



مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء : دراسة استكشافية

The extent of using information technology in human resource management in private university libraries in Sana'a an exploratory study

Majdi Abdul-Alaziz Saleh Al-seraji

*Researcher - Department of Library and Information Science
- Faculty of Arts and Human Sciences
Sana'a University - Yemen*

ماجد عبدالعزيز صالح السراجي

*باحث – قسم المكتبات وعلم والمعلومات - كلية الآداب والعلوم
الإنسانية – جامعة صنعاء – اليمن*

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء، واستخدم الباحث المنهج المسحي لأعداد هذه الدراسة، وتعتبر الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها، وأجريت الدراسة على كافة مكتبات الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء البالغ قوامها (32) مكتبة، والتي تمتلك مكتبات مركزية اعتماداً أمناء هذه المكتبات كعينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تعتمد جميع إدارات مكتبات الجامعات الأهلية عينة الدراسة على استخدام تكنولوجيا المعلومات، وبنسبة (100%)، كما أن جميع إدارات الموارد البشرية في هذه المكتبات كلها تستخدم النظم الآلية للقيام بجميع الخدمات والأنشطة والإجراءات التي تقوم بها، بالإضافة إلى استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة: ينبغي أن تعمل إدارات الموارد البشرية في الجامعات الأهلية على الاستمرار في تحديث وتطوير البنية التحتية والتجهيزات التقنية، وفقاً لتطورات تكنولوجيا المعلومات، كما تسعى إلى توفير الدعم المالي والمعنوي للعاملين فيها من أجل تشجيعهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتطوير الموارد البشرية بما يحقق رضا المستفيدين من الخدمات التي تقدمها المكتبات، بالإضافة إلى أن تعمل على تحديث النظام الآلي المستخدم فيها، بحيث يستطيع العاملون مواكبة التطورات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات، وتوفير مصادر المعلومات للمستفيدين بسرعة عالية وقل جهد.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات، المكتبات الجامعية.

Abstract:

The study aimed to identify the reality of the use of information technology in the management of human resources in private university libraries in Sana'a, and the researcher used the survey method to prepare this study.) library, which owns central libraries adopting these librarians as a study sample. The study reached a set of results, the most important of which are: All departments of private universities libraries, the study sample, depend on the use of information technology, at a rate of (100%), and all human resources departments in these libraries all use automated systems to carry out all services, activities and procedures that they carry out. In addition to the use of electronic management of human resources. Among the most important recommendations of the study: Human resources departments in private universities should continue to modernize and develop the infrastructure and technical equipment, in accordance with information technology developments. They also seek to provide financial and moral support to their employees in order to encourage them to use information technology to develop resources. In order to achieve the satisfaction of the beneficiaries of the services provided by the libraries, in addition to working on updating the automated system used in them, so that the workers can keep pace with recent developments in information technology, and provide sources of information to the beneficiaries at a high speed and with less effort.

Keywords: information technology, human resource management, university libraries.

إجراءاتها وتحسين مكانة المكتبات الجامعية، ورفع

الأداء فيها، ومعالجة البيانات والمعلومات، والتعامل مع الحاسوب وبرامجه لحفظها، وجمعها، وترتيبها،

1- المقدمة:

إن التطورات، والتغيرات التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية غيرت من أساليب

أكثر تطوراً، وفعالية، وعلى ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس الآتي:
ما واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء؟

3. تساؤلات الدراسة:

1. ما مفهوم تكنولوجيا المعلومات؟ وما أهمية استخدامها في المكتبات؟
2. ما مفهوم إدارة الموارد البشرية؟ وما دورها في تحقيق أهداف المكتبة؟
3. ما مدى إدراك العاملين بإدارة الموارد البشرية لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات؟
4. ما وسائل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية المدرسة؟
5. ما النظم الآلية المستخدمة بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية عينة الدراسة؟
6. ما تأثير تكنولوجيا المعلومات في أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية؟
7. ما مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة؟

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من الأهمية الكبيرة، لواقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية بمكتبات الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء عينة الدراسة ، باعتبار تكنولوجيا المعلومات في عصرنا الحاضر الركيزة الأساسية التي يتم من خلالها تحقيق كفاءة

وتخزينها، واسترجاعها بسرعة، وكفاءة عالية، مما أدى لتحسين خدمات عمل المكتبات، وتعد إدارة الموارد البشرية من أهم مكونات المكتبات الجامعية التي تهتم بأهم مورد يتركز ويتوقف عليه عملها وسيرها، فهي مجبرة على تفسير وتحديث أسلوب هذا المورد بما يتماشى مع متطلبات العصر كونها أصبحت ضرورة حتمية، وسلاح إستراتيجي لمواجهة التحديات العصرية، وقد ازدادت أهميتها، وذلك لاعتمادها على الشبكات التي سهلت من إجراءات استقطاب الموارد البشرية، واستثمارهم، والاهتمام بشؤونهم الإدارية، والوظيفية، والعلمية المختلفة، ومتابعة تدريبهم، وتطويرهم من أجل تأهيلهم معلوماتياً بصورة مستمرة.

2. مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات الكبيرة في إدارة الموارد البشرية، اتجهت الكثير من مؤسسات المعلومات بأنواعها المختلفة، ومنها المكتبات الجامعية نحو استخدام التكنولوجيا، والاعتماد على الأسلوب الإلكتروني في إنجاز مهامها، وأنشطتها المختلفة بدلاً من الاعتماد على الأسلوب التقليدي، وكذلك لتوفير برامج إلكترونية تطويرية للقوى البشرية العاملة من تدريب وتأهيل لرفع مستوى أدائهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم العملية لتكون قادرة على تحقيق أهدافها بفعالية وتساعد في مواجهة التغيرات الحاصلة، ومواكبة التطورات المستجدة؛ فالمكتبات مهما كان نوعها وتجهيزها وحجم رصيدها من مقتنيات تعتمد على العنصر البشري العامل فيها، لأنه يعد الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المكتبة، ومن هذا المنطق كان لزاماً على مكتبات الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء الاستفادة من استخدام تكنولوجيا المعلومات واستثمارها في تطوير إدارة الموارد البشرية من أجل إنجاز مختلف الوظائف، والخدمات، وبصورة

7. مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة.

6. منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج المسحي لإعداد هذه الدراسة لكونه المنهج الملائم.

7. أدوات جمع المعلومات:

لغرض جمع البيانات والمعلومات المتصلة بموضوع الدراسة استعان الباحث بأكثر من أداة تمثلت في الآتي:

1. الاستبانة:

تم إعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من العاملين في مكتبات الجامعات الأهلية المدروسة.

2. المقابلة الشخصية:

تم الاستعانة بإجراء المقابلة الشخصية مع أمناء المكتبات في الجامعات الأهلية الخاضعة للدراسة؛ لغرض استكمال البيانات، والمعلومات الناقصة للخروج بمعلومات شاملة، وكاملة ودقيقة عن موضوع الدراسة.

3. الملاحظات المباشرة:

قام الباحث بزيارات ميدانية لمكتبات الجامعات الأهلية محل الدراسة للتأكد من صحة، ودقة البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الأدوات الأخرى التي تستخدم في الدراسة.

4. أدبيات الموضوع:

تشمل المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع الدراسة في أشكالها المختلفة.

8. عينة الدراسة:

لقد تم اعتماد عينتين للقيام بهذه الدراسة، تمثلت في الآتي:

وفعالية عالية، لتوفير مرونة وسهولة في تبادل المعلومات، كما تكمن أهمية هذه الدراسة أيضاً في أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء الوظيفي، وتخفيف الكثير من الأعمال الروتينية، من خلال تحويل وظائف إدارة الموارد البشرية من الأعمال التقليدية إلى الأعمال الإلكترونية، مما يساعد على إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة عالية، إضافة إلى أن هذه الدراسة سوف تخرج بتوصيات ومقترحات من شأنها تفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات محل الدراسة يمكن لمتخذي القرار الاستفادة منها لتحقيق الأهداف المرجوة.

5. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس وهو إعطاء صورة واضحة عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية الأهلية المدروسة، من خلال التعرف على:

1. مفهوم تكنولوجيا المعلومات، وأهمية استخدامها في المكتبات.

2. مفهوم إدارة الموارد البشرية؟ وما دورها في تحقيق أهداف المكتبة.

3. مدى إدراك العاملين بإدارة الموارد البشرية لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات.

4. وسائل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية المدروسة.

5. النظم الآلية المستخدمة بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية عينة الدراسة.

6. تأثير تكنولوجيا المعلومات في أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية.

10. مصطلحات الدراسة:

1. التكنولوجيا: Technology "هي تطبيق العلم والهندسة لتطوير آلات، وإجراءات من أجل تحديد الظروف الإنسانية، أو على الأقل رفع فعالية الإنسان من وجهة ما" (1).

2. المعلومات: Information "هي كل البيانات والأفكار الموجودة والمسجلة في شكل من أشكال المواد التي يمكن الاستفادة منها في صورة مقروءة، أو مسموعة، أو مرئية، أو غيره" (2).

3. تكنولوجيا المعلومات: Information

Technology "هي الحصول على المعلومات الصوتية والمصورة، الرقمية والمكتوبة وتجهيزها واختزانها وبنها باستخدام توليفة من المعدات المايكرو إلكترونية الحاسبة والاتصالية عن بعد" (3).

4. الإدارة: Management "هي النشاط الذي يهدف إلى تحقيق نوع من التنسيق والتعاون بين جهود عدد من الأفراد، من أجل تحقيق هدف معين" (4).

5. الموارد البشرية: Human Resources "هي مجموعة من الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث التكوين، وسلوكهم، واتجاهاتهم، وطموحاتهم، كما يختلفون في وظائفهم، ومستوياتهم الإدارية، وفي مساراتهم الوظيفية" (5).

6. إدارة الموارد البشرية: Human Resources Management "هي تخطيط، وتنظيم، وتوجيه،

1- بعد اطلاع الباحث على بوابة التنسيق الإلكتروني للجامعات اليمنية المعتمدة من وزارة التعليم العالي عام (2021) تبين أن هناك (32) جامعة أهلية بمدينة صنعاء، ولمعرفة مدى وجود مكتبات مركزية في هذه الجامعات، قام الباحث بزيارات ميدانية لها، وقد إتضح ان كل جامعة توجد بها مكتبة مركزية بعدد (32) مكتبة، وبالتالي تم اعتمادها كعينة الدراسة، والتي تمثل المجتمع الكلي.

2- كما تم اختيار عينة عينة عمدية (قصدية) تحددت في أمناء هذه المكتبات والقائمين على النظم الآلية المستخدمة فيها، حيث بلغ قوامها (32) فرداً.

9. حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة على تغطية مكتبات الجامعات الأهلية في مدينة صنعاء المذكورة في عينة الدراسة.

2. الحدود الزمنية:

وتتمثل بالمدة الزمنية لإعداد الدراسة الميدانية اعتباراً من 10 / 3 / 2023م إلى 2023/5/20م.

3. الحدود الموضوعية:

تعالج الدراسة كل ما يتعلق بـ واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية.

(3) أحمد محمد الشامي، وسيد حسب الله. الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات: إنجليزي، عربي. _ الرياض: دار المريخ للنشر، 1990. ص ص 17 - 18.

(4) عبد الغفور عبد الفتاح قارى. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات: إنجليزي، عربي. _ الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2001. ص 16.

(5) أحمد ماهر. إدارة الموارد البشرية. _ الإسكندرية: دار المعارف، 2004. ص 10.

(1) عيسى عيسى العسافي. تكنولوجيا المعلومات: دراسة في المفهوم وإبعادها ومشاكل نقلها إلى الدول العربية. _ مجلة الملك فهد الوطنية. مج 12، ع 2 (أغسطس 2006). ص 266 ..

(2) مفتاح محمد دياب. معجم مصطلحات نظم المعلومات والاتصالات: إنجليزي، عربي. _ القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1995. ص 79.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر منسوبي كلية الآداب والعلوم الإنسانية، واعتمدت على المنهج الوصفي المسحي، وتعتبر الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وأجريت الدراسة على كافة أفراد المجتمع البالغ عددهم (74) فرداً من منسوبي كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الملك عبد العزيز، ومن أهم نتائج الدراسة:

1. أن هناك وضوح لدى عينة الدراسة أهمية استخدام تكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بكلية الآداب، وكذلك أدراك تام لفوائدها.
2. أن كلية الآداب والعلوم الإنسانية تدعم عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية مما يساعد تحول جميع الأنظمة التقليدية الموجودة حالياً بكلية الآداب والعلوم الإنسانية إلى إلكترونية.
3. أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.

2. دراسة لكال أمال (2019) (9). إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات: دراسة حالة على المكتبة المركزية بجامعة حسيبة بن علي بالشلف.

ومراقبة النواحي المتعلقة بالإفراد، وتنميتهم، وتعويضهم، والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المنشأة" (6).

7. المكتبات الجامعية: University Libraries "هي مجموعة من المكتبات تنشئها، وتدعمها، وتديرها الجامعة لمقابل الاحتياجات المعلوماتية للطلبة، وهيئة التدريس كما تساند برامج التدريس، والأبحاث والخدمات" (7).

11. الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومن خلال البحث في قواعد البيانات المتمثلة في فهرس المكتبات، والبليوجرافيات، بالإضافة إلى البحث في شبكة الانترنت، والمواقع الإلكترونية المختلفة تبين أن هناك عدداً من الدراسات العربية والاجنبية التي تناولت موضوع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية من جوانب مختلفة؛ وسوف يتم عرض هذه الدراسات التي تمكن الباحث من الوصول إليها، مرتبة من أحدثها تاريخ منحها إلى أقدمها، وذلك على النحو الآتي:

1. دراسة عثمان بن موسى عقيلي وآخرون (2020) (8) أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

مجلة جامعة الملك عبد العزيز . مج28 ، ع12 (2020) . ص 169-228 .

(9) لكال أمال. إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات: دراسة حالة المكتبة المركزية بجامعة حسيبة بن علي بالشلف؛ إشراف: حزار قدور. _ (ماجستير غير منشور). _ الجزائر ، جامعة الجليلي بو نعامة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية: قسم العلوم الاجتماعية ، 2018 .

(6) محمد عبد العليم إبراهيم، خالد عبد المجيد تعليب. إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر). _ الإسكندرية: دار الجامعة ، 2010. ص 12 .

(7) أحمد محمد الشامي، وسيد حسب الله. الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات: إنجليزي، عربي. _ ط2. _ القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2002. ص 213.

(8) عثمان بن محمد موسى عقيلي. أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على كلية الآداب والعلوم الإنسانية. _

العاملين في الوظائف الإدارية القيادية، ومن النتائج التي خرجت بها الدراسة:

1. عدم وجود اهتمام كافٍ من قبل إدارات الجامعات السودانية باستخدام تكنولوجيا المعلومات (قواعد البيانات . الشبكات . المكونات المادية . البرمجيات) بالشكل المطلوب في الجامعات.
2. ضعف اهتمام هذه الإدارات بتدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات.
3. إن إدارة الموارد البشرية في الجامعات تحقق أهداف الجامعة بدرجة متوسطة بدون المستوى المطلوبة.
4. دراسة قادري ساري (2018) (11). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.

رمت الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتعتبر الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وأجريت الدراسة على كافة أفراد المجتمع البالغ عددهم (30) فراداً بمديرية البريد المواصلات السلوكية واللاسلكية والرقمية، ومن نتائج الدراسة:

1. تساعد تكنولوجيا المعلومات الموجودة في المؤسسة في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية الوسائل.
2. التقنيات الحديثة تسهم في رفع أداء العاملين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية بالمكتبة المركزية لجامعة حسيبة بن علي بالشلف، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي دراسة الحالة، وتعتبر الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وأجريت الدراسة على كافة أفراد المجتمع البالغ عددهم (32) موظفاً في المكتبة المركزية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها:

1. ان المكتبة تستخدم عدة تقنيات تكنولوجية، ساعدت تكنولوجيا المعلومات على رفع مستوى أداء العاملين والتقليص من الضغوطات الكلاسيكية.
2. اللجوء إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التي تساعد تكنولوجيا المعلومات الموجودة في المكتبة من تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.
3. تسهم تكنولوجيا المعلومات في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
3. دراسة الصادق أحمد عبدالقادر هباني (2018) (10) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية على جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة النيلين وجامعة شندق.

سعت الدراسة إلى التعرف على استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الجامعات السودانية، وقد استخدم الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتعتبر الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وأجريت الدراسة على كافة أفراد المجتمع البالغ عددهم (240) من

(11)قادري ساري. دور تكنولوجيا المعلومات تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمدير البريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية والرقمية بأبم البواقي؛ حفظي ليليا. _ (ماجستير غير منشوره). _ الجزائر، جامعة العربي مهيدي - أم البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية: قسم العلوم الإنسانية، 2019.

(10) الصادق أحمد القادر هباني . أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الجامعات السودانية بالتطبيق على جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة النيلين وجامعة شندق؛ إشراف: بكرى الطيب موسى . _ (دكتوراه غير منشوره). _ السودان ، جامعة شندق، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، 2018 .

المعلومات، ومنها المكتبات الجامعية وذلك في طرق جمع المعلومات، وتخزينها، ومعالجتها، وتحولها إلى أماكن مختلفة في أسرع وقت ممكن.

1/1/2 مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

هناك تعريفات عدة لتكنولوجيا المعلومات، وقد تباينت في صيغتها بين المهتمين كلاً حسب ما يراه، من وجهة نظرة في مجاله وتخصصه، لذا فإن الباحث يرى الاكتفاء بالإشارة إلى تعريف أحد المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، لكونه يركز على مفهومها بما يتوافق مع موضوع هذه الدراسة، فقد عرفها **عامر إبراهيم قنديلجي** بأنها "مجموعة الوسائل من أجهزة وبرامج وخبراء التي تسهل نقل المعلومات وتبادلها داخل المؤسسة أو بين المؤسسات المختلفة، ويشمل ذلك المعلومات، وتخزينها، ومقارنتها، وتحليلها، والتخطيط لسهولة استخدامها في الوقت المناسب"⁽¹³⁾.

2/1/2 أهمية تكنولوجيا المعلومات:

لتكنولوجيا المعلومات أهمية بالغة في تطوير المؤسسات، يمكن إبرازها من خلال النقاط الآتية⁽¹⁴⁾:

1. قدرة السيطرة على الإنتاج الفكري، وذلك أمر ضروري لأن الإنتاج الفكري يتزايد بصورة كبيرة جداً سنوياً، مما يستدعي وجود تكنولوجيا حديثة للتعامل مع هذا الكم الهائل المتزايد.

2. إمكانية استيعابها كم كبيراً من المعلومات في أقل حيز مما يوفر مساحة في المكان ويجعلها أكثر

3. تسهم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في

خلق ميزانية تنافسية للمؤسسة.

5. دراسة محمد الهزام (2016)⁽¹²⁾ تسير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة وأثرها على وظائف الموارد البشرية بمنظمات الجنوب العرب لولاية بشار.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تسير أداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد معرفي وكفيه أداء وظائفها المختلفة في المؤسسة الجزائرية، واعتمدت على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتعتبر الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، وأجريت الدراسة على كافة أفراد المجتمع البالغ عددهم (130) عامل، وقد توصلت الدراسة إلى:

1. أن تكنولوجيا البرمجيات تؤثر على وظائف إدارة الموارد البشرية، إن استخدام المنظمة البرمجيات والأجهزة، والوسائل ذات العلاقة بنشاطها يسهم في تحقيق الأبعاد المعبرة عن وظائف إدارة الموارد البشرية.

2. أن امتلاك المنظمات للأجهزة والمعدات واستخدامها في أنشطتها تعد من معوقات تحقيق لأبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: الجانب النظري

1/2 تكنولوجيا المعلومات:

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من التطورات الحديثة والمستخدمة في مؤسسات

(14) خالد محمد على . دور قواعد البيانات في تداوله المعلومات بالمكتبات العامة المصرية: دراسة حالة على مكتبة المعادي العامة . - Cybrarians Journal _ ع125 (يونيو 2011) . _ متاح على الموقع WWW. Journal-Cybrarnians.Ory. _ شوهده بتاريخ 2021 /7/15

(12) محمد الهزام . تسير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة وأثرها على وظائف الموارد البشرية بمنظمات الجنوب العرب لولاية بشار؛ على بوهنه . _ (دكتوراه غير منشوره) . _ الجزائر، جامعة ابي بكر بلقايد ، كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم التسيير: قسم علوم التسيير، 2016 .

(13) عامر إبراهيم قنديلجي، وحسن رضا النجار. علم المعلومات والنظم والتقنيات. _ عمان: دار المسيرة، 2015. _ ص 88.

1. أساسية متطورة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
2. تزويد العاملين بما يحتاجونه من معلومات دقيقة في مواقع التنفيذ حتى يتمكنوا من اتخاذ قرارات سليمة، ومناسبة.
3. تهدف إلى نقل المعلومات، والبيانات من المرسل إلى المرسل الية في أقل مدة زمنية، وبأقل تكلفة.
4. الدقة والوضوح في العمليات الإدارية المختلفة داخل المؤسسة.
5. تقليل الاعتماد على العمل الورقي مما يؤثر ايجابياً على أغلب المؤسسات في الحفظ، والتوثيق مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن التخزين (19).
6. تخفيف التكاليف من ذلك إمكانية حصول الأفراد على المعلومات، والبيانات تلزمهم للحصول على خدمة معينة عن طريق شبكة الإنترنت (20).

2/2 إدارة الموارد البشرية

- إن الموارد البشرية هي الثروة الرئيسية للمؤسسات، وذلك لأن العنصر البشري الكفاء والمدرب والمعد إعداداً جيداً، والقادر على استخدام الموارد، وتسخيرها في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى اشباع ممكن، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على الاختراع، والابتكار والتطوير يمكن أن يوسع من إمكانية المجتمع الإنتاجية (21).

1. أمان من التعرض التي قد تحدث لها المواد الأخرى.
3. تسهم في رفع كفاءة وفاعلية العاملين بتنمية مهاراتهم وقدراتهم على الاتصال وتقاسم المعلومات والمعارف فيما بينهم، وإمدادهم بصورة مستمرة بالتطورات التي تحيط بهم (15).
4. تساعد في الحصول على المعلومات المطلوبة بسرعة وبدقة وفي الوقت، لضمان المناسب إنجاز الأعمال بشكل مناسب، والتمكين من اتخاذ القرارات الفعالة.
5. تساعد في سرعة معالجة البيانات والمعلومات، وتسهيل تحليلها وإمكانية إيصالها إلى الجميع في أي مكان وفي أي وقت (16).
6. تحسين عملية اتخاذ القرارات من خلال توفير المعلومات بالدقة والوقت المناسب لمتخذي القرارات، وتوفير قنوات اتصال جيدة تساعد في زيادة تدفق تبادل المعلومات (17).

3/1/2 أهداف تكنولوجيا المعلومات:

- يحقق استخدام تكنولوجيا المعلومات في أي مؤسسة مهما كان نوعها أهداف جمة، يمكن حصرها في الاتي (18):
1. تقديم خدمات للمستفيدين، وللمؤسسة بمستويات قياسية عالية الجودة، والدقة في ظل وجود بيئة

(18) محمد الصرفي. تكنولوجيا المعلومات. _ الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2009. _ ص 13 .
(19) علاء عبدالرزاق السالمي، وحسين علاء السالمي. شبكات الإدارة الإلكترونية. _ عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2005. _ ص ص 434 - 435 .
(20) عبد الفتاح بيومي حجازي. النظام القومي لحماية الحكومية الإلكترونية. _ الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2003. _ ص 102 .
Laudon, Kenneth, And Jaune Laudon. Management Information Systems, Pearson Prentice Hall, 2004. _ P22.

(15) ماجد محمد رايون . دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير التعلم. _ المجلة العربية للتطور والتفوق. _ ع5(2012) . _ ص 98 .
(16) جلاي فطيمة الزهر. دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق حوكمة المؤسسات: دراسة ميدانية بالمركب التجارية والصناعي مطاحن الخضنه المسيلة؛ حريزي فاروق. _ (ماجستير غير منشورة). _ الجزائر: جامعة محمد بوضيافة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: قسم علوم التسيير، 2018. _ ص12.
(17) جميات نورن يوسف نجاه. دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير الرقابة الجبانية والتحصيل الضريبي: دراسة حالة بمرکز الضرائب ولاية المسيلة؛ إشراف: حميدي أحمد السعيد. _ (ماجستير غير منشورة). _ الجزائر: جامعة بوضيافة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية: قسم العلوم المالية، 2022. _ ص21.

1/2/2 مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية، فهي بمثابة العمود البشرية للإدارة وبقاء المؤسسات واستمرارها مرهون بمدى كفاءة مواردها البشرية لان الانسان هو الذي يفكر، ويخطط، ويراقب، وتعتبر وسيلة من وسائل البقاء، والديمومة لمؤسسات المعلومات، لهذا تعددت الخلفيات الفكرية، والثقافية، والحضارية للمفكرين، ولكتاب، والباحثون في تحديدهم لمفهوم إدارة الموارد البشرية، حيث وعرفها **Edwin** بأنها " تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة واجتذاب وتنمية وتقويض وتكامل وفصل الموارد البشرية، وذلك لتحقيق أهداف الفرد والمجتمع" (22).

3/2/2 أهمية إدارة الموارد البشرية:

تمتلك إدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة باعتبارها وظيفة تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال الاستفادة من الكفاءات المتوفرة في تحسين مردودية المؤسسة مرتبط اليوم بتحسين قدرة وكفاءة مواردها البشرية (23)، ويمكن أن نوجز أهمية إدارة الموارد البشرية في النقاط الآتية (24):

1. اكتشاف أهمية العنصر البشري في العمل، كأحد عناصر الإنتاج الأساسية والدور الهام الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية، كوحدة متخصصة في تنمية وتطوير الأداء الإنساني وفي توجيهه والتأثير عليه.

2. كبر حجم المؤسسات نتيجة التطور التكنولوجي في مجالات الإنتاج الذي يتطلب إلى تزايد كبير في اليد العاملة بالمؤسسة، وهذا ما أدى إلى زيادة مشاكل العاملين والحاجة إلى وحدة إدارية متخصصة تقوم بمعالجة هذه المشاكل ورعاية شؤون العمال.

3. هناك علاقة تكاملية بين إدارة الموارد البشرية وغيرها من الإدارات والوظائف الأخرى للمؤسسة (25).

4. تحويل الصلاحيات إلى المستويات الإدارية الدنيا لتمكن من اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب (26).

5. التخطيط الجيد للمواد البشرية يغطي الإدارة المؤشرات الضرورية لتحقيق خاصة المؤسسة من العاملين، وتنمية مهاراتهم في المدى القصير والبعيد (27).

6. ضمان تنسيق بين النشاطات المتعلقة بالأفراد العاملين، والوحدات الإدارية في المؤسسة (28).

7. تراجع تدريجي في مكانة بعض وظائف المؤسسة، والتي كانت تعتبر رئيسية لصالح البعض الآخر منها، وبالأخص إدارة الموارد البشرية، وهذا راجع إلى مهارات المختصين في مواجهة الازمات، التي تميز المجتمع بصفة عامه، ومحيط العمل بصفة خاصه (29).

(26) سنان الموسوي. إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها. _ عمان: دار محمد لاوي للنشر والتوزيع، 2004. - ص 21.

(27) بسويوني محمد الرادي. تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية. _ القاهرة: دار بتراك للنشر والتوزيع، 2005. - ص 18.

(28) سهيلة محمد عباس. إدارة الموارد البشرية: مداخل استراتيجية. _ ط 2. _ عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003. - ص 24.

(29) Dolan. SH LET Saba Tet Autres. Le gestion des rescues humanizes: Tendencias enjeuxet pratiques acuealles _ Paris: Ed Pearson Education , 2002. _ p4.

Edwin B, F. Personnel Management. _ New York: Mc Graw- Hill Book Company, 2014. _ P13.

(23) حمداوي وسليمة. إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي والمعاصر. _ الجزائر: مديرية النشر بجامعة قلمة، 2003. - ص 29.

(24) بشيخ محمد أمين، سليمان ميلود. إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين إنتاجية المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز؛ إشراف: عبدالقادر بوعلى. _ (ماجستير غير منشورة). _ الجزائر، المركز الجامعي بوشعيب بلحاج، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016. _ ص 8.

(25) مصطفى نجيب الشاوش. إدارة الأفراد. _ ط 3. _ عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000. - ص 25.

5. الجذب والاحتفاظ بالموارد البشرية، وتحفيزها، وتوجيه جهود العاملين باتجاه أهداف المؤسسة، والمساعدة في تطوير توجيهها الاستراتيجي (35).

6. العمل على تحقيق التعاون بين العاملين حتى يسهم كل منهم بشكل إيجابي، وعن اقتناع في تحقيق المستوى المنشود من الأداء (36).

7. وضع نظام أجر عادل، ومتوازن يضمن توزيع الأجر بين العاملين.

8. اكساب العمال مهارات وقيم ومعارف لتحقيق ذاتهم وجعلهم مصدرًا للابتكار والإبداع الدائم للمؤسسة (37).

9. التأكد من المؤسسة لدية أشخاص يتمتعون بالموهبة والمهارة (38).

3/2 المكتبات الجامعية:

تسعى الجامعات عينة الدراسة إلى الاهتمام بمكتباتها، لتجعلها مركزاً للبحث العلمي، ومصدر للباحثين، بما يضمن لهم توفير مصادر المعلومات اللازمة بأنواعها وأشكالها المختلفة الورقية، والالكترونية، حتى تمكن هذه الجامعات من القيام بمهامها وتحقيق أهدافها في البحث، والدراسة، والتعليم، والتنقيف، والتنوير.

1/3/2 أهداف المكتبات الجامعية:

8. اهتمامها بالأفراد في تطوير مهاراتهم باعتبارهم الموارد البشري في المؤسسة (30).

4/2/2 أهداف إدارة الموارد البشرية:

تهتم إدارة الموارد البشرية بالفرد، وليس بالنتائج التنظيمية فقط، لان المؤسسة لا تحقق الفعالية إلا من خلال تحقيق العدالة، واحترام كل فرد، وحرية الاختيار، ويمكن أن نوجز هذه الأهداف في النقاط الآتية:

1. زيادة تحفيز العاملين، وانغماسهم في العمل في تنمية ولائهم للمؤسسة (31).
2. العمل على تحقيق أهداف العاملين، واشباع رغباتهم، وحاجاتهم، وخلق مناخ بين الموارد البشرية المختلفة من خلال تدعيم الحوار والتواصل فما يحقق الرضا الوظيفي (32).
3. الاستفادة القصوى من جهود العاملين في انتاج السلع، والخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة (33).
4. المزيد من الرعاية إلى عاملها، وضمان فرصة العمل والمشاركة، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية، والعمل، والأخذ بعين الانتباه لتطلعات جميع العاملين في المؤسسة (34).

(35) Mejio, Gomes. Managing Human resource Management,2008. _ p6..

(36) بكري ليلي. تطوير إدارة الموارد البشرية نظره على العالم العربي. الاسكندرية: الشركة المتحدة للطباعة والنشر، 2011. - ص 17.

(37) سيد أمير فاطمه. دور إدارة الموارد البشرية في تحسين إنتاجية المؤسسة: حالة مطاحن الحنضة بالمسيلة؛ اشراف: عطا الله ياسين. _ (ماجستير غير منشوره) . _ الجزائر، جامعة محمد ابوضيافة، المركز كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: قسم علوم التسيير، 2015. - ص ص 12-13.

(38) Arstron Michal. Human resource Publisher. _ London: Kogan, 2014. _ p5.

(30) محمد الكوخي. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. _ عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2014. - ص 28.

(31) سمير محمد عبدالوهاب. إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والمجالات والاتجاهات. _ القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007. - ص 10.

(32) صلاح عبدالباقي. إدارة الموارد البشرية. _ الاسكندرية: الدار الجامعية، 2000. - ص 72.

(33) عادل حرشوش صالح، مؤيد سعيد السالم. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. _ ط2. _ عمان: جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، 2000. - ص 18.

(34) Baritiu G . Strategle Human Resource Management Resource of imitational Compensative Management: Vol.10.No.S,2009 . _p971.

4. إدارة وتنظيم بيئة المكتبات لضمان الوصول المريح، والسريع لمصادر المعلومات.
5. استثمار التكنولوجيا بما تتفق مع التطورات الحديثة في مجال خدمات المعلومات.
6. تفعيل نظام المعلومات المكتبي لتيسير مهام ووظائف المكتبات الجامعية في إطار تقديم خدمات معلومات متميزة.

3/3/2 خدمات المكتبات الجامعية:

- هناك خدمات عدة تقدمها المكتبات للمستفيدين، يمكن نؤها في الآتي (42) (43):
1. تطوير وتنقيح محتويات المكتبات بصورة دورية من خلال احتياجات المستفيدين البحثية.
 2. توفير المراجع العلمية الي تلي احتياجات أعضاء هيئة التدريس، والطلبة، والباحثين.
 3. توفير وسائل البحث عن مصادر المعلومات من خلال الفهارس الآلية أو التقليدية
 4. المعالجة الفنية لمجموعة المكتبة من فهرسة والتصنيف
 5. خدمات الإعارة الداخلية والإعارة الخارجية التي تقدم للمستفيدين.
 6. تقديم خدمات الإحاطة الجارية، خدمات البث الانتقائي للمعلومات.
 7. مساعدة المستفيدين في البحث عن مصادر المعلومات عبر خدمة الإنترنت.
 8. الرد على استفسارات المستفيدين من خلال الهاتف أو البريد الإلكتروني الخاص بالجامعة.

- تعتمد المكتبات الجامعية في وجودها على أهداف الجامعات ذاتها، والتي تساعد على حركتها، واستمرارها أكثر ارتباطاً ببرامجها الأكاديمية، والبحثية، ويمكن ابراز أهم أهداف هذه المكتبات كالتالي (39):
1. تطوير مصادر خدمات المعلومات للمستفيدين.
 2. وضع برامج، وأنشطة لتشجيع الطلاب على القراءة.
 3. تحسين البنية التحتية، وجودة الخدمات المعلوماتية.
 4. تمكين عاملين المكتبات وتعزيز مهاراتهم.
 5. تحسين جودة أدوات، وإجراءات إدارة المكتبات.
 6. تدريب المجتمع الجامعي على استخدام المكتبات، ومصادر، وخدماتها من خلال برامج تدريبية منظمة.
 7. تعد المكتبات الجامعية مركز لتبادل المعلومات، والخدمات المكتبية، وجميع مكتبات البحث (40).

2/3/2 وظائف المكتبات الجامعية:

- هناك وظائف عدة للمكتبات الجامعية، يمكن نؤها كالتالي (41):
1. توفير مصادر المعرفة والمعلومات بأشكالها المختلفة المساندة في الجامعات.
 2. القيام بالعمليات الفنية المختلفة لمعالجة مصادر المعلومات.
 3. تقديم خدمات المعلومات تتلاءم مع احتياجات المستفيدين.

(42) جمال الاشول. امين كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. _ مقابلة شخصية. _ 2022/5/14.

(43) أماني البابلي. أمين جامعة السعيدة. _ مقابلة شخصية. _ 2022/6/5.

(39) جامعة تونتاك الدولية لتكنولوجيا. مكتبة الجامعة. _ متاح على موقع www.lutt.edu.ye. تاريخ الاطلاع 2022 / 5 / 15

(40) عبدالله علي الفضلي. المكتبات الجامعية اليمنية: في إطار النظام الوطني للمعلومات. _ صنعاء: مؤسسة الثوابت، 2007. _ ص13.

(41) اليمن، جامعة العلوم والتكنولوجيا. لائحة مكتبات جامعة العلوم والتكنولوجيا. للعام الجامعي 2021/2020.

السابقة من أهمها دراسة لكال (2019) (44)، ودراسة سمر (2015) (45)، بالإضافة إلى إجراء المقابلة مع أمناء مكتبات الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة، وفيما يلي تحليل لإجابات أفراد العينة عن هذه الأسئلة على النحو الآتي:

1/1/3 المكتبات المركزية بالجامعات الأهلية:

لمعرفة تاريخ إنشاء هذه المكتبات، يظهر من خلال الجدول (1) الآتي:

جدول (1) تاريخ إنشاء المكتبات المركزية بالجامعات الأهلية

م	أسماء المكتبات	تاريخ التأسيس
1	مكتبة جامعة العلوم والتكنولوجيا	1994
2	مكتبة جامعة سبأ	1994
3	مكتبة الجامعة الوطنية	1994
4	مكتبة الجامعة اليمنية	1995
5	مكتبة جامعة الملكة أروى	1996
6	مكتبة جامعة الاندلس	2003
7	مكتبة جامعة المستقبل	2004
8	مكتبة جامعة العلوم الحديثة	2004
9	مكتبة الجامعة اللبنانية	2007
10	مكتبة جامعة الناصر	2007
11	مكتبة جامعة أزال للعلوم والتكنولوجيا	2007
12	مكتبة جامعة تونتك الدولية للتكنولوجيا	2008
13	مكتبة جامعة اليمن	2008
14	مكتبة جامعة اليمنى الأردنية	2008
15	مكتبة جامعة العربية للعلوم والتقنية	2008
16	مكتبة جامعة الحكمة	2008
17	مكتبة جامعة أزال للتنمية البشرية	2008
18	مكتبة الجامعة الماليزية الدولية للتكنولوجيا	2008

9. تتيح المكتبة نظام الرفوف مفتوحة لرواد المكتبة حيث تتاح لهم حرية استخدام مصادر المعلومات وتوفير لهم خدمات المطلة الداخلية في القاعات.

ثالثاً: الجانب العملي

1/3 مدى إدراك العاملين بإدارة الموارد البشرية لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في مكتبات الجامعات الأهلية من أجل الحصول على المعلومات، تم إعداد استبانة تضمنت مجموعة من الأسئلة والفقرات، بالاعتماد على الإطار النظري، وبعض الدراسات

العلماني. _ (ماجستير غير منشوره). _ اليمن، جامعة صنعاء، كلية الآداب والعلوم الإنسانية: قسم المكتبات وعلم المعلومات، 2015.

(44) لكل أمل، جزار قدور. إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات. _ مصدر سابق.

(45) سمر جمال الحباري. استخدام تكنولوجيا المعلومات في المكتبات الجامعية اليمنية الحكومية والأهلية: دراسة مقارنة؛ عبدة المخالفين على

2009	مكتبة جامعة الرازي	19
2010	مكتبة جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا	20
2010	مكتبة جامعة السعيدة	21
2012	مكتبة جامعة القران الكريم والعلوم الإسلامية	22
2014	مكتبة جامعة اليمن والخليج للعلوم والتكنولوجيا	23
2014	مكتبة الجامعة الإماراتية الدولية	24
2014	مكتبة جامعة الحضارة	25
2016	مكتبة جامعة اقرا للعلوم والتكنولوجيا	26
2016	مكتبة جامعة المعرفة والعلوم الحديثة	27
2017	مكتبة جامعة الاتحاد للعلوم والتكنولوجيا	28
2019	مكتبة جامعة النخبة الدولية والتكنولوجيا	29
2020	مكتبة جامعة الاكاديمية العرب للعلوم والتكنولوجيا	30
2020	مكتبة جامعة ان النفيس الطبية	31
2021	مكتبة جامعة الرشيد الذكية	32

2/2/3 استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد

البشرية بالمكتبة

تُعد تكنولوجيا المعلومات من أهم متطلبات مكتبات الجامعات لمعالجة البيانات، ونقلها، وتحويلها بمختلف أشكالها، وأنواعها من أجل تسهيل عمل الموارد البشرية، ووصولهم على المعلومات بفاعلية، وبسرعة عالية، ولمعرفة إجابات أفراد العينة عن مدى استخدام هذه التكنولوجيا في إدارات الموارد البشرية بالمكتبات الأهلية المدروسة، تظهر في الجدول (2) والشكل (1) الآتيين:

جدول (2) استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة

الموارد البشرية بالمكتبة

الرقم	نوع الاختيار	العدد	النسبة
1	نعم	32	%100

يتبين من المعطيات الواردة في الجدول (1) أن تاريخ أقدم مكتبات الجامعات الأهلية محل الدراسة تأسيساً هي مكتبات جامعات العلوم والتكنولوجيا، وسبأ، والوطنية وذلك في عام (1994)، بينما أحدثها هي مكتبة جامعة الرشيد الذكية، وذلك عام (2021)، وبذلك يصل الفارق الزمني بين تاريخ إنشاء أقدم هذه المكتبات وأحدثها إلى (27) عاماً، مما يشير إلى أن يكون هناك فوارق قد تكون متباينة في استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية في هذه المكتبات.

2	لا	x	%0
الاجمالي		32	%100

إجراءات عملها الإدارية، وذلك لان تكنولوجيا المعلومات عبارة عن اختصاص واسع يهتم بجميع نواحي التكنولوجيا لمعالجة، وإدارة المعلومات، وبشكل خاص في المكتبات الجامعية، وذلك من خلال التعامل مع برمجيات الحواسيب الإلكترونية بهدف تحويل، وتخزين، وحماية، ومعالجة، ونقل واستعادة المعلومات

3/2/3 وسائل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بإدارة الموارد البشرية في المكتبة:

أفادت إجابات أفراد العينة ان هناك عدة وسائل لتكنولوجيا المعلومات بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة من تبادل، ونقل المعلومات فيما بينها داخلياً وخارجياً، ويمكن توضيحها في الجدول (3) والشكل (2) الآتيين:

جدول (3) وسائل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بإدارة الموارد البشرية في المكتبة



شكل (1) استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة

تكشف البيانات الواردة في الجدول (2) والشكل (1) أن جميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية محل الدراسة، وبنسبة (100%) تستخدم تكنولوجيا المعلومات، مما يمكنها من التعامل مع الكم الهائل من البيانات، وإجراء العمليات الحسابية والمنطقية عليها، وتخزينها، واسترجاعها بسرعة وسهولة في شكل معلومات عند الحاجة، وايضاً

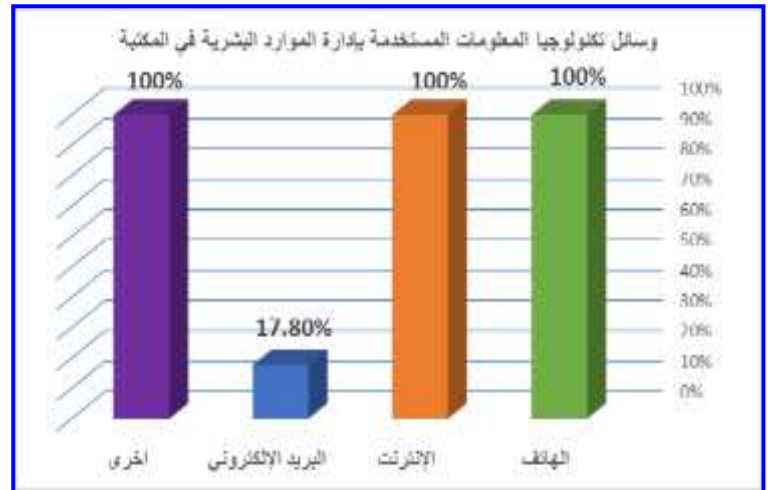
الرقم	نوع الاختيار	نعم	لا	النسبة
1	الهاتف	32	x	%100
2	الإنترنت	32	x	%100
3	البريد الإلكتروني	6	26	%17.8
4	اخرى	32	x	%100

الإنترنت في البحث عن المعلومات والحصول عليها، حيث أصبحت هذه الشبكة من أهم الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تستخدم في البحث والوصول إلى المعلومات الإلكترونية المتاحة فيها، ومن ثم الحصول عليها، وذلك من خلال مواقع الإلكترونية، ومحركات البحث التي تمكن المستفيد من البحث عن المعلومات التي يحتاجها.

3. البريد الإلكتروني: يتضح أن (6) من إدارات

الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية يتوفر فيها وسيلة البريد الإلكتروني، وذلك في مكتبات جامعات العلوم والتكنولوجيا، وسبأ، والملكة أروى، والاندلس، والمستقبل، وأزال لتنمية البشرية، ويمثل نسبة (17,8%)، أما بقية إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية فتفتقر لوجود هذه الوسيلة، وذلك بسبب قلة الفهم بأهمية البريد الإلكتروني، والاكتفاء بالبريد الإلكتروني الخاص بالجامعات.

أما وسائل تكنولوجيا المعلومات الأخرى: المتوفرة بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية هي طابعة ليزر، أجهزة عرض، آلات تصوير، كاميرات مراقبة، سكاير، أما تكنولوجيا فك الشفرات الممغنطة، والبوابات الأمنية، والباركود (قارئ البيانات) لا توجد إلا بالمكتبات المركزية في جامعات العلوم والتكنولوجيا، والحكمة، والحضارة، والأندلس للعلوم والتقنية، مما يمكنها من إنجاز مهامها وخدماتها بشكل فعال ومرضي، أما إدارات الموارد البشرية في المكتبات الأخرى ينبغي عليها استثمار جميع ما أفرزته تكنولوجيا المعلومات، لتتمكن من



شكل (2) وسائل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بإدارة الموارد البشرية في المكتبة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (3) والشكل (2) إلى أنواع وسائل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة، وذلك في الآتي:

1. الهاتف: يعتبر من أقدم وسائل الاتصال فهو لا يزال ذو أهمية كبيرة في نقل المعلومات للمسافات القريبة والبعيدة للرد عن استفسارات المستفيدين، لذا فإن المكتبات المركزية في هذه الجامعات كلها وبنسبة (100%) يتوفر فيها الهاتف، وأن هناك طريقتان لنقل المعلومات هما:

- الطريقة المباشرة بين المكتبات والمستفيد.
- الطريقة غير المباشرة، وذلك بربط الهاتف بمودم عبر شبكات الاتصال السلكية واللاسلكية.

2. الإنترنت: يظهر أن إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة كلها وبنسبة (100%) تستخدم شبكة

والمكتبية، من خلال حفظ البيانات الببليوجرافية في النظام، لمصادر المعلومات الإلكترونية وغيرها من الإجراءات، ولمعرفة مدى استخدام إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية جهاز الحاسوب، يتبين ذلك من الجدول (4) الشكل (3) الآتيين

جدول (4) استخدام جهاز الحاسوب في إدارة الموارد البشرية بالمكتبة

الرقم	نوع الاختيار	استخدام جهاز الحاسوب في إدارة الموارد البشرية بالمكتبة	العدد	النسبة
1	نعم		32	100%
2	لا		x	0%
الاجمالي				
			32	100%

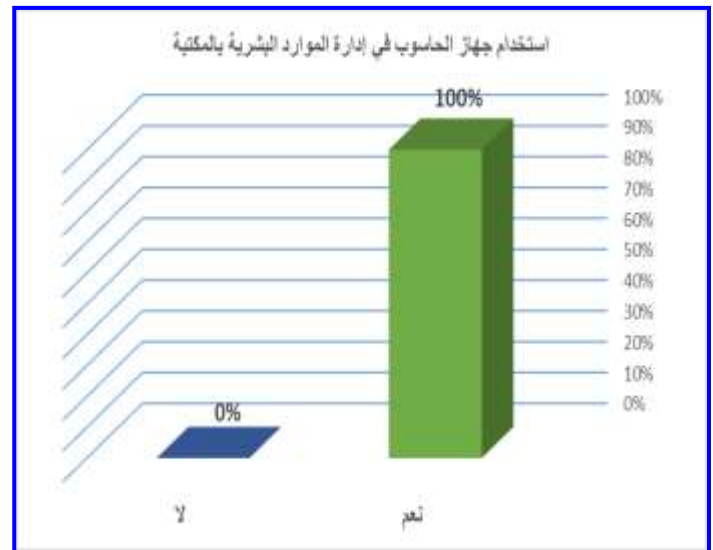
مواكبة التطورات الحديثة، وتحقق أهدافها المنوطة بنجاح.

4/2/3 استخدام جهاز الحاسوب في إدارة الموارد البشرية بالمكتبة:

يُعد جهاز الحاسوب من أهم أنواع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المكتبات الجامعية، لأنه يساعد العاملين في جميع العمليات والأنشطة الإدارية

تستخدم جهاز الحاسوب في جميع أعمالها، وبنسبة (100%)، وذلك لأسباب عدة أهمها:

1. يساعد على تخزين واسترجاع المعلومات.
2. التخفيف من أعباء الأعمال اليدوية.
3. توحيد الإجراءات المكتبة، والمرونة في البحث عن مصادر المعلومات.
4. تجنب الازدواجية في الأعمال.
5. إتاحة للفهرس الآلي على الخط المباشر.
6. تقليص حجم السجلات والفهارس التقليدية التي تقتنيها المكتبات.



شكل (3) استخدام جهاز الحاسوب في إدارة الموارد البشرية بالمكتبة

يتبين من المعطيات الوارد في الجدول (4) والشكل (3) أن إدارات الموارد البشرية كلها بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة

5/2/3 اسباب استخدام إدارة الموارد البشرية بالمكتبة لشبكة الإنترنت:

لمعرفة أسباب استخدام إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية لشبكة

جدول (5) أسباب استخدام إدارة الموارد البشرية بالمكتبة لشبكة الإنترنت

الإنترنت، يتبين ذلك من خلال الجدول (5) والشكل (4) الآتيين:

الرقم	نوع الاختيار	العدد	النسبة
1	الإجابة عن الاستفسارات.	32	100%
2	البحث في الفهارس المحوسبة للمكتبات.	32	100%
3	تبادل مصادر المعلومات مع المستفيدين.	32	100%
4	تدريب المستفيدين على كفية إجراءات البحث في الإنترنت	32	100%

الجامعات الأهلية، لأنها تساعد على تنمية روح التعاون في تبادل المعلومات، ومشاركة الموارد بين الجهات المستفيدة من الإنترنت حيث تعد من أبرز فوائد تكنولوجيا المعلومات، كما أنها تستخدم شبكة الإنترنت للبحث في الفهارس المحوسبة للمكتبات الأخرى، وذلك من خلال الاطلاع على ما تقتنيه من مصادر المعلومات، والتقليل من التكرار في الإجراءات الفنية، وخاصة فيما يتعلق بأعمال الفهرسة والتصنيف، وزيادة إنتاجية المكتبات، وتحسين مستوى أدائها بسبب ما توفره شبكة الإنترنت من وسائل المعلومات، بالإضافة إلى تدريب المستفيدين على كفية إجراءات البحث في هذه الشبكة، وذلك من أجل اكسابهم مهارات الاستقصاء الذاتي عن المعلومات دون الرجوع إلى العاملين بالمكتبات، ومن ثم تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى هؤلاء المستفيدين.

من خلال ما تم ذكره سابقاً هناك أسباب دعت إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات لاستخدام شبكة الإنترنت فيها، يمكن الإشارة إليها بالآتي:



شكل (4) أسباب استخدام إدارة الموارد البشرية بالمكتبة لشبكة الإنترنت

يتضح من الجدول (5) والشكل (4) أن كل إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة تستخدم شبكة الإنترنت، وذلك للإجابة عن استفسارات المستفيدين، وتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجونها في الوقت المناسب، وكذلك تبادل مصادر المعلومات مع المستفيدين الآخرين في المكتبات المركزية في

6/2/3 امتلاك إدارة الموارد البشرية بالمكتبة موقعا إلكترونياً:

يُعد انشاء وامتلاك المكتبات الجامعية موقعا إلكترونيا أمر مهم وكبير في خدمة المستفيدين للحصول على مصادر المعلومات والاستفادة منها، من خلال الدخول على مواقعها بدون الحضور اليها، ولمعرفة أن إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية محل الدراسة تمتلك موقعا إلكترونيا على الإنترنت، يمكن توضيح ذلك من الجدول (6) الشكل (5) الآتيين:

جدول (6) امتلاك إدارة الموارد البشرية بالمكتبة موقعا إلكترونياً

الرقم	نوع الاختيار	العدد	النسبة
1	نعم	16	50%
2	لا	16	50%
الاجمالي		32	100%

شكل (5) امتلاك إدارة الموارد البشرية بالمكتبة موقعا إلكترونياً

يتبين من الجدول (6) والشكل (5) ان نسبة (50%) من إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية محل الدراسة تمتلك موقعا إلكترونيا على شبكة الإنترنت، هي مكتبات جامعات العلوم والتكنولوجيا، وسبأ، والوطنية، واليمينية، والملكة أروى، والاندلس، والمستقبل، والعلوم الحديثة، والناصر، وأزال للعلوم والتكنولوجيا، وتونتك الدولية للتكنولوجيا، وأزال

أ- تسهيل الاتصال بين المكتبين واختصاصي المعلومات في مكتبات أخرى لتبادل الخبرات، والآراء حول العمليات والخدمات المكتبية، والأجهزة والنظم.

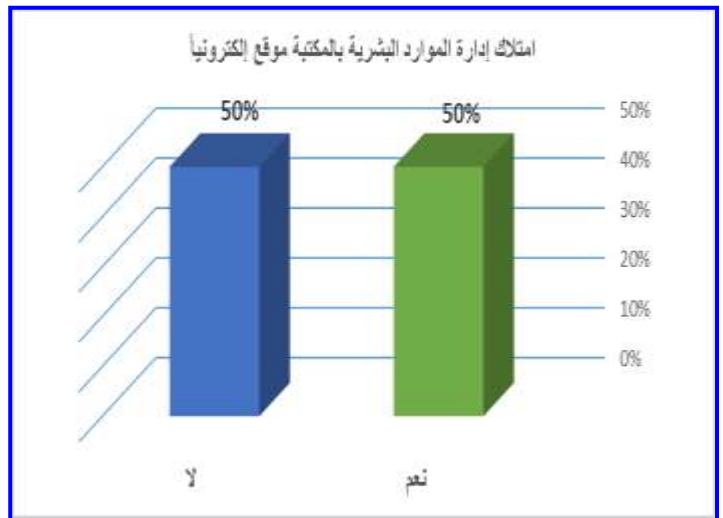
ب- المساعدة على توحيد معايير النظم الآلية المستخدمة في المكتبات.

ج- الارتباط بالإنترنت يجعل كل ما هو جديد من كتب ودوريات وما سواها من معلومات في متناول المكتبات، والمستفيدين، وكأنها جزء من مجموعات تلك المكتبات.

د- تسهيل عملية الاختيار والتزويد على المكتبات، وتسهيل الاتصال بالناشرين والموزعين.

هـ- التقليل من الوقت في مجال الاتصالات.

و- سهولة الوصول إلى المعلومات، والحصول عليها.



البشرية بالمكتبات المركزية لهذه الجامعات، العمل على التخطيط في إنشاء موقع إلكتروني على شبكة الإنترنت بحيث يستطيع المستفيدين البحث عن مصادر المعلومات فيها.

7/2/3 إتاحة فهارس إدارة الموارد البشرية بالمكتبة عبر موقعها الإلكتروني:

لمعرفة أن إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية أنها تتيح فهارسها من خلال موقعها الإلكتروني، يتبين ذلك من الجدول (7) والشكل رقم (6) الآتيين:

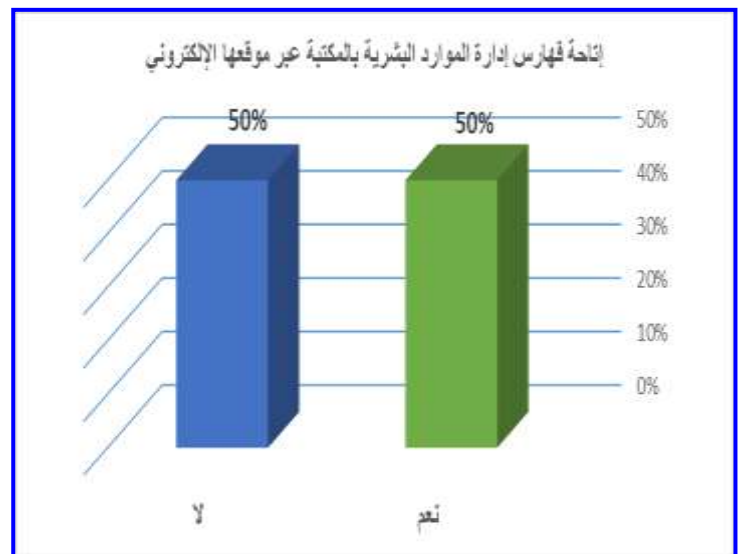
جدول (7) إتاحة فهارس إدارة الموارد البشرية بالمكتبة عبر موقعها الإلكتروني

للتتمية البشرية، والرازي، والسعيد، والإماراتية الدولية، والحضارة، بينما نسبة (50%) من إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية لا تمتلك موقع إلكتروني على شبكة الإنترنت، وإنما تمتلك صفحة تعريفية عن المكتبات في موقع الجامعة، هي مكتبات جامعات اللبنانية، واليمينية الأردنية، والعربية للعلوم التقنية، والحكمة، والماليزية الدولية للتكنولوجيا، القران الكريم والعلوم الإنسانية، واليمن والخليج للعلوم والتكنولوجيا، واليمن، وأقر للعلوم والتكنولوجيا، والمعرفة والعلوم الحديثة، والاتحاد للعلوم والتكنولوجيا، والنخبة الدولية والتكنولوجيا، والأكاديمية العرب للعلوم والتكنولوجيا، وابن النفيس الطبية، والرشد الذكية، لذا يأمل من إدارات الموارد

الرقم	نوع الاختيار	إتاحة فهارس إدارة الموارد البشرية بالمكتبة عبر موقعها الإلكتروني	العدد	النسبة
1	نعم		16	50%
2	لا		16	50%
		الاجمالي	32	100%

شكل (6) إتاحة فهارس إدارة الموارد البشرية بالمكتبة عبر موقعها الإلكتروني

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (7) والشكل (6) ان نسبة (50%) من إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة أتاحت فهارسها على موقعها الإلكتروني، هي إدارات مكتبات جامعات العلوم والتكنولوجيا، وسبأ، والوطنية، واليمينية، والملكة أروى، والانذلس، والمستقبل، والعلوم الحديثة، والناصر، وأزال للعلوم والتكنولوجيا، وتونتك الدولية للتكنولوجيا، وأزال للتتمية



الطبية، والرشيذ الذكية، وقد لاحظ الباحث ان هذه المكتبات التي لم تتيح مواقعها الإلكترونية بسبب أنها في طور الانشاء، وبسبب الظروف التي يعيها وطننا الغالي.

3/3 النظم الآلية المستخدمة بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية

أتاحت النظم الآلية في المكتبات الجامعية مداخل متعددة للبحث في فهارسها لدعم العمليات، والوظائف التي تقوم بها، والحد من استخدام المعاملات التقليدية، واستبدالها بالنظم الآلية، لتقديم مصادر المعلومات لأكبر عدد من الباحثين، والمستفيدين من داخل أو خارج هذه المكتبات في أسرع وقت، يمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

1/3/3 استخدام النظام الآلي بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة:

لمعرفة إجابات أفراد العينة عن استخدام النظام الآلي بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية محل الدراسة التي يتوفر لديها نظام الآلي، تظهر من الجدول (8) والشكل (7) الآتيين:

جدول (8) استخدام النظام الآلي بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة

الرقم	نوع الاختيار	استخدام النظام الآلي بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة	العدد	النسبة
1	نعم		32	100%
2	لا		x	0%
الإجمالي				
			32	100%

البشرية، والرازي، والسعيد، والإماراتية الدولية، والحضارة، وذلك لأن هذه المكتبات تم ربط مواقعها في محرك البحث الخاص بمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن، بهدف تجميع كافة المكتبات الجامعية لتوفير وسيلة إلكترونية واحدة تتيح لجميع المهتمين من داخل و خارج اليمن البحث عن مصادر المعلومات الموجودة في المكتبات الجامعية التابعة للمؤسسات التعليمية ومراكز الدراسات والبحوث اليمنية، مما سيوفر لهم الجهد، والتكاليف، والوقت اللازم للبحث عن أوعية المعلومات المختلفة التي تحتويها هذه المكتبات، حيث أن هذا الموقع سيسهل للمؤسسات التعليمية المختلفة تحسين التواصل بينها وبين الباحثين والدارسين وصولاً إلى تحسين مشاركة المعلومات، والمعرفة في أوساط المجتمع⁽⁴⁶⁾، أما إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي لم تتيح فهارسها على مواقعها الإلكترونية، هي مكتبات جامعات اللبنانية، واليمنية الأردنية، العربية للعلوم التقنية، الحكمة، والماليزية الدولية للتكنولوجيا، القران الكريم والعلوم الإنسانية، واليمن والخليج للعلوم والتكنولوجيا، واليمن، وأقر للعلوم والتكنولوجيا، والمعرفة والعلوم الحديثة، والاتحاد للعلوم والتكنولوجيا، والنخبة الدولية والتكنولوجيا، والأكاديمية العرب للعلوم والتكنولوجيا، وابن النفيس

(46) اليمن، مركز تقنيات المعلومات في التعليم العالي. محرك البحث لمكتبات مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي. _ متاح على موقع <http://ycit-he.org>. _ تاريخ الاطلاع 15 / 7 / 2022.

3. ورغبت المكتبات في تقديم معلومات دقيقة تساعد متخذي القرارات لمواجهة الكم الهائل من مصادر المعلومات.
4. تطوير الخدمات التي تقدمها المكتبات للمستفيدين.
5. الرغبة في تكوين فهارس موحدة لتسهيل عملية التعاون فيما بينها.
6. تقليص حجم السجلات والفهارس التي تقتنيها المكتبات، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة السفيناني (2010)⁽⁴⁷⁾.

2/3/3 نوع النظام الآلي المستخدمة بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة:

لمعرفة نوع النظام الآلي المستخدم في إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية، يمكن توضيح ذلك من الجدول (9) والشكل (8) الآتيين:

جدول (9) نوع النظام الآلي المستخدمة بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة

الرقم	نوع الاختيار	نوع النظام الآلي المستخدمة بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة	العدد	النسبة
1	نظام جاهز تم شراؤه محلياً.		16	50%
2	نظام تم إعداد في المؤسسة التي تتبعها المكتبة.		13	40.6%
3	نظام تم تطويره داخل المكتبة.		x	0%
4	نظام جاهز تم شراؤه خارجي		3	9.4%
الإجمالي			32	100%

(47) غير منشوره). _ اليمن: جامعة صنعاء، كلية الآداب والعلوم الإنسانية: قسم المكتبات وعلم المعلومات، 2010.



شكل (7) استخدام النظام الآلي بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة

تكشف البيانات الواردة في الجدول (8) والشكل (7) أن جميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة تستخدم النظم الآلية للقيام بجميع الأنشطة والإجراءات التي تقوم بها، وبنسبة (100%)، وذلك لأسباب عدة مثل:

1. توفر الوقت والجهد في انجاز جميع أعمال المكتبات.
2. العمل على حل المشكلات الرئيسية المصاحبة للعمل التقليدي.

(47) سمير محمد قاسم. العمليات المحوسبة في المكتبات الجامعية الحكومية: دراسة مسحية مقارنة؛ عبده محمد المخلافي. _ (ماجستير

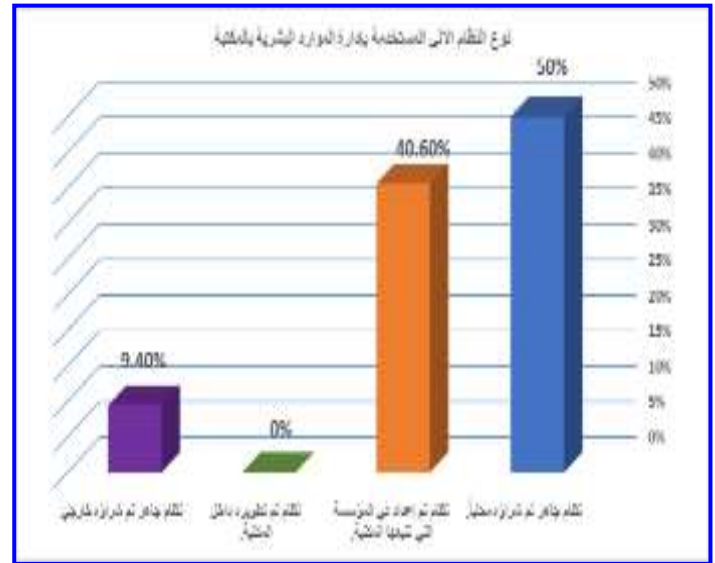
والذي تم تطوير من قبل شركة الامتياز الذكية في اليمن وللنظام مميزات عدة أهمها:

1. يوفر النظام أمكانية البحث والاسترجاع بالسرعة والدقة عالية.
2. يوفر جميع العمليات المكتبية والإدارية التي تحتاجها المكتبات.
3. ثنائي اللغة ويدعم اللغة العربية واللغة الإنجليزية، وساعد المكتبات في حل الإشكاليات الخاصة باسترجاع المعلومات والمتعلقة باللغة.
4. يوفر الوقت والجهد والحد من التكرار والازدواجية في العمل.

في حين استخدمت إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في جامعات العلوم والتكنولوجيا، واليمنية، والمستقبل، واللبنانية الدولية، والقران الكريم والعلوم الإسلامية، والحضارة، وأقرأ للعلوم والتكنولوجيا، والمعرفة والعلوم الحديثة، والاتحاد للعلوم والتكنولوجيا، والنخبة الدولية والتكنولوجيا، والاكاديمية العرب للعلوم والتكنولوجيا، وابن النفيس الطبية، والرشيد الذكية نظام تم إعداده في المؤسسة التي تتبعها المكتبة، وبنسبة (40,6%)، بينما استخدمت إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في جامعات الوطنية، واليمنية الأردنية، ودار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا نظام جاهز تم شراؤه خارجياً، وبنسبة (9,4%)، وهذا يعكس اتجاه هذه المكتبات نحو العمل المنفرد باختلاف معايير اختيار الأنظمة الآلية.

3/3/3 لغة النظام الآلي المستخدمة بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة:

لا بد ان تستخدم المكتبات الجامعية العربية الأنظمة الآلية ثنائية اللغة (عربي/انجليزي)، ولمعرفة



شكل (8) نوع النظام الآلي المستخدمة بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة

يتبين من خلال الجدول (9) والشكل رقم (8) أن هناك اختلاف في اختيار نوع النظام الآلي المستخدمة بإدارات الموارد البشرية في المكتبات المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة، وهذا يتأثر على تكلفة النظام الآلي من حيث الإمكانيات، والتجهيزات المادية المتاحة، والكادر البشري الكفاء، والمؤهل القادر على التعامل مع النظام المستخدم فيها، وايضاً معرفة القائمين في اختيار النظام الآلية بأهمية وجود نظام محسوب متكامل وناجح فعلى سبيل المثال استخدمت إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في جامعات سبأ، والملكة أروى، والاندلس، والعلوم الحديثة، والناصر، وتونتك الدولية للتكنولوجيا، واليمن، والعربية للعلوم والتقنية، والحكمة، وأزال للتنمية البشرية، والرازي، والسعيدة، واليمن والخليج للعلوم والتكنولوجيا، والامارتية الدولية، والحضارة نظام جاهز تم شراؤه محلياً، وبنسبة (50%)، هو نظام الامتياز،

جدول (10) لغة النظام الآلي المستخدمة بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة

لغة النظام الآلي المستخدمة بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة، يتبين من الجدول (10) والشكل (9) الآتيين:

الرقم	نوع الاختيار	العدد	النسبة
1	اللغة العربية فقط.	x	%0
2	اللغة الإنجليزية فقط.	x	%0
3	ثنائي اللغة (عربي / إنجليزي).	32	%100
4	متعدد اللغات.	x	%0
الاجمالي			%100

وبنسبة (100%)، وهذا يدل على ان النظم الآلية في هذه المكتبات تتيح للمستخدمين البحث عن مصادر المعلومات باللغة العربية والانجليزية. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة سمر (2015) (48) التي تقول فيها أن النظم الآلية في المكتبات الجامعية الأهلية التي تم دراستها ثنائية اللغة (عربي/انجليزي).

4/3/3 إمكانية إتاحة النظام الآلي عن مصادر المعلومات من خارج إدارة الموارد البشرية بالمكتبة: لمعرفة أن النظام الآلي المستخدم يتيح البحث عن مصادر المعلومات خارج إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية محل الدراسة، ويتبين من خلال الجدول (11) والشكل (10) الآتيين:

جدول (11) إمكانية إتاحة النظام الآلي عن مصادر المعلومات من خارج إدارة الموارد البشرية بالمكتبة



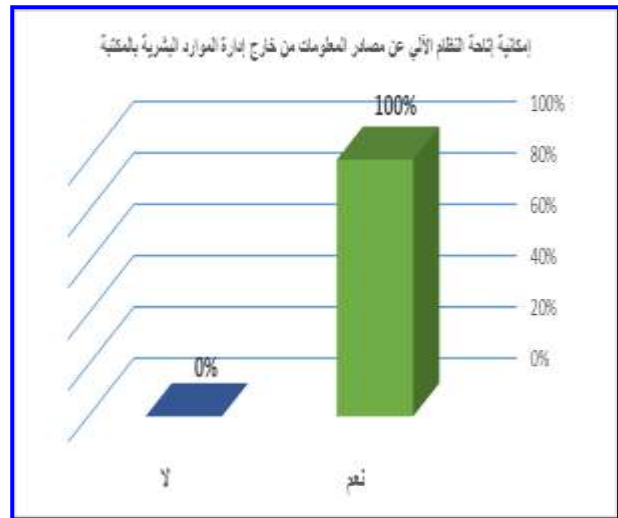
شكل (9) لغة النظام الآلي المستخدمة بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (10) والشكل (9) أن جميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية محل الدراسة تستخدم النظم الآلية ثنائية اللغة (عربي/ انجليزي)،

(48) سمر جمال الحباري. استخدام تكنولوجيا المعلومات في المكتبات الجامعية اليمنية الحكومية والأهلية. مصدر سابق.

النسبة	العدد	إمكانية إتاحة النظام الآلي عن مصادر المعلومات من خارج إدارة الموارد البشرية بالمكتبة	نوع الاختيار	الرقم
50%	16		نعم	1
50%	16		لا	2
100%	32		الاجمالي	

(50%)، ويرجع السبب ان هذه المكتبات تم ربط النظام الآلي المستخدم فيها بالإنترنت من خلال محركات بحث محلية مرتبطة بقواعد بيانات تم ذكرها سابقاً، بينما نصف إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية لا تتيح مصادر المعلومات عبر الإنترنت بعدد (16) ونسبة (50%) وهي مكتبات جامعات اللبنانية، أزال للعلوم والتكنولوجيا، واليمن، واليمنية الأردنية، دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا، والسعيد، والخليج للعلوم والتكنولوجيا، والعربية للعلوم والتكنولوجيا، والماليزية الدولية للتكنولوجيا، أقرأ للعلوم والتكنولوجيا، والمعرفة والعلوم الحديثة، والاتحاد للعلوم والتكنولوجيا، والنخبة الدولية والتكنولوجيا، والأكاديمية العرب للعلوم والتكنولوجيا، وابن النفيس، والرشيد الذكية، و يرجع ذلك بسبب افتقار الوعي بأهمية إتاحة مصادرها عبر الإنترنت، لذا يجب على إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية التي لم تتيح مصاد المعلومات في التفكير على ربط نظامها بالإنترنت، وإتاحة مصادرها للباحثين، والدارسين الذي لا يستطيعون البحث داخل الجامعة بسبب انشغالهم، وكذلك تتيح للمستفيدين من جامعات أخرى ان يتعرفوا على محتويات هذه المكتبات والاستفادة منها



شكل (10) إمكانية إتاحة النظام الآلي عن مصادر المعلومات من خارج إدارة الموارد البشرية بالمكتبة يتضح من المعطيات الواردة في الجدول (11) والشكل (10) بأن نصف إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة تتيح نظامها الآلي للبحث عن مصادر المعلومات من خارجها وهي مكتبات جامعات العلوم والتكنولوجيا، وسبأ، والوطنية، واليمنية، والملكة أروى، والانذلس، والمستقبل، والعلوم الحديثة، والناصر، وأزال للعلوم والتكنولوجيا، وأزال للتنمية البشرية، وتونتك الدولية للتكنولوجيا، والرازي، دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا، والإماراتية الدولية، والحضارة بنسبة

تعد تكنولوجيا المعلومات عاملاً محفزاً لرفع مستوى أداء العمل في إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة، يمكن توضيح ذلك من الجدول (12) والشكل (11) الآتيين:

جدول (12) ترفع تكنولوجيا المعلومات إدارة الموارد البشرية بالمكتبة من أداء العمل

الرقم	نوع الاختيار	ترفع تكنولوجيا المعلومات إدارة الموارد البشرية بالمكتبة من أداء العمل	العدد	النسبة
1	نعم		32	100%
2	لا		x	0%
		الاجمالي	32	100%

يتبين من الجدول (12) والشكل (11) أن كل إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة، وبنسبة (100)، تتفق على أن تكنولوجيا المعلومات ترفع أداء العمل لأسباب عدة أهمها:

1. تحسين الأداء الوظيفي بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية، وذلك من خلال تخفي القيام بكثير من الأعمال بسرعة وكفاءة عالية.
2. تقليل الأعباء الوظيفية الروتينية، مما يتيح لهم استغلال الوقت في التخطيط الإستراتيجي.
3. التأثير على الجانب المعنوي لدي العاملين باتجاه زيادة ولائهم، وانتمائهم لإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية من خلال ما توفر من فرص

4/3 تأثير تكنولوجيا المعلومات في أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية
تؤثر تكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين من حيث تقديم الخدمات إلكترونياً، والتي توفر الوقت والجهد في انجاز الأعمال الإدارية والبحثية، والأنشطة الأخرى، وذلك على النحو الآتي:

1/4/3 ترفع تكنولوجيا المعلومات المعتمد إدارة الموارد البشرية بالمكتبة من أداء العمل:



شكل (11) ترفع تكنولوجيا المعلومات إدارة الموارد البشرية بالمكتبة من أداء العمل

2/4/3 تدريب العاملين بإدارة الموارد البشرية

بالمكتبة على استخدام تكنولوجيا المعلومات:

لمعرفة أن إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة تقوم بتدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول (13) والشكل (12) الآتيين:

جدول (13) تدريب العاملين بإدارة الموارد البشرية على استخدام تكنولوجيا المعلومات

الرقم	نوع الاختيار	تدريب العاملين بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة على استخدام تكنولوجيا المعلومات	العدد	النسبة
1	دائماً		29	90.6%
2	أحياناً		2	6.3%
3	نادراً		1	3.1%
	الإجمالي		32	100%

للاطلاع على المعلومات بشكل سهل، لتسهم في

تعزيز مشاركتهم في عملية صنع القرار.

4. اهتمام المكتبات للتوجه نحو الميزة التنافسية

بدافع استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحفيز

العاملين على زيادة الاهتمام بالبحث، والتطوير،

والتدريب الذي يسهم في رفع أداء العمل.

5. زيادة كفاءة إدارات الموارد البشرية بالمكتبات

المركزية في استثمار مواردها المختلفة لتوفير

المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة ممكنة لتنمية

عملياتها وانشطتها اعتماداً على تطبيقات

الحاسوب، مما يسهم ذلك تحسين نوعية

الخدمات التي تقدم للمستفيدين.

شكل (12) تدريب العاملين بإدارة الموارد البشرية

على استخدام تكنولوجيا المعلومات

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول (13)

والشكل (12) أن اغلبية إدارات الموارد البشرية

بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية المدروسة،

تقوم بتدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا

المعلومات، وبنسبة (90,6%)، وذلك لأهداف عدة

أهمها:



3/4/3 الرقابة الإدارية بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة:

تعتبر الرقابة الإدارية الوظيفة الأخيرة من بين الوظائف الرئيسية، ولمعرفة ان إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية تطبق الرقابة، يتبين ذلك من الجدول (14) والشكل (13) الآتيين:

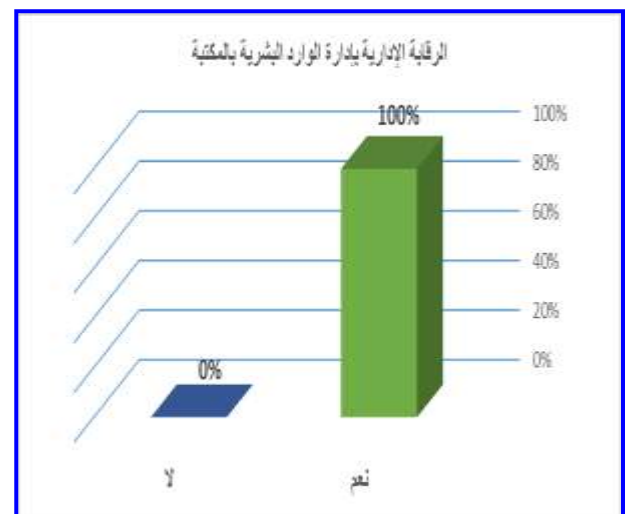
جدول (16) الرقابة الإدارية بإدارة الوارد البشرية بالمكتبة

الرقم	نوع الاختيار	الرقابة الإدارية بإدارة الوارد البشرية بالمكتبة	العدد	النسبة
1	نعم		32	100%
2	لا		x	0%
الاجمالي			32	100%

يتبين من المعطيات الواردة في الجدول (14) والشكل (13) أن الرقابة الإدارية توجد في جميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة، بنسبة (100%)، وذلك لأن الرقابة تحقق الأداء بفاعلية، وكفاءة لتقادي الوقوع في الخطأ، والعمل على تصحيح الانحرافات أولاً بأول، ويمكن تحديد أهميتها في الآتي:

1. يوجد في إدارات الموارد البشري بالمكتبات رقابة على العمل والعاملين الذين يعتقدون أن عملية الرقابة على أداءهم لا توجد عليهم.

1. توفير أساليب ووسائل تدريبية جديدة في إدارات الموارد لبشرية بالمكتبات المركزية تختلف عن الأساليب التقليدية.
2. تغير المفهوم التقليدي للتدريب في إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية لمواكبة التطور العلمي والمعرفي لتكنولوجيا المعلومات.
3. الاستفادة من تدريب العاملين في إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية على استخدام تكنولوجيا المعلومات لحصول المستفيدين على مصادر المعلومات عبر شبكة الإنترنت بإشكال مختلف، وبسرعة عالية.



شكل (13) الرقابة الإدارية بإدارة الوارد البشرية بالمكتبة

تسهم تكنولوجيا المعلومات في التقدم المتسارع لأنظمة الموارد البشرية لمواكبة التطورات الكبيرة في مختلف المجالات التعليمية والبحثية، وذلك على النحو الآتي:
1/5/3 استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالمكتبة:

يُعد استخدام الإدارة الإلكترونية من أهم تطورات الموارد البشرية في المكتبات المركزية في الجامعات الأهلية المدروسة، يتبين من خلال الجدول (15) والشكل (14) الآتي:

جدول (15) استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالمكتبة

2. تسعى إلى تحسين دائم، ورفع مستوى نشاطهم من خلال تأديتهم لواجباتهم لتحقيق التنسيق بين كل المصالح، وخلق التفاعل بين العاملين.

3. ارتباطها بالعمليات الإدارية ارتباطاً وثيقاً، لأن كلاً من التخطيط، والتوجيه يؤثران ويتأثران بالرقابة أي هناك تفاعل مشترك بين هذه الأنشطة بما يحقق الأهداف التي تسعى المكتبات إليها.

4. إن عملية الرقابة تمثل المحصلة النهائية لأنشطة إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية لقياس مدى كفاءة الخطط الموضوعية وأساليب تنفيذها.

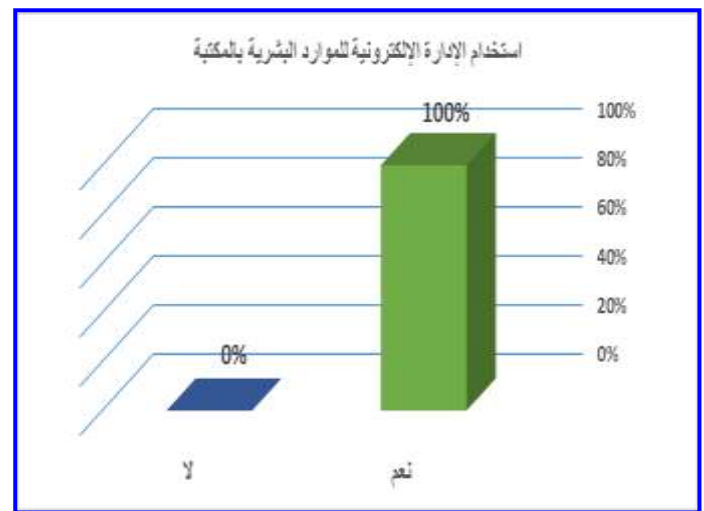
5/3 مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية

الرقم	نوع الاختيار	استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالمكتبة	
		العدد	النسبة
1	نعم	32	100%
2	لا	x	0%
الاجمالي		32	100%

شكل (14) استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالمكتبة

يتبين من الجدول (15) والشكل (14) أن جميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية مع استخدام الإدارة الإلكترونية، وبنسبة (100%)، ويدل ذلك على أهمية تطبيقها للموارد البشرية من خلال الآتي:

1. تقليل الاعتماد على العمل الورقي، مما يؤثر إيجابياً على الانجاز السريع، والدقيق في المعاملات، وينعكس على أغلب المؤسسات في



استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية، قد تطور بشكل كبير جداً في دور العاملين من حيث السرعة، والدقة، وقلت الأخطاء لاسيما في هذا الفترة، فأن المورد البشري هو العنصر الأول سواء كان في التدريب أو التوظيف في جميع أمور الموارد البشرية مثلاً قاعدة بيانات، ونظام الموارد البشرية.

2/5/3 نظام الموارد البشرية يكشف الحالة مهارية بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة:

يعتبر نظام الموارد البشرية من الوسائل الحديثة التي تكشف الحالة المعرفية والمهارية بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية، ويمكن توضيح ذلك من الجدول (16) والشكل (15) الآتيين:

جدول (16) نظام الموارد البشرية يكشف الحالة مهارية بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة

الحفظ والتوثيق، مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن التخزين.

2. الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية في تنفيذ هذه الإدارة، عن طريق إعادة التأهيل، لمواكبة التطورات الحديثة التي طرأت على المكتبات.

3. تقدم إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية خدمات للمستفيد بمستويات قياسية عالية الجودة، والدقة في ظل وجود بيئة أساسية متطورة من تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات.

4. الدقة والوضوح في العمليات المكتبية، والإدارية المختلفة التي تقدم للمستفيدين داخل إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية.

5. محاولة إعادة هيكلة إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية التقليدية، لتحسين الأداء الإداري التقليدي، المتمثل في كسب الوقت، وتقليل التكلفة اللازميتين لإنجاز المعاملات في تطور مفهوم الإدارة الإلكترونية.

وقد لاحظ الباحث أن هذه الدراسة تتفق مع

دراسة لكال أمل (2019)، التي تنص على أن

الرقم	نوع الاختيار	نظام الموارد البشرية يكشف الحالة مهارية بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة	العدد	النسبة
1	نعم		32	%100
2	لا		x	%0
الاجمالي				
			32	%100

3. تكشف نظام الموارد البشرية عن أي تغييرات الموارد في البيئة الداخلية والخارجية، يمكن إدارات الموارد البشرية بالمكتبات من الإعداد لمواجهة تلك التغييرات بكفاءة.

4. تحقيق العلاقة الجيدة، والفهم بين المستفيدين والعاملين عن طريق توفير مصادر المعلومات المختلفة حول أنشطة العاملين في إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية.

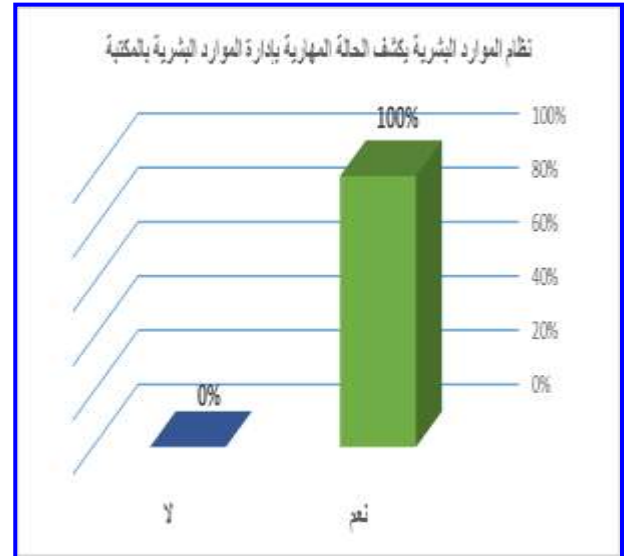
5. تدريب المستفيدين على خدمات النظام والاستخدام الأمثل للمعلومات.

3/5/3 تسهم الإدارة الإلكترونية في رفع أداء الوظائف الإدارية للموارد البشرية بالمكتبة:

تُعد الإدارة الإلكترونية من التطورات الحديثة التي تسهم في رفع كفاءة العاملين بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة، وتبين ذلك من الجدول (17) والشكل (16) الآتيين:

جدول (17) تسهم الإدارة الإلكترونية في رفع أداء الوظائف الإدارية للموارد البشرية بالمكتبة

الرقم	نوع الاختيار	العدد	النسبة
1	دائماً	32	%100
2	أحياناً	x	%0
3	نادراً	x	% 0
الاجمالي		32	%100



شكل (15) نظام الموارد البشرية يكشف الحالة

المهنية بإدارة الموارد البشرية بالمكتبة

يتبين من المعطيات الواردة في الجدول (16) والشكل (15) أن نظام الموارد البشرية يكشف الحالة المعرفية والمهنية في جميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها الدراسة، وبنسبة (100%)، وذلك لأسباب عدة أهمها:

1. خزن واسترجاع المعلومات المتعلقة بالعنصر البشري ومعالجتها بالسرعة الممكنة.
2. تقليص من التعاملات التقليدية والتعامل بالمعاملات الإلكترونية.

4. إمكانية الوصول إلى المعلومات بكل سهولة في الزمان، والمكان المناسبين.

5. إمكانية تسجيل مصادر المعرفة بصورها المتعددة، والمختلفة السمعية، والمرئية والمكتوبة، ونسخها وطباعتها.

6. القدرة على توفير كم هائل من المعلومات المختلفة من كل أطراف العملية التعليمية، والبيئة الخارجية بمرونة كبيرة، والتي تشكل حجر الزاوية لعمليات التخطيط.

7. إمكانية تسجيل مصادر المعرفة بصورها المتعددة والمختلفة السمعية، والمرئية، والمكتوبة، ونسخها وطباعتها.

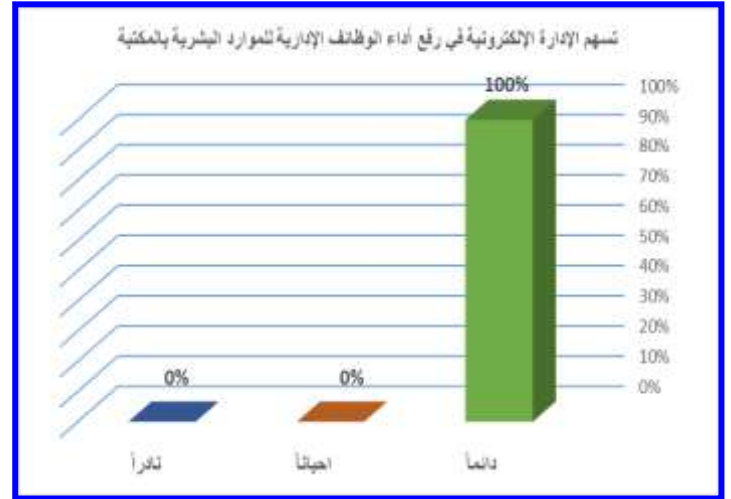
رابعاً: النتائج والتوصيات:

1/4 النتائج:

بعد الانتهاء من تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج لعل، أهمها الآتي:

1. تعد المكتبات المركزية في جامعات العلوم والتكنولوجيا، وسبأ أقدم المكتبات الجامعات الأهلية اليمنية تأسيساً، وذلك في العام (1994)، بينما كان أحدثها جامعة الرشيد الذكية في العام (2021)، ليصل الفارق الزمني بين أقدم جامعة وأحدثها نحو (27) سنة.

2. تنوع وسائل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية المدروسة، حيث حصل كلاً من الهاتف، والإنترنت بنسبة (100%)، والبريد الإلكتروني بنسبة (17,8%)، أما وسائل المعلومات الأخرى التي تم استخدامها هي طباعة



شكل (16) تسهم الإدارة الإلكترونية في رفع أداء

الوظائف الإدارية للموارد البشرية بالمكتبة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (17) والشكل (16) أن استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تسهم في رفع أداء الوظائف الإدارية بجميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية، وبنسبة (100%)، يتبين من خلال النقاط الآتية:

1. تحقيق إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية رضا المستفيدين الذين تقدم لهم خدمات تعليمية، وبحثية تفوق توقعاتهم تتميز بتبسيط الأداء، وسرعة الإنجاز للحصول على الخدمة بأقل جهد، وفي أي وقت، ومباشرة دون الحاجة إلى الحضور للمكتبات.

2. سهولة تخزين، وحفظ البيانات، والمعلومات، وحمايتها من الكوارث، والعوامل الطبيعية، من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطية.

3. تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرارات، لإتاحة المعلومات لمن أَرادها، وتسهيل الحصول عليها عبر وسائل البحث عند تواجدها على الشبكة الداخلية، وبأقل جهد.

والتجهيزات المادية، والكادر البشري الكفاء،
والمؤهل القادر على التعامل مع النظام المستخدم
فيها.

10. أن نسبة (50%) من إدارات الموارد البشرية
بالمكتبات المركزية في الجامعات الأهلية
المدرسة تتيح نظامها الآلي للبحث عن مصادر
المعلومات من خارجها عبر شبكة الإنترنت، بينما
نسبة (50%) لا تتيح نظامها الآلي خارجها.

11. إن إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في
الجامعات الأهلية المدرسة كلها تتفق على أن
تكنولوجيا المعلومات ترفع أداء العمل بنسبة
(100%).

12. أن أغلبية إدارات الموارد البشرية بالمكتبات
المركزية في الجامعات الأهلية محل الدراسة تقوم
بتدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا
المعلومات بنسبة (90,6%).

13. هناك رقابة إدارية على العمل في جميع إدارات
الموارد البشرية بالمكتبات المركزية في الجامعات
الأهلية المدرسة بنسبة (100%).

14. إن جميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات
المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة مع
تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بنسبة
(100%).

15. يكشف نظام الموارد البشرية الحالة المعرفية
والمهارية في كل إدارات الموارد البشرية بالمكتبات
المركزية في الجامعات الأهلية محل الدراسة
بنسبة (100%).

16. إن استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
تسام في رفع أداء الوظائف بجميع المكتبات

لليزر، أجهزة العرض، آلات تصوير، كاميرات
مراقبة، وسكانر.

3. إن جميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات
المركزية في الجامعات الأهلية المدرسة تعتمد
على استخدام تكنولوجيا المعلومات، وبنسبة
(100%).

4. تعتمد إدارات الموارد البشرية بالمكتبات المركزية
في الجامعات الأهلية محل الدراسة كلها على
استخدام الحاسوب بعدد (32)، وبنسبة
(100%).

5. هناك تباين في استخدام إدارات الموارد البشرية
في مكتبات المركزية الجامعات الأهلية المدرسة
لشبكة الإنترنت.

6. أن نسبة (5-%) من إدارات الموارد البشرية
مكتبات الجامعات الأهلية محل الدراسة تمتلك
موقعاً إلكترونياً، بينما نسبة (50%) لا تمتلك
موقعاً إلكترونياً.

7. أن نصف إدارات الموارد البشرية بالمكتبات
المركزية في الجامعات الأهلية التي شملتها
الدراسة أتاحت فهارس على مواقعها الإلكترونية
بنسبة (50%)، بينما نسبة (50%) لا تتيح
فهارسها على مواقعها الإلكترونية.

8. أن جميع إدارات الموارد البشرية بالمكتبات
المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة
تستخدم النظم الآلية للقيام بجميع انشطتها
وإجراءاتها البحثية، وبنسبة (100%).

9. هناك اختلاف في اختيار نوع النظام الآلي
المستخدم بإدارات الموارد البشرية بالمكتبات
المركزية في الجامعات الأهلية عينة الدراسة، وهذا
يتأثر على تكلفة النظام من حيث الإمكانيات،

6. توظيف الموارد البشرية المؤهلة القادرة على الاستغلال الأمثل لتكنولوجيا المعلومات بإدارات الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية.
7. أن تعمل على تحديث النظام الآلية المستخدمة فيها، من أجل توفير مصادر المعلومات للمستفيدين بسرعة عالية.
8. ضرورة عمل موقع إلكتروني بإدارات الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية التي لا تمتلك موقع إلكتروني بحيث يستطيع المستفيدين في الحصول على مصادر المعلومات والإجابة عن الاستفسارات.
9. العمل توفير متطلبات استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية لرفع أداء الوظائف الإدارية فيها.

3/4 قائمة المصادر

1/3/4 المصادر العربية:

- [1] أحمد ماهر. إدارة الموارد البشرية. _ الإسكندرية: دار المعارف، 2004.
- [2] أحمد محمد الشامي، وسيد حسب الله. الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات: إنجليزي، عربي. _ الرياض: دار المريخ للنشر، 1990.
- [3] أحمد محمد الشامي، وسيد حسب الله. الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات: إنجليزي، عربي. _ ط2. _ القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2002.
- [4] الصادق أحمد القادر هباني . أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الجامعات السودانية بالتطبيق على جامعة السودان

المركزية في الجامعات الأهلية المدروسة بنسبة (100%).

2/4 التوصيات:

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد على تحديث وتطوير إدارة الموارد البشرية في استخدام تكنولوجيا المعلومات، وذلك كما يأتي:

1. ينبغي أن تعمل إدارات الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية على الاستمرار في تحديث وتطوير البنية التحتية والتجهيزات التقنية، وفقاً لتطورات تكنولوجيا المعلومات.
2. ضرورة وضع التشريعات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بإدارات الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية بحيث يكون لها دوراً بارزاً في تطوير وتحسين خدماتها.
3. أن تعمل إدارات الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية على مشاركة القيادات الإدارية العليا مع العاملين فيها لوضع الخطط الكاملة والسليمة لتطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات.
4. ضرورة اختيار أفضل المواصفات القياسية عند شراء أجهزة الحاسوب لإدارات الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية، بسبب التطورات التي تحدث بين حين وآخر.
5. تسعى إلى توفير الدعم المالي والمعنوي للعاملين فيها، من أجل تشجيعهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات، بما يحقق رضا المستفيدين من الخدمات التي تقدمها إدارات الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية.

- حريزي فاروق. _ (ماجستير غير منشورة). _
الجزائر: جامعة محمد بوضيافة، كلية العلوم
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: قسم علوم
التسيير، 2018.
- [13] جمال الاشول. امين كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية. - جامعة العلوم والتكنولوجيا. _ مقابلة
شخصية. _ 2022/5/14.
- [14] جميات نورن يوسف نجاة. دور تكنولوجيا المعلومات
في تطوير الرقابة الجبانية والتحصي الضريبي:
دراسة حالة بمركز الضرائب ولاية المسيلة؛ حميدي
أحمد السعيد. _ (ماجستير غير منشورة). _ الجزائر:
جامعة بوضيافة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية:
قسم العلوم المالية، 2022.
- [15] حمداوي وسيلة. إدارة الموارد البشرية بين الفكر
التقليدي والمعاصر. _ الجزائر: مديرية النشر
بجامعة قالمة، 2003.
- [16] خالد القيداني. أمين جامعة اليمن والخليج. _ مقابلة
شخصية. _ 2022/7/17.
- [17] خالد محمد علي. دور قواعد البيانات في تداوله
المعلومات بالمكتبات العامة المصرية: دراسة حالة
على مكتبة المعادي العامة. - Cybrarians
Journal. ع125 (يونيو 2011). _ متاح على
الموقع Journal- WWW.
Cybrarians.Ory. _ شوه بتاريخ 7/15/
2022.
- [18] سمر جمال الحباري. استخدام تكنولوجيا المعلومات
في المكتبات الجامعية اليمنية الحكومية والأهلية:
دراسة مقارنة؛ عبده المخلافي، علي العلماني. _
(ماجستير غير منشورة). _ اليمن، جامعة صنعاء،
كلية الآداب والعلوم الإنسانية: قسم المكتبات وعلم
المعلومات، 2015.
- [19] سمير محمد قاسم. العمليات المحوسبة في المكتبات
الجامعية الحكومية: دراسة مسحية مقارنة؛ عبده
محمد المخلافي. _ (ماجستير غير منشورة). _
- للعلوم والتكنولوجيا وجامعة النيلين وجامعة شندق؛
بكري الطيب موسى. _ (دكتوراه غير منشورة). _
الخرطوم، جامعة شندق، كلية الدراسات العليا والبحث
العلمي: قسم الإدارة، 2018.
- [5] أماني البابلي. أمين جامعة السعيدة. _ مقابلة
شخصية. _ 2022/6/5.
- [6] بشيخ محمد أمين، سليمان ميلود. إدارة الموارد
البشرية ودورها في تحسين إنتاجية المؤسسة
الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز؛ عبدالقادر
بوعلى. _ (ماجستير غير منشورة). _ الجزائر،
المركز الجامعي بوشعيب بلحاج، معهد العلوم
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016.
- [7] برباش نور الدين. دور تقييم أداء الموارد البشرية في
تحقيق في تحقيق متطلبات الأداء المتميز في
المؤسسات: دراسة ميدانية بمؤسسة الشباب والرياضة
لولاية المسيلة؛ دحية خالد. _ (ماجستير غير
منشورة). _ الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة،
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية:
قسم الإدارة والتسيير الرياضي، 2019.
- [8] بكري ليلي. تطوير إدارة الموارد البشرية نظره على
العالم العربي. _ الاسكندرية: الشركة المتحدة
للطباعة والنشر، 2011.
- [9] بسيوني محمد الرادي. تنمية مهارات تخطيط الموارد
البشرية. _ القاهرة: دار بتراك للنشر والتوزيع،
2005.
- [10] الجامعة الماليزية الدولية للتكنولوجيا. _ النشأة
والتطور. _ متاح على موقع
http: /www.iutt.edu.ye. _ تاريخ الاطلاع
2022/3/12
- [11] جامعة تونتك الدولية لتكنولوجيا. مكتبة الجامعة. _
متاح على موقع www.iutt.edu.ye. _ تاريخ
الاطلاع 2022 / 5 / 15.
- [12] جلابي فطيمة الزهر. دور تكنولوجيا المعلومات في
تحقيق حوكمة المؤسسات: دراسة ميدانية بالمركب
التجارية والصناعي مطاحن الخضنه المسيلة؛

- [29] علاء عبدالرزاق السالمي، و حسين علاء السالمي. شبكات الإدارة الإلكترونية. _ عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2005.
- [30] عيسى عيسى العسافي. تكنولوجيا المعلومات: دراسة في المفهوم وإبعادها ومشاكل نقلها إلى الدول العربية. _ مجلة الملك فهد الوطنية. _ مج12، ع2 (أغسطس 2006). - ص ص 264 _ 286.
- [31] قادري ساري. دور تكنولوجيا المعلومات تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمدير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والرقمية بأم البواقي؛ حفطي ليليا. _ (ماجستير غير منشوره). _ الجزائر، جامعة العربي مهدي. أم البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية: قسم العلوم الإنسانية، 2019.
- [32] لائحة مكتبات جامعة العلوم والتكنولوجيا. للعام الجامعي 2021/2020.
- [33] لكال أمال. إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات: دراسة حالة المكتبة المركزية بجامعة حسيبة بن علي بالشلف؛ حزار قدور. _ (ماجستير غير منشوره). _ الجزائر، جامعة الجيلالي بو نعامة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية: قسم العلوم الاجتماعية، 2018.
- [34] ماجد محمد رايون. دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير التعلم. _ المجلة العربية للتطور والتفوق. _ ع5(2012). _ ص 98.
- [35] محمد الهزام. تسير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة وأثرها على وظائف الموارد البشرية بمنظمات الجنوب العرب لولاية بشار؛ على بوهنه. _ (دكتوراه غير منشوره). _ الجزائر، جامعة ابي بكر بلقايد، كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم التسيير: قسم علوم التسيير، 2016.
- [36] محمد عبد العليم إبراهيم، خالد عبد المجيد تغليب. إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر). _ الإسكندرية: دار الجامعة، 2010.
- اليمن: جامعة صنعاء، كلية الآداب والعلوم الإنسانية: قسم المكتبات وعلم المعلومات، 2010.
- [20] سنان الموسوي. إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها. _ عمان (الأردن): دار محمد لاوي للنشر والتوزيع، 2004.
- [21] سيد أمير فاطمه. دور إدارة الموارد البشرية في تحسين إنتاجية المؤسسة: حالة مطاحن الحنضة بالمسيلة؛ عطا الله ياسين. _ (ماجستير غير منشوره). _ الجزائر، جامعة محمد ابوضيافة، المركز كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: قسم علوم التسيير، 2015.
- [22] صلاح عبدالباقي. إدارة الموارد البشرية. _ الاسكندرية: الدار الجامعية، 2000.
- [23] عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. _ ط2. _ عمان (الأردن): جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، 2000.
- [24] عامر إبراهيم قنديلجي، وحسن رضا النجار. علم المعلومات والنظم والتقنيات. _ عمان (الأردن): دار المسيرة، 2015.
- [25] عبد الغفور عبد الفتاح قارى. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات: انجليزي، عربي. _ الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2001.
- [26] عبد الفتاح بيومي حجازي. النظام القومي لحماية الحكومية الإلكترونية. _ الاسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2003.
- [27] عبدالله علي الفضلي. المكتبات الجامعية اليمنية: في إطار النظام الوطني للمعلومات. _ صنعاء: مؤسسة الثوابت، 2007.
- [28] عثمان بن محمد موسى عقيلي. أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على كلية الآداب والعلوم الإنسانية. _ مجلة جامعة الملك عبد العزيز. _ مج28، ع12 (2020). _ ص ص 169_228.

- [37] محمد الصرفي. تكنولوجيا المعلومات. _ الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2009.
- [38] محمد الكوخي. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. _ عمان (الأردن): دار المناهج للنشر والتوزيع، 2014.
- [39] مفتاح محمد دياب. معجم مصطلحات نظم المعلومات والاتصالات: انجليزي، عربي. _ القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1995.
- [40] مكتبة جامعة الأندلس. خدمات المستفيدين في المكتبة. _ متاح على موقع <http://www.andalusniv.net>. _ تاريخ الاطلاع 2022/7/7.
- [41] هديل السقاف. أمين جامعة الرازي. _ مقابلة شخصية. _ 2022/7/19.
- [42] مصطفى نجيب الشاوش. إدارة الأفراد. _ ط3. _ عمان (الأردن): دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000.
- [43] وسام بلكرديد. دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة مديرية الموارد البشرية ببناء "جن جن" بجيجل؛ هناء الرابطي. _ (ماجستير غير منشوره). _ الجزائر ، جامعة محمد الصديق ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلم التسيير: قسم علم التسيير، 2019.

2/3/4 المصادر الإنجليزية:

- [1] Arstron Michal. Human resource Publisher. _ London: Kogan, 2014.
- [2] Baritiu G . Strategle Human Resource Management Resource of imitational Compensative Management: Vol.10.No.S,2009.
- [3] Dolan. SH LET Saba Tet Autres .Le gestion des rescues humanizes: Tendencias enjeuxet pratiques acuealles _ Paris: Ed Pearson Education , 2002.
- [4] (1)Edwin B, F. Personnel Management. _ New York: Mc Graw- Hill Book Company ,2014.
- [5] Laudon, Kenneth, And Jaune Laudon. Management Information Systems, Pearson Prentice Hall,2004;
- [6] Mejio, Gomes. Managing Human resource Management,2008.
- [7] Will ton, Nick. An introduction to Human Resource Management. _ London: SAGA Publication lid . vol,2edn, 2013.