمعلومات في كل من أمريكا والهند وسنغافورة وتايلاند. إذ أن دراسة المنظومة الإنسانية الذاتية Self Systems تعتمد على العائلة والمجتمع في الدول النامية، بينما تعتمد الذات أو النفس المستقلة في دول متقدمة كأمريكا بتفهم سلوك الفرد ضمن دراسات الحضارة التي تقترح بأن تُدرس من خلال التجارب الاجتماعية والدور الاجتماعي، إذ أن معظم الحضارات والدراسات في الدول تظهر أن وضع المرأة عالميا أقل من الرجل، ومن ثم فإن هناك احتياجا لتقصي الأسباب، إلا أنها لا تزال تجرب التباين والتعويض والترقي إلى الدرجة المتوسطة أو العالية ، ويظهر أن الاحتياج الاجتماعي والحضاري يؤثر ويلعب دورا مهما في قبول المرأة كإدارية أو قائدة، لذا فإن تلك الدراسة تقارن بين الدوافع الوظيفية لطلبة المكتبات والمعلومات في الدول المذكورة؛ إذ أجاب ١٠٢٢ طالبة و طالبا على ٤١ جملة عن تلك الدوافع، واتفقوا على أن المرأة كقائدة تقع خلف الرجل، وأنها لا تملك الثقة لحل المشكلات الإدارية في الوظائف الإدارية مقارنة بالرجل.

وفي دراسة Goetting [٢١] **جوتينج** عام ٢٠٠٤ أيضا قامت باستفتاء يبحث عن الاتجاهات الخاصة بالعاملين في مكتبة لويزيانا تجاه مكان عملهم والعمل المتعاون وتجاه المهنة في حقل

المكتبات. وقد تناولت الدراسة عدد العاملين الذين يشعرون بعدم الرضا الوظيفي، وتعدُ عوامل مثل تحقيق الذات والاحترام والتقدير متعلقة بكيفية فهم عملهم. ونتج عن الدراسة أن معظم العينة ممن يشعرون بالرضا الوظيفي كان من بينهم أخصائيات من السيدات.

وأظهرت دراسة **ويسيلس** Wessels [٢١] عام ٢٠٠٤ أن احتياجات المعلومات وسلوك البحث عن المعلومات للمتخصصات من "النساء السود" Black women في بريتوريا كسياح متنزهين، كدراسة استكشافية لاختبار دراسة الجدوى بتلك الدراسة لكي تطبق لاحقا على المستوى العالمي، خاصة مع ظهور القليل من الدراسات التي تبحث في احتياجات المعلومات لسفر النساء الأفارقة ، وقد تمت مراجعة الإنتاج الفكري للتعرف على مفاهيم دراسات المستفيدين من أجل وضع إطار عام للعمل في مثل تلك الدراسات المسحية، وتوصلت النتائج إلى أن هناك احتياجات نفسية لاستخدام مصادر المعلومات التقليدية، والمحادثة، وبحث السلوك، التي أسفرت عن عدم التأقلم مع تكنولوجيا المعلومات مثل الإنترنت والشبكة العنكبوتية.

ويشير Forrest [٢٣] **فوريست** عام ٢٠٠٦ في مقالة تعليمية عن مشاركة الوظائف، إذ يشعر الباحث بأهمية الموضوع لأخصائيات المكتبات والمعلومات؛ لأنها مجال تهيمن عليه المرأة. إذ أوضحت الأبحاث أن الموظفات اللآتي يعملن من خلال جداول عمل مشتركة كنَ أكثر رضاء في مواقعهن الوظيفية وأكثر إنتاجية من الموظفات اللآتي يعملن دواما كاملا. إن المرأة تكون منفعتها أكثر إذا ما وازنت بين العمل والمنزل، وأن التدريب على العمل المشترك يؤدي إلى تجنب تسرب الإنتاجية في العمل بسبب عدم الرضا الوظيفي؛ وذلك لأن الوظائف لا تؤهل تعيين موظفين جدد. و أن أحد الأسباب المهمة لعدم إدراك العمل المشترك هو صعوبة تنفيذه.

وفي دراسة **بدوي** Badawi [٢٤] عام ٢٠٠٧عن المكتبات ومشاركة المرأة في السياسة النيجيرية التي كان لتاريخ نيجيريا والعوامل الحضارية عائقا قويا لتطور المرأة سياسيا ، وأن الإدارات

تدار من قبل الرجل في جميع المستويات؛ ليس لأنه لا توجد امرأة تصلح لتلك المناصب، ولكن لأن معظم النساء تفكر في المساهمات السياسية بخيبة أمل، وقد اتضح من هذه الدراسة أنه بين مجموعة العوامل التي تمنع المرأة من ترشيح نفسها يظهر نقص المعلومات كعامل مهم للسياسة والسياسيين. وبالتالي فإن هناك حاجة للمكتبات لأن تجد طرقا بأن تُعلم المرأة في نيجيريا وتمدهن بالمعلومات اللازمة للترشيح.

دراسة **أوبساوي** Obasuyi [٢٥] عام ٢٠٠٧ عن العوامل المؤثرة في استراتيجيات سلوك المعلومات والمصادر المستخدمة من قبل علماء زيت النخيل في نيجيريا، التي تناولت بالبحث فكرة استيعاب أدوات المكتبة واستراتيجيات تحديد مواقع المعلومات، وقد استخدام الاستبيان لجمع البيانات بنسبة ٩٥% ، إذ مثل الرجل ٨٩%، بينما مثلت المرأة ١١% فقط والذين يعملون ضمن ثلاث مجموعات في البحث والتدريس والإدارة ، وذلك من أجل تحسين عملية الوصول إلى المعلومات حتى تعم الفائدة على العلماء، وقد اقترحت الدراسة الوصول عن طريق الإنترنت.

وفي دراسة لكل من Steinerová و Šušol [٢٥] **ستينروفا و سوسول** عام ٢٠٠٧ عن سلوك البحث عن المعلومات بالنسبة للجنس في سلوفاكيا، تم توزيع استبيان ضخم على ١٦ مكتبة أكاديمية وبحثية من عام ٢٠٠٢ للطلبة والمتعلمين، وقد تم تحليل الاختلافات الخاصة بالجنس من خلال سلوك البحث عن المعلومات واستخدام المصادر الإلكترونية والنشر الإلكتروني . ونتج عن الدراسة أن السيدات من العينة يفضلن الوصول المشترك أو التعاوني للمعلومات، بينما يفضل الرجل الوصول المنفرد إليها، وأن المرأة تتجه بأن تظهر بأسلوب واقعي في استخدام المعلومات، وأن دراسة الاختلافات بين الجنسين يؤدي إلى زيادة المعرفة لفهم أفضل للخلفية الاجتماعية ومعالجة المعلومات الإنسانية، وأن تلك النتيجة تساعد على تصميم خدمات ونظم وسياسات تعليم المعلومات.

بالعودة إلى بداية **دراسات المرأة في الإنتاج العربي** فقد ظهرت دراسة الشال [٢٧] عام ١٩٧٧ عن المرأة والقيادة الإدارية التي ركزت على مفهوم الكفاءة الإنتاجية لها مقارنة بكفاءة الرجل، وقد نتج عن الدراسة أن عدة صعوبات تعوق قيادة المرأة، من أهمها ضعف التدريب والمركزية. بينما أظهرت دراسة عبد الهادي [٢٨] عام ١٩٨٤ عن التحليل السلوكي للرجل والمرأة في العمل الإداري، التي اهتمت بالفروق الأساسية بينهما في المنظمات المصرية، إذ وجدت فروقا بين كلا الفئتين في المستويات الإدارية المختلفة بنقص دور المرأة في تفويض السلطات و الاتصالات التنظيمية، والتمسك باللوائح ، ومحدودية العلاقات الشخصية ، وعدم تنمية خبراتهن في مجال اتخاذ القرار. وفي عام ١٩٨٤ قدمت الحسيني [٢٩] دراسة عن التخطيط للاحتياجات من الكفاءات الإدارية النسائية في المملكة العربية السعودية بمدينة جدة، كان من أهم نتائجها بأن المرأة السعودية قد نجحت في رسم السياسات والمتابعة واتخاذ القرار نتيجة خبرة سابقة في المجال التي تعمل به، بينما تحتاج إلى مزيد من التدريب لتحقيق طموحاتها في تولي مناصب قيادية أعلى. بينما واصلت حلواني [٣٠] في عام ١٩٨٧ مسيرة الدراسة السابقة مناقشة عمل المرأة السعودية ومشكلات طرق العطاء لمعرفة العقبات التي تعترضها مبينة فرص العمل التي توفرت لها، وقد نتج عن الدراسة بأنها لم تكن بالقدر الكافي، وأن ما يتوفر لها كإدارية هو عمل روتيني لا يساعد على تنمية الطموح والتفكير لديها وبالتالي التجديد والابتكار. وفي عام ١٩٨٧ أيضا أوضح النمر [٣١] في دراسته عن المرأة السعودية العاملة في مدينة الرياض أن الدافع الذاتي لها نحو العمل يشكل أهمية كبرى لديها ويظهر ذلك في حبها لإثبات ذاتها. وفي دراسة للحسيني [٣٢] عام ١٩٨٨ عن إعداد وتنمية القيادات الإدارية النسائية في قطاع التعليم العالي بالسعودية من أجل معرفة دافعها في المواقع القيادية في المجتمع السعودي، وقد اتضح من الدراسة أن الرجل يعوق القيادات الإدارية النسائية ويحد من صلاحيتها بعدم اعترافه بقدراتها ، بالإضافة إلى عدم تفويضها السلطات الكافية وعدم مشاركتها في رسم السياسات؛ ما يجعلها تتردد

في تحمل المسئولية وإبداء الرأي، كما اتضح أن التدريب هو الأسلوب الأساسي في إعداد القيادات النسائية. وفي عام ١٩٩١ وجد عبد الهادي [٣٣] في دراسة عن دافعية المرأة للنمو والتقدم الوظيفي مقارنة بالرجل أن المرأة أقل دافعية للتدريب الإداري والترقي، وذلك بسبب نظرة كل من الرجل والمرأة للعمل كشيء أساسي للأول وثانوي للثاني، بالإضافة إلى شغل المرأة لمناصب لا تتناسب مع مستوى التأهيل ، كما أن العوامل النفسية والاجتماعية تقل لديها التنافس مع الرجل. وفي عام ١٩٩٥ قدمت خياط [٣٤] دراسة عن خصائص مجتمع القيادات النسائية في القطاع العام في السعودية التي ظهر منخفضا في المؤهلات العلمية، وعدم تنوع التخصصات وانحصاره في المجالات التربوية والصحية ، وإن المعايير الشخصية هي أساس اختيار القيادات النسائية في السعودية، كما أنها لا تتمتع بقدر كاف من الصلاحيات تتناسب مع مستوى مسئولياتها القيادية. وفي عام ١٩٩٧ قدمت الشهراني [٣٥] دراسة عن مدى إسهام المرأة السعودية العاملة في الوظائف المتاحة، وقد أظهرت الدراسة أن واقع إعداد المرأة مرتبط بالمهن التقليدية. وفي عام ١٩٩٨ وجد العيسى [٣٦] في دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات والموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض ضعف حجم مشاركة المرأة في التنمية الوطنية وقلة عدد الفرص المتاحة لها للعمل. ودراسة عبد الفتاح [٣٧] عن دور المرأة العربية في الإدارة في تحديد التوافق بين طبيعة العمل الإداري والمتطلبات والخصائص السيكولوجية للمرأة ومدى تأثير ذلك على كفاءتها الإنتاجية ، وقد نتج عن الدراسة أن هناك ارتباطا كبيرا بين درجة التعليم وثقافتها واتجاهها نحو العمل وعلاقتها بزملائها.

أما دراسات المرأة الحديثة بصفة عامة في **الإنتاج السعودي** فقد شهدت تطورا ملحوظا في السنوات الأخيرة وبالتحديد منذ عام ٢٠٠٠-٢٠٠١ إذ ظهر في سجل الكشاف الوطني للدوريات السعودية الصادر عن مكتبة الملك فهد الوطنية [٣٨] واحد وثلاثون رأس موضوع عن المرأة بإحالاتها المختلفة دون ظهور أي رأس موضوع يختص باحتياجات المرأة في العمل أو سلوكيات البحث عن

المعلومات، وكان من أهم المقالات التي كتبت في ذلك الشأن مقالة **طلعت زكي حافظ** عن "المرأة السعودية شريك استراتيجي" في مجلة عالم الاقتصاد، ومقالات **ليلى صالح زعزوع** عن " المرأة والتحديات المعاصرة" في مجلة أهلا وسهلا ومجلة البلد الأمين ، ومقالات **سهيلة زين العابدين** عن "مسيرة المرأة السعودية إلى أين؟" في كل من مجلة الإعجاز العلمي والمنهل ، أيضا مقالة **إبراهيم إسماعيل كاخيا** عن "مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل بين الضرورات والمحظورات " في مجلة عالم الاقتصاد ، ومقالة **مازن صلاح مطبقاني** عن "المرأة المسلمة والمؤتمرات الدولية هل تذبل والأغصان والجذور مورقة؟" في مجلة الأسرة.

أما في **الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات** من عام ٢٠٠١-٢٠٠٤ لمحمد فتحي عبد الهادي [٣٩] فلم يظهر رأس موضوع يتعلق **بدراسات المستفيدين أو المرأة** مطلقا، بينما ظهرت رؤوس موضوعات تتعلق **بحاجات المستفيد من المعلومات والرضا عن العمل** دون تخصيص المرأة فيهما ، وكان من أهم تلك الدراسات دراسة **لعبد المجيد أبو عزة** في عام ٢٠٠٤ باللغة الإنجليزية عن " احتياجات المعلومات وسلوك البحث عن المعلومات للطلبة الدراسات العليا في جامعة السلطان قابوس" ، ودراسة أخرى باللغة الإنجليزية **لياسر ناصر الصالح** في نفس العام عن "احتياجات المعلومات وسلوك البحث عن المعلومات للطلبة الدراسات العليا لمصادر المعلومات الإلكترونية في المملكة العربية السعودية"، وأيضا دراسة **ثناء ليلو عباس** في عام ٢٠٠١عن "حاجات الباحثين لمصادر المعلومات في مجال الاقتصاد: أطروحة ماجستير في الجامعة المستنصرية". أما بالنسبة إلى المقالات التي كتبت عن الرضا في العمل فظهرت دراسة **سيد شعبان حامد** في عام ٢٠٠٣عن "الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات في محافظة بني سويف : أطروحة ماجستير في جامعة القاهرة"، وكذلك دراسة **لمؤيد مفضي المريشد** في عام ٢٠٠٤عن " الرضا الوظيفي لدى العاملين في المكتبات".

وفي الببليوجرافية الوطنية السعودية الصادرة عن مكتبة الملك فهد الوطنية عام ٢٠٠٦ [٤٠] ظهرت عدد من الدراسات للمرأة كان من أهمها رسالة ماجستير بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية **لمنى عبد الله الغانم** بعنوان " القوى النسائية العاملة في المكتبات الأكاديمية بمدينة الرياض: دراسة للواقع والاتجاهات الوظيفية" في عام ٢٠٠٣ ، كذلك وردت في الببليوجرافية لنفس العام رسالة ماجستير بجامعة الملك سعود **لدولة عبد الله النوخاني** عن "واقع تفويض السلطة لدى القيادات الإدارية النسائية في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض"، كذلك سُجلت رسالة ماجستير بجامعة أم القرى لنفس العام من **وداد عبد الله ناصر الشرعبي** عن "إعداد المرأة للعمل من منظور التربية الإسلامية وتطبيقاتها المعاصرة في المجتمع السعودي".

وباستعراض أهم الدراسات الخاصة بالمرأة **في مجال المكتبات والمعلومات** نجد دراسة **الغانم** [٤١] عام ٢٠٠٣، فقد تناولت موضوع القوى العاملة النسائية في المكتبات الأكاديمية، التي تطلبت دراسة مواجهة المكتبات النسائية التابعة للبيئة الأكاديمية لبعض المشكلات التي تقف في طريقها، وتحد من انطلاقتها، ويأتي في مقدمة تلك المشكلات العنصر البشري، الذي يعاني من ضعف برامج التأهيل والتدريب، وقلة الاهتمام والدعم، بالإضافة إلى تدني نظرة المجتمع للعمل الذي يقوم به؛ ما يؤثر سلباً على مستوى الأداء، ويحد من الإبداع الوظيفي، من أجل التعرف على وضع القوى العاملة النسائية في المكتبات الأكاديمية، والكشف عن اتجاهاتهن نحو المهنة، ومدى رغبتهن في تطوير العمل، والإسهام قدر الإمكان في حل ما قد يعترضهن من مشكلات. واعتمدت الغانم على المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة موضوع البحث، وكان من أهم النتائج أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة من حملة المؤهل الجامعي، ومن المتخصصات في مجال المكتبات والمعلومات، والقليل منهن ممن يحملن شهادات عليا في التخصص، إضافة إلى أن جميع أفراد مجتمع الدراسة من السعوديات. كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن الاتجاهات الوظيفية غالبيتها إيجابية، أما السلبية منها فقد كانت موجهة نحو أساليب الترقية

وعدالتها، وظروف العمل وبيئته المادية، والتجهيزات التقنية، والحوافز التي يوفرها العمل، بالإضافة إلى وسائل الأمن والسلامة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها عمل اجتماعات دورية لأمينات المكتبات الأكاديمية لمناقشة مشاكل العمل التي تواجههن وإيجاد الحلول لها، وإتاحة الفرص لهن للالتحاق بالدورات التدريبية، وذلك لصقل قدراتهن وتزويدهن بكل جديد في مجالهن، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية، والتفعيل المدروس لحافز الترقية لتشجيع الموظفات على الأداء الجيد، بالإضافة إلى توفير التقنية الحديثة التي تسهل انسياب العمل، وتحسين النظرة لهذه المهنة والعاملين فيها .

وفي نفس العام قامت **عروان** [٤٢] بتقديم دراسة مسحية عن الإدارة العلمية للمكتبات ومراكز المعلومات ومدى تطبيقها في الأقسام النسائية بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية والتي تناولت الواقع الإداري للمرأة السعودية في مكتبات البحث من حيث تطبيق الإدارة وكيفية ممارستها ، وكان من أهم نتائج الدراسة أن ٤٠% من مسئولات المكتبات في مجتمع الدراسة يلتحقن بدورات تدريبية، ٩% فقط منهن يشاركن في ندوات أو مؤتمرات، كما أن ٥١% منهن لم يشاركن في التخطيط السنوي للمكتبة الرئيسة ولم يجدن الهياكل التنظيمية تحدد مسئولياتهن في مكتبات ومراكز معلومات البحث، وأن ٦٠% منهن بعانين من سيطرة ومركزية النظام من قبل الإدارات المشرفة عليهن، وأن ٥٩% يملكن صلاحيات محدودة للقيام بأعمالهن الإدارية.

ومن **الدراسات الحديثة** عن المرأة في مجال المكتبات والمعلومات دراسة **سعادة** [٤٣] عام ٢٠٠٦ عن "فجوة رقمية أم فجوة معلومات: دراسة قاعدة الهيئة الوطنية لشئون المرأة اللبنانية"، وهي تشمل ثلاث قواعد فرعية : أدب وهي متخصصة بآداب المرأة اللبنانية، ومقالات وهي متخصصة بالمقالات الصحفية للمرأة، ودراسات تعنى بالكتب الدراسية حول المرأة. وقد واجه إنتاج تلك القاعدة

صعوبات محلية، مثل: ضعف الرصد والتنظيم الببليوجرافي، وأخرى مثل: ضعف الإنتاج وضعف تنظيم الإنتاج وضعف روحية التعاون بين المؤسسات المنتجة للمعلومات.

دراسة **السريحي** [٤٤] في عام ٢٠٠٧عن "أراء طالبات المرحلة النهائية بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة الملك عبد العزيز عن العمل والتأهيل العلمي"، إذ وجد أنهن يفضلن القطاع الحكومي من خلال العمل بالتدريس (التعليم العام)، والعمل داخل المكتبات، والتوجه الإداري، كما نتج أن برامج التأهيل التي حصلن عليها في الجامعة غير كافية لمواجهة العمل في المجتمع مستقبلا، وأن هناك حاجة إلى برامج للتدريب والتأهيل للعمل في قطاع التخصص، خاصة بما يتعلق بمجال تقنية المعلومات.

وفي دراسة **لضليمي** [٤٥] (تحت النشر) عام ٢٠٠٧عن تقييم عوامل الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات الذكور والإناث السعوديين وغير السعوديين في الجامعات السعودية، في كل من جامعة الملك عبد العزيز بجدة، وجامعة أم القرى بمكة المكرمة، وجامعة الإمام محمد بن سعود و جامعة الملك سعود بالرياض، وجدت أن المرتبة الأولى بالنسبة للمساهمات النوعية من الإنتاج الفكري احتلتها "البحث المحكم في الدوريات المتخصصة"، وكانت الأغلبية العظمى من الذكور السعوديين. كما احتل المرتبة الأولى نشاط "حضور المؤتمرات العلمية" وكانت الأغلبية العظمى من الذكور السعوديين. أما المرتبة الخامسة والأخيرة فاحتلها نشاط "تحكيم البحوث والمقالات العلمية"، وكانت الأغلبية العظمى من الذكور السعوديين أيضا. وقد ظهر أن مجال الترجمة يحظى بأهمية لدى أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين من الجنسين بينما لا زال مبتدئا بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس السعوديين من الجنسين ، كما أنه لا توجد أي مشاركات في إنتاج "فصول في كتب "من أعضاء هيئة التدريس الإناث ، بينما ظهر ذلك الإنتاج بنسبة متدنية من قبل أعضاء هيئة التدريس الذكور. إن أهمية العوامل تختلف عند الذكور عنها عند الإناث، وأن بعض التفريعات **للعوامل الذاتية**

و النفسية مرتفعة الأهمية بالنسبة **لأعضاء هيئة التدريس الذكور** مثل: العمر، ومكان الحصول على درجة الدكتوراه، و سنوات الخبرة ، بينما ظهر تفوق أعضاء هيئة التدريس **الإناث** في عدد من العوامل الأخرى، وهي كالآتي: الدافعية نحو القيام بالبحوث، واهتمامات الفرد الموضوعية، وتطوير الذات والرغبة في التميز، كما ظهر تساويهما في كل من الدرجة العلمية والتمكن من اللغة الإنجليزية. **و**أن التفريعات **للعوامل التراكمية** مهمة في نظر أعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر من الإناث مثل: مكانة الجامعة التي يحصل منها الباحث على الدكتوراه، وتدني مستوى الطلاب، وكان "تقييم الأداء الجامعي لعضو هيئة التدريس" و "دعم الجامعة للأبحاث" و"شدة المنافسة بين التخصصات المتداخلة في موضوع المعلومات" قد تعادلت فيهما إجابة الطرفين. وقد ظهرت إجابة أعضاء هيئة التدريس الإناث متأثرة بالعوامل التالية أكثر منها في الذكور: كالاشتراك في خدمة قواعد المعلومات للدوريات الإلكترونية والمتاحة على صفحة الوب بموقع الجامعة، وسهولة الوصول إلى المعلومات عن طريق الإنترنت و المكتبات الرقمية والافتراضية ، وتفعيل دور مراكز البحوث والتميز في الجامعة وتغير دور أقسام المكتبات والمعلومات في العالم على ضوء التطورات الحديثة التي أثرت على التخصص والمتخصصين فيه. إن عاملي "الزملاء في العمل" و"المكانة العلمية وفرص التقدير العلمي" قد تساوت في تأثيرها على كل من أعضاء هيئة التدريس الإناث والذكور ، كما أن "الانتماء الأكاديمي" و"الأفراد الأكثر إنتاجية من أعضاء هيئة التدريس بالقسم وقدرتهم في التأثير على الآخرين" و"القيام بأعمال إدارية والاستمرار بشغل منصب إداري لفترة من الزمن" ظهرت كعوامل أكثر تأثيرا على أعضاء هيئة التدريس الإناث من الذكور. كما أنه قد تساوى كل العاملين – نمط النشر التقليدي، والفترة الزمنية اللازمة لنشر الأبحاث – لكل من أعضاء هيئة التدريس الإناث والذكور، بينما ظهرت العوامل الآتية: تكرار إجراءات التحكيم في كل من النشر والترقية، ومتطلبات الترقية، والحصول على منح دراسية بعد الدكتوراه، وساعات التدريس الأسبوعية، وساعات البحث الأسبوعية، وعدد أعضاء هيئة التدريس في

القسم، وعدد المقررات التي يقوم بتدريسها، وعدد الطلاب (الطالبات) الذين يتم تدريسهم في المادة الواحدة، وعدد الساعات المكتبية للإرشاد، والتفرغ العلمي٠٠ كعوامل تؤثر على أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر منها لدى الذكور، وظهر عامل حضور المؤتمرات أكثر تأثيرا على أعضاء هيئة التدريس الذكور.

وفي دراسة **لبودربان** [٤٦] عام ٢٠٠٧ عن "المرأة المتخصصة في المكتبات والمعلومات ودورها في تجسيد مبدأ الوصول الحر للمعلومات" اتضح أنه من أجل ترقية وإنجاح المكتبات وفرض الوجود النسائي في الميدان، لا بد من توفر مجموعة من الصفات المتعلقة بالمرأة المكتبية الناجحة، إذ نرى أن الأغلبية الساحقة من المستجوبات تقرُّ بأنهن محبات لما تقوم به المكتبية من نشاطات وتعدُ أهم صفة بنسبة ٤٢.٢٢%، وأن هناك نسبة أخرى محتسبة ٣٣.٣٣% تبرز أهمية المعرفة بالمجال الذي يؤدي إلى حب الاستطلاع الفكري والحرص على النظام والقدرة على التفكير المستقل والاهتمام الحريص بعدد كبير من الموضوعات، وذلك يجعل المكتبية تمتاز بالاحترافية في العمل. أما فيما يخص المهارة فهناك نسبة ٦.٦٦% من المستجوبات اللاتي لاحظن أن المكتبية تفضل المعارف والسلوكيات بدل القدرات التقنية التي ليست لها أولوية حاليا عن طريق التقرب من المستفيد بحسن المعاملة والمعرفة الثرية لتحسسه حول أهمية مجال المعلومات، وتقديم الخدمات المكتبية التي هو بحاجة إليها. كما أن نسبة عالية من المستجوبات تقر أن المبررات لفرض الرقابة على مستوى المكتبة غير مقبولة تماما (٦٥%)، الشيء الذي يدفع إلى الاستنتاج بأن أخصائيات المكتبات تتميزن حقا بمبدأ الوصول الحر للمعلومات وترفضن أي نوع من الرقابة. وهناك نسبة من المستجوبات (٣٢.٥%) تقبل بالمبررات المقدمة من طرف الإدارة بحذر بما أن هذه الرقابة محدودة، وأن أغلبية أخصائيات المكتبات تفضلن الرقابة الذاتية بنسبة ٨٠%، وذلك يعطي للمستفيدين مسؤولية كبيرة تجاه المعلومات والوثائق المستعملة من طرفهم، وكذلك يجعل المكتبية تجسد مبدأ حرية المستفيد في الولوج إلى المعرفة

وفي التقييم الذاتي لمصادر المعرفة. كما أن بعض المستجوبات تفضلن الرقابة التقنية بنسبة ١٥% ما يمنع المستفيد من الوصول إلى كل ما يريده من معلومات ومعارف. وتقر أغلبية أخصائيات المكتبات المستجوبات بنسبة ٥٤.٢٨% بأن هناك صعوبات تيسيرية عند محاولة تطبيق مبدأ الوصول الحر للمعلومات، ما يظهر بأن هؤلاء الأخصائيات بعيدات عن إدارة وتسيير المكتبة وليس لهن السلطة التي تحتجن إليها لتجسيد هذا المبدأ المهم بالنسبة لهن. نسبة أخرى لا يستهان بها من المستجوبات ٢٢.٨٥% تبرز أن هناك صعوبات سلوكية وبأنهن قد لا يجدن التفهيم الكافي من طرف الرجال، الشيء الذي لا يساعدها على إتمام مهمتها كما ينبغي. أما بالنسبة إلى الإمكانيات فهناك نسبة لا بأس بها من المستجوبات ٢٢.٨٥% تبرز النقص الذي قد يشكل عائقا أمام المكتبية في تحقيق المسعى و الهدف المتمثل في توفير الظروف الملائمة للمستفيدين حتى يصلوا إلى المعلومات بطريقة حرة وبدون أي عناء .

ثانيا: الدراسة الميدانية

في الجزئية التالية سوف يتم تناول الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية لدى المرأة السعودية في مجال المكتبات والمعلومات ، عن طريق التعرف على سلوك المرأة السعودية في مجال المكتبات والمعلومات لتحقيق الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية، ومقارنتها بدرجة الرضا الوظيفي لديهن لتحقيق تلك الاحتياجات ، وذلك عن طريق استخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية والجداول والرسومات لتحقيق فرضيات البحث وتساؤلاته.

١. ٢ – دراسة السلوك و الرضا (الاحتياجات الإدارية):

١. ٢. ١– دراسة السلوك و الرضا لإحتياجات السلطة والقيادة

يتضح من الجدول رقم (١) أن سلوك ٣٣.٣% من مجتمع الدراسة للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات يفيد **بقبول موقع قيادي على مستوى القسم** دائما، وأيضا بعدم القبول لذلك الموقع بشكل مطلق بنفس النسبة، كما أن ٣٣.٤ % يقبلن ذلك الموقع القيادي إما نادرا أو أحيانا. بينما نجد نسبة الرضا بقبول موقع قيادي على مستوى القسم أظهرت بأن ٤٠% غير راضيات عن قبول ذلك الموقع، و ٣٣.٣% راضيات بدرجة كبيرة، و٢٦.٧% راضيات بدرجة متوسطة، الأمر الذي يؤكد بأن سلوك الأكاديميات تجاه تولي السلطة والقيادة بتولي منصب قيادي بالقسم أمرا متذبذبا بسبب ارتفاع نسبة عدم الرضا الوظيفي من خلال التجربة الشخصية أو من خلال ملاحظة التجربة على الغير. أما بالنسبة لوجود أي سلوك آخر فهناك خيار " *قبول العمل في اللجان الفرعية من اجل التطوير*".

كما يتضح أن نسبة **قبول موقع قيادي على مستوى الكلية** بشكل دائم تقل عن نسبة عدم قبوله مطلقا إذ بلغت النسبة في الإجابة الأولى ٢٦.٧% والثانية ٣٣.٣% ، بينما بلغت نسبة ٤٠% بالإجابة أحيانا أو نادرا. كما يظهر أن نسبة عدم الرضا **بقبول موقع قيادي على مستوى الكلية** بشكل مطلق قد بلغ ٤٠% بالإضافة إلى أن ٢٦.٧% راضيات بقبول ذلك الموقع بدرجة متوسطة، بينما ظهر أن من يقبلن بذلك الموقع بدرجة كبيرة ما بلغت نسبته ٣٣.٣%، ما يؤكد بأن سلوك الأكاديميات تجاه تولي السلطة والقيادة بتولي منصب قيادي على مستوى الكلية لا زال أمرا غير محبب أو أن نسبة الإقبال عليه من قبل مجتمع الدراسة منخفض نتيجة انخفاض مستوى الرضا الوظيفي تجاه ذلك الموقع القيادي.

ويظهر الجدول أيضا أن سلوك ٢٦.٧% من مجتمع الدراسة للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات يفيد بقبول وعدم قبول **موقع قيادي على مستوى الجامعة** بشكل متساوٍ، بينما يظل ما نسبته ٤٦.٦% لا يتقبلن ذلك الموقع إلا نادرا أو أحيانا. وللتأكد من تلك النتيجة فإن الجدول يظهر ٣٣.٣% غير راضيات عن قبول ذلك الموقع بشكل مطلق، وأن فقط ٢٦.٧% راضيات عنه بدرجة كبيرة، بينما تظل نسبة ٤٠% راضيات عنه بدرجة قليلة أو متوسطة.

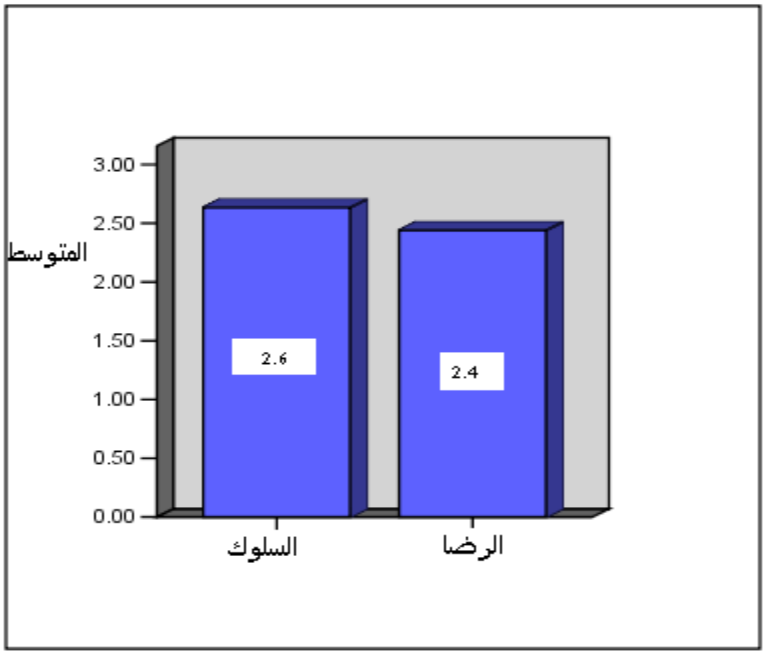
كما يتضح أن نسبة **قبول موقع قيادي على مستوى المجتمع السعودي** بشكل دائم تتساوى مع نسبة عدم قبوله مطلقا حيث بلغت نسبة الإجابة ١٣.٣% وهي نسبة ضعيفة الاتجاه مقارنة بنسبة قبول ذلك المنصب نادرا أو أحيانا بنسبة ٦٦.٧%، وتؤكد تلك النتيجة أن نسبة الرضا بدرجة كبيرة أو عدم الرضا مطلقا لذلك الموقع تتساوى فتبلغ ما نسبته ٢٠%، بينما ترتفع درجة الرضا عنها بدرجة متوسطة أو قليلة لتبلغ ما نسبته ٦٠% ، ما يؤكد بأن سلوك الأكاديميات تجاه تولي السلطة والقيادة بتولي منصب قيادي على مستوى المجتمع السعودي قد يصبح أمرا محببا؛ لأن نسبة الإقبال عليه من قبل مجتمع الدراسة منخفض نسبيا نتيجة تذبذب مستوى الرضا الوظيفي تجاه ذلك الموقع القيادي.

جدول رقم (١) دراسة السلوك و الرضا لاحتياجات السلطة والقيادة

السلطة و القيادة	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ- قبول وأخذ موقع قيادي على مستوى القسم	٣٣.٣	٦.٧	٢٦.٧	٣٣.٣	٤٠	٠	٢٦,٧	٣٣,٣
ب- قبول وأخذ موقع قيادي على مستوى الكلية	٣٣.٣	١٣.٣	٢٦.٧	٢٦.٧	٤٠.٠	٠	٢٦.٧	٣٣.٣
ت- قبول وأخذ موقع قيادي على مستوى الجامعة	٢٦.٧	١٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧	٣٣.٣	٦.٧	٣٣.٣	٢٦.٧
ث- قبول وأخذ موقع قيادي على مستوى المجتمع السعودي	١٣.٣	٢٦.٧	٤٠.٠	١٣.٣	٢٠.٠	٢٦.٧	٣٣.٣	٢٠.٠
ج- الاستقلال في الإدارة عن قسم البنين	١٣.٣	٠	٢٦.٧	٦٠.٠	٢٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣	٢٠.٠
ح- التبعية الكاملة في الإدارة عن قسم البنين	٥٣.٣	٦.٧	١٣.٣	٢٦.٧				

ويمكن تفسير اتجاهات السلوك السابقة للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات من خلال ما يظهر من الجدول السابق بأن نسبة سلوك مجتمع الدراسة تجاه **الاستقلال في الإدارة عن قسم البنين** بشكل دائم بلغت ٦٠%(مع اعتبار وجود عدد (٢) من عينة الدراسة من كلية الآداب للبنات بالرياض التي لا تتبع قسما للبنين)، وأن ١٣.٣% فقط لا يرغبن في الاستقلال في الإدارة عن قسم البنين، بينما تظل نسبة ٢٦.٧% يرغبن في الاستقلال في الإدارة عن قسم البنين أحيانا، كما يظهر الجدول بأن ٢٠% فقط من مجتمع الدراسة راضيات بدرجة كبيرة في الاستقلال في الإدارة عن قسم البنين، وأن ٢٦.٧% غير راضيات مطلقا، وأن ٥٣.٣% راضيات عن ذلك الاتجاه بدرجة متوسطة أو قليلة؛ ما يظهر التناقض بين نتيجة السلوك والرضا بالنسبة لعاملي السلطة والقيادة في الاستقلال في الإدارة عن قسم البنين.

شكل رقم (٣) دراسة لمتوسطات السلوك و الرضا لاحتياجات السلطة والقيادة



ولكي تتأكد الباحثة من موضوع ذلك التناقض في الإجابة ، تم وضع السؤال الآتي عن التبعية الكاملة في الإدارة عن قسم البنين، ما أوضح بأن ٥٣.٣% من مجتمع الدراسة لا يرغبن في التبعية

الكاملة في الإدارة من قسم البنين، وذلك يتفق مع الإجابة الأولى بأن نسبة سلوكهن تجاه الاستقلال في الإدارة عن قسم البنين بشكل دائم ٦٠%، بينما تظل نسبة ٢٦.٧% يرغبن في التبعية بشكل دائم، وأن نسبة ٢٠% يرغبن في ذلك الاتجاه أحيانا أو نادرا. كما يظهر الرسم البياني التالي في شكل رقم (٣) تلك النتائج بشكل واضح بانخفاض نسبة متوسطات الرضا عن السلوك؛ إذ بلغت في الأولى نسبة ٢.٤ والثانية ٢.٦. وتستنتج الباحثة بأن الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات يظهرن مبادأة وسلوكا إيجابيا متواضعا أي بين (أحيانا ونادرا) تجاه السلطة والقيادة لتحقيق احتياجاتهن الإدارية نتيجة انخفاض نسبة الرضا الوظيفي لديهن في تحقيق تلك الاحتياجات.

١. ٢ . ٢- دراسة السلوك و الرضا لاحتياجات اتخاذ القرارات

يتضح من الجدول رقم (٢) أن سلوك ٦٠% من مجتمع الدراسة للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات يفيد بمشاركتهن **بوضع الخطط الدراسية والمقررات** بشكل دائم، وأن ١٣.٣% منهن فقط لا يشاركن مطلقا باتخاذ ذلك القرار أو اتخاذه أحيانا بنسبة ٢٦.٧%. بينما نجد أن نسبة الرضا بدرجة متوسطة قد بلغت أعلى ما يمكن على تلك المشاركة وقدرها ٦٠%، وتزداد درجة عدم الرضا مطلقا أو بدرجة قليلة عليها فتصل إلى ٢٦.٧% عن الرضا بدرجة كبيرة الذي بلغ ١٣.٣%.

كما يظهر الجدول أن سلوك ٦٦.٧% من مجتمع الدراسة يفيد بمشاركتهن في **التخطيط الاستراتيجي والتطوير بالقسم** بشكل دائم ، وأن ١٣.٣% منهن فقط لا يشاركن مطلقا أو يشاركن أحيانا باتخاذ ذلك القرار. بينما نجد أن نسبة الرضا بدرجة متوسطة قد بلغت أعلى ما يمكن على تلك المشاركة وقدرها ٥٣.٣%، وتزداد درجة عدم الرضا مطلقا عليها فتصل إلى ٢٠% عن الرضا بدرجة كبيرة أو بدرجة قليلة وبلغا نسبة ١٣.٣ %.

ويظهر الجدول أيضا ٤٦.٧% من مجتمع الدراسة يشاركن في **اتخاذ القرارات على مستوى مجالس الأقسام** بشكل دائم، بينما ٢٠% منهن لا يشاركن مطلقا أو يشاركن أحيانا بنسبة ٣٣.٣%. ونجد أن نسبة

الرضا بدرجة متوسطة قد بلغت أعلى ما يمكن على تلك المشاركة وقدرها ٤٦.٧ %، وتزداد درجة عدم الرضا مطلقا عليها فتصل إلى ٣٣.٣% عن الرضا بدرجة كبيرة الذي بلغ نسبة ١٣.٣ %، بينما يتضح أن نسبة رضاهن بدرجة قليلة قد بلغ نسبة ٦.٧%.

كما يتضح أيضا أن ٥٣.٣% من مجتمع **الدراسة يشاركن في اتخاذ القرارات على مستوى اللجان بالكلية أو الجامعة** بشكل دائم، وأن ١٣.٣% منهن أحيانا ما يشاركن أو لا يشاركن مطلقا بنفس النسبة. وبالرغم من ذلك إلا أن نسبة عدم رضاهن عن ذلك النشاط ترتفع فتبلغ ٤٦.٧% ، بينما تبلغ نسبة رضاهن بدرجة متوسطة ٤٠%، وتتماثل درجة الرضا بدرجة كبيرة ودرجة قليلة لذلك النشاط فتبلغ نسبة ضئيلة جدا تصل إلى ٦.٧%.

ويظهر الجدول كذلك أن نسبة مشاركة مجتمع الدراسة في **اتخاذ القرارات للمكتبة المركزية** أحيانا تصل إلى ٤٦.٧ % وتبقى عدم مشاركتهن مطلقا بنسبة ٢٦.٧% ، بينما تظل مشاركتهن الدائمة والنادرة ضئيلة على نسبة ١٣.٣%. ويتضح أيضا أن نسبة ٤٠% منهن غير راضيات مطلقا عن مشاركتهن في اتخاذ القرارات للمكتبة المركزية، وأن ٢٠% إلى ٢٦.٧% يرضين بدرجة كبيرة إلى متوسطة عن تلك المشاركة.

أما بالنسبة إلى مساهمة مجتمع الدراسة في **نشاطات الجمعيات المهنية في مجال التخصص** فإن نسبة ٤٠% منهن يساهمن أحيانا، و ٤٠% مطلقا و نادرا، و٢٠% فقط يساهمن دائما. وتتضح تلك النتيجة مع ظهور ٣٣.٣% من مجتمع الدراسة بعدم رضاهن مطلقا عن تلك المساهمات وان ٢٦.٧ راضيات عنها بدرجة قليلة أو متوسطة على السواء، بينما تبلغ نسبة من يرضين عنها بدرجة كبيرة نسبة ١٣.٣% فقط.

وعند **المشاركة في خطط التطوير للمكتبات العامة والأكاديمية بالوطن** يتضح أن ٣٣.٣% منهن لا يشاركن مطلقا أو يشاركن أحيانا بنفس النسبة، وأن ٢٠% يشاركن نادرا و١٣.٣% فقط يشاركن بشكل

دائم. ولعل ذلك يرجع إلى عدم رضاهن مطلقا عن تلك المشاركات بنسبة ٤٦.٧%، و٣٣.٣% يرضين بدرجة متوسطة، و٢٠% يرضين بدرجة قليلة.

أما بالنسبة إلى مشاركتهن في **الإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها** فقد بلغت عدم مشاركتهن مطلقا في ذلك النشاط نسبة ٤٠%، بينما يشاركن دائما أو أحيانا بنسبة ٢٦.٧%، و٦.٧% يشاركن نادرا. وقد أدى ذلك إلا أن ٤٦.٧% غير راضيات مطلقا عن تلك المشاركات، وأن ٣٣.٣% راضيات بدرجة متوسطة، و ٢٠% راضيات بدرجة قليلة.

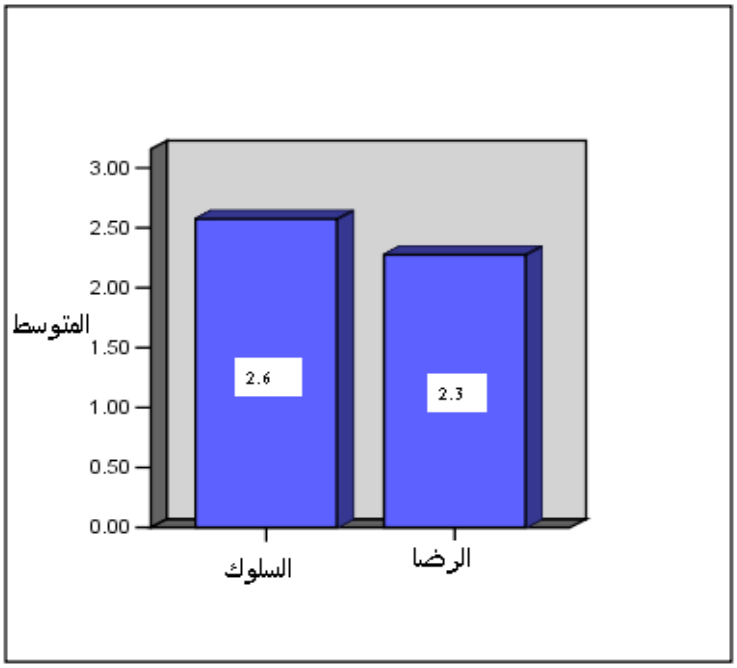
جدول رقم (٢) دراسة السلوك و الرضا لاحتياجات اتخاذ القرارات

اتخاذ القرارات	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ- أشارك بوضع الخطط الدراسية والمقررات	١٣.٣	٠	٢٦.٧	٦٠.٠	٢٠.٠	٦.٧	٦٠.٠	١٣.٣
ب- أشارك في التخطيط الاستراتيجي والتطوير للقسم	١٣.٣	٦.٧	١٣.٣	٦٦.٧	٢٠.٠	١٣.٣	٥٣.٣	١٣.٣
ت- أشارك في اتخاذ القرارات على مستوى مجالس الأقسام	٢٠.٠	٠	٣٣.٣	٤٦.٧	٣٣.٣	٦.٧	٤٦.٧	١٣.٣
ث- أشارك في اتخاذ القرارات على مستوى اللجان بالكلية أو الجامعة	١٣.٣	٦.٧	١٣.٣	٥٣.٣	٤٦.٧	٦.٧	٤٠.٠	٦.٧
ج- أشارك في اتخاذ القرارات للمكتبة المركزية	٢٦.٧	١٣.٣	٤٦.٧	١٣.٣	٤٠	١٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠
ح- أساهم في نشاطات الجمعيات المهنية في مجال التخصص	٢٠.٠	٢٠.٠	٤٠.٠	٢٠.٠	٣٣.٣	٢٦.٧	٢٦.٧	١٣.٣
خ- أشارك في خطط التطوير للمكتبات العامة والأكاديمية بالوطن	٣٣.٣	٢٠.٠	٣٣.٣	١٣.٣	٤٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣	٠
د- أشارك في الإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها	٤٠.٠	٦.٧	٢٦.٧	٢٦.٧	٤٦.٧	٦.٧	٣٣.٣	١٣.٣
ذ- لا أشارك في اتخاذ القرارات	٨٠.٠	٦.٧	١٣.٣	٠				

ر – أحتفظ بالرأي لنفسي دون الرغبة في الإعلان عنه أو مناقشته	٥٣.٣	٢٠.٠	٢٦.٧	٠

ولتعليل جميع النتائج السابقة بمزيد من الشواهد، نجد أن ٨٠% من مجتمع الدراسة **لا يشاركن في اتخاذ القرارات** مطلقا، وأن ١٣.٣% يشاركن أحيانا و٦.٧% يشاركن نادرا. كما أن ٥٣.٣% لا يحتفظن بالرأي لأنفسهن دون الرغبة في الإعلان عنها أو مناقشتها مطلقا، وأن ٢٦.٧% يحتفظن بالرأي أحيانا، و٢٠% نادرا ما يحتفظن بالرأي لأنفسهن دون الرغبة في الإعلان عنها. وهنا يمكن الاستدلال بأنه بالرغم من أن أكثر من نصف عينة الدراسة يعبرن عن آرائهن إلا أن غالبيتهن لا يشاركن في اتخاذ القرار، وقد يرجع ذلك إلى أنه بعد التعبير عن تلك الآراء لا يؤخذ بها في الغالب من قبل الإدارة. أما بالنسبة إلى وجود خيار آخر فكان "بعدم *المشاركة في اتخاذ القرارات لصعوبة المشاركة مع الجهات المعنية، ولأنها لا تطلب المشاركة في الموضوعات التي وردت في الجدول*".

شكل رقم (٤) دراسة لمتوسطات السلوك و الرضا لاحتياجات اتخاذ القرارات



كما يظهر الرسم البياني في الشكل رقم (٤) تلك النتائج بشكل واضح بانخفاض نسبة متوسطات الرضا عن السلوك حيث بلغت في الأولى نسبة ٢.٣ والثانية ٢.٦. وتستنتج الباحثة بأن الأكاديميات

السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات يظهرن مبادأة وسلوكا إيجابيا متواضعا، أي بين (أحيانا ونادرا) تجاه اتخاذ القرارات لتحقيق احتياجاتهن الإدارية نتيجة انخفاض نسبة الرضا الوظيفي لديهن في تحقيق تلك الاحتياجات.

١. ٢. ٣- دراسة السلوك و الرضا لاحتياجات حرية الرأي

يتضح من جدول رقم (٣) أن مجتمع الدراسة يتمتعن بحرية الرأي ويساهمن دائما في **إعطاء الأفكار وتحديد الاستراتيجيات الخاصة بالتطوير والتنمية** بنسبة ٥٣.٣%، وأن ٣٣.٣% يساهمن بذلك النشاط أحيانا، بينما تبلغ نسبة رضاهن عن تلك المساهمة بدرجة متوسطة ٤٦.٧% و٣٣.٣% راضيات عنها بدرجة كبيرة، و ٢٠% فقط غير راضيات بشكل مطلق.

أما بالنسبة إلى مساهماتهن في **اختيار برامج وجامعات الإبتعاث وموضوعات البحوث للدراسات العليا** فنجد أن ٤٠% نادرا ما يساهمن ونسبة ٣٣.٣% لا يساهمن مطلقا و٢٠% يساهمن أحيانا و٦.٧% يساهمن دائما. كما يتضح أن مجتمع الدراسة غير راضيات مطلقا بنسبة ٤٦.٧% وان ٤٠% منهن راضيات بدرجة متوسطة، و ٦.٧% راضيات بدرجة كبيرة وبدرجة قليلة بنفس النسبة.

كما يتضح أن مجتمع الدراسة بالنسبة لحرية الرأي في مساهمتهن في **التخطيط لتجهيز مسارات جديدة في التخصص** فإن نسبة ٤٠% يساهمن بها أحيانا، و٢٦.٧% يساهمن دائما، و٢٠% يساهمن نادرا، و١٣.٣% لا يساهمن مطلقا. ويتضح أن ٦٠% راضيات عن تلك المساهمة بدرجة متوسطة بينما ١٣.٣% ظهرت كنسب متماثلة في كل من عدم الرضا مطلقا والرضا بدرجة قليلة وبدرجة كبيرة.

ويظهر الجدول السابق أيضا أن ٤٠% يشاركن أحيانا في **وضع خطط لتسويق الخريجين مع جهات التوظيف في المجتمع**، وأن ٣٣.٣%لا يشاركن مطلقا، وأن ٢٠% فقط يشاركن دائما، و ٦.٧% يشاركن نادرا. ويرجع ذلك إلى أن ٤٠% منهن راضيات عن تلك المساهمات بدرجة متوسطة و٢٦.٧% غير راضيات مطلقا، و٢٠% فقط راضيات بدرجة كبيرة، و نسبة ١٣.٣% راضيات بدرجة قليلة.

كما يظهر أن ٥٣.٣% من مجتمع الدراسة يبدين الرأي في **توظيف المعيدات والمحاضرات وأعضاء هيئة التدريس** أحيانا، وأن نسبة ٢٠% لكل من يبدين الرأي دائما أو لا يبدينه مطلقا. وكذلك فإنهن غير راضيات عن إبداء الرأي عن ذلك النشاط مطلقا بنسبة ٣٣.٣% أو أنهن غير راضيات بدرجة متوسطة بنفس النسبة و ٢٠% راضيات بدرجة كبيرة و ١٣.٣% راضيات بدرجة قليلة.

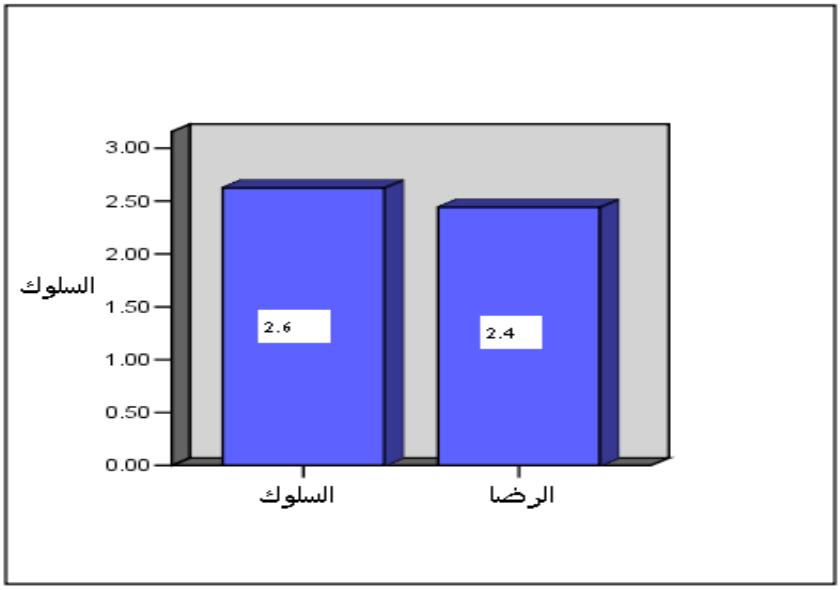
جدول رقم (٣) دراسة السلوك و الرضا لاحتياجات حرية الرأي

حرية الرأي	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ- أساهم في إعطاء الأفكار وتحديد الاستراتيجيات الخاصة بالتطوير والتنمية	٦.٧	٦.٧	٣٣.٣	٥٣.٣	٢٠.٠	٠	٤٦.٧	٣٣.٣
ب- أساهم في اختيار برامج وجامعات الابتعاث وموضوعات البحوث للدراسات العليا	٣٣.٣	٤٠.٠	٢٠.٠	٦.٧	٤٦.٧	٦.٧	٤٠.٠	٦.٧
ت- أخطط لتجهيز مسارات جديدة في التخصص	١٣.٣	٢٠.٠	٤٠.٠	٢٦.٧	١٣.٣	١٣.٣	٦٠.٠	١٣.٣
ث- أشارك في وضع خطط لتسويق الخريجين مع جهات التوظيف في المجتمع	٣٣.٣	٦.٧	٤٠.٠	٢٠.٠	٢٦.٧	١٣.٣	٤٠.٠	٢٠.٠
ج- ابدي الرأي في توظيف المعيدات والمحاضرات وأعضاء هيئة التدريس	٢٠.٠	٦.٧	٥٣.٣	٢٠.٠	٣٣.٣	١٣.٣	٣٣.٣	٢٠.٠
ح- أساهم في تحديد نسب أو معايير قبول الطالبات بالقسم	٢٦.٧	١٣.٣	٤٦.٧	١٣.٣	٤٠.٠	٢٠.٠	٢٦.٧	١٣.٣
خ- أشارك في تحديد مجالات التدريب وورش العمل اللازمة لتنمية المهارات المطلوبة لأداء العمل	٢٦.٧	١٣.٣	٤٦.٧	١٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣	٢٠.٠
د- أشارك في إظهار مساهمات الأكاديميات السعوديات في مجال	١٣.٣	٦.٧	٧٣.٣	٦.٧	٣٣.٣	٢٠.٠	٣٣.٣	١٣.٣

المكتبات والمعلومات من خلال مساهمات المرأة السعودية في قطاعات الأعمال المختلفة								

أما بالنسبة إلى نسبة مساهمتهن في **تحديد نسب أو معايير قبول الطالبات بالقسم** فيظهر أن ٤٦.٧% يساهمن بذلك أحيانا، وأن ٢٦.٧% لا يساهمن مطلقا، وأن ١٣.٣% يساهمن بذلك إما نادرا أو دائما. كما أن ٤٠% غير راضيات مطلقا عن تلك المساهمات، وأن ٢٦.٧% راضيات بدرجة متوسطة، و ٢٠% راضيات بدرجة قليلة، و ٢٣.٣% راضيات بدرجة قليلة.

شكل رقم (٥) دراسة لمتوسطات السلوك و الرضا لاحتياجات حرية الرأي



أما المشاركة في **تحديد مجالات التدريب وورش العمل اللازمة لتنمية المهارات المطلوبة لأداء العمل** فوجد أن ٤٦.٧% يشاركن أحيانا، وأن ٢٦.٧% لا يشاركن مطلقا، و ١٣.٣% يشاركن دائما أو نادرا. وقد اتضح أن ٣٣.٣% راضيات بدرجة متوسطة و٢٦.٧% غير راضيات مطلقا، وأن ٢٠% راضيات بدرجة كبيرة أو بدرجة قليلة على السواء. وعن **المشاركة في إظهار مساهمات الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات من خلال مساهمات المرأة السعودية في قطاعات الأعمال المختلفة** فإن ٧٣.٣% يساهمن أحيانا، و١٣.٣% لا يساهمن مطلقا، وأن ٦.٧% يساهمن نادرا أو دائما على السواء.

كما ظهر أنهن راضيات عن تلك المساهمات بدرجة متوسطة أو لا يساهمن مطلقا بنسبة ٣٣.٣% على السواء، و ٢٠% راضيات بدرجة قليلة، و ١٣.٣% راضيات فقط بدرجة كبيرة. أما بالنسبة لوجود خيار آخر فكانت الإجابة "*بعدم وجود مساحة من الحرية تتحرك عضو هيئة التدريس فيها لتقوم بالأمور المذكورة في الجدول وتبقى الحرية بالتعبير عن الرأي عند القيام بالبحوث العلمية*".

كما يظهر الرسم البياني التالي في شكل رقم (٥) تلك النتائج بشكل واضح بانخفاض نسبة متوسطات الرضا عن السلوك إذ بلغت في الأولى نسبة ٢.٤ والثانية ٢.٦. وتستنتج الباحثة بأن الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات يظهرن مبادأة وسلوكا إيجابيا متواضعا أي بين (أحيانا ونادرا) تجاه حرية الرأي لتحقيق احتياجاتهن الإدارية نتيجة انخفاض نسبة الرضا الوظيفي لديهن في تحقيق تلك الاحتياجات.

١. ٢. ٤- تحقيق فرضية الدراسة الأولى بالإجابة عن السؤال الآتي:

- هل هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في السلطة والقيادة ودرجة اتخاذهم للقرار وحرية الرأي؟

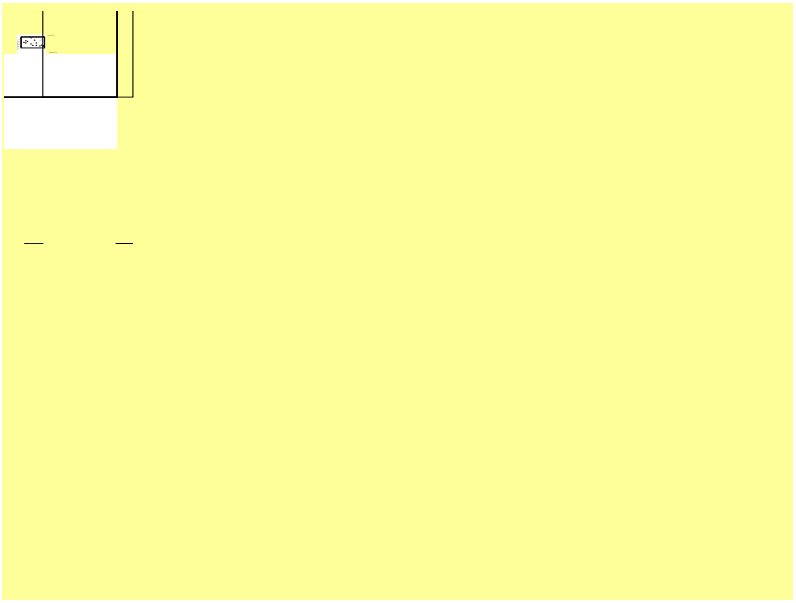
ويتضح من الجدول رقم (٤) أن هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في السلطة والقيادة ودرجة اتخاذهم للقرار وحرية الرأي، وذلك يتضح من قيمة المعنوية=٠,٠٠٥ (أي أنها أصغر من ٠,٠٥). و(٠,٠٥) وهي قيمة حددتها الباحثة بناءً على أن درجة ثقتها ٩٥%، وقد بلغت قوة الارتباط بينهما ٥٧.٦%.

جدول رقم (٤) يوضح العلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات لتحقيق الاحتياجات الإدارية

العلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في السلطة والقيادة ودرجة اتخاذهم للقرار وحرية الرأي باستخدام معامل ارتباط سبيرمان		
قوة الارتباط	57.6%	

المعنوية	.005
حجم العينة	15

الشكل رقم (٦) رسم خط انتشار النتائج للعلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في السلطة والقيادة ودرجة اتخاذهم للقرار و حرية الرأي



سلوك الأكاديميات

نلاحظ من شكل رقم (٦) تمركز معظم المشاهدات حول الخط المستقيم أن هناك علاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في السلطة والقيادة ودرجة اتخاذهم للقرار و حرية الرأي. و نلاحظ من اتجاه الخط المستقيم من اليسار لليمين أن العلاقة موجبة (طردية) أي نستطيع القول انه كلما تزداد مشاركة الأكاديميات في اتخاذ القرار وتزداد حرية الرأي لديهن سوف يزاد السلوك أي يزاد اهتمام الأكاديميات بتولي مناصب إدارية.

ثانيا- الاحتياجات البحثية والتدريسية:

٢. ٢. ١- استخدام الخدمات المتوفرة في المكتبة المركزية بالجامعة أو الكلية أو خارجهما:

يتضح من الجدول رقم (٥) أن أعلى نسبة خدمة احتلت موقعا متقدما عند سلوك الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات عند تحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية هي **خدمة البحث في محركات البحث على شبكة الإنترنت**، إذ بلغت نسبة الاستخدام لها ٨٦.٧% بشكل دائم، تلتها خدمتا **البحث في قواعد المعلومات والفهرس الإلكتروني** و**الإحالة إلى روابط فهارس الإلكترونية في المكتبات** المختلفة بنسبة ٨٠% لكل منهما بشكل متماثل. إلا أن أعلى نسبة مستخدمة احتلت أعلى درجة من الرضا هي خدمة البحث المباشر في قواعد المعلومات قد بلغت درجة اقل من المتوسط (٤٦.٧%)، ما يدل على أن هناك معوقات قد تقف حيال الرضا المكتمل.

جدول رقم (٥) استخدام الخدمات لتحقيق الاحتياجات البحثية والتدريسية

١- استخدام الخدمات الآتية المتوفر منها في المكتبة المركزية بالجامعة أو الكلية أو خارجهما:	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
ا-خدمة الإحاطة الجارية	٢٠.٠	٢٦.٧	٢٠.٠	٢٦.٧	٤٦.٧	٤٦.٧	٦.٧	٠
ب-خدمة البث الانتقائي	٣٣.٣	٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣	٤٦.٧	٤٠.٠	٠	١٣.٣
ت-خدمة البحث المباشر في قواعد المعلومات	٠	١٣.٣	٦.٧	٨٠.٠	١٣.٣	٢٦.٧	١٣.٣	٤٦.٧
ث-التعليم والتدريب على استخدام القواعد	٢٠.٠	٢٠.٠	٤٠.٠	٢٠.٠	٢٠.٠	٤٠.٠	٤٠.٠	٠
ج-إقامة معارض الكتب	٢٠.٠	٣٣.٣	٣٣.٣	١٣.٣	٢٠.٠	٤٦.٧	٢٦.٧	٦.٧
ح-الإعارة التعاونية	٣٣.٣	٢٦.٧	٦.٧	٣٣.٣	٣٣.٣	٤٦.٧	١٣.٣	٦.٧
خ-خدمة إيصال الوثائق	٢٠.٠	١٣.٣	٦.٧	٥٣.٣	٢٦.٧	٥٣.٣	٦.٧	١٣.٣
د-خدمات التصوير (للمقالات وفصول الكتب)	٠	٣٣.٣	٢٠.٠	٤٦.٧	٦.٧	٣٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧

ذ-خدمات التكشيف والاستخلاص للدوريات التقليدية	١٣.٣	٢٦.٧	٢٦.٧	٣٣.٣	٣٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧	٦.٧
ر-خدمات الترجمة	٥٣.٣	٢٠.٠	١٣.٣	١٣.٣	٦.٧	٣٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧
ز-تدوير أعداد الدوريات	٥٣.٣	٠	٢٠.٠	١٣.٣	٣٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧	٦.٧
س-خدمات حجز الكتب	٣٣.٣	٦.٧	٥٣.٣	٦.٧	٢٠.٠	٤٠.٠	٣٣.٣	٦.٧
ش-البحث بمحركات البحث في الإنترنت	٦.٧	٠	٦.٧	٨٦.٧	٦.٧	٢٦.٧	٦.٧	٣٣.٣
ص-البحث من خلال المكتبات الرقمية في الإنترنت	١٣.٣	٠	١٣.٣	٦٦.٧	٣٣.٣	٦.٧	٤٠.٠	٢٠.٠
ض-الفهرس الإلكتروني والإحالة إلى روابط فهارس الإلكترونية في المكتبات المختلفة	٦.٧	٦.٧	٦.٧	٨٠.٠	٢٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣	٢٠.٠
ط- خدمة الخلوات الدراسية بالمكتبة	٣٣.٣	٢٠.٠	٣٣.٣	١٣.٣	٢٨.٦	٣٥.٧	٣٥.٧	٠

إن هناك بعض الخدمات الأخرى التي بدأت تأخذ اهتمام مجتمع الدراسة وتحتل في السلوك موقعا مرتفعا باستخدامها دائما **كخدمة البحث من خلال المكتبات الرقمية في الإنترنت** بنسبة ٦٦.٧% ، و**خدمة إيصال الوثائق** بنسبة ٥٣.٣%، و **خدمات التصوير** (للمقالات وفصول الكتب) بنسبة ٤٦.٧%، إلا أن درجة الرضا لتلك الخدمات تحتل نسبا منخفضة، إذ بلغت في الأولى ٢٠% وفي الثانية ١٣.٣% وفي الثالثة ترتفع نسبيا إلى ٢٦.٧%.

إن أقل نسبة مستخدمة من قبل مجتمع الدراسة عند معرفة السلوك هي **خدمة حجز الكتب** إذ بلغت ١٣.٣%، وعند الرضا هي **خدمة الإحاطة الجارية وخدمة التعليم والتدريب على استخدام قواعد المعلومات وخدمة حجز الكتب** ، إذ بلغت صفرا لكل واحدة منها.

إن هناك بعض الخدمات عند السلوك لم تستخدم مطلقا بنسبة متوسطة **كخدمة الترجمة وخدمة تدوير الدوريات** ٥٣.٣% ، وعند عدم الرضا مطلقا احتلت بنسبة ٤٦.٧% كخدمتي **الإحاطة الجارية و البث الانتقائي.** أما بالنسبة إلى الإجابات الأخرى فأشارت إلى"*عدم استخدام بعض الخدمات لعدم توفرها*".

٢. ٢. ٢ – استخدام المصادر الآتية المتوفر منها في المكتبة المركزية بالجامعة أو الكلية أو خارجهما:

يتضح من جدول رقم (٦) أن أعلى نسبة من المصادر المستخدمة من قبل مجتمع الدراسة عند السلوك في تحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية هي قواعد معلومات النص الكامل (الدوريات الإلكترونية) ، و الإنترنت و المكتبات الرقمية، إذ ٧٣.٣% لكل منهما على التوالي. بينما يحتل الرضا عنهما بدرجة كبيرة قيمة منخفضة نسبيا بلغت ٣٣.٣% في الأولى و ٢٠% في الثانية. بينما تظل الرسائل العلمية تحتفظ بأهميتها كمصادر مستخدمة في السلوك فتحتل نسبة ٦٠%، إلا أن درجة الرضا لتحقيقها تنخفض فتصل إلى ٢٠% فقط.

جدول رقم (٦) استخدام المصادر في تحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية.

٢ – استخدام المصادر الآتية المتوفر منها في المكتبة المركزية بالجامعة أو الكلية أو خارجهما:	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ –الكتب الدراسية	٦.٧	٦.٧	٤٠.٠	٤٦.٧	٢٠.٠	٢٠.٠	٤٦.٧	١٣.٣
ب –الدوريات التقليدية	٦.٧	٦.٧	٣٣.٣	٥٣.٣	٦.٧	٤٠.٠	٤٦.٧	٦.٧
ت –قواعد معلومات النص الكامل(الدوريات الإلكترونية)	١٣.٣	٠	١٣.٣	٧٣.٣	٢٠.٠	٢٠.٠	٢٦.٧	٣٣.٣
ث –أوراق المؤتمرات	١٣.٣	٢٠.٠	٦.٧	٦٠.٠	٢٠.٠	٥٣.٣	٢٦.٧	٠
ج –الرسائل العلمية	٦.٧	١٣.٣	٢٠.٠	٦٠.٠	٢٠.٠	٣٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠
ح –الإنترنت و المكتبات الرقمية	١٣.٣	٠	١٣.٣	٧٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣	٢٠.٠
خ –الكشافات والمستخلصات للدوريات التقليدية	١٣.٣	١٣.٣	٦.٧	٦٦.٧	٢٦.٧	٥٣.٣	١٣.٣	٦.٧

بينما اتضح أن اقلها نسبة عند الرضا بدرجة كبيرة هي أوراق المؤتمرات (٠%)، وكذلك الكشافات والمستخلصات للدوريات التقليدية؛ إذ بلغت درجة الرضا عنها ٦.٧% فقط، وذلك على الرغم من ارتفاع نسبة الاستخدام بشكل دائم للأولى (٦٠%) و الثانية (٦٦.٧%).

كما يظهر أن "الدوريات التقليدية" و"الكتب الدراسية" تتراجع نسبة استخدامها في السلوك حيث احتلت ٥٣.٣% و٤٦.٧% على التوالي، بينما يظهر أن الرضا لكل منهما احتل درجة متوسطة بلغت ٤٦.٧%.

٢. ٢. ٣ – استخدام القواعد معلومات النص الكامل لتحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية:

يتضح من جدول رقم (٧) أن أعلى نسبة مستخدمة لقواعد المعلومات عند السلوك والرضا معا هي قاعدة Academic Search Prem/Ebsco ، وكذلك قاعدة Wilson Library Literature and Information بنسبة ٤٦.٧% لكل منهما على السواء.

جدول رقم (٧) استخدام القواعد معلومات النص الكامل لتحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية:

٣- استخدام القواعد معلومات النص الكامل الآتية المتوفر منها في المكتبة المركزية بالجامعة أو الكلية:	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ – Wilson Library Literature and Information	١٣.٣	١٣.٣	٣٣.٣	٤٠.٠	٢٠.٠	٦.٧	٢٦.٧	٤٦.٧
ب – Science direct	٢٦.٧	٢٠.٠	٢٦.٧	٢٦.٧	٢٠.٠	٦.٧	٣٣.٣	٤٠.٠
ت – Academic Search Prem/Ebsco	٢٠.٠	١٣.٣	٢٠.٠	٤٦.٧	٢٠.٠	٦.٧	٢٦.٧	٤٦.٧
ث – Eric	١٣.٣	١٣.٣	٣٣.٣	٤٠.٠	٢٠.٠	١٣.٣	٤٠.٠	٢٦.٧
ج – Info Trac	٣٣.٣	٢٦.٧	٢٦.٧	١٣.٣	٢٦.٧	١٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧
ح – Per Search	٤٦.٧	١٣.٣	٢٦.٧	١٣.٣	٤٦.٧	٦.٧	٢٦.٧	٢٠.٠

كما يتضح أن أقل قاعدة مستخدمة عند السلوك معا هي Per Search و Info Trac بنسبة ١٣.٣%. وقد بلغت نسبة عدم الرضا مطلقا للأولى نسبة ٤٦.٧%، والثانية تساوت فيها نسبة الرضا بدرجة كبيرة وعدم الرضا مطلقا بنسبة ٢٦.٧%.

ويظهر أيضا أن هناك قواعد معلومات نسب استخدامها متفاوتة ما بين أحيانا ونادرا عند السلوك لاستخدامها، وهي Info Trac و Science direct. ويتضح أن هناك تقاربا في نسب كل من الرضا والسلوك لاستخدام قواعد معلومات النص الكامل بصفة عامة.

٢. ٢. ٤ - استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت لتحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية:

يتضح من الجدول رقم (٨) أعلى نسبة مستخدمة بشكل دائم عند السلوك للمواقع المرجعية هي Cybrarians ، وقد احتلت ٧٣.٣%، ولكن تلك النسبة تنخفض عند الرضا لتصل إلى ٢٦.٧%.

جدول رقم (٨) المواقع المرجعية على الإنترنت لتحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية

٤- استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ- Ask.com	٣٣.٣	١٣.٣	٣٣.٣	٢٠.٠	٢٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣	٢٠.٠
ب- Wikipedia	٢٦.٧	١٣.٣	٢٦.٧	٣٣.٣	٤٠.٠	١٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠
ت- Answers.com	٢٦.٧	٦.٧	٣٣.٣	٢٦.٧	٣٣.٣	١٣.٣	٣٣.٣	٢٠.٠
ث- ALA	٦.٧	١٣.٣	٢٦.٧	٥٣.٣	١٣.٣	٢٠.٠	٤٠.٠	٢٦.٧
ج- IFLA	١٣.٣	١٣.٣	٢٠.٠	٥٣.٣	٢٠.٠	٢٠.٠	٢٦.٧	٣٣.٣
ح- ODLIS	٤٠.٠	١٣.٣	٢٠.٠	٢٦.٧	٤٠.٠	٢٠.٠	٢٠.٠	٢٠.٠
خ- Directory of Open Access Journals (DOAJ)	٢٦.٧	٢٠.٠	٢٦.٧	٢٦.٧	٤٠.٠	١٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠
د- مرصد بيانات أولرخ	٥٣.٣	٢٠.٠	١٣.٣	١٣.٣	٤٦.٧	٢٠.٠	٢٦.٧	٦.٧
ذ- Cybrarians	٦.٧	٠	٢٠.٠	٧٣.٣	٢٠.٠	١٣.٣	٤٠.٠	٢٦.٧

٢٠.٠	٢٠.٠	٢٠.٠	٤٠.٠	٤٠.٠	١٣.٣	١٣.٣	٣٣.٣	ر- E-LIS
٢٠.٠	٢٠.٠	٢٦.٧	٣٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠	١٣.٣	٤٠.٠	ز- Documents in Information Science (DoIS)
٢٠.٠	٢٠.٠	٤٠.٠	٢٠.٠	٢٦.٧	٣٣.٣	٦.٧	٣٣.٣	س- Digital Library of Information Science and Technology (dLIST)
٢٠.٠	٢٠.٠	٢٦.٧	٣٣.٣	١٣.٣	٢٦.٧	٢٦.٧	٣٣.٣	ش- OCLC Research Publications Repository
١٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠	٤٠.٠	٣٣.٣	٦.٧	٦.٧	٥٣.٣	ص- Librarians' Digital Library (LDL)
١٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧	٢٦.٧	٢٦.٧	٦.٧	٢٦.٧	٤٠.٠	ض- Australian Library and Information Association eprints ALIA e-prints
٢٠.٠	٢٦.٧	٣٣.٣	٢٠.٠	٢٦.٧	٢٠.٠	٢٠.٠	٣٣.٣	ط- Library, Information Science & Technology Abstracts (LISTA)
٣٣.٣	٢٠.٠	١٣.٣	٣٣.٣	٦٦.٧	٢٦.٧	٠	٦.٧	ظ- Library & (LISA) Information Science Abstract

كما أن أعلى نسبة غير مستخدمة مطلقا عند السلوك هي مرصد بيانات أولرخ وكذلك Librarians' Digital Library (LDL) بنسبة ٥٣.٣% و Documents in Information Science (DoIS)) بنسبة ٤٠%. أيضا يظهر أنه لا توجد نسب مرتفعة عند الرضا بدرجة كبيرة أو متوسطة أو قليلة، ولكنها تعد نسبا متفاوتة. وأن أعلى نسبة عدم رضا بشكل مطلق عند مرصد اولرخ قد بلغت ٤٦.٧%، وكذلك عند Wikipedia و ODLIS و Directory of Open Access Journals (DOAJ) و E-LIS و(Librarians' Digital Library (LDL بنسب ٤٠%. أما باقي النسب فتعدُ متقاربة.

٢. ٢. ٥ – العلاقة بين السلوك والرضا في استخدام المواقع المرجعية

يمكن تحديد العلاقة بين السلوك والرضا في استخدام المواقع المرجعية عن طريق السؤال الآتي: هل هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية؟

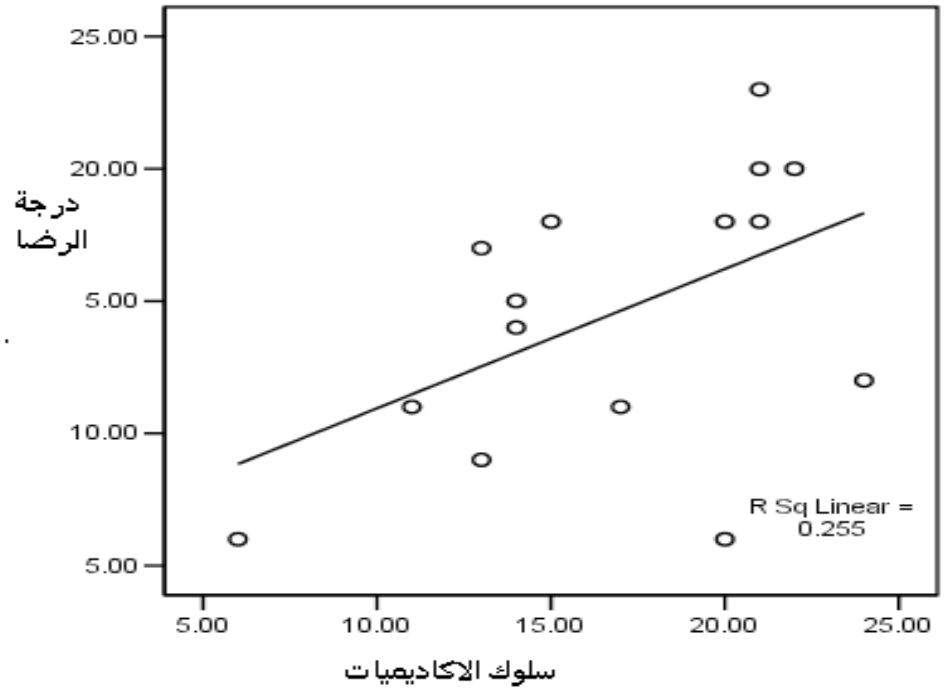
يتضح من جدول رقم (٩) انه يوجد علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية، وذلك يتضح من قيمة المعنوية =٠,٠٢٤ (أي أنها اصغر من ٠,٠٥) وبقوة ارتباط بلغت ٥٧.٨%.

نلاحظ من شكل رقم (٧) تمركز معظم المشاهدات حول الخط المستقيم وأن هناك علاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية. و نلاحظ من اتجاه الخط المستقيم من اليسار لليمين أي أن العلاقة موجبة (طردية) ونستطيع القول إنه كلما زاد سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت بالتالي سوف تزيد درجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية.

جدول رقم (٩) العلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية

العلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية باستخدام معامل ارتباط سبيرمان	
قوة الارتباط	% 57.8
المعنوية	.024
حجم العينة	15

شكل رقم (٧) رسم خط انتشار النتائج للعلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية



٢. ٢. ٦ – استخدام طرق للنشر في تحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن أعلى نسبة متقدمة عند السلوك لطرق النشر هي **الدوريات التقليدية المتخصصة** (المكتبات والمعلومات العربية، والاتجاهات الحديثة، والمجلة العربية للمعلومات، ومجلة الملك فهد٠٠الخ) بنسبة ٥٣.٣%، بينما لا توجد نسبة مرتفعة عند الرضا عن السلوك، إذ أنها تصل إلى ٣٣.٣% عند كل من "العربية ٣٠٠٠ " و " الدوريات التقليدية المتخصصة".

جدول رقم (١٠) استخدام طرق للنشر في تحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية

٥- استخدام طرق للنشر	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ – Blogger	٧٣.٣	٦.٧	١٣.٣	٦.٧	٤٠.٠	١٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠
ب – المعلوماتية	٤٦.٧	٦.٧	٢٦.٧	٢٠.٠	٢٦.٧	٦.٧	٤٠.٠	٢٦.٧

ت – العربية ٣٠٠٠	٦٠.٠	٠	٢٠.٠	٢٠.٠	٤٠.٠	٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣
ث – Cyprarian journal	٥٣.٣	٠	٢٠.٠	٢٦.٧	٢٦.٧	٠	٤٦.٧	٢٦.٧
ج – مدونة المكتبيين العرب	٥٣.٣	٦.٧	٢٠.٠	١٣.٣	٣٣.٣	٢٠.٠	١٣.٣	٢٦.٧
ح –في الدوريات التقليدية المتخصصة (المكتبات والمعلومات العربية، الاتجاهات الحديثة، المجلة العربية للمعلومات، مجلة الملك فهد––الخ	٢٦.٧	٠	٢٠.٠	٥٣.٣	٢٠.٠	٦.٧	٤٠.٠	٣٣.٣

كما يظهر أن هناك طرقا تبلغ نسبة عدم الرضا عليها مطلقا ٤٠% في كل من Blogger و العربية ٣٠٠٠. كما أن هناك طرقا للنشر لا تستخدم مطلقا عند السلوك ترتفع فيها النسبة إلى ٧٣.٣% عند Blogger و٦٠% عند العربية ٣٠٠٠. وبصفة عامة فإن نسب السلوك مرتفعة عنها في الرضا بالنسبة إلى درجة "عدم الاستخدام لها مطلقا". إجابة أخرى واحدة فقط أشارت إلى "النشر في الدوريات الأجنبية في التخصص"، وإجابة أخرى "لأن النشر الإلكتروني يمنع من النشر التقليدي".

٢. ٢. ٧ – دراسة العلاقة بين السلوك والرضا تجاه طرق النشر

يمكن دراسة العلاقة بين السلوك والرضا تجاه طرق النشر عن طريق الإجابة عن السؤال الآتي: هل هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية؟

ويتضح من جدول رقم (١١) انه يوجد علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية، وذلك يتضح من قيمة المعنوية=٠,٠٠٥ (أي أنها أصغر من ٠,٠٥) بقوة ارتباط بلغت ٥٢.٥%.

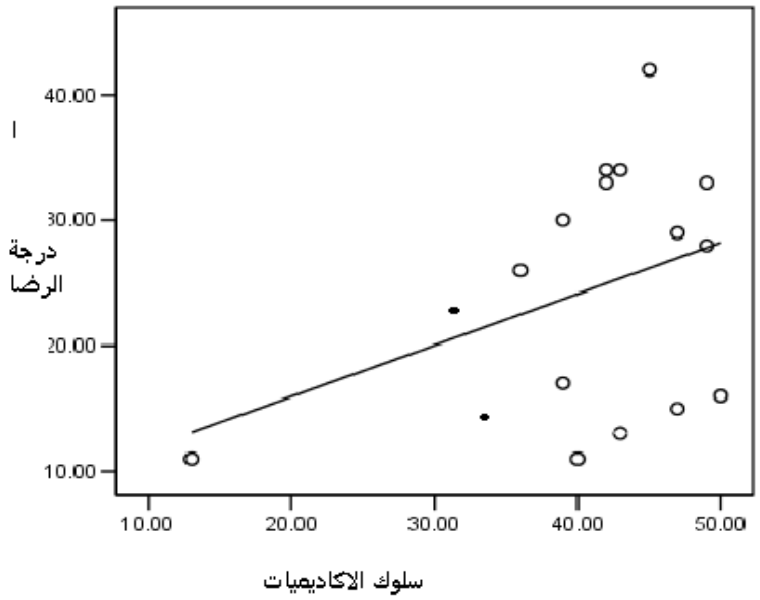
العلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية باستخدام معامل

جدول رقم (١١) لدراسة العلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية

ارتباط سبيرمان	
قوة الارتباط	% 52.5
المعنوية	.045
حجم العينة	15

نلاحظ من الشكل رقم (٨) تمركز معظم المشاهدات حول الخط المستقيم أن هناك علاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية. و نلاحظ من اتجاه الخط المستقيم من اليسار لليمين أن العلاقة موجبة (طردية) أي نستطيع القول إنه كلما زاد سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر سوف يزداد درجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية.

شكل رقم (٨) رسم خط انتشار النتائج للعلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية:



٢. ٢. ٨ – استخدام محركات البحث وملفات المشاركة لتحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية

يتضح من جدول رقم (١٢) أن أعلى نسبة مستخدمة دائما من قبل مجتمع الدراسة عند السلوك في استخدام محركات البحث وملفات المشاركة لتحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية قد بلغت ١٠٠% هي لمحرك Google ، وعند الرضا بلغت نسبتها ٨٠%.

كما يظهر أن محرك البحث yahoo سجل نسبة مرتفعة عند السلوك والرضا بلغت ٧٣.٣%، وأيضا فإن هناك محركات بحث ظهر استخدامها منخفض (عدم الاستخدام مطلقا) عند السلوك، مثل: jogpile و Metacrawler حيث بلغت ٥٣.٣% و ٤٠% على التوالي، ولكنها ترتفع نسبيا عند الرضا عنها عند السلوك؛ إذ بلغ الرضا عنهما بدرجة كبير ة نسبة ٢٦.٧%. ويتضح أيضا أن النسب المحددة في الجدول متقاربة ما عدا كل من jogpile و Metacrawler ، وكذلك المنتديات الخاصة بالمكتبات والمعلومات التي تختلف فيها نسب الرضا عن السلوك نسبيا.

جدول رقم (١٢) استخدام محركات البحث وملفات المشاركة لتحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية

٦- استخدام محركات البحث وملفات المشاركة	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ- Google	٠	٠	٠	١٠٠	٦.٧	٠	١٣.٣	٨٠.٠
ب- yahoo	٠	١٣.٣	١٣.٣	٧٣.٣	٦.٧	٦.٧	١٣.٣	٧٣.٣
ت- AltaVista	٢٠.٠	٠	٥٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠	١٣.٣	٣٣.٣	٣٣.٣
ث- jogpile	٥٣.٣	١٣.٣	٢٦.٧	٦.٧	٢٦.٧	١٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧
ج- Metacrawler	٤٠.٠	١٣.٣	٤٠.٠	٦.٧	١٣.٣	٢٠.٠	٤٠.٠	٢٦.٧
ح- القوائم البريدية التحاورية yahoo mailing list	٤٦.٧	٢٦.٧	٦.٧	٢٠.٠	٢٦.٧	١٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧
خ- Librarian's World (a network of Librarians &Information Scientists) منتدى عالم المكتبيين	٤٠.٠	٢٠.٠	٢٠.٠	٢٠.٠	٢٦.٧	٦.٧	٥٣.٣	١٣.٣
د- جماعات الأخبار على الانترنت Internet News groups	٣٣.٣	٢٠.٠	٤٠.٠	٦.٧	٣٣.٣	١٣.٣	٤٦.٧	٦.٧
ذ- المنتديات الخاصة بالمكتبات والمعلومات	٢٦.٧	١٣.٣	٤٠.٠	٢٠.٠	٣٣.٣	١٣.٣	٤٦.٧	٦.٧

كما تظل بعض المحركات درجة استخدامها بشكل دائم قليلة، مثل: جماعات الأخبار على الإنترنت Internet News groups بنسبة ٦.٧%، و القوائم البريدية التحاورية yahoo mailing list و Librarian's World (a network of Librarians &Information Scientists) منتدى عالم المكتبيين و المنتديات الخاصة بالمكتبات والمعلومات بنسبة ٢٠% لكل منها على السواء. وإجابة أخرى تفيد "بعدم معرفة استخدام منتديات التحاور الجماعية".

٢. ٢. ٩ - استخدام الأدوات المساعدة لتحقيق الاحتياجات البحثية والتدريسية:

يتضح من جدول رقم (١٣) أن أعلى نسبة متقدمة عند السلوك للأدوات المساعدة هي ملف المادة، إذ بلغت ٨٠% بينما تنخفض درجة الرضا (بدرجة كبيرة) عندها إلى ٢٠%. كما ترتفع نسبيا درجة الرضا بدرجة كبيرة بنسبة ٤٠% في كل من المعايير العالمية للتقييم مثل معايير: ALA, ACRL (رغم أن نسبة استخدامها دائما أعلى ويصل إلى ٦٠%) و الرحلات العلمية (سنة التفرغ) (المستخدمة "دائما" بنفس النسبة). ويلي ملف المادة "حضور المؤتمرات" و "ورش العمل" و "توفر البرامج الحاسوبية" بنسبة استخدام دائمة من قبل مجتمع الدراسة بلغت ٧٣.٣%. بينما تنخفض درجة الرضا بدرجة كبيرة لكل منها؛ إذ بلغت في الأولى ٢٦.٧% والثالثة ٣٣.٣%.

كما يظهر أن أعلى نسبة للرضا احتلتها "ورش العمل والدورات التدريبية"؛ إذ بلغت ٤٦.٧%. وكذلك انه لا توجد نسب مرتفعة جدا عند الرضا بدرجة كبيرة، ولكنها تتفاوت ما بين مستويات الرضا الأربعة. كما بلغت نسبة الاستخدام لكل من توفر المعامل الحاسوبية و صيانة الأجهزة ٦٦.٧%، مقابل ٣٣.٣% من الرضا بدرجة كبيرة لكل منهما على السواء. كما أن هناك أدوات نسبة عدم استخدامها مطلقا عند السلوك ترتفع لتصل إلى ٤٠%، وهي "مشاركة جماعات التحاور الإلكتروني (Discussion Groups)" وتكون عند الرضا بنسبة ٥٣.٣%. وكذلك فإن "صيانة الأجهزة" ترتفع نسبتها عند عدم الرضا مطلقا لتصل إلى ٤٦.٧%. إجابة أخرى" *عدم توفير برامج حاسوبية والتدريب عليها* ".

ونلاحظ من شكل رقم (٩) أن متوسطات السلوك أعلى من الرضا عند جميع الاحتياجات ما عدا محركات البحث و طرق النشر و مواقع الإنترنت التي يظهر عندها متوسط الرضا أعلى. كما أن أعلى متوسط سلوك عند كل من "المصادر" و "قواعد المعلومات" و "الأدوات المساعدة" (٣. ٣)، بينما أقل متوسط رضا عند طرق النشر والخدمات (٢. ١) و (٢. ٢). كما أن أعلى فرق بين السلوك والرضا في المتوسطات قد ظهر بين "قواعد المعلومات" و "المصادر".

جدول رقم (١٣) استخدام الأدوات المساعدة لتحقيق الاحتياجات البحثية والتدريسية:

٧- استخدام الأدوات المساعدة لتحقيق الاحتياجات البحثية والتدريسية:	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ -ملف المادة	٠	٦.٧	١٣.٣	٨٠.٠	٢٠.٠	٦.٧	٥٣.٣	٢٠.٠
ب -عقد السمنارات في القسم	٦.٧	٦.٧	٤٠.٠	٤٦.٧	٢٦.٧	٦.٧	٤٦.٧	٢٠.٠
ت -المناقشة مع الزميلات	٠	٦.٧	٢٦.٧	٦٦.٧	٢٦.٧	٦.٧	٤٦.٧	٢٠.٠
ث -حضور المؤتمرات	٠	٦.٧	٢٠.٠	٧٣.٣	٢٠.٠	٦.٧	٤٠.٠	٢٦.٧
ج - المعايير العالمية للتقييم مثل معايير: ALA, ACRL	١٣.٣	٦.٧	٢٠.٠	٦٠.٠	٢٠.٠	١٣.٣	٢٦.٧	٤٠.٠
ح - رحلات علمية (سنة التفرغ)	٣٣.٣	١٣.٣	١٣.٣	٤٠.٠	٤٠.٠	١٣.٣	٦.٧	٤٠.٠
خ - ورش العمل والدورات التدريبية	٠	٠	٢٦.٧	٧٣.٣	٢٦.٧	٦.٧	٢٠.٠	٤٦.٧
د - توفر البرامج الحاسوبية	٢٦.٧	٠	٠	٧٣.٣	٢٦.٧	٢٠.٠	٢٠.٠	٣٣.٣
ذ - توفر المعامل الحاسوبية	٦.٧	٦.٧	٢٠.٠	٦٦.٧	٢٠.٠	٢٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣
ر - صيانة الأجهزة	١٣.٣	١٣.٣	٦.٧	٦٦.٧	٤٦.٧	٠	٢٠.٠	٣٣.٣
ز - البحوث المشتركة	٠	٢٦.٧	٢٦.٧	٤٦.٧	٣٣.٣	١٣.٣	٢٠.٠	٣٣.٣
س -مشاركة جماعات التحاور الإلكتروني (Discussion Groups)	٤٠.٠	٦.٧	١٣.٣	٤٠.٠	٥٣.٣	٠	١٣.٣	٣٣.٣

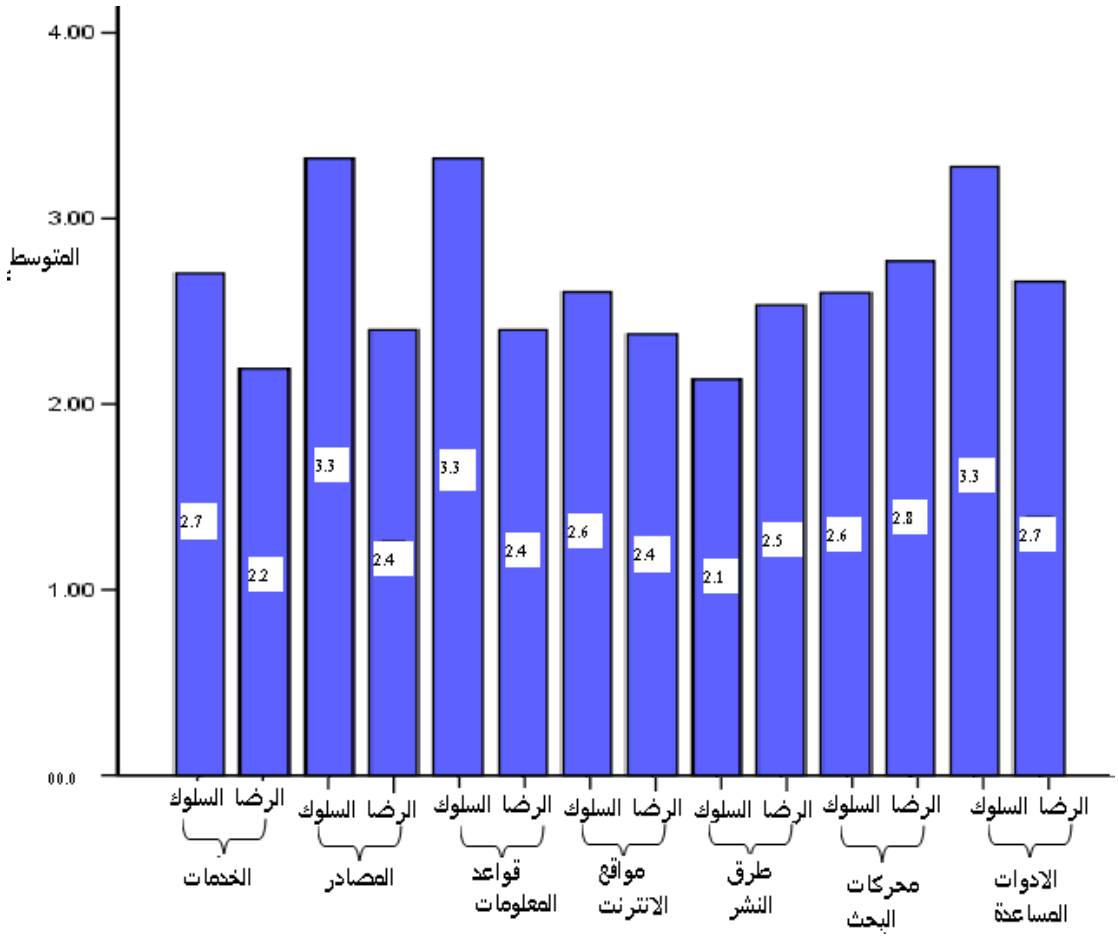
٢. ٢. ١٠ - اختبار العلاقة بين درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو الاحتياجات الإدارية ودرجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية عن طريق السؤال الآتي:

- هل هناك علاقة إيجابية بين درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو الاحتياجات الإدارية ودرجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية والبحثية؟

ويتضح من جدول رقم (١٤) أدناه أنه يوجد علاقة إيجابية بين درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو الاحتياجات الإدارية، ودرجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية وذلك يتضح من قيمة المعنوية=٠,٠١٥ (أي أنها أصغر من ٠,٠٥).

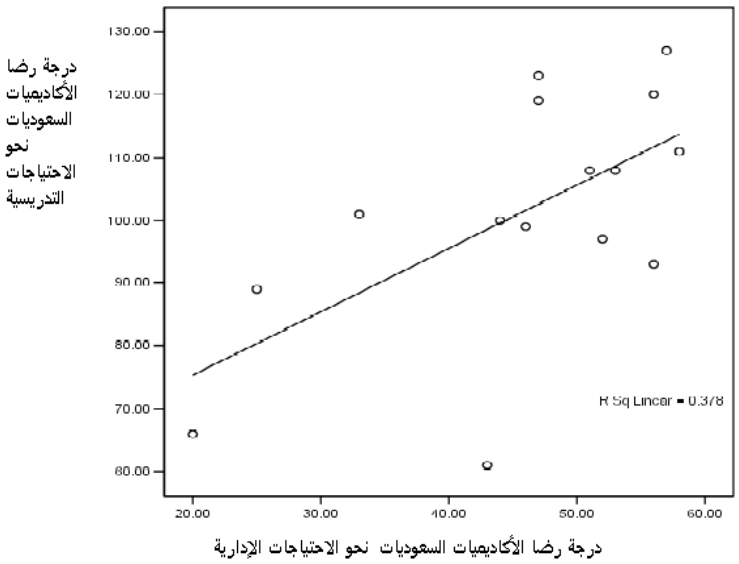
نلاحظ من تمركز معظم المشاهدات في شكل رقم (١٠) حول الخط المستقيم أن هناك علاقة بين درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو الاحتياجات الإدارية ودرجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية.

شكل رقم (٩) يوضح متوسطات السلوك و الرضا عند الاحتياجات البحثية التدريسية



شكل توضيحي لمتوسطات السلوك و الرضا عند الاحتياجات البحثية التدريسية

شكل رقم (١٠) رسم خط انتشار النتائج للعلاقة بين درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو الاحتياجات الإدارية ودرجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية والبحثية



جدول رقم (١٤) العلاقة بين درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو الاحتياجات الإدارية ودرجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية والبحثية

العلاقة بين درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو الاحتياجات الإدارية ودرجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية باستخدام معامل ارتباط سبيرمان	
قوة الارتباط	% 61.5
المعنوية	.015
حجم العينة	15

كما نلاحظ من اتجاه الخط المستقيم من اليسار لليمين أن العلاقة موجبة (طردية) أي نستطيع القول إنه كلما زادت درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو تحقيق الاحتياجات الإدارية بالتالي سوف تزيد درجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية و قوة الارتباط بينهم=٦١,٥%.

ثالثا: الاحتياجات المهنية:-

يتضح من جدول رقم (١٥) أن أعلى نسبة السلوك (دائما) عند الاحتياجات المهنية عند "**التدريب على تنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات في مجال التخصص لدى الهيئة التدريسية**"، إذ بلغت ٨٦.٧%، بينما تنخفض عند الرضا إلى نسبة ٤٦.٧%. كما يتضح أن اقل نسبة عند مستوى السلوك (مطلقا) عند كل من " **وجود موقع إلكتروني على صفحة الجامعة بالإنترنت يعكس مظاهر التطور بالقسم ويحتوي على روابط للجمعيات المهنية والمؤتمرات على مستوى العالم**" و "**تضمين الأبحاث المنشورة بمستخلصات LISA أو ISA**" قد بلغت ٥٣.٣% لكل منهما على السواء.

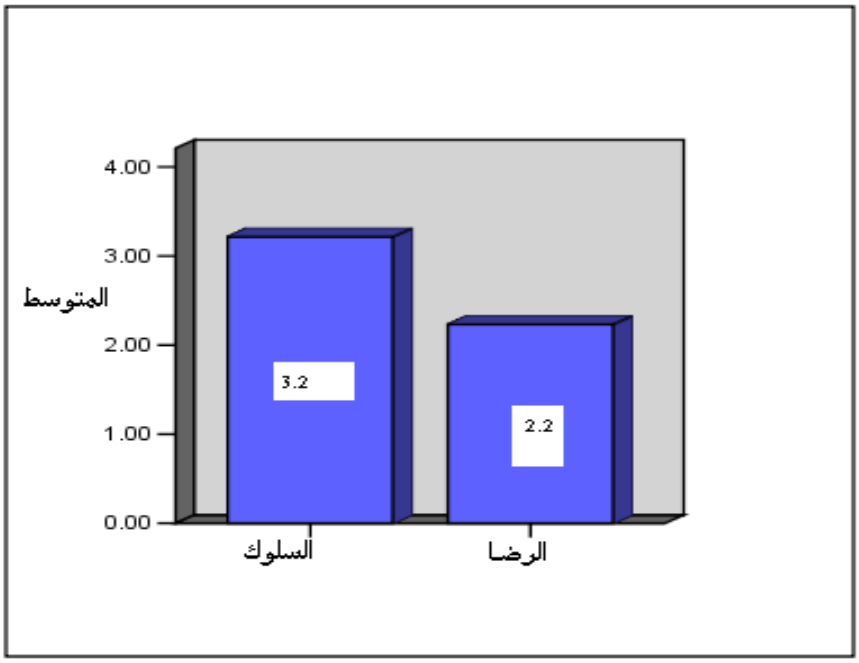
جدول رقم (١٥) الاحتياجات المهنية للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات

الاحتياجات المهنية	السلوك				الرضا			
	مطلقا	نادرا	أحيانا	دائما	غير راضية مطلقا	راضية بدرجة قليلة	راضية بدرجة متوسطة	راضية بدرجة كبيرة
أ –عقد لقاءات في القسم لمناقشة فعاليات المؤتمرات وأحدث الموضوعات	٦.٧	٠	٢٠.٠	٧٣.٣	٢٦.٧	١٣.٣	٣٣.٣	٢٦.٧
ب –التدريب على تنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات في مجال التخصص لدى الهيئة التدريسية	٦.٧	٠	٦.٧	٨٦.٧	٣٣.٣	٦.٧	١٣.٣	٤٦.٧
ت –تشجع إدارة الجامعة حضور الورش والمؤتمرات وتتكفل نفقاتها	١٣.٣	٠	٦.٧	٨٠.٠	٢٦.٧	١٣.٣	٢٠.٠	٤٠.٠
ث –تأكيد القسم على الاشتراك في المؤتمرات المحلية والخارجية	٦.٧	٠	٢٠.٠	٧٣.٣	٢٦.٧	٦.٧	٢٠.٠	٤٦.٧
ج –توفير نظام المؤتمرات عن بعد Teleconferencing	٦.٧	٠	٤٠.٠	٥٣.٣	٣٣.٣	١٣.٣	٢٠.٠	٣٣.٣
ح –يتوفر بالكلية قسم خاص بالأبحاث ذات العلاقة بدراسات المستفيدين في المكتبات والمعلومات، وإدارة المعرفة في المكتبات الإلكترونية والرقمية	٦.٧	٦.٧	٢٦.٧	٦٠.٠	٤٦.٧	٢٠.٠	٢٠.٠	١٣.٣

خ –التعاون بين قسمك العلمي و أقسام أخرى في جامعات أخرى من نفس التخصص	١٣.٣	٠	٤٦.٧	٤٠.٠	٤٠.٠	٣٣.٣	٢٠.٠	٦.٧
د –التعاون بين قسمك العلمي و أقسام أخرى في نفس الجامعة لتخصصات متداخلة مع تخصصك	١٣.٣	٦.٧	٣٣.٣	٤٦.٧	٤٠.٠	٣٣.٣	٢٠.٠	٦.٧
ذ –المساهمة في التخطيط للمكتبة المركزية	١٣.٣	١٣.٣	٤٠.٠	٣٣.٣	٤٦.٧	١٣.٣	٢٠.٠	١٣.٣
ر –التواصل مع الجهات المهنية الأخرى بسوق العمل السعودي	١٣.٣	٠	٢٦.٧	٦٠.٠	٤٠.٠	٣٣.٣	٢٦.٧	٠
ز –وجود شبكة معلومات تحاورية بين الجمعيات المهنية العربية والمتخصصين في المهنة	٦.٧	٢٠.٠	١٣.٣	٦٠.٠	٥٣.٣	١٣.٣	٢٦.٧	٦.٧
س –وجود موقع إلكتروني على صفحة الجامعة بالإنترنت يعكس مظاهر التطور بالقسم ويحتوي على روابط للجمعيات المهنية والمؤتمرات على مستوى العالم	٥٣.٣	٠	٢٦.٧	٢٠.٠	٣٣.٣	٢٠.٠	٢٠.٠	٢٦.٧
ش –تضمين الأبحاث المنشورة بمستخلصات LISA أو ISA	٥٣.٣	٠	٢٦.٧	٢٠.٠	٤٦.٧	٢٦.٧	٢٦.٧	٠
ص دور جمعية المكتبات السعودية على تطور الأكاديميات من الناحية المهنية	٤٦.٧	٦.٧	٦.٧	٤٠.٠	٥٣.٣	١٣.٣	٢٠.٠	١٣.٣
ض ضرورة إنشاء كلية خاصة للمعلومات والمعرفة دون فقدان هوية المكتبات	٦.٧	٦.٧	٢٦.٧	٦٠.٠	٣٣.٣	١٣.٣	٣٣.٣	٢٠.٠

كما يظهر الجدول أن اقل مستويات الرضا (مطلقا) تجاه " **وجود شبكة معلومات تحاورية بين الجمعيات المهنية العربية والمتخصصين في المهنة**" و " **دور جمعية المكتبات السعودية على تطور الأكاديميات من الناحية المهنية**" بنسبة ٥٣.٣%، وكذلك اتجاه "**المساهمة في التخطيط للمكتبة المركزية**" و " **تضمين الأبحاث المنشورة بمستخلصات LISA أو ISA**" و " **يتوفر بالكلية قسم خاص بالأبحاث ذات العلاقة بدراسات المستفيدين في المكتبات والمعلومات، وإدارة المعرفة في المكتبات الإلكترونية والرقمية**" بنسبة ٤٦.٧% لكل منهم. إجابة أخرى" *لا زال مبدأ التحاور والمشاركة غير واضح بين المتخصصين، ولا زال القسم معزولا عن المجتمع*".

شكل رقم (١١) يوضح متوسطات السلوك و الرضا عند الاحتياجات المهنية



كما يتضح أن هناك نسبا كانت مرتفعة عند السلوك ولكنها انخفضت عند الرضا بالنسبة إلى تحقيق الاحتياجات المهنية عند كل من العوامل الآتية:

- التعاون بين قسمك العلمي و أقسام أخرى في جامعات أخرى من نفس التخصص
- التعاون بين قسمك العلمي و أقسام أخرى في نفس الجامعة لتخصصات متداخلة مع تخصصك
- التواصل مع الجهات المهنية الأخرى بسوق العمل السعودي
- وجود شبكة معلومات تحاورية بين الجمعيات المهنية العربية والمتخصصين في المهنة
- دور جمعية المكتبات السعودية على تطور الأكاديميات من الناحية المهنية
- ضرورة إنشاء كلية خاصة للمعلومات والمعرفة دون فقدان هوية المكتبات
- عقد لقاءات في القسم لمناقشة فعاليات المؤتمرات وأحدث الموضوعات
- توفير نظام المؤتمرات عن بعد Teleconferencing

- يتوفر بالكلية قسم خاص بالأبحاث ذات العلاقة بدراسات المستفيدين في المكتبات والمعلومات، وإدارة المعرفة في المكتبات الإلكترونية والرقمية
- تأكيد القسم على الاشتراك في المؤتمرات المحلية والخارجية

و يتضح من شكل رقم (١١) أن متوسط السلوك في الاحتياجات المهنية أعلى من الرضا بنسبة ٢. ٣ إلى ٢. ٢ ويقع ما بين (دائما وأحيانا).

٣. ١ دراسة العلاقة بين السلوك والرضا تجاه الاحتياجات المهنية

يمكن دراسة العلاقة بين السلوك والرضا تجاه الاحتياجات المهنية عن طريق السؤال الآتي:

– هل هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في توجهاتهن نحو المهنة والجمعيات المهنية ودرجة رضاهن عن تلك التوجهات في مجتمع المعلومات والمعرفة؟

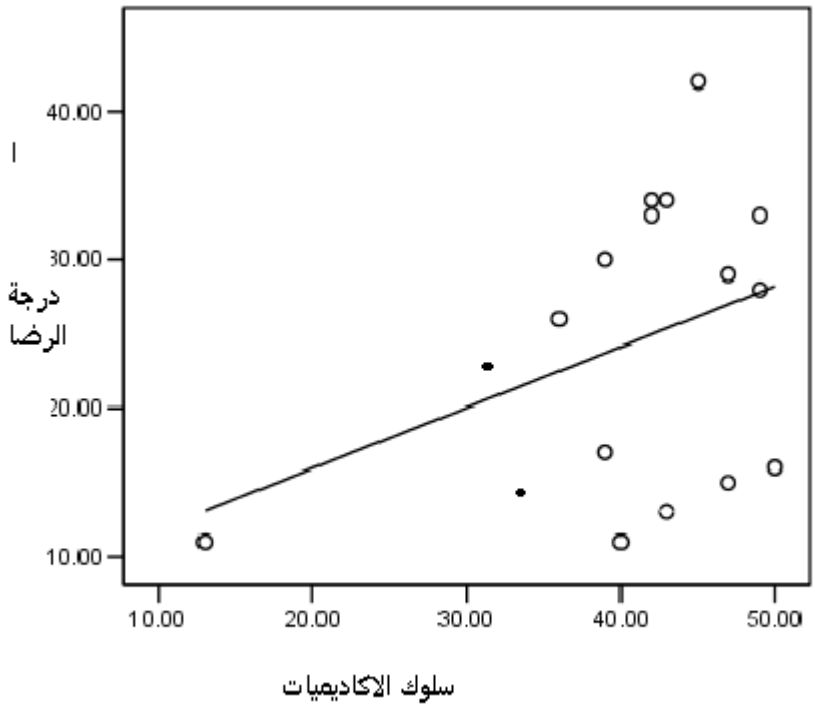
يتضح من جدول رقم (١٥) أنه توجد علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في توجهاتهن نحو المهنة والجمعيات المهنية ودرجة رضاهن عن تلك التوجهات في مجتمع المعلومات والمعرفة، وذلك يتضح من قيمة المعنوية=٠,٠٠٥ (أي أنها أصغر من ٠,٠٥) وبقوة ارتباط بلغت ٦٦.٤%.

نلاحظ من شكل رقم (١٢) تمركز معظم المشاهدات حول الخط المستقيم أن هناك علاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في توجهاتهن نحو المهنة والجمعيات المهنية ودرجة رضاهن عن تلك التوجهات في مجتمع المعلومات والمعرفة. و نلاحظ من اتجاه الخط المستقيم من اليسار لليمين أي أن العلاقة موجبة (طردية) ونستطيع القول انه كلما زاد سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في توجهاتهن نحو المهنة والجمعيات المهنية بالتالي سوف تزيد درجة رضاهن عن تلك التوجهات في مجتمع المعلومات والمعرفة.

جدول رقم (١٦) دراسة العلاقة بين السلوك والرضا تجاه الاحتياجات المهنية

العلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في توجهاتهن نحو المهنة والجمعيات المهنية ودرجة رضاهن عن تلك التوجهات في مجتمع المعلومات والمعرفة باستخدام معامل ارتباط سبيرمان	
قوة الارتباط	% 66.4
المعنوية	.007
حجم العينة	15

شكل رقم (١٢) رسم خط انتشار النتائج للعلاقة بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في توجهاتهن نحو المهنة والجمعيات المهنية، ودرجة رضاهن عن تلك التوجهات في مجتمع المعلومات والمعرفة



ثالثا: مناقشة النتائج:

٣. ١ – الاحتياجات الإدارية للسلطة والقيادة:

تستنتج الباحثة – من الإجابة عن **التساؤل الأول** للدراسة– بأن الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات يظهرن مبادأة وسلوكا إيجابيا متواضعا أي بين (أحيانا ونادرا) تجاه السلطة والقيادة لتحقيق احتياجاتهن الإدارية نتيجة انخفاض نسبة الرضا الوظيفي لديهن في تحقيق تلك الاحتياجات، ويثبت

ذلك انخفاض نسبة متوسطات الرضا عن السلوك بصفة عامة، إذ اتضح أن سلوك الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات تجاه السلطة والقيادة بتولي **منصب قيادي بالقسم** أو **قبول موقع قيادي على مستوى الكلية** أمر متذبذب بسبب ارتفاع نسبة عدم الرضا الوظيفي في كل منهما من خلال التجربة الشخصية أو من خلال ملاحظة التجربة على الغير، إذ أظهرت الدراسة بأن ٤٠% غير راضيات عن قبول الموقع القيادي على مستوى القسم أو الكلية. بينما يظل ما نسبته ٤٦.٦% لا يتقبلن قبول **موقع قيادي على مستوى الجامعة** إلا نادرا أو أحيانا، وأن نسبة ٤٠% راضيات بذلك الموقع بدرجة قليلة أو متوسطة. كما ظهرت نسبة **قبول موقع قيادي على مستوى المجتمع السعودي** بشكل نادرا أو أحيانا بنسبة ٦٦.٧%، بينما ترتفع درجة الرضا عنها بدرجة متوسطة أو قليلة لتبلغ ما نسبته ٦٠% ، ويمكن تفسير اتجاهات السلوك السابقة للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات بتأكيد أن ٥٣.٣% من مجتمع الدراسة لا يرغبن في التبعية الكاملة في الإدارة من قسم البنين وذلك يتفق مع سلوكهن تجاه الاستقلال في الإدارة عن قسم البنين بشكل دائم بنسبة ٦٠%، كما يمكن تفسير انخفاض نسب الرضا عن السلوك؛ لأن ٨٠% من مجتمع الدراسة لا يشاركن في اتخاذ القرارات مطلقا. ونتج أن هناك علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في السلطة والقيادة ودرجة اتخاذهم للقرار وحرية الرأي وقد بلغت قوة الارتباط بينهما ٥٧.٦% ما يحقق **الفرضية الأولى** للدراسة. أي نستطيع القول إنه كلما تزداد مشاركة الأكاديميات في اتخاذ القرار وتزداد حرية الرأي لديهن سوف يزداد السلوك لدى الأكاديميات بتولي مناصب إدارية.

آراء أخرى للأكاديميات السعوديات أشرن فيها إلى:*"إن الإدارة لم تعطِ الأكاديميات حقهن في إبداء الرأي واتخاذ القرار، وأن الرأي أولا وأخيرا لقسم البنين" و "من الضروري اخذ رأي عضو هيئة التدريس عند القيام بالأعمال الإدارية وعدم فرضها دون التدريب عليها" و" عدم وجود رسالة للجهة المسئولة نفسها أو هدف تسعى إلى تحقيقه فعليا أو تخطيط أو محاولة لتحقيق الاحتياجات الإدارية للأعضاء " و" تعتمد إدارة*

قسم الطالبات على أنظمة وقواعد تصدرها إدارة قسم البنين التي تغفل بعض الأحيان الاحتياجات والظروف الخاصة بقسم الطالبات"، ما يؤكد النتائج السابقة.

ويظهر من الجداول رقم (١ و ٢ و ٣) نسب السلوك مع توضيح مستوى تلك المشاركة بالانخفاض أو الارتفاع، إذ يظهر ثمانية عشر سلوكا لتحقيق الاحتياجات الإدارية، اثنتين منها فقط تمثل سلوكا مرتفع النسبة وذا اتجاه إيجابي؛ لأنه يتخذ "بشكل دائم" ويتمثلان في: مشاركتهن بوضع الخطط الدراسية والمقررات و بمشاركتهن في التخطيط الاستراتيجي والتطوير. أما باقي السلوك فيظل ما بين منخفض إلى متوسط النسبة ومعظمها تتخذ اتجاها سلبيا ما بين "نادرا إلى مطلقا"؛ ما يزيد من مقدار الاحتياج لتحققها، ويؤكد أن عدم تحقيق الاحتياجات الإدارية لمجتمع الدراسة يعمل على خفض مستويات الأداء ويؤثر على باقي الاحتياجات سلبا ما يؤخر تقدمهن في مجتمع المعلومات والمعرفة.

٣. ٢- الاحتياجات التدريسية والبحثية:

إن متوسطات السلوك لدى مجتمع الدراسة أعلى من الرضا عند جميع الاحتياجات التدريسية والبحثية ما عدا في محركات البحث و طرق النشر و مواقع الانترنت التي يظهر عندها متوسط الرضا أعلى. كما أن أعلى متوسط سلوك عند كل من "المصادر" و "قواعد المعلومات" و "الأدوات المساعدة" (٣. ٣)، بينما أقل متوسط رضا عند طرق النشر والخدمات (٢. ١) و (٢. ٢). كما أن أعلى فرق بين السلوك والرضا في المتوسطات قد ظهر بين "قواعد المعلومات" و "المصادر". ويمكن تأكيد تلك النتائج من خلال النظر إلى الجداول رقم (٥ و٦ و ٧ و٨ و١٠ و١٢ و ١٣) الذي يوضح أن هناك إحدى وعشرين (٢١) سلوكا إيجابيا من قبل مجتمع الدراسة ما بين مرتفع جدا إلى متوسط لتحقيق الاحتياجات التدريسية والبحثية من أصل (٧٣) سلوكا، و ذلك من خلال دراسة (١٦) سلوكا في الخدمات، و (٧) سلوكيات في المصادر، و(٦) في قواعد المعلومات، و(١٧) سلوكا في المواقع المرجعية على الإنترنت، و (٦) سلوكيات في طرق النشر، و (٩) سلوكيات في محركات البحث وملفات المشاركة، و (١٢) سلوكا في الأدوات المساعدة.

وذلك يدل على أن الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات يتخذن خطوات إيجابية للتقدم في مجتمع المعلوماتية والمعرفة بنسبة ٢٩% من باقي مجموع الاحتياجات التدريسية والبحثية، ما يدل على أن تلك الخطوات تحتاج إلى مزيد من التدريب والتطوير حتى يمكن أن تتوافق مع السمات المطلوبة منهن والأدوار التي يمكن أن تتطلب منهن مستقبلا ما يجيب على **التساؤل الثاني** للدراسة. وتمثلت تلك السلوكيات الإيجابية في الآتي: (استخدام خدمة البحث في محركات البحث على شبكة الإنترنت، والبحث في قواعد المعلومات المختلفة، واستخدام البحث في الفهرس الإلكتروني والإحالة إلى روابط الفهارس الإلكترونية في المكتبات المختلفة، وخدمة البحث من خلال المكتبات الرقمية في الإنترنت، واستخدام قواعد معلومات النص الكامل، والإنترنت و المكتبات الرقمية، استخدام المصادر كالرسائل العلمية، وأوراق المؤتمرات، ومواقع على الإنترنت مثل: Cybrarians، ومحركات البحث مثل: Google و yahoo ، واستخدام الأدوات المساعدة في التدريس والبحث مثل: ملف المادة، ومعايير التقييم مثل: ACRL، و الرحلات العلمية).

أراء أخرى للأكاديميات السعوديات أشرن فيها إلى الآتي: *"لا يتم توفير الكتب المقررة في المكتبات الجامعية بالإضافة إلى قلة اتجاه أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في تأليف الكتب المقررة أو المشاركة في المنتديات وشبكات التحاور"*، و *"تنقص بعض البرامج والمصادر التقليدية والإلكترونية التي تلبي احتياجات التعليم والبحث"*، و" عدم وجود رسالة وهدف يخطط لتوفير الاحتياجات التدريسية والبحثية"، و *"لا بد من تنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات في مجال التخصص للهيئة التدريسية"*؛ ما يؤكد النتائج السابقة.

أثبتت الدراسة أيضا أنه توجد علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية وبقوة ارتباط موجبة بلغت ٥٧.٨%. ما يدل على أنه كلما ازدادت درجة الرضا لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية كلما زاد

سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام المواقع المرجعية على الإنترنت؛ ما يحقق **فرضية الدراسة الثانية.**

وظهر أيضا أنه يوجد علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر ودرجة رضاهن لتحقيق احتياجاتهن البحثية بقوة ارتباط موجبة بلغت ٥٢.٥%. أي نستطيع القول إنه كلما تزداد درجة الرضا لتحقيق احتياجاتهن البحثية والتدريسية زاد سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في استخدام طرق النشر ما يحقق **فرضية الدراسة الثالثة.**

كذلك استنتجت الباحثة أنه يوجد علاقة إيجابية بين درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو الاحتياجات الإدارية ودرجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية والبحثية، وبقوة ارتباط موجبة بلغت ٦١,٥%، أي نستطيع القول إنه كلما زادت درجة رضا الأكاديميات السعوديات نحو تحقيق الاحتياجات الإدارية سوف تزيد درجة رضاهن عن الاحتياجات التدريسية؛ ما يحقق **فرضية الدراسة الرابعة.**

٣. ٣- الاحتياجات المهنية:

نستنتج من الدراسة أن متوسط السلوك في الاحتياجات المهنية أعلى من الرضا ويقع ما بين (دائما وأحيانا) بنسبة ٢. ٣ إلى ٢. ٢. كما أن أعلى نسبة السلوك (دائما) عند الاحتياجات المهنية عند "التدريب على تنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات في مجال التخصص لدى الهيئة التدريسية"، إذ بلغت ٨٦.٧%، بينما تنخفض عند الرضا إلى نسبة ٤٦.٧%. كما يتضح أن أقل نسبة عند مستوى السلوك (مطلقا) عند كل من " وجود موقع الكتروني على صفحة الجامعة بالإنترنت يعكس مظاهر التطور بالقسم ويحتوي على روابط للجمعيات المهنية والمؤتمرات على مستوى العالم" و "تضمين الأبحاث المنشورة بمستخلصات LISA أو ISA" قد بلغت ٥٣.٣% لكل منهما على السواء.

كما نتج أن اقل مستويات الرضا (مطلقا) تجاه " وجود شبكة معلومات تحاورية بين الجمعيات المهنية العربية والمتخصصين في المهنة"، و " دور جمعية المكتبات السعودية على تطور الأكاديميات من الناحية

المهنية" بنسبة ٥٣.٣%، وكذلك تجاه "المساهمة في التخطيط للمكتبة المركزية" و " تضمين الأبحاث المنشورة بمستخلصات LISA أو ISA" و " توفر بالكلية قسم خاص بالأبحاث ذات العلاقة بدراسات المستفيدين في المكتبات والمعلومات، وإدارة المعرفة في المكتبات الإلكترونية والرقمية" جميعها احتلت نسبة ٤٦.٧%.

كما يتضح أن هناك نسبا كانت مرتفعة عند السلوك، ولكنها انخفضت عند الرضا بالنسبة إلى تحقيق الاحتياجات المهنية عند كل من العوامل الآتية: "التعاون بين قسمك العلمي و أقسام أخرى في جامعات أخرى من نفس التخصص"، و "التعاون بين قسمك العلمي و أقسام أخرى في نفس الجامعة لتخصصات متداخلة مع تخصصك" و "التواصل مع الجهات المهنية الأخرى بسوق العمل السعودي" و "وجود شبكة معلومات تحاورية بين الجمعيات المهنية العربية والمتخصصين في المهنة" و "دور جمعية المكتبات السعودية على تطور الأكاديميات من الناحية المهنية" و "ضرورة إنشاء كلية خاصة للمعلومات والمعرفة دون فقدان هوية المكتبات"، و "عقد لقاءات في القسم لمناقشة فعاليات المؤتمرات وأحدث الموضوعات"، و "توفير نظام المؤتمرات عن بعد Teleconferencing" و "توفر قسم خاص بالأبحاث بالكلية ذات العلاقة بدراسات المستفيدين في المكتبات والمعلومات، وإدارة المعرفة في المكتبات الإلكترونية والرقمية"، و "تأكيد القسم على الاشتراك في المؤتمرات المحلية والخارجية". إن انخفاض مستويات الرضا تجاهها يؤكد مقدار الاحتياج لتحققها لدى مجتمع الدراسة، لما لتلك العوامل من أهمية في تحقيق الاحتياجات المهنية لديهن.

ويظهر جدول رقم (١٥) أن السلوك الإيجابي للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات تجاه الاحتياجات المهنية، إذ اتضح أن هناك أربعة سلوكيات فقط من أصل (١٥) سلوكا –كما يظهر في الجدول– يفترض بأنها مهمة في تكوين البناء المعرفي والمعلوماتي لديهن ما يجيب عن **التساؤل الثالث** للدراسة، ما يزيد من مقدار الاحتياج لتحققها، ويؤكد بأن عدم تحقيق الاحتياجات المهنية بالشكل

المطلوب يقلل من احتمالات تحقيق السمات المطلوبة من الأكاديميات السعوديات في مجتمع المعلومات والمعرفة.

أراء أخرى في الاحتياجات المهنية أشارت إلى:" *عدم إعطاء الأولوية لمشاركة المرأة في المؤتمرات بالخارج، وعدم توفير نظام المؤتمرات عن بعد ، وعدم إشراك الأكاديميات في السياسة الوطنية للمعلومات واتخاذ القرارات في الجمعيات المهنية، وعدم تطبيق و متابعة حصول الجمعيات على المعايير العالمية الخاصة بالتقييم، وعدم إشراك الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات ضمن مساهمات المرأة السعودية في المجتمع*"، و "*عدم تطوير الأكاديميات بتكثيف دورات وورش عمل تتلاءم مع الواقع والاحتياجات الفعلية للمجتمع الأكاديمي*" و" *عدم وجود رسالة وهدف وتخطيط للجمعيات المهنية تسعى بها لتحقيق الاحتياجات المهنية للأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات*" و "*توجد جهود متفرقة ومتناثرة لتحقيق الاحتياجات المهنية تنقصها إدارة تنظيمية واضحة المعالم*"، وجميعها تحقق النتائج السابقة.

وقد أثبتت الدراسة أيضا وجود علاقة إيجابية بين سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في توجهاتهن نحو المهنة والجمعيات المهنية ودرجة رضاهن عن تلك التوجهات في مجتمع المعلومات والمعرفة، و بقوة ارتباط موجبة بلغت ٦٦.٤%، ونستطيع القول إنه كلما زاد سلوك الأكاديميات السعوديات المتبع في توجهاتهن نحو المهنة والجمعيات المهنية سوف تزيد درجة رضاهن عن تلك التوجهات في مجتمع المعلومات والمعرفة ما يحقق **الفرضية الخامسة للدراسة.**

ومن تلك النتائج إستخلصت الدراسة عدداً من **التوصيات** المهمة تتلخص فيما يلي:

١ ضرورة تشجيع الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات بالقبول والمشاركة في المواقع القيادية على مستوى القسم العلمي والكلية والجامعة، ومن ثم في الأنشطة على مستوى المجتمع السعودي وذلك بتحقيق مستويات أعلى للرضا الوظيفي من خلال تفعيل مشاركتهن في عملية اتخاذ القرارات وإعطائهن درجة من الاستقلالية أو عدم تركيز التبعية الكاملة لقسم الطلبة أو (البنين).

٢ -ضرورة إعطاء مجتمع الدراسة مزيدا من حرية الرأي في اختيار برامج وجامعات الابتعاث وموضوعات الدراسات العليا بالإضافة إلى المساهمة في تحديد نسب ومعايير القبول كعاملين انخفضت فيهما نسب الرضا.

٣ -لا بد من توجيه اهتمام المكتبات الجامعية بتقديم بعض الخدمات المهمة كأساليب تسويقية لأعضاء هيئة التدريس في التخصص قد انخفضت فيها درجة الرضا عند تقديم تلك الخدمات، مثل: خدمة الإحاطة الجارية والبث الانتقائي وخدمة التعليم والتدريب على استخدام قواعد المعلومات وخدمة الترجمة وتدوير الدوريات العلمية من أجل زيادة وجذب أكبر عدد من المستخدمات المرتقبات من الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات لاستخدام المكتبة.

٤ -ضرورة محافظة سياسة المكتبة والجامعة على الاستدامة في تقديم الخدمات والمصادر وقواعد المعلومات المستخدمة بشكل دائم ومرتفع من قبل الأكاديميات السعوديات، في مجال المكتبات والمعلومات حتى تحافظ عليهن كمستخدمات فعليات لتلك المصادر أو الخدمات.

٥ -الإيعاز للمكتبات الوطنية بأهمية إصدار مواقع مرجعية باللغة العربية على شبكة الإنترنت لارتفاع درجة استخدام موقع Cyprarian بالنسبة إلى المواقع الأخرى المقدمة باللغة الإنجليزية.

٦ -ضرورة تفعيل طرق النشر الإلكتروني وتسهيل متطلباته وجعلها محققة لاحتياجات الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات بتوفير كلا الشكلين للنشر التقليدي والإلكتروني معا.

٧ -الاهتمام بتدريب الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات على استخدام القوائم البريدية التحاورية وجماعات الأخبار ومنتديات التخصص؛ لما لها من أهمية في تبادل ومشاركة الأفكار مع المتخصصين في المجال في أي مكان من العالم.

٨ -ضرورة الاهتمام برحلات التواصل العلمي وسنوات التفرغ لما لها من إكساب المتخصصات في المجال بالخبرات اللازمة لتطوير المقررات والخطط الدراسية وطريقة التدريس واستخدام البرامج الحاسوبية في تدريب الطالبات حسب ما يتوافق مع التطورات العلمية والتكنولوجية في العالم.

٩ -ضرورة توفير الصيانة الدورية للأجهزة الحاسوبية في المعامل بالجامعات السعودية مع توفير البرامج الحاسوبية اللازمة لعمل الطالبات فيها؛ ما يدعم العملية التدريسية فيها.

١٠ -ضرورة الاهتمام بتنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات في مجال التخصص لدى الهيئة التدريسية، بما يتوافق مع احتياجات التطور في المهنة.

١١ -ضرورة إيجاد القسم موقعا إلكترونيا على صفحة الجامعة بالإنترنت يعكس مظاهر التطور ويحتوي على روابط للجمعيات المهنية والمؤتمرات على مستوى العالم، ويوضح المساهمات العلمية والبحثية من قبل الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات، مع انعكاس درجة تواصله مع الخريجات ومجتمع المرأة السعودي.

١٢ -ضرورة الاهتمام بتغطية المشاركات البحثية في مستخلصات LISA أو ISA ، لإظهار مستوى مشاركة الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات في البناء المعرفي.

١٣ -إن عدم وجود شبكة معلومات تحاورية بين الجمعيات المهنية العربية والمتخصصين في المهنة بالإضافة إلى عدم تفعيل دور جمعية المكتبات السعودية في تطوير الأكاديميات من الناحية المهنية يعدُ من أهم العوامل المؤثرة في عدم نجاح ورفع مستوى الرضا في الاحتياجات المهنية لدى الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات.

١٤ -ضرورة الاهتمام بمساهمة الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات بالتخطيط للمكتبات المركزية بالجامعة وإشراكهن في السياسة الوطنية للمعلومات واتخاذ القرارات في الجمعيات المهنية.

١٥ -ضرورة خلق أدوات تساهم في تواصل الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات مع الجهات المهنية الأخرى بسوق العمل السعودي؛ للتعرف على الإمكانيات والاحتياجات.

١٦ -إن توفر قسم خاص بالأبحاث ذات العلاقة بدراسات المستفيدين في المكتبات والمعلومات، و"إدارة المعرفة في المكتبات الإلكترونية والرقمية" يزيد من الدور الفاعل في تواصل الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات مع المجتمع المعلوماتي والمعرفي على المستوى المحلي، وزيادة الاهتمام بتحقيق احتياجات جميع فئات المجتمع (كالمرأة) من المعلومات واتخاذ القرار.

١٧ -تفعيل حضور المرأة للمؤتمرات، وتوفير نظام المؤتمرات عن بعد.

١٨ -تفعيل التعاون بين القسم العلمي وأقسام أخرى في نفس الجامعة أو في جامعات أخرى ذات اهتمامات متداخلة مع التخصص.

وتخلص الباحثة إلى توافق الدراسة الحالية مع نتائج العديد من الدراسات السابقة منها دراسة اندور وسيج [٤٧] (Ein-Dor & Segev 1991) ، التي أشادت بوجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى أداء النظام وكل من درجة الرضا ودرجة الاستخدام، إذ يشير الاستخدام إلى مقدار استهلاك المستخدمين لمخرجات النظام (أكاديمي، إداري، معلوماتي) وأن الرضا عن النظام يشير إلى قدرته على توفير احتياجات المستخدمين له، والذي يمكن أن ينعكس على تحسين مستوى الأداء الناتج عن استخدام ذلك النظام [٤٨]. كما أن جميع العوامل التي نقصت فيها درجة الرضا وازدادت فيها درجة السلوك أوضحت أن هناك **احتياجا قويا لتحقيقها** من قبل مجتمع الدراسة؛ لذلك فإن المؤشرات التي توصلت لها الدراسة تعد تلقيما مرتدا (أو تغذية راجعة) لتقييم النظام المعلوماتي والإداري في الجامعات السعودية بجميع سلبياته وإيجابياته من أجل التغيير والتطوير للتوافق مع متطلبات مجتمع المعلومات والمعرفة في القرن الواحد والعشرين، وبالتالي فإنه عند تحقيق الاحتياجات الإدارية لدى الأكاديميات السعوديات في مجال المكتبات والمعلومات تزداد القدرة على الحركة بين المجتمعات والتنافس عن طريق المبادأة والمشاركة في اتخاذ القرارات والبعد عن النمطية

والبيروقراطية، كما أن تحقيق الاحتياجات البحثية والتدريسية لديهن سوف يزيد من العلاقات داخل منشات الإنتاج بما يتوافق مع التقنيات الحديثة في مجتمع المعرفة، ما يوجههن نحو الابتكار والبحث والتطوير، وتظل الاستثمارات البشرية من قبل النظام الإداري والمعلوماتي هي الطريق الصحيح لتحقيق الاحتياجات المختلفة لمجتمع الدراسة وذلك حسب ما يظهر في الشكل (رقم٢ ، ص٩) .

وإذا ما تحقق الشكل الذي افترضته الباحثة لهذه الدراسة (رقم ٢) فانه سوف يتحقق لمجتمع الدراسة القيمة والاعتبار – حسب ما أشار إليه أبراهام ماسلو في هرم الاحتياجات إلى أنه المستوى الذي يؤدي إلى تحقيق الذات وهو قمة الهرم كما يظهر في الشكل (رقم ١، ص٥) – الذي تتلقاه هذه الفئة حتى يمكنها البروز والامتياز والتقدم، متصفة بسمات مجتمع المعرفة من حيث قدرتها على اتخاذ القرارات الإدارية و مدى قدرتها على النفاذ والوصول إلى المعلومات؛ لتحقيق احتياجاتها التدريسية والبحثية، بالإضافة إلى تحقيق احتياجاتها المهنية عن طريق تواصلها المهني مع مجتمع المعلومات في البيئة الداخلية والخارجية؛ ما يمكن من ترك بصماتها في المهنة بشكل فاعل.

هوامش الدراسة

1- Hassani, Saleim T S. Muslim Heritage in Our World. Second Edition. Foundation for Science and Civilization. 2005. p54, 55

٢- جريدة الحياة. الأربعاء ٦ فبراير، ٢٠٠٨ ص ١٠

٣- جريدة المدينة. الثلاثاء ٥ فبراير ٢٠٠٨.ص ١٠

٤- قاسم، عاطف السيد. دورة إدارة المعرفة /القاهرة ٢٣-٢٥ (ديسمبر ٢٠٠٦). شبكة أخصائي المكتبات والمعلومات.

5- Crawford, Susan. Information needs and uses. Annual review of information science and technology. Vol. 13, (1978). P.62

6- Hodowance, George V. Library user behavior. Collection management. Vol.3, no. 2/3 (sum/fall 1979). P. 215

7- Fine, Sara. Research and the psychology of information use. Library trends. Vol. 32, no. 4 (spring 1984). Pp 445-447.

٨- أعراب، عبد الحميد. الحواجز التي تعيق بناء مجتمع المعرفة في العالم العربي. وقائع المؤتمر السابع عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) : الشراكة بين المكتبيين والأرشيفيين. الجزائر، ٢٠٠٦.ص ص ٣٤-٣٥ .

٩- علوي، هند. مؤشرات قياس المعلومات من خلال منظور المكتبيين بجامعة منتوري بقسنطينة. وقائع المؤتمر السابع عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات(اعلم) : الشراكة بين المكتبيين والأرشيفيين. الجزائر، ٢٠٠٦.ص ص٣١٦-٣١٧ .

١٠- شاهين ، شريف كامل. نظم المعلومات الإدارية للمكتبات ومراكز المعلومات: المفاهيم والتطبيق. جدة: دار المريخ للنشر، ١٩٩٤. ص ٢٢٥

11- Menzel, h. Information needs and uses. Annual review of information science and technology. No.3 (1966). Pp 52-53.

١٢- ضليمي، سوسن طه. مراجعة الإنتاج الفكري في مجال دراسات الاستخدام والمستفيدين. مجلة الملك فهد الوطنية. مج ٤، ع ١ (مايو/أكتوبر ١٩٩٨) ص ص ١٤١-١٤٢.

١٣- ضليمي، سوسن طه. مراجعة الإنتاج الفكري في مجال دراسات الاستخدام والمستفيدين. مجلة الملك فهد الوطنية. مج ٤، ع ١ (مايو/أكتوبر ١٩٩٨) ص ١٤٢.

١٤- السالم، سالم محمد. الرضا الوظيفي في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية. مكتبة الملك فهد الوطنية: الرياض. ص ٣٣

15- Long, Marie Ann. The Changing Role of State Library Consultants. University of Illinois Graduate School of Library Science. In Garrison, Guy, Ed. 1968. P. 1-13.

16 - Miniter, John J. An analysis of job satisfaction among public, college or university, and special librarians. Ph.d. Thesis. 1975 August. North Texas State University, Denton. 86 P.

17- Murgai, Sarla R. Motivation to Manage: A Comparative Study between Male and Female Library and Information Science Students in the United States of America and India. 62nd IFLA General Conference - Conference Proceedings - August 25-31, 1996. University of Tennessee at Chattanooga. Chattanooga, TN. 37403

18- Westbrook, Lynn. Information Needs and Experiences of Scholars in Women's Studies: Problems and Solutions. College & Research Libraries; May2003, Vol. 64 Issue 3, p192, 18p

19- Bola, Adegbe. Gender, power and political leadership in Nigeria. The Comet, Lagos. Vol. 10, no. 54 (2003), p. 11.

20- Murgai, Sarla R. Motivation to Manage and Status of Women in Library and Information Science: A Comparative Study among the United States, India, Singapore and Thailand. The Southeastern Librarian. Vol. 52, no.1(Spr 2004) .pp 16-29.

21- Goetting, Denise1. Attitudes and Job Satisfaction in Louisiana Library Workplaces. Louisiana Libraries. Vol. 67 No.1(Summer 2004), p12-17, 6p.
22-Wessels, Fairer & Felicite, A. Information needs and information seeking behavior of leisure tourists: A Pilot study of Professional black women in Pretoria. Mousaion. Vol.22. no.2 (2004) 136-49.
23- Forrest, Alison. Half a job, anyone?. Library & Information Update. Vol. 5 Issue 5 (May 2006). p22-23, 2p
24- Badawi, Ghaji. Libraries and Women's Participation in Nigerian Politics. IFLA Journal. Vol.33, no.2. (2007) pp 168-75
25- Obasuyi, Luke. Factors Influencing Information-Seeking Strategies and Sources Used by Oil Palm Scientists in Nigeria. African Journal of Library, Archives & Information Science. Vol.17, no2 (Oct 2007) . pp 79-87
26- Steinerová, Jela1 & Šušol, Jaroslav1. Users' information behavior - a gender perspective. Information Research. Vol. 12, Issue 3 (Apr2007). p27-27, 1p.

٢٧- الشال، نبيلة عباس. المرأة والقيادة الإدارية. بحث مقدم في المؤتمر الأول عن دور المرأة في الثورة الإدارية. القاهرة: الجامعة الأمريكية (٢١-٢٣ مايو ١٩٧٧).

٢٨- عبد الهادي ، احمد إبراهيم. السلوك الوظيفي: دراسة في التحليل السلوكي للرجل والمرأة في العمل والإدارة. القاهرة: مكتبة الجامعة، ١٩٨٤.

٢٩- الحسيني، عائشة احمد.التخطيط للاحتياجات من الكفاءات الإدارية النسائية في المملكة العربية السعودية. الرياض: معهد الإدارة العامة. مجلة مكتبة الإدارة. ع ٣٩.١٩٨٤.

٣٠- حلواني، ابتسام. عمل المرأة السعودية ومشكلات على طريق العطاء. جدة: عكاظ للطباعة والنشر. ١٩٨٧.

٣١- النمر، سعود محمد . المراة السعودية العاملة. الرياض: جامعة الملك سعود ، ١٩٨٧.

٣٢- الحسيني، عائشة احمد. إعداد وتنمية القيادات الإدارية النسائية في قطاع التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. جدة: دار البيان العربي، ١٩٨٨.

٣٣- عبد الهادي ، احمد إبراهيم. دافعية المرأة للنمو والتقدم الوظيفي مقارنة بالرجل ، القاهرة: مكتبة الجامعة، ١٩٩١.

٣٤- خياط، نسرين جميل. خصائص مجتمع القيادات النسائية العاملة في القطاع العام: دراسة ميدانية على مدينة جدة – رسالة ماجستير- جامعة الملك عبد العزيز. كلية الاقتصاد والإدارة، ١٩٩٥.

٣٥- الشهراني، مريم. مدى إسهام المرأة السعودية العاملة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص. جامعة أم القرى: كلية التربية، ١٩٩٧.

٣٦- العيسى، خالد عبد الرحمن. إمكانية تطبيق أسلوب العمل عن بعد للمساهمة في إيجاد فرص وظيفية للمرأة السعودية العاملة. جامعة الملك سعود: كلية العلوم الإدارية، ١٩٩٨.

٣٧- عبد الفتاح، كامليا و عبد الفتاح ، محاسن. دور المرأة العربية في الإدارة: دراسة متكاملة عن دور المرأة العربية في الإدارة. القاهرة: جامعة الدول العربية. المنظمة العربية للعلوم الإدارية (د. ت).

٣٨- مكتبة الملك فهد الوطنية .الكشاف الوطني للدوريات السعودية ١٤٢١هـ/ ٢٠٠٠-٢٠٠١ م. المجلد العاشر. مكتبة الملك فهد الوطنية: الرياض، ٢٠٠٤.

٣٩- عبد الهادي، محمد فتحي. الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات ٢٠٠١-٢٠٠٤. مكتبة الملك فهد الوطنية: الرياض، ٢٠٠٧.

٤٠- مكتبة الملك فهد الوطنية. الببليوجرافية الوطنية السعودية. ج ٢٤ . مكتبة الملك فهد الوطنية: الرياض، ٢٠٠٦ .

٤١- الغانم، منى عبد الله بن علي. القوى النسائية العاملة في المكتبات الأكاديمية بمدينة الرياض: دراسة المواقع والاتجاهات الوظيفية. رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، قسم المكتبات والمعلومات: الرياض، ٢٠٠٣. ١٩٢ ص

٤٢- عروان، هند بنت عبد الرحمن. الإدارة العلمية للمكتبات ومراكز المعلومات ومدى تطبيقها في الأقسام النسائية بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، ٢٠٠٣. ٢٢٣ ص

٤٣- سعادة، كلاديس. فجوة رقمية ام فجوة معلومات: دراسة قاعدة الهيئة الوطنية لشئون المرأة اللبنانية. وقائع المؤتمر السابع عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) : الشراكة بين المكتبيين والأرشيفيين. الجزائر، ٢٠٠٦.ص ٣٨

٤٤- السريحي ، منى. رؤية المرأة السعودية للعمل والتأهيل العلمي في مجال المكتبات والمعلومات. بحث مقدم ضمن ندوة أخصائيي المكتبات و المعلومات : التأهيل و احتياجات سوق العمل بدول مجلس التعاون خلال الفترة ١٦ – ١٨ إبريل ٢٠٠٧. ص ص ٢٠- ٣٥

٤٥- ضليمي ، سوسن طه. الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية: دراسة تقييمية للعوامل المؤثرة فيها حتى عام ٢٠٠٧ . مجلة المكتبات والمعلومات (يوليو/ اكتوبر ٢٠٠٨) دراسة تحت النشر.

٤٦- بودربان ، عز الدين. المرأة المتخصصة في المكتبات والمعلومات ودورها في تجسيد مبدأ الوصول الحر للمعلومات. بحث مقدم مؤتمر جدة ٧ – ١٠ ذو القعدة ١٤٢٨هـ الموافق ١٧ – ٢٠ نوفمبر٢٠٠٧م . مهنة المكتبات وتحديات الواقع والمستقبل ودورها في الوصول الحر للمعلومات العلمية والتقنية.

47- Ein-Dor, P. and E. Segev, (1991). *The Phylogeny of Information Systems*, The Israel Institute of Business Research, Working Paper no. 2/91.

٤٨- الكردي، منال محمد و العبد، جلال إبراهيم. مقدمة في نظم المعلومات الإدارية: النظرية- الأدوات- التطبيقات. الدار الجامعية:الإسكندرية، ٢٠٠٣. ص ٣٧٤