

قيم العاملين في مؤسسات المعلومات السعودية

وتوافقها مع رؤية 2030

إعداد

د. سعد بن سعيد الزهري

أ. د. نجاح بنت قبلان قبلان

عضو هيئة تدريس بقسم علم المعلومات

عضو هيئة تدريس بقسم المكتبات

بجامعة الملك سعود

بجامعة الاميرة نورة بنت عبدالرحمن

مقبول للنشر في المجلة العربية للأرشيف والتوثيق والمعلومات-تونس

ملخص:

القيم التي يؤمن بها العاملون من معايير قياس السلوك الوظيفي نحو الانجاز والتطوير لتحقيق أهداف المؤسسات. وعليه تهدف الدراسة المقترحة إلى التعرف على منظومة القيم التي يؤمن بها العاملون في مؤسسات المعلومات؛ وانعكاس تلك القيم على أداءهم الوظيفي؛ ومدى موافقة القيم التي يعتقد بها العاملون بمؤسسات المعلومات مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030. والتي

سيتم قياسها من خلال استخدام استبيان يوزع على العاملين في مؤسسات المعلومات السعودية كأداة لجمع البيانات يتم تحكيمها من قبل متخصصين لقياس صدقها كأداة. وذلك للخروج بإطار معرفي بالقيم المفروض توافرها لدى العاملين في مؤسسات المعلومات لرفع كفاءة وفعالية مؤسسات المعلومات لدعم رؤية الوطن في تحقيق المجتمع الحيوي والاقتصاد المزدهر والوطن الطموح.

الكلمات المفتاحية: القيم- المواطنة- الأخلاق- إدارة مؤسسات المعلومات- الجودة.

1- مقدمة الدراسة:

يتميز الأفراد والمجتمعات بالقيم التي يؤمنون بها والتي تشكل شخصيتهم الفردية أو المجتمعية وتفسر سلوكهم الحالي في حياتهم اليومية أو التنبؤ بتوجهاتهم المستقبلية. ومن هنا ينظر إلى القيم على أنها خاصية ثقافية تحدث نتيجة تفاعل بين الفرد والمجتمع وتجعل الفرد على اتصال مباشر بين قيمه وقيم البيئة التي ينتمي لها ويمثل سلوكيات تستند إلى منظومة قيمية صدرت بما يتضمنه المجتمع من رؤى ومبادئ وثقافة.¹ وبما أن النظام الإداري في أي مجتمع يستقي القيم والمبادئ التي يتضمنها من المجتمع والتي تمثل بالقيم والمبادئ في سلوكيات الفرد المنتهي لهذا النظام وتوجد علاقة اتحاد بين القيم والقادة الإدارية وبين العلوم السلوكية وعلوم الإدارة بجميع نظرياتها وتوجهاتها²، فيمكن استثمارها بتعزيز سلوك الطاقات البشرية العاملة في المؤسسات المعلوماتية لتحقيق التطوير والنمو والتقدم الاقتصادي والحضاري والثقافي لتلك المؤسسات.

2- مشكلة الدراسة:

تسعى رؤية المملكة 2030 إلى الوصول إلى "مجتمع حيوي وواقتصاد مزدهر ووطن طموح". ولذا فإن ذلك يتطلب الاهتمام بقيم العمل بالمؤسسات والمنظمات وتسليط الضوء على السلوك الإيجابي الذي ينبغي أن يقوم به الموظف وينعكس على ثقته بنفسه وعمله ومنظمته ويزيد من تقدير وقت العمل وتحسين طريقة الأداء وتخفيض تكلفة الاشراف وإحداث تغير للمؤسسات ونتاجيتها؛ مما يدفع بعجلة التطور والتنمية والإندماج في مساقات تحقيق رؤية المملكة الطموحة التي ترمي لتحقيقها.

ومؤسسات المعلومات من القطاعات المهنية المهمة التي يفترض أن يكون لها دور في تحقيق رؤية 2030 لدورها بتوفير المعلومات ومقومات استثمارها وانعكاساتها المباشرة على العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية في تحقيق المواطنة الواعية على المستوى العام. والذي يتطلب مجموعة من الضوابط السلوكية للعاملين المتمثلة بالنظام القيمي المؤسسي باستثمار دور القيم في تطوير مؤسسات المعلومات للتوافق مع رؤية المملكة 2030 وتكون أحد المسرعات والعناصر التي توصل بالمجتمع لتحقيق الرؤية. وعليه فالدراسة الراهنة تتقصى القيم العامة والمهنية التي يؤمن بها العاملون في مؤسسات المعلومات السعودية من وجهة نظر المسؤولين عن تلك المؤسسات.

3- أهداف الدراسة وأسئلتها:

تهدف مشكلة الدراسة الراهنة إلى التعرف إلى قيم العاملين في مؤسسات المعلومات الأكاديمية السعودية وتوافقها مع رؤية 2030 وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة البحثية الآتية:

- ما منظومة القيم العامة والمهنية التي يؤمن بها العاملون في المؤسسات الأكاديمية السعودية وذلك من وجهة نظر المسؤولين عن مؤسسات المعلومات الجامعية عميدي شؤون المكتبات في الجامعات السعودية؟
- ما انعكاس القيم التي يؤمن بها العاملون على أدائهم الوظيفي من وجهة نظر مجتمع الدراسة من المسؤولين عن المكتبات الجامعية؟
- ما دور تشخيص النظام القيمي لمؤسسات المعلومات وانعكاسه على تحقيق رؤية المملكة في 2030؟

4- أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من دور القيم وانعكاسها على سلوك العاملين والتي يمكن استثمارها في تطوير العمل والرفع من الأداء والجودة وتحقيق أهداف مؤسسات المعلومات بأسلوب سلسل يتقبله العاملون بل ويمكن أن يتبنوه لأنه يتوافق مع قيمهم ومعتقداتهم. كما تظهر أهمية الدراسة من محدودية الدراسات التي تتناول قيم العاملين في مؤسسات المعلومات والتي تعد مدخلاً إدارياً حديثاً لتطوير قطاع مؤسسات المعلومات بشكل عام والتنبؤ مسبقاً بمستوى التطوير الذي يمكن تحقيقه من الأهداف المؤسسية. أما القيمة والأهمية البارز للدراسة هي ربط القيم برؤية المملكة

2030 مما يجعل دراسة اسهاماً وطنياً لتسريع العمل في مؤسسات المعلومات ودفعها ضمن عجلة النمو الوطني في السعودية.

5- منهج الدراسة وأدواتها:

تحقيقاً لأهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي بوصفه المنهج الأنسب لموضوع الدراسة، بغية معرفة قيم العمل للعاملين في مؤسسات المعلومات وذلك من وجهة نظر المسؤولين عن تلك المؤسسات، والذين أجابوا عن أداة جمع البيانات في الدراسة التي تمثلت باستبانة تم تصميمها بهدف استطلاع آراء المسؤولين عن مؤسسات المعلومات والمكتبات في الجامعات السعودية عن القيم التي يرون أهمية أن يلتزم بها العاملون في تلك المؤسسات، وذلك بالاستفادة من القيم التي وضعتها جمعية المكتبات الأمريكية.

6- مجتمع الدراسة:

شارك بالدراسة أربعة وعشرون من عميدي شؤون المكتبات بالجامعات من مختلف مناطق المملكة العربية السعودية، حيث شاركوا بالإجابة عن استبانة الدراسة الإلكترونية، ويوضح الجدول الآتي الجامعات المشاركة بالدراسة؛ وسنة تأسيسها؛ وموقعها الجغرافي؛ ومدة خبرة العميد في منصبه.

جدول رقم(1): الجهات المشاركة بالدراسة

الجامعات	السنة	الموقع	الخبرة	الجامعات	السنة	الموقع	الخبرة
جامعة أم القرى	1369	مكة المكرمة	6 اشهر	جامعة الإمام محمد بن سعود	1373	الرياض	سنة
جامعة الملك سعود	1377	الرياض	4 سنوات	الجامعة الإسلامية	1381.	المدينة المنورة	8سنوات
جامعة الملك عبدالعزيز	1387	جدة	5 سنوات	جامعه الملك فهد للبترول	1383	الظهران	4 سنوات
جامعة الملك فيصل	1394	الاحساء	4 سنوات	جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل	1395	الدمام	17 سنوات
جامعة الملك خالد	1419	أبها	سنة	جامعة القصيم	1423	بالقصي م	7سنوات
جامعة طيبة	1424	المدينة المنورة	5سنوات	جامعة الطائف	1424	الطائف	سنة

جامعة الاميرة نوره	1425	الرياض	4 اشهر	جامعة حائل	1426	حائل	6 سنوات
جامعة نجران	1427	نجران	10 سنوات	جامعة الباحة	1427	الباحة	4 سنوات
جامعة الحدود الشمالية	1428	الحدود الشمالية	4 سنوات	جامعة المجمعة	1430	المجمعة	8 سنوات
جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز	1430	الخرج	2 سنوات	جامعة جدة	1434	جدة	6 أشهر
جامعة بيشة	1434	بيشة	3 سنوات				

7- الدراسات السابقة:

يوجد عديد من الدراسات السابقة القديمة والحديثة التي تناولت الموضوع ولكن تم التركيز هنا على الدراسات التي تخدم اهداف الدراسة الراهنة والتي استعرضت في هذا الجزء من الدراسة حسب الترتيب الزمني الذي صدرت به الدراسة.

دراسة همام بعنوان " القيم الادارية السائدة بين العاملين المصريين وغير المصريين " والتي نشرت عام 1993 م والتي تهدف التعرف على مستويات القيم الإدارية للعمال المصرية وغير المصرية اتجاه زميلاتهم بالعمل والمنظمات التي يعملون بها. وتوصلت الدراسة إلى وجود رضا بشكل عام من المصريين وغير المصريين اتجاه زملائهم والمنظمات التي يعملون بها.³

وقام الطروانة عام 2001م بدراسة بعنوان القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية هدفت معرفة طبيعة هرم القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك و أثر المستوى التعليمي (التصنيف التمريضي).⁴

وفي دراسة لغالبي وحنوش عام 2005م تهدف إلى التعرف على نظام القيم لدى المديرين العراقيين في المنشآت الصناعية والخدمية بغرض الكشف عن متطلبات الأداء المتميز في البيئة العراقية. وخرجت الدراسة بتصميم برامج تطويرية ابداعية وواقعية لكسب المشاركين نظاماً قيمياً جديد يتماشى مع التغيرات والتطورات الحديثة على البيئة العراقية او العالمية لتحسين المنظمات العراقية.⁵

كما قام كل من السعود و رشيدى عام 2013 بدراسة عن قيم العمل التي يمارسها مديرو التربية و التعليم في الأردن و علاقتها بالروح المعنوية لرؤساء الأقسام العاملين معهم. هدفت الدراسة معرفة قيم العمل التي يمارسها مديرو التربية و التعليم في الأردن، و علاقتها بالروح المعنوية لرؤساء الأقسام العاملين معهم. وظهرت النتائج ان مستوى ممارسة قيم العمل كان مرتفعاً وان الروح المعنوية لرؤساء الاقسام كانت مرتفعة كذلك. و اوصت الدراسة بوضع اسس ومعايير لاختيار مديري التربية والتعليم ممن تتوافر لديهم منظومة قيمية تتوافق مع قيم العمل السائدة ووزارة التربية والتعليم.⁶

وقام السقاف عام 2015 بدراسة هدفت إلى قياس أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي لدى منظمات الأعمال اليمنية من وجهة نظر العاملين. ومن النتائج المهمة للدراسة وجود مستوى الولاء التنظيمي للعاملين بدرجة متوسطة بنسبة (52%) 52% بينما كانت العلاقة بين أسلوب القيادة بالقيم والولاء التنظيمي من وجهة نظر العاملين عالية بنسبة (86%). وتم التوصية بتعزيز ونشر منظومة القيم وخاصة قيم الولاء والانتماء للمنظمة وتعميق ممارستها بين العاملين.⁷

وقام العنزي عام 2016م بدراسة عن دور مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في المحافظة على القيم الإيجابية وتعزيزها، هدفت إلى توضيح الدور المهم للجامعات ومؤسسات التعليم في المحافظة على القيم الايجابية؛ و اوصت بضرورة التركيز على ادور تلك المؤسسات في المحافظة على القيم الحقيقية لدى منسوبيها من الطلبة والعاملين.⁸

8- مفهوم القيم ومكانتها:

مصطلح القيم في اللغة العربية: يعني صفة مشبّهة تدلّ على الثبوت.⁹ أما مفهوم القيم بالبحوث والدراسات فيرى المصري أن القيم تلك المعايير التي أتى بها القرآن والسنة ودعا الإسلام إلى الالتزام بها واصبحت محل اتفاق واهتمام ومرجعية لدى المسلمين عن اختيار وقناعة.¹⁰

ومفهوم القيم عند أحمد واسع يشل مجمل الأخلاق التي حث عليها القرآن الكريم والسنة النبوية وتعارف عليها أولو العلم واهل الحل والعقد من رجال الأمة الاسلامية والتي تكون بمثابة ضوابط لتنظيم حياة الناس مهما اختلفت جنسياتهم، وهذه الاخلاق تحمي ضمائر الشعوب وتستقيم سلوكياتهم وتنضبط انفعالاتهم الظاهرة والباطنة.¹¹

في حين يرى السكارنة أن القيم مجموعة من المعتقدات الأساسية التي تحدد ما يجب أن نفعله أو لا نفعله، وتوجه أخلاقنا وسلوكنا في التعامل مع الأشياء أو مع الآخرين من حولنا.¹²

وترى وطفة أن القيم منظومة من الأخلاق والمعايير السلوكية التي يرضى عنها المجتمع لنفسه وافراده؛ ووظيفتها توجه الافراد إلى ما يجب عليهم القيام به وتجنب ما ينبغي تجنبه في المواقف الحياتية والانسانية.¹³

يتضح مما سبق أن مفهوم القيم في الدراسات والبحوث يختلف بناء على وجهات نظر الباحثين الذين يتناولون الموضوع و تخصصاتهم العلمية. حيث إن موضوع القيم يمكن دراسته في المجال البحثي الديني والاجتماعي والإنساني والاداري والمعلوماتي. فالفلاسفة والعلماء مثلاً يرون أن المعرفة من أعلى القيم، في حين أن رجال الأعمال يعتقدون أن القيم الاقتصادية أهم القيم، ويعتقد الاجتماعيون أن مساعدة الناس والعمل الخيري من أهم القيم على الاطلاق، ويرى المعلمون أن التعليم أعلى قيمة على الاطلاق... الخ وعليه يتضح أن القيم نسبية وليست مطلقة فما هو صواب في نظر البعض من الافراد أو المجتمعات قد يكون خطأ في نظر البعض الاخر، كما أن وما هو غير مقبول من فترة زمنية معينة قد يكون مرغوب في فترة زمنية اخرى في نفس المجتمع حيث يؤثر الزمن على تغير تقييم الأفراد والمجتمعات.

وتتسم الإدارة بالقيم الإدارية بخصائص عديدة يمكن تلخيصها بالآتي:

- ✓ تساعد على إيجاد مناخ ملائم لاستثمار طاقات العاملين في بيئة عمل مهنية تناسبهم.
- ✓ تسهم في زيادة انتماء الموظف للمؤسسة التي يعمل بها والرفع من جودة العمل.
- ✓ تفعيل تطبيق النظام واحترامه في تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة.
- ✓ تكشف عن مواطن المنازعات بين العاملين وتعين على حلها.
- ✓ اشباع الاحتياجات المادية للعاملين.
- ✓ تعين على تحقيق العدالة كقيمة جوهرية في جميع التعاملات.
- ✓ تعين على حماية الثوابت الوطنية وتعزيزها ضمن المنظومة الاجتماعية.¹⁴

ومن هنا يتبين لنا أهمية الإدارة بالقيم كأسلوب عظيم يمكن الاعتماد عليه في إدارة مؤسساتنا التعليمية والإدارية، حتى نضمن الاستفادة القصوى من طاقات العاملين، واستغلالها الاستغلال

الأمثل لخدمة وطننا العزيز. ويعتقد عساف أن أي نموذج يعمل الانسان على بنائه وتشكيله ينبغي ان يخضع للقيمة العليا الانسانية العليا ليكون نموذجا علميا متوازنا قادر اعلى تحقيق الغايات العليا للوجود الانساني وبدون ذلك فأن جميع النماذج عاجزة عن ادراك المنهج العلمي للعمل؛ إلا ان التحدي الحقيقي هو تحديد القيم العليا الانسانية او الادارية.¹⁵ فقيم العمل تعد الركيزة الرئيسة للثقافة التنظيمية وجوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح لدورها في تكوين قوة توافق بين العاملين والمنظمة وينعكس الاهتمام بالقيم ايجابيا على جودة الادارة والعمل والخدمات ويقلل من الصراعات داخل المؤسسة ويدعم القرارات الإدارية.

والجدير بالذكر ان الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) قد وضع ميثاق الأخلاقيات للمهنة يتكون من الكفاءة المهنية و الرقي بالمهنة و المعلومات والملكية الفكرية و المسؤوليات تجاه المجتمع و المستفيدين و المسؤوليات المسلكية¹⁶ وأعتقد أنه يقصد بها السلوكية.

كما أن جمعية المكتبات الأمريكية أهميت بوضع مجموعة من القيم الأساسية التي يستند عليها العمل في مؤسسات المعلومات الحديثة لتوجيه الممارسات المهنية. ومن هذه القيم هي: الوصول إلى المعلومات؛ والسرية والخصوصية؛ الديمقراطية؛ التعليم والتعلم مدى الحياة؛ الحرية الفكرية؛ المحافظة الصالح العام؛ الاحتراف؛ والخدمة، والمسؤولية الاجتماعية. وهذه القيم المهنية هي التي استقت منها الدراسة الراهنة توجهاتها في صياغة أدواتها التي وجهت لمجتمع المشاركين فيها من المسؤولين عن مؤسسات المعلومات الجامعية. وذلك لأنها لم يتم اعتمادها من قبل الجمعية إلا بعد دراستها وشرحها وتفسيرها ومناقشتها ومراجعتها والموافقة عليها من قبل المجلس المتمثل بأعضاء مجلس الإدارة والمجلس التنفيذي.¹⁷

9- تحليل بيانات الدراسة:

اعتمدت الدراسة في جانبها الميداني على اداة الاستبانة التي وجهت إلى المسؤولين عن الجامعات السعودية من عمداء شؤون المكتبات او من ينوب عنهم، وكان عدد مجتمع الدراسة اربعة وعشرون مؤسسة مشاركة كم هو موضح في جدول رقم واحد الذي يوضح الجهات التي تعاونت بالإجابة على اسئلة اداة الدراسة. هذا وحرصت الدراسة على جمع معلومات في محاور رئيسة تمثلت في منظومة القيم التي يؤمن بها العاملون العامة والمهنية حسب وجهه نظر المشاركين بالدراسة؛ والقيم المهنية التي يرى عمداء شؤون المكتبات المشاركون بالدراسة ضرورة التزام

العاملين بها؛ ومدى التزام العاملين في مؤسسات المعلومات بالقيم العامة والمهنية؛ وانعكاس القيم التي يؤمن بها العاملون على أداءهم الوظيفي. وجاء تحليل النتائج كم هو موضح في الجزء التالي من الدراسة.

منظومة القيم التي يؤمن بها العاملون العامة والمهنية.

جدول رقم(2): القيم العامة التي يرى عمداء شؤون المكتبات ضرورة التزام العاملين بها

م	القيم العامة	مهم جدا		مهم		غير مهم		الاجمعيون	%
		%	ك	%	ك	%	ك		
1	التعاون	91.7	22	8.3	2	-	-	24	100
2	الالتزام بوقت العمل	91.7	22	8.3	2	-	-	24	100
3	النزاهة	87.5	21	12.5	3	-	-	24	100
4	آداب الحوار وقبول الاخر	87.5	21	12.5	3	-	-	24	100
5	الصدق	83.3	20	16,7	4	-	-	24	100
6	تقبل توجيهات المسؤول.	75	18	25	6	-	-	24	100
7	الصبر .	75	18	25	6	-	-	24	100
8	الالتزام بقواعد وانظمة المؤسسة وتنفيذها	75	18	25	6	-	-	24	100
9	المبادرة	70.8	17	29.2	7	-	-	24	100
10	الانتماء	66.7	16	33.3	8	-	-	24	100
	المتوسط	19.3		4.7		-			

يتضح من جدول رقم (2) السابق بعد ترتيب القيم العامة بحسب بند مهم جدا أن عمداء شؤون المكتبات يرون أن قيمة التعاون و الالتزام بوقت العمل تمثل أعلى قيمة ينبغي توافرها في العاملين وذلك بنسبة تمثل(91.7). ثم تتساوى كذلك قيمة النزاهة وآداب الحوار وقبول الاخر بنسبة(87.5)؛ يليهم قيمة الصدق بنسبة (83.3). وتتساوى قيمة تقبل توجيهات المسؤول والصبر والالتزام بقواعد وانظمة المؤسسة وتنفيذها بنسبة(75) من وجهة نظر العمداء المشاركين بالدراسة. يلي ذلك قيمة المبادرة بنسبة(70.8). واخيراً قيمة الانتماء بنسبة(66.7).

جدول رقم(3): القيم المهنية التي يرى عمداء شؤون المكتبات ضرورة التزام العاملين بها

م	القيم المهنية					
	مهم جدا		مهم		غير مهم	
	ك	%	ك	%	ك	%
1	24	100	-	-	-	-
2	22	91.7	2	8.3	-	-
3	21	87.5	2	8.3	1	4.2
4	20	83.3	4	16.7	-	-
5	19	79.2	5	20.8	-	-
6	19	79.2	5	20.8	-	-
7	19	79.2	5	20.8	-	-
8	16	62.5	9	37.5	-	-
9	13	54.2	1	54.8	-	-
10	5	37.5	1	62.5	-	-
		16.8		6.2		0.1
	المتوسط الحسابي					

من جدول رقم (3) الخاص بالقيم المهنية التي يرى عمداء شؤون المكتبات ضرورة توافرها بالعاملين وبعد ترتيب الردود حسب بند مهم جدا يتضح أن قيمة خدمة المستفيد وتمكينه تمثل أعلى قيمة يرى العمداء ضرورة توافرها بالعاملين وذلك بنسبة (100). يليها قيمة احترام حقوق الملكية الفكرية بنسبة (91.7). ثم قيمة الحفاظ على ممتلكات ومقتنيات المؤسسة بنسبة (87.5). يليها قيمة الابتعاد عن استغلال المكانة الوظيفية (83.3). وتتساوى بعد ذلك كلا من قيمة الاحترافية والتطوير المهني للعمل و الديمقراطية والعدالة في التعامل مع المستفيدين و الحفاظ على الخصوصية والسرية وذلك بنسبة (79.2). ويأتي بعد ذلك قيمة العمل بروح الفريق الواحد (62.5). ثم قيمة تطوير الذات (التعليم مدى الحياة) بنسبة (54.2). وأخيراً قيمة المسؤولية الاجتماعية بنسبة (37.5). وحقيقة كان يتوقع الباحثان أن تأتي قيمة المسؤولية الاجتماعية في مرتبة متقدمة لاسيما أن مؤسسات المعلومات لها دور اجتماعي توعوي مهم في الاستخدام الايجابي للمعلومات مع التكنولوجيا الهائلة والتطور المعلوماتي الكبير الذي يعيشه العالم في الوقت الراهن.

أما التفاعل مع مستجدات العمل فيعد إحدى القيم التي راي أحد المشاركين أهمية إضافتها للقيم السابقة المذكورة في استبانة الدراسة.

درجة التزام العاملين في مؤسسات المعلومات بالقيم العامة والمهنية:

جدول رقم(4): التزام العاملين بالقيم العامة والمهنية

%	الجموع	غير ملتزمون مطلقاً		غير ملتزمون		ملتزمون بعض الاحيان		ملتزمون دائماً		مدى اعتقاد المسؤولين بالتزام الموظفين بالقيم
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	24	-	-	-	-	54.2	11	45.8	1	التزام الموظفين بالقيم العامة
100	24	-	-	-	-	62.5	9	37.5	1	التزام الموظفين بالقيم المهنية

يكشف الجدول رقم (4) مدى التزام العاملين بالقيم حسب وجهات نظر العمداء المشاركين بالدراسة وتبين أن العمداء المشاركين بالدراسة يرون أن العاملين ملتزمين بعض الاحيان بالقيم العامة وذلك بنسبة (54.2) مقابل نسبة (45.8) من العاملين الملتزمين دائماً بالقيم العامة. أما فيما يتعلق بالقيم المهنية فأن المشاركون يرون أن نسبة (62.5) ملتزمون بعض الاحيان بالقيم المهنية مقابل نسبة (37.5) من المشاركون الذين يرون أن العاملين ملتزمون دائماً بالقيم المهنية.

انعكاس القيم التي يؤمن بها العاملون على أدائهم الوظيفي

جدول رقم(5): انعكاس القيم التي يؤمن بها العاملون على أدائهم الوظيفي

%	الجموع	ليس لها فائدة		ضعيفة		متوسطة		عالية		الفائدة
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	24	-	-	100	2	50	12	50	12	رفع المسؤولية المهنية والاجتماعية
100	24	-	-	-	-	50	12	50	12	رفع من نسبة الثقافة والوعي
100	24	-	-	-	-	50	12	50	12	رفع الولاء للمؤسسة المعلوماتية.

100	24	-	-	4.2	1	45.. 8	11	50	12	تشجيع الاعتماد على المعلومات لاتخاذ القرارات.
100	24	-	-	100	2 4	54. 2	13	45. 8	11	سمعة المكتبات ومهي المكتبات والمعلومات
100	24	-	-	4.2	1	54. 2	10	41. 7	13	نمو بيئة المؤسسات المعلوماتية.
100	24	4.2	1	8.3	2	54. 2	13	33. 3	8	نجاح الاستثمار في قطاع المعلومات بالمملكة.
-		0.1		7.4		11.8		11.4		المتوسط الحسابي

يظهر من البيانات الواردة في الجدول رقم(5) الذي يعرض تأثير انعكاس القيم على سلوك العاملين في مؤسسات المعلومات حسب وجهة نظر عمداء شؤون المكتبات أن أكثر الأمور تعود بها القيم على سلوك العاملين بشكل عالي هي رفع المسؤولية المهنية والاجتماعية ورفع من نسبة الثقافة والوعي ورفع الولاء للمؤسسة المعلوماتية وتشجيع الاعتماد على المعلومات لاتخاذ القرارات وذلك بنسبة(50) من عدد المشاركون بالدراسة. سمعة المكتبات ومهي المكتبات والمعلومات بنسبة(45.8). ثم نمو بيئة المؤسسات المعلوماتية بنسبة(41.7). واخيراً نجاح الاستثمار في قطاع المعلومات بالمملكة وذلك بنسبة(33.3).

10- النتائج والتوصيات:

أولاً- النتائج:

- يستقي النظام الإداري في المؤسسات قيمته ومبادئه من المجتمع الذي يوجد به؛ لذا حرصت الدراسة التعرف على القيم العامة للعاملين في مؤسسات المعلومات من وجهة نظر المسؤولين عنها واتضح أن قيمة التعاون والالتزام بوقت العمل تمثل أعلى قيمة لدى المسؤولين؛ والغريب أن قيمة الانتماء احلت المرتبة الاخيرة من القيم التي يرى المسؤولين أهميتها كقيمة عامة؛ ويعتقد الباحثان أن قيمة الولاء لو تصدرت بقية القيم العامة لتحقق معها جميع القيم لأن الولاء شعور داخلي يجعل الموظف جزء لا يتجزأ من مكان عمله.

- يعتقد عمداء شؤون المكتبات المشاركون بالدراسة فيما يتعلق بالقيم المهنية أن أعلى قيمة هي خدمة المستفيد وتمكينه. وأن أقل قيمة جاءت في الترتيب هي المسؤولية الاجتماعية. والحقيقة أن القيم المهنية جاءت جداً متقاربة في النسب مما يشر إلى أيمان المشاركين بجميع القيم؛ عدا القيمة الاخيرة وهي المسؤولية الاجتماعية التي جاءت بنسبة غير منطقية من وجهة نظر الباحثين رغم أهميتها.
- أما عن التزام العاملين بالقيم العامة والمهنية حسب وجهات نظر عمداء شؤون المكتبات المشاركون بالدراسة فلم يكن هناك رضا عالي عن التزام الموظفين بالقيم العامة أو القيم المهنية حيث ذكر المسؤولون أن يوجد التزام ولكن في بعض الاحيان وأن الالتزام بالقيم المهنية يقل عن القيم العامة.
- فيما يتعلق عن انعكاس القيم التي يؤمن بها العاملون على أداءهم الوظيفي فقد جاءت معتقدات المسؤولين للقيم بالترتيب التالي:

1/ رفع المسؤولية المهنية والاجتماعية. و رفع من نسبة الثقافة والوعي و رفع الولاء للمؤسسة المعلوماتية. وتشجيع الاعتماد على المعلومات لاتخاذ القرارات.

2/ سمعة المكتبات ومهني المكتبات والمعلومات.

3/ نمو بيئة المؤسسات المعلوماتية.

4/ نجاح الاستثمار في قطاع المعلومات بالمملكة.

ثانياً- قيم العاملين في مؤسسات المعلومات السعودية وتوافقها مع رؤية 2030

تعد مؤسسات المعلومات والعاملون بها جزء مهم من تكوين المجتمع ونتاجه الثقافي والمعرفي وبالتالي فان وجود قيم واضحة تحكم العمل في تلك المؤسسات ويتحلى بها العاملين وتتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية في 2030 سيكون مسرع لتحقيق الرؤيا الوطنية التي ينبغي على الجميع العمل على تحقيقها؛ بجانب أن ذلك سوف يسهم في دمج مؤسسات والمعلومات وجعلها جزء لا يتجزأ من التنمية الوطنية. وكما يقول خادم الحرمين الشريفين حفظه الله " لدينا الكثير من الفرص الكامنة والثروات المتنوعة، وتكمن ثروتنا الحقيقية في مجتمعنا وأفراده، وديننا

الإسلامي ووحدتنا الوطنية اللذان هما مصدر اعتزازنا وتميزنا. نحن على ثقة بأننا سنبنى مستقبلاً أفضل بإذن الله، ونحيا وفق مبادئنا الإسلامية، ونستمر في تسخير طاقاتنا وإمكاناتنا في خدمة ضيوف الرحمن على أكمل وجه، ونعتز بالهوية الوطنية العريقة لبلادنا¹⁸

هذا وتقوم الرؤية ل 2030 على ثلاث قيم جوهرية ينبغي على مؤسسات المعلومات لاسيما المكتبات الجامعية محط الدراسة أن تأخذها سلوك اساسي للعمل بها وهي:

القيم المطلوبة لتحقيق الرؤية والتحول المعلوماتي المناسب	قيم رؤية 2030
<ul style="list-style-type: none"> ○ أن تكون قيم الاسلامية جزء رئيس من قيم العاملين في مؤسسات المعلومات لأنها جزء من الهوية. ○ خدمة ضيوف الرحمن بالعمل على كل ما يمكن أن يستفاد من مؤسسات المعلومات لتسخر طاقاتها لهذه القيمة وعليه يقترح ان تساهم المكتبات بأن يكون لها دور في فترة الحج وكذلك تشجيع البحث والدراسات في هذا المجال مع ضرورة تنمية المجموعات في هذا الموضوع. ○ الاعتزاز بالهوية الوطنية والتي يمكن أن ينعكس على تنمية المجموعات في مؤسسات المعلومات بان يكون هدف رئيس لها؛ تصميم برنامج خدمات يدعم المتحف الإسلامي الذي يعد جزء من الرؤية السعودية و برنامج خدمي آخر يعين على زيادة عدد المواقع الأثرية المسجلة في اليونسكو بنشر الثقافة والتوعية والتدريب وغيرهم؛ المشاركة في المناسبات الوطنية؛ الاهتمام بتصميم المكتبات وفق هذه الهوية.... الخ 	<p>مجتمع حيوي(قيمه راسخة- بيئته عامرة- بنيانه متين)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ تفعيل قيمة الاستثمار المادي والمعنوي المادي باستثمار اصول المكتبة لتكون عائد تنفقه منه المكتبة على تنمية نفسها. ✓ الاستفادة من الموارد البشرية الوطنية النسائية وإمكاناتها التعليمية المختلفة عن طريق برامج تطوعية أو عمل جزئي لأثراء الوعي المعلوماتي المعرفي وزيادة نسبة مشاركة المرأة بالمجتمع. ✓ أن تكون المكتبة مكان رئيس يهتم في التعليم ودفع عجلة الاقتصاد والتنمية. ✓ نحسن بيئة الأعمال في مؤسسات المعلومات لتكون بيئة جاذبة للعاملين والمجتمع. ✓ الاستفادة من مباني المؤسسات المعلوماتية في خدمات تعليمية وترفيهية وتدريب... وغيرها من الخدمات بجانب العمل الرئيس لها لتعزيز الاستفادة من المباني الحكومية وتنشيط التنافس والجاذبية في الخدمات الحكومية وتأهلها للاستفادة منها مستقبلا كمصدر للاستثمار المحلي والاجنبي. ✓ الاهتمام بالمشاريع الرقمية واستثمارها وغيرها من المشاريع المعلوماتية التي تدعم الاستثمار الوطني وترفع من نسبة الدخل غير النفط. 	<p>اقتصاد مزدهر(فرصه مثمرة- تنافسيته جاذبة- استثماره فاعل- موقعه مستغل).</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● توفير برامج من الخدمات المشتركة مع القطاعات الاخرى من الدولة على المستوى الحكومي والخاص لتحقيق توجه الدولة في زيادة الإنتاجية ورفع كفاءة الإنفاق الحكومي. ● تفعيل القيم الاجتماعية والتطوعية للمستفيدين لمشاركة مؤسسات المعلومات في تقديم خدمات معلوماتية على شكل تدريب او ساعات عمل.... ● تطوير الخدمات الإلكترونية كالسحب للإلكترونية الحكومية، ومنصة مشاركة البيانات، ونظام إدارة الموارد البشرية، لتعزيز حوكمة الخدمات الإلكترونية على مستوى الدولة و سنحسن جودة الخدمات وتيسير الإجراءات وفتح قنوات مختلفة للتواصل مع المجتمع. ● تطوير برنامج لقياس الأداء بتطوير نماذج الأداء الوظيفي للعاملين والتقارير السنوية التي ترجع للجهات الأشرافية لمؤسسات المعلومات لتكون أكثر دقة وشفافية للتعبير عن العمل والقيم السلوكية للعاملين. ● وضع برنامج لتعزيز حوكمة العمل بتقييم العمل في مؤسسات المعلومات بشكل مستمر لتطوير هيكلها؛ وإلغاء الأدوار المتكررة؛ وتوحيد الجهود؛ وتسهيل الإجراءات؛ وتحديد الاختصاصات بشكل واضح؛ وتفعيل المسؤولية بشكل يسمح بالمساءلة. 	<p>وطن طموح (حكومة فاعلة- مواطنة مسؤول)</p>
---	---

إن اهتمام مؤسسات المعلومات بإدخال القيم في الجدول السابق سيعين على تحقيق الرؤية ويقلل من الصراعات داخل مؤسسات المعلومات على جميع الأصعدة ويرفع من الروح المعنوية بين العاملين ويحقق الرضا بجانب تعزيز الدور الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع .

ثالثاً- التوصيات:

- اهتمام مؤسسات المعلومات بإعطاء القيم أهمية واولوية في تطوير العمل والكشف عن قيم التي يؤمن بها العاملين والاستفادة منها في تحفيز الموظفين حسب اتجاهات التنمية والرؤية الوطنية .
- تصميم برامج خدمات معلومات تتوافق مع رؤية 2030 بالملكة العربية السعودية ومع معتقدات سلوك العاملين لتكون من مسرعات العمل لتحقيق الرؤية وحدث التغييرات العميقة التي تهدف لها.
- متابعة مخرجات برنامج تنفيذ رؤية 2030 من خلال فريق متخصص ومعايير واضحة قابلة لقياس القيم السلوكية للعاملين.

○ اهتمام مدارس المكتبات والمعلومات من خلال التعليم النظامي والدورات التدريبية بدور القيم المهنية والعامة في إحداث تغيير وتطور في خدمات مؤسسات المعلومات.

المراجع والاستشادات المرجعية

- 1 - حسن، الاستاذ، حمدان عبدالفتاح. تقويم دور الجامعة كنظام في بناء شخصية الشباب من منظور قيمي. المؤتمر السنوي الثاني بجامعة الزرقاء الاهلي: الشباب الجامعي ثقافة وقيمة في عالم متغير. الاردن، (2004م). ص 3
- 2 - العتيبي، مشاعل. الادارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارة: نحو اداء متميز في القطاع الحكومي. المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة. 1-4/ نوفمبر 2009م. ص 4
- 3 - همام، عبدالقادر. "القيم الادارية السائدة بين العاملين المصريين وغير المصريين: دراسة ميدانية بالتطبيق". مجلة المدير العربي - مصر ع 121 (1993): 40 - 57. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/69377>
- 4 - الطروانه نايف. القيم المهنية لدى العاملين في قطاعه التمريض في محافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية. جامعة مؤتة، (2001). مسترجع من <http://e-marifah.net/kwc/f?p=1139:35:4066234092723::NO:RP>
- 5 - - الغالي، طاهر محسن منصور، و آمال فؤاد نعوم حنوش. "نظام القيم لدى المديرين العراقيين: دراسة ميدانية في عينة من المنشآت الصناعة و الخدمة : محافظة البصرة / العراق." مجلة المنارة للبحوث والدراسات - الأردن مج 11، ع 2 (2005): 119 - 154. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/344203>
- 6 - السعود، راتب، محمد رشدي. قيم العمل التي يمارسها مديرو التربية و التعليم في الأردن و علاقتها بالروح المعنوية لرؤساء الأقسام العاملين معهم. مجلة الزرقاء للبحوث و الدراسات الإنسانية. مج. 13، ع. 1 (حزيران 2013). مسترجع من <http://e-marifah.net/kwc/f?p=1139:35:4066234092723::NO:RP::#e>
- 7 - السقاف، صفوان. أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي. مجلة العلوم الاقتصادية. مج 16 ، ع 1 (2015). تمت المراجعة 2017/10/26 م متاح: http://www.sustech.edu/staff_publications/20150702104248517.pdf

8 - العززي ، بتلة صفوق. Journal of Faculty of Education - Benha University (2016) .Vol.27 Part 106 .3

293 - Issuepp. 263 مسترجع من

<http://platform.almanhal.com/article/articledetails.aspx?ID=77438>

9 - معجم المعاني. مرجع سابق .

10 - المصري، علي. تفعيل القيم كمدخل للوقاية ن الفساد الإداري. ط1. صنعاء: مكتبة خالد بن الوليد ومركز الصادق، (2001م). ص 11.

11 - أحمد، إسماعيل. كيف نغرس القيم الإسلامية في نفوس النشئ. جلة الشريعة والدراسات الإسلامية . ص 16. ع44. الكويت: مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، (مارس 2001م) . ص 267.

12 - السكارنة، بلال خلف . أخلاقيات العمل. عمان: دار المسيرة ، 2009م. ص 94

13 - وطفة، علي أسعد. مفهوم الأخلاق : قراءة فلسفية معاصرة. مجلة شؤون اجتماعية. مج. 30، ع. 119 (أيلول 2013)، ص ص 91-124. ص 119 . مسترجع من [http://e-](http://e-marifah.net/kwc/f?p=1139:35:4066234092723::NO:RP::#e)

14 - الصرابي، يحيى. القيم الانسانية السلوكية والمهنية لرجال الشرطة ودورها في تعزيز الثوابت الوطنية. شؤون العصر. مج. 17. ع 46 (أيلول 2012) ص 7.

15 - عساف، عبدالمعطي، أيوب أحمد الصوالحة، و مؤيد عبدالرازق فالح الفواعير. "إخفاقات حركة علمية الإدارة ونموذج الإدارة بالقيم: علم الإدارة هو علم القيم الإدارية." مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي - مصر مج 17، ع49 (2013): 71 - 122. ص ص (119) مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/704003>

16 - الاتحاد العربي للمكتبات أعلم. الميثاق الاخلاقي للمهنة. تم الاطلاع في 21/10/2017. متاح . [http://arabh-](http://arabh-afli.org/main/content.php?alias=%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%AB%D8%A7%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A_%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%87)

[afli.org/main/content.php?alias=%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%AB%D8%A7%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A_%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%87](http://arabh-afli.org/main/content.php?alias=%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%AB%D8%A7%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A_%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%87)

17 - Core Values of Librarianship - American Library Association. Available:

<http://www.ala.org/advocacy/intfreedom/corevalues>

18 - رؤية الملكة العربية السعودية. تم الاطلاع في 25/9/2017م متاح:

<http://vision2030.gov.sa/ar/foreword>