

أثر النصوص التنظيمية على تحسُّن أداء العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية: دراسة بمكتبات قالمة، سطيف و عنابة.

The impact of organizational texts on improving the performance of workers in Algerian university libraries :Study in the libraries of Guelma, Setif and Annaba.

بن جميل رميساء^{1*}، شابونية عمر²، بن ضيف الله نعيمة³

¹ جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، مخبر SOPHILAB.

البريد الإلكتروني: bendjemil.roumaissa@univ-guelma.dz

² جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، مخبر SOPHILAB.

البريد الإلكتروني: chabounia.omar@univ-guelma.dz

³ جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر

البريد الإلكتروني: naima.bendifallah@univ-guelma.dz

تاريخ الاستلام: 2023 / 02 / 04 تاريخ القبول: 2023 / 05 / 25 تاريخ النشر: 2023 / 06 / 10

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر النصوص التنظيمية على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية من خلال دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية لجامعات قالمة، سطيف 2 وعنابة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى أداة الاستبيان الإلكتروني وتحليلها باستخدام حزمة التحليل الاحصائي spss، وتوصلت إلى أن هناك تطبيق جزئي للنصوص التنظيمية بالمكتبات الجامعية محل الدراسة وأن تحسين أداء العاملين بالاعتماد عليها يتطلب مراجعة من المشرع الجزائري من أجل التركيز على جملة من العوامل أهمها التحفيزات المادية والمعنوية التي لها أثر بارز على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية. الكلمات المفتاحية: أداء العاملين؛ تحسين الأداء؛ المكتبات الجامعية؛ نصوص التنظيمية.

Abstract:

This study aims to identify the impact of regulatory texts on improving the performance of workers in Algerian university libraries through a field study in the central libraries of the universities of Guelma, Setif 2 and Annaba.

The study relied on the descriptive analytical approach and on the electronic questionnaire tool and analyzed it using the statistical analysis package spss, and concluded that there is a partial application of the regulatory texts in the university libraries under study and that improving the performance of workers by relying on them requires a review by the Algerian legislator in order to focus on a number of factors, the most important of which are material incentives and morale, which have a prominent impact on improving the performance of workers in university libraries..

Keywords: Regulatory texts; university libraries; performance of employees; improve the performance; Algeria.

1. مقدمة

استندت القاعدة القانونية ببلادنا إلى عدة مصادر رسمية ليستمد منها القانون قوته الملزمة وتصبح به واجبة التطبيق، ومن بين هذه المصادر الرسمية النصوص التنظيمية والتي بدورها تعتبر أولى المقومات الأساسية لأي مؤسسة. والمكتبات الجامعية لإحدى المؤسسات التي تستند على جملة من النصوص التنظيمية التي خصها بها المشرع الجزائري ليحدد من خلالها طرق تنظيمها وتسييرها وإدارة أوساط عملها من أجل العمل المستمر على تحسين أدائها لضمان خدلت فعالة.

إلا أن تحقيق هذا الأخير (تحسين الأداء) يستحيل بلوغه في غياب المورد البشري أو ما يصطلح عليه بـالمكتبيأ ومهي المكتبات، فمهما اختلفت تسميته فلا نقاش في كونه المحرك والمحدد الأساسي لرفع كفاءة الأداء وهذا يتم بتحسين أدائه أولاً، فهو الآخر له تنظيم خاص تحدده النصوص التنظيمية سنها المشرع الجزائري بغية تقنين مهامه ووضعها ضمن هيكله قانونية ووظيفية محددة وموحدة الأحكام والشروط والمهام من أجل أداء مهامه بكفاءة وفعالية.

فالنصوص التنظيمية لها تأثيرها الخاص على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية لكونها تأخذ صفة الإلزامية في التنفيذ والتطبيق، ولها تأثيراتها في غياب الوعي الكافي للمكتبي بما تتضمنه لكونه يمس بشكل مباشر العملية التنظيمية داخل المؤسسة في حد ذاتها، هذا لكون القيام بالمهام ومعرفة الحقوق والواجبات والالتزامات الموكلة له والوفاء بالمسؤولية التي تقع على عاتقه لا يمكن أن تعمل على تحسين أدائه وتقديم خدمة فعالة في غياب نصوص تنظيمية واضحة ومفصلة ومعالجة في طياتها كل ما يتعلق بالمهنة المكتبية والتطورات المتسارعة التي المكتبات الجامعية اليوم.

وأمام هذا الطرح ارتأينا مناقشة هذه الدراسة من خلال ملامسة الواقع بعد التحري عن أهم النصوص التنظيمية التي تختص بالمورد البشري في المكتبات الجامعية من أجل معرفة مدى تأثيرها في تحسين أدائهم، وذلك للإجابة على الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم النصوص التنظيمية في تحسين أداء العاملين بالمكتبات المركزية لجامعت 8 ماي 1945 قالمة، لمن دباغين سطيف 02 وباجي مختار عنابة؟

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية تم طرح التساؤلات التالية:

1. فيما تمثل النصوص التنظيمية المتعلقة بعمال المكتبات الجامعية؟
2. كيف يتم تحسين أداء العاملين؟
3. ما علاقة النصوص التنظيمية بتحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية؟
4. كيف تساهم النصوص التنظيمية الخاصة بالمورد البشري في المكتبات الجامعية في تحسين أدائه؟

وعلى ضوء هذه التساؤلات تم وضع الفرضيات التالية.

- 1- يتم تحسين أداء العاملين بتوفر قاعدة قانونية تحدد واجباته وحقوقه.
 - 2- يرتبط تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية بتطبيق النصوص التنظيمية المنظمة للمهنة المكتبية.
 - 3- وجود نصوص تنظيمية تخص مهني المكتبات الجامعية يساهم في تحسين أداء العاملين.
- وتبرز أهمية هذه الدراسة باعتبارها بمثابة مرجع المهني المكتبات لتعريفه بالبعد القانوني لمهنته بصفة خاصة، والباحث في مجال المكتبات الجامعية بصفة عامة؛ لكون هذه الورقة البحثية تشمل أولاً قراءة تحليلية لأهم

النصوص التنظيمية الصادرة بعد الاستقلال الى غاية سنة 2021 من قبل المشرع الجزائري المنظمة والمسيرة للمورد البشري العامل بالمكتبات الجامعية التي تعتبر أحد أهم دوافع تنظيم العمل وتقنيته وتحسينه وتقوم ثانيا على قياس الأثر من خلال الدراسة الميدانية المسطرة في بعض المكتبات المركزية بجامعات الشرق الجزائري لنصل من خلالها إلى درجة وعي المورد البشري بالمكتبات الجامعية بالنصوص التنظيمية وأثرها على تحسين أداء المكتبات الجامعية الجزائرية.

وتسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف نوجزها فيما يلي:

♦ توضيح ماهية النصوص التنظيمية ومختلف المفاهيم المتعلقة بها وأهم ما صدر منها في فيما يخص عمال المكتبات الجامعية الجزائرية في الجريدة الرسمية منذ الاستقلال إلى غاية سنة 2021 ومحاولة تقديم قراءة لأهم هذه النصوص من أجل تبيانها ما عالجت وكذا تسطير أهم الثغرات والنقائص التي لم تتطرق إليها مختلف النصوص التنظيمية.

♦ التعرف على أساسيات تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية والعوامل المؤثرة فيه وعلاقتها بالنصوص التنظيمية.

♦ دراسة واقع أثر النصوص التنظيمية على أداء العاملين بالمكتبات المركزية لجامعات 8 ماي 1945 قالمة، سطيف 2 وعنابة.

ولبلوغ هذه الأهداف اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة النصوص التنظيمية الصادرة في الجريدة الرسمية والمتعلقة بالمهنة المكتبية وتحليلها من ثم معرفة أثرها على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية، وهو ما يتيح لنا وصف واقع المكتبات عامة والمبجوثين خاصة في ظل ما تتناوله هذه النصوص التنظيمية من تسطير لمهام ومسؤوليات المكتبي اتجاه وظيفته من أجل ضمان الأداء الجيد للمكتبة، ومن ثم تحليل المعطيات بعد استخدام أساليب الإحصاء الوصفي في تبويبها وهو ما يتلاءم مع هذا النوع من الدراسات.

مصطلحات الدراسة:

♦ النصوص التنظيمية: هي النصوص الصادرة عن السلطة التنفيذية (الحكومة) أو من قبل الإدارة العمومية فيما يخص تحديد بعض الحقوق والواجبات وتعد أقل درجة من النصوص التشريعية لكونها تبين إجراءات وكيفيات تطبيقها وتنفيذها، كما يمكن توضيح أن النصوص التنظيمية تصدر في شكل مرسوم أو قرار أو مقرر ومنشور وتعليمية.

♦ أداء العاملين: هو درجة تحقيق إتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل. (علي، 2007، صفحة 49) وقد صنف نظام إدارة الأداء الخاص في جامعة كاليفورنيا الشمالية في الولايات المتحدة الأمريكية أداء الموظفين إلى التصنيفات التالية: الأداء الممتاز والجيد جدا والجيد ودون الجيد وأيضا غير المرضي (زياتي و مداني، 2019، صفحة 18).

♦ المكتبات الجامعية: المكتبات الجامعية هي تلك المكتبات التي تمول وتدار من قبل إدارة الجامعة لتقديم خدمات مكتبية للمجتمع الأكاديمي وتمتاز بأنها مكتبة مفتوحة النهايات (بدر، 2011).

♦ تحسين أداء العاملين بالمكتبات: هو محاولة النهوض من الوضع الحالي لأداء العاملين بالمكتبات إلى حالة أفضل إذا كان أداءهم غير مرضي، أو المحافظة على أدائهم وتطويرهم إذا كان جيدا، طبعا ذلك يكون بالتعرف على أسباب الضعف ومحاولة التوصل إلى حلول واتجاهات جديدة تقود إلى معالجتها أو الحد منها من أجل الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء

أولا: الإطار النظري للدراسة

1. النصوص التنظيمية لعمال المكتبات الجامعية 1967-2021:

1.1 ماهية النصوص التنظيمية: بداية تعرف النصوص التنظيمية على أنها تلك النصوص الصادرة عن السلطة التنفيذية في الدولة متمثلة في رئيس الجمهورية والوزير الأول وكذلك السلطة الادارية المختصة في الدولة، وهذا يتم من أجل توضيح طرق وإجراءات تطبيق وتنفيذ النصوص التشريعية، والتي بدورها تكون صادرة في بلادنا (الجزائر) عن السلطة التشريعية، ويستمد النص التنظيمي أساسه من القانون إذ لا يمكن مخالفة أحكامه، حيث يفترض إعداد إجراءات أقل تعقيدا من إجراءات إعداد النصوص التشريعية، فالواقع يؤول إلى أن العمل التنظيمي يرجع إلى رئيس الجمهورية أساسا والوزير الأول وهذا ما تناولته المادة 125 من الدستور 1996، إلا أن إعداد مشروعه يكون من طرف الوزراء كـ مسؤول عن قطاعه ويمكن أن يصدر النص التنظيمي من كل وزير على مستوى وزارته (خالد، 2020، صفحة 24) في شكل قرارات ومقررات ومناشير أو تعليمات... الخ.

تنقسم النصوص التنظيمية حسب القانون الجزائري إلى خمسة أنواع متمثلة أولا في المرسوم الذي يصدر من طرف رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة لشرح وتوضيح القانون فهو يرقم ويؤرخ مثل القانون باستثناء المراسيم المتعلقة بالمناصب الفردية، كتعيين كبار الموظفين (سفراء، رؤساء الدواوين الولاية... الخ)؛ ثاني نوع متمثل في القرار ويكون صادر عن الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وإذا كان القرار صادر عن مجموعة من الوزراء يسمى قرار وزاري مشترك أو قرار فردي إذا خص توقيف الموظفين أو تعيينهم... الخ، أما المقرر فهو النوع الثالث من النصوص التنظيمية ويتخذ في المسائل الأقل أهمية من المسائل التي يتناولها القرار كالمناصب أو العطل الاستثنائية، ويتخذ من قبل الوزير أو المفوض له حق الإمضاء قضايا مختلفة؛ وناهيك عن ذلك هناك أيضا المنشور والتعليمية وهما آخر نوعان من النصوص التنظيمية يعتبران من الوثائق الإدارية ذات الطابع التنظيمي فالمنشور يأتي بعد صدور القرار لشرحه، أما التعليمية فهي وثيقة من المنشور لها طابع خاص وتهتم بالمسائل الداخلية. (بلام، 2019، صفحة 04).

- نستنتج من خلال هذه التوطئة الموضحة أعلاه أن النصوص التنظيمية هي جزء متصل بالنصوص التشريعية فكلاهما وضع من أجل غاية وهدف أساسي وهو توحيد وتنظيم وتحسين أداء العمل وحفظ حقوق وواجبات العاملين مهما كان القطاع المعالج، وتماشيا مع ما تم ذكره سابقا نجد أن هناك فرقا بين النص التنظيمي والنص التشريعي؛ فالأول أقل درجة من الثاني والأنواع التي يحتويها النص التشريعي ليست هي نفس أنواع النصوص التنظيمية، كما لا يفوتنا أن ننوه بأن النصوص التنظيمية تنقسم إلى قسمين داخلية يمكن أن تكون على شكل قانون داخلي أو تعليمات ومقررات وتكون على مستوى المؤسسة المعنية وتسطر من طرف من له صلاحيات إصدارها لهدف أساسي تكون الغاية منه تنظيم وتوحيد وتحسين العمل من خلال الأداء الجيد للعاملين، فمثلا المكتبات الجامعية كهيئة تابعة لقطاع عمومي فخدمة الإعارة المقدمة من قبل المكتبي للمستفيد محددة بقانون يحدد مدة الإعارة باختلاف صفة المستفيد فهذه المدة الزمنية تكون محددة بنص تنظيمي إداري هو القانون الداخلي للمكتبة يحدده المسؤول الأول بالمكتبة ويصادق عليه عميد الكلية إذا كانت مكتبة كلية ويختلف القانون الداخلي الخاص بالمكتبة الجامعية من جامعة إلى أخرى، كما يمكن أن يتوافق في أحد بنوده، والصف الثاني هو النصوص التنظيمية الخارجية وتكون على المستوى الوطني تطبق على كافة القطاع الذي تعنيه، وتصدر إما من رئيس الجمهورية أو الوزير الأول أو جملة من الوزراء مسطرة في شكل مرسوم أو قرار وزاري إلزامي تطبيقه على الجميع.

ولذلك فعلى المورد بشري أن يكون على وعي تام بالنصوص التنظيمية وأهميتها، لأنها توضع لاستفادة بطريقة ما من التجارب السابقة، حيث يتم تطويرها وتحسينها عادة بعد بحث مكثف، وهي مصممة أحيانا لمعالجة مشكلة

معينة، لذلك لابد من معرفتها وتكوين ثقافة قانونية لكي يستطيع العامل مزاولة مهنته في إطار قانوني ويمارس مهامه بأريحية وأن يعرف حقوقه وواجباته جيدا فلا أحد يعذر بجهد القانون.

- بعد التعرف على ماهية النصوص التنظيمية بالجزائر كمصطلح قانوني عام حري بنا في هذا العنصر التطرق إلى مضمونه بما يخص قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وبالأخص النصوص التنظيمية لعمال المكتبات الجامعية حسب ما تم نشره في الجريدة الرسمية؛ فالجدير بالذكر بأن المكتبات بشكل عام والمكتبات الجامعية بشكل خاص خصت بالعديد من النصوص التنظيمية المتعلقة بمهني المكتبات من أجل منحه الصفة القانونية وتسطير مهامه ومسؤولياته اتجاه وظيفته من أجل ضمان الأداء الجيد للمكتبة ومما لا شك فيه بأن جل المؤسسات بما فيها المكتبات الجامعية سابقا كانت تسيروا وفق نصوص تنظيمية وتشريعية مورثة من الاستعمار الفرنسي لمدة زمنية معتبرة بعد الاستقلال، إلى غاية سنة 1968 أين قطعت حلقة التبعية الفرنسية بإصدار المشرع الجزائري أول قانون من أجل تنظيم سير عمل الموارد البشرية في المكتبات الجامعية وتلت ذلك صدور العديد من النصوص التنظيمية الخاصة بهم سنذكرها بالتسلسل بدءا من 1968 إلى غاية 2010 في الجدول الآتي:

2.1 النصوص التنظيمية الخاصة بالموارد البشرية

جدول رقم 01 يوضح أهم النصوص التنظيمية لعمال المكتبات الجامعية في الفترة 1968-2021

مضمونه	تاريخ صدوره	النص التنظيمي
المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المحافظين المكلفين بالأبحاث في الآثار والمحفوظات والمكتبات، والمتاحف. عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.	المؤرخ في 30 ماي والصادر في 31 ماي 1968	المرسوم رقم 311-68
المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المحققين بالأبحاث في الآثار والمحفوظات والمكتبات والمتاحف. عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	المؤرخ في 30 ماي والصادر في 31 ماي 1968	المرسوم رقم 312-68
المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك مساعدي الأبحاث في الآثار والمحفوظات والمكتبات والمتاحف. عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	المؤرخ في 30 ماي و الصادر في 31 ماي 1968	المرسوم رقم 313-68
المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك محافظي المكتبات.	08 مارس 1980	المرسوم رقم 60-80
المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المحققين بالأبحاث في المكتبات والمراكز الوثائقية	08 مارس 1980	المرسوم رقم 61-80
المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك مساعدي الأبحاث في المكتبات ومراكز الوثائق	08 مارس 1980	المرسوم رقم 62-80
المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك الأعوان التقنيين في المكتبات ومراكز التوثيق المنشورة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	08 مارس 1980	المرسوم رقم 63-80
المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المساعدين التقنيين في المكتبات ومراكز التوثيق المنشورة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	المؤرخ في 08 مارس 1980 الصادرة في 11 مارس 1980.	المرسوم رقم 64-80
يحدد الأحكام المشتركة المطبقة على سلك المحافظين المكلفين بالأبحاث في المكتبات والمحفوظات ومراكز الوثائق والآثار والمتاحف.	المؤرخ في 22 أوت 1981 الصادر في 25 أوت 1981	المرسوم رقم 81-211
يحدد الأحكام المشتركة المطبقة على سلك ملحقى الأبحاث	المؤرخ في 22 أوت	المرسوم رقم 81-

المكلفين بالأبحاث في المكتبات والمحفوظات ومراكز الوثائق والآثار والمتاحف.	1981 الصادر في 25 أوت 1981	212
يحدد الأحكام المشتركة المطبقة على سلك مساعدي الأبحاث. المكلفين بالأبحاث في المكتبات والمحفوظات ومراكز الوثائق والآثار والمتاحف	المؤرخ في 22 أوت 1981 الصادر في 25 أوت 1981	المرسوم رقم 81 - 213
يحدد الأحكام المشتركة المطبقة على سلك الأعوان التقنيين. المكلفين بالأبحاث في المكتبات والمحفوظات ومراكز الوثائق والآثار والمتاحف.	المؤرخ في 22 أوت 1981 الصادر في 25 أوت 1981	المرسوم رقم 81 - 214
يحدد الأحكام المشتركة المطبقة على سلك المساعدين التقنيين المكلفين بالأبحاث في المكتبات والمحفوظات ومراكز الوثائق والآثار والمتاحف.	المؤرخ في 22 أوت 1981 الصادر في 25 أوت 1981	المرسوم رقم 81 - 215
الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة لتعليم وتكوين العالين.	18 جويلية 1989	المرسوم رقم 89 - 122
المتضمن القانون الأساسي لعمال قطاع الثقافة. عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 45 . أكتوبر 1991.	المؤرخ في 28 سبتمبر الصادرة في 02 أكتوبر 1991.	المرسوم رقم 91 - 340
المتضمن القانون الأساسي لعمال الجامعة	المؤرخ في 14 ماي والصادر 18 ماي 1997	المرسوم رقم 97 - 185
يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.	الصادر في 23 أوت والصادر في 24 أوت 2003	المرسوم التنفيذي رقم 03 - 279
المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التعليم العالي	05 ماي 2010	المرسوم رقم 10-13
يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي	الصادر في 25 أوت 2011	المرسوم التنفيذي رقم 11-306
يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 11-306 والذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي	المؤرخ في 26 جوان 2013	المرسوم التنفيذي رقم 13 - 142
يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب المنتمة للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي	المؤرخ في 27 جوان 2017 الصادر في 2 أوت 2017	القرار
يحدد قائمة المؤسسات العمومية للتكوين المؤهلة لتنظيم اجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب المنتمة للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي.	المؤرخ في 27 جوان 2017 الصادر في 2 أوت 2017	القرار
يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي	07 أفريل 2021	المرسوم التنفيذي رقم 134-21

المصدر: (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجريدة الرسمية)

بداية بالنظر إلى تواريخ إصدار النصوص التنظيمية التي عالجت في مضامينها ما يخدم عمال المكتبات الجامعية نلاحظ أن المدة الزمنية بين المرسوم والآخر أغلبها تتراوح من 6 إلى 13 سنة وهي مدة طويلة نوعا ما بالنسبة

المؤسسة علمية ثقافية ذات طابع أكاديمي لها قيمتها الفكرية والوثائقية على مستوى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي؛ وهو ما جعلنا نبحت في سبب هذا الجمود القانوني في الفترات المحددة في الجدول أعلاه إذ فسرنا السبب الأساسي لغياب النصوص التنظيمية في الفترة المحددة من 1968 إلى 1980 هي فترة جد حساسة في البلاد نظرا لكونها أول فترة بعد الاستقلال 1962 فكانت السلطات التنظيمية في الدولة تسعى لإعادة بناء دولة مستقلة كلياً تمتاز بالأمن والسلم في كافة القطاعات بعيداً عن التبعية الفرنسية وما خلفته، فبعد إلقاء نظرة عامة عن الجرائد الرسمية الصادرة في هذه الفترة نجد أن جلها تناقش وتنظم القطاعات الحساسة في الدولة (القطاع العسكري- الصحي، التعليمي) من تعيين وتدشين وتنظيم هذه المؤسسات والإطارات العليا من ولاية ووزراء من أجل إعادة بناء قاعدة صلبة ودولة لها تشريعها وقانونها الخاص بها، كما نلاحظ أنه في هذه الفترة هناك من المراسيم ما عالج قطاع التعليم العالي لكن بصفة تنظيمية عامة وما تناوله حول المكتبات الجامعية وصفها بأنها إحدى المصالح الأساسية في الجامعة؛ بغض النظر عن سنتي 1980-1981 فالمراسيم رقم 60؛ 61؛ 62؛ 63؛ 64 الصادرة سنة 1980 والتي عالجت في مضامينها في تحديد القانون الأساسي لأسلاك المكتبات ومراكز التوثيق والمتمثلة في:

- سلك محافظي المكتبات.

- سلك المحققين بالأبحاث في المكتبات والمراكز الوثائقية.

- سلك الأعوان التقنيين.

- سلك المساعدين التقنيين.

بعد المراسيم سابقة الذكر سيطرت المراسيم 211؛ 212؛ 213؛ 214؛ 215 الصادرة سنة 1981 أي في السنة الموالية مباشرة ليحدد من خلالها المشرع الجزائري الأحكام المطبقة على الأسلاك التي وضحتها في المراسيم الصادرة سنة 1980 أي جاء مكملها لما سبقه؛ إلا أن هذا النشاط التنظيمي من قبل المشرع الجزائري بما يخص عمال المكتبات الجامعية لم يدم طويلاً ليعود إلى ركوده وتعود المهنة المكتبية إلى الجفاف القانوني مرة أخرى إلى غاية سنة 1989 بصدور المرسوم الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة لتعليم وتكوين العاملين؛ وبعد سنتين صدر المرسوم 91/340 المتضمن القانون الأساسي لعمال قطاع الثقافة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجريدة الرسمية) فالملاحظ أن كلا هذين المرسومين أنهما لم يخصصا تحديداً عمال المكتبات الجامعية بل موظفي المكتبات بصفة عامة مهما كان نوعها (عمومية؛ بلدية؛ جامعية؛ مدرسية... الخ) ولينظر بعد ذلك مهني المكتبات الجامعية أي نص تنظيمي قانوني يسن له تغيير أو تطوير في وظيفته أو مهامه أو واجباته ولما لا في انتظار علاوات يمنحها له القانون ليجعل منها إحدى محفزات على تحسين أداءه اتجاه مهنته من أجل تقديم خدمة جيدة للمستفيد فصدر المرسوم 97/185 المتضمن القانون الأساسي لعمال الجامعة وتلته عدة نصوص تنظيمية معالجة المهنة المكتبية كل منها في جانب مختلف عن الآخر مهني موضحة في الجدول أعلاه؛ وفي سنة 2010 كانت القفزة المنتظرة لدى عمال المكتبات الجامعية لكون كافة النصوص التنظيمية السابقة الذكر كانت تضم سلك عمال المكتبات الجامعية ضمن صنف الأسلاك المشتركة إلى غاية سنة 2010 وبالتحديد بصدور المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 5 ماي 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2010)، إذ به فصل في الأحكام المطبقة على شعبة المكتبات الجامعية محددًا رئيس كل سلك ومهامه وشروط التوظيف والترقية وكذلك الأحكام الانتقالية (الإدماج) الخاصة بكل رتبة في كل سلك، وفيما يلي أسلاك المكتبات الجامعية ورتبهم:

1 - سلك محافظي المكتبات:

أ - رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول.

ب - رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الثاني.

ت - رتبة محافظ المكتبات الجامعية.

ث - رتبة رئيس محافظي المكتبات الجامعية.

2 - سلك مساعد المكتبات.

3 - سلك الأعوان التقنية للمكتبات الجامعية.

4 - سلك المتعاونين التقنيين للمكتبات الجامعية.

وفي السنة الموالية للمرسوم السابق الذكر أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 11-306 مؤرخ في 25 أوت 2011 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي ، والمتضمن لمحتوى المرسوم نلاحظ أنه جاء معدلا لما جاء به المرسوم السابق وتناول أيضا بعض النقاط تتمثل في تعويضات عن الأضرار التي يتعرض إليها موظفي المكتبات بصفة شهرية، كذلك زيادة في علاوة تحسين الأداء من 10% إلى 30% إلا أنه لم يحدد حوافز ما تدفع بالمكتبي إلى تطوير أدائه وتجعله يسعى إلى النشاط والمثابرة الذي ينتج نوع من الابتكار والإبداع من قبل موظفي المكتبات الجامعية وبالتالي تحسين أداء المكتبات الجامعية.

نلاحظ أن الفترة الأخيرة من سنة 2008 إلى غاية 2021 النصوص التنظيمية الخاصة بالمكتبات الجامعية تحسنت قليلا نوعا ما مقارنة بالفترات السابقة ؛ حيث أنه أحيانا يصدر نصين في سنة واحدة وهذا ربما يكون راجعا إلى تحسن أوضاع البلاد إلا أنها كلها تهتم بتنظيم وتسيير المكتبات فحسب وبعضها حول تنظيم مسابقات وامتحانات توظيف أي لا تعطي الحجم الكافي الذي يمكن من خلاله إحداث فجوات متميزة لهذه المؤسسات أي أنها ليست خاصة بالموارد البشري فحسب بل تعالج المكتبات بصفة عامة، ليأتي بعد ذلك المرسوم التنفيذي رقم 21-134 الصادر في 07 أفريل 2021، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ليعكس ما لوحظ سابقا وليكون أولى بوادر التطور فيما يخص تحسين أداء المكتبات الجامعية من خلال ما جاء به هذا المرسوم، حيث حدد في الجزء المتعلق بالمهنية الفرعية لأنظمة دعم المعرفة والرقمنة، حيث كلفها بالإشراف على حوسبة المكتبات الجامعية وربطها فيما بينها، وقيادة أعمال إنشاء المكتبات الافتراضية وربطها بالشبكة (fil) وبهذا وضع المكتبات الجامعية ضمن عجلة التطور التكنولوجي ساعيا في تكوين مكتبات حديثة مواكبة لتطورات العصر الراهن. وصحيح أنه قام بتكليف الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية لدعم هذا التحول الجديد إلا أنه لم يحدد مهامهم ووظائفهم لاحترام وتطبيق ما نص به المشرع في هذا النص التنظيمي. وهنا يمكن لنا أن نستنتج أن دور النصوص التنظيمية الداخلية يبرز هنا إذ يتم تنفيذ هذه التكاليف يعود إلى ما يقر به المسؤول عن كل المكتبة، فالمسؤول عن المكتبة هو من يحدد مهام ووظائف المكتبيين إلى حين انتظار صدور نصوص تنظيمية توحد وتحدد وتفنن وظائف ومهام وتنظيمات المورد البشري في هذا النوع من المكتبات الجامعية من أجل ضمان أداء جيد للمكتبات الجامعية.

2. تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية وعلاقته بالنصوص التنظيمية:

1.2 تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية:

بداية يعرف الأداء بأنه هو البحث عن تعظيم العلاقة بين النتائج والموارد وفقا لهذا المفهوم المحددة تعكس توجهات المكتبة (fernandez, 2000, p. 40)، وتماثل نظرا أيضا إلى الأداء هو محصلة أو انعكاس لكيفية استخدام المنظمة لمواردها البشرية واستغلالها بالصورة التي تتجعد لها القدرة على تحقيق أهدافها عادل، 2015، صفحة 56). يمكن القول من خلال هذا التعريف أننا الأداء هو التفاعل بين عنصرين أساسيين الأول هو سلوك المورد البشري (الموظف) والثاني النتائج المنجزة بعد ما يقوم به المورد البشري من سلوكيات أثناء القيام بعملهم ممنا جلت تحقيق النتائج المرجوة والوصول إلى الأهداف دافالمسطرة في المنظمة.

فيحيناً نأداء العامل يعرفه bovelos بأنهم وانعكاس لمدى نجاح العامل في تحقيق الأهداف المتعلقة بالعملية مهما كانت طبيعة هذا العمل؛ وهو الناتج الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله من الأعمال في المنظمة (الفروخ، 2011، صفحة 44)، ويعبر كذلك على المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله من حيث كميته وجودة العمل المقدمة من طرفه وأهوه درجة تحقيقه إتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفية التي يشغلها العامل (قاسم، 2019، صفحة 18) أما تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية هو الطريقة المنظمة والشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها المكتبة، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء وتحسينها

2.2 عناصر أداء العاملين بالمكتبات

هنا يمكن تحديد جملة من عناصر الأداء الأساسية التي بدونها لا يمكن أن نقر بوجود أداء فعال في المكتبة حيث يفضلها يمكن نحدد مستوى أداء المورد البشري بها، كما تجدر الإشارة إلى أن هذه العناصر تم اختيارها على حسب رؤيتنا للموضوع مع التنويه إلى أن هناك عدة عناصر أخرى تختلف عن العناصر الآتي ذكرها:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة أو المهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة والقانونية والسياسية والتنظيمية المرتبطة بالمنصب المشغول، أي كل ما له علاقة مباشرة في التأثير على أدائه اتجاه وظيفته.

- نوعية العمل: وتمثل في مدى ما يدركه المكتبي عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- كمية العمل المنجزة: أي مقدار العمل الذي يستطيع المكتبي إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

- المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة المكتبي على تحمل المسؤولية في العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها محددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقويم نتائج عمله (شابونية، 2015، صفحة 186)

3.2 علاقة النصوص التنظيمية بتحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية

في بادئ الأمر نشير إلى أن النصوص التنظيمية تعتبر إحدى الجوانب القاعدية السياسية القانونية بالبلاد كما سبق القول أعلاه، وبالعودة إلى أهم العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين نجد نوعين:

أ - عوامل داخلية ترتبط بالبيئة الداخلية للمكتبة من إدارة وتنظيم وما يشتمل عليه من توزيع وتحديد المهام والمسؤوليات وفقاً للتخصصات على العمال داخل المؤسسة أي التقسيم وفق مهاراتهم وإمكانياتهم الخاصة، لذا وجب أن تكون لأية مؤسسة مرونة في التنظيم بشكل يجعله قابلاً للتغيير وفق المستجدات وعوامل فنية وتكنولوجية؛ ولهذا يجب أن تكون النصوص التنظيمية الخاصة بالعمال بالمكتبات الجامعية شاملة ومحددة لمهام ووظائف المكتبي وموضحة لشروط وأحكام التوظيف بدقة وبصفة واضحة وسلسلة، ونفس الأمر بالنسبة للنصوص التنظيمية الخاصة بالتنظيم الإداري للمكتبات الجامعية التي لا بد عليها أن تكون معززة متوافقة مع هذا الطرح لأنه في غياب ذلك سوف تؤثر سلباً على أداء العاملين بالمؤسسة.

- ◆ وهنا تبرز قيمة وأثر الوعي القانوني لعمال المكتبات الجامعية؛ فبوعي المورد البشري بمهامه ووظائفه التي يخولها له النص التنظيمي وكذلك العلاوات والضمانات ونقاط الأجور والنصوص الخاصة بشروط المسابقات والتوظيف المحددة في النصوص المعالجة أعلاه، والعمل على تفعيل وإحياء بعض القرارات التي منحه إياها المشرع الجزائري والتي من شأنها أن تحسن أداءه بالمكتبة، وكذلك بالوعي القانوني يدرك حقوقه وواجباته ويعمل بكل أريحية وبتعزيز الوعي القانوني أيضاً يكون على يقظة دائماً لمتابعة ما يحدث حوله من تغيرات في مجال عمله واكتساب القدرة على مواكبتها.

وهناك عوامل أخرى خارجية لها تأثيرها البارز على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية تتمثل في:

- ◆ البيئة الاجتماعية والثقافية كالعادات والتقاليد الموروثة العرق وأمور الدين، المستوى التعليمي ونسبة الأمية وغيرها والنظر إلى مدى تقدير الأفراد للتعليم ورغبتهم في الحصول عليه وأنواع برامج التعليم الفني والمعرفي. (نشاش، 2020، صفحة 186)
 - ◆ البيئة السياسية والقانونية: ونقصد هنا طبيعة النظام السياسي ومدى الاستقرار السياسي، فبالعودة هنا إلى ما سبق ذكره في العنصر الأول المتعلق بالنصوص التنظيمية الخاصة بعمال المكتبات الجامعية فقد فسرنا الفجوات والبعد الزمني الكبير بين إصدار النصوص التنظيمية في الفترات الأولى يعود إلى غياب الاستقرار السياسي للدولة الجزائرية، وأيضا مرونة النصوص التنظيمية لها تأثيرها الإيجابي على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية وهناك كذلك السياسات الخارجية المتبعة من قبل الدولة والعلاقات الدولية ونوعيتها.
- وتوجد العديد من العوامل الأخرى المؤثرة على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية مثل العوامل الاقتصادية والعوامل التكنولوجية التي تشمل كل من المعارف العلمية والبحث العلمي والإبداع الابتكار والتقنيات المتوفرة وغيرها، وهي كلها عناصر تساهم في تخفيض دوافع تكاليف جودة المنتجات وبالتالي التأثير على الأداء ويجب عند وضع خطط المكتبة الأخذ بعين الاعتبار ما يطرحه المحيط من تكنولوجيا جديدة ومحاولة الحصول على كل ما هو جديد حتى تكون في مستوى مقبول وحتى تضمن الرفع من مستوى أدائها وضمان استمراريتها (نشاش، 2020، صفحة 187). وهو ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 2-134 الصادر في 07 أفريل 2021، (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجريدة الرسمية) الذي تناول في طياته في الجزء المتعلق بلبلدية الفرعية لأنظمة دعم المعرفة والرقمنة، حيث كلفها بالإشراف على حوسبة المكتبات الجامعية وربطها فيما بينها، وقيادة أعمال إنشاء المكتبات الافتراضية وربطها بالشبكة وهو ما يتوافق مع العامل الأخير من العوامل المتعلقة بتحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية.

ثانيا: الإطار الميداني للدراسة

يتناول هذا الجانب وصفا تفصيليا لمنهج الدراسة، مجتمعها وعينتها، وكذلك الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة، كما يتناول وصفا لأداة الدراسة، وأخيرا أساليب المعالجة الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل نتائج الدراسة.

1 الطرق والأدوات

1.1 مجتمع وعينة الدراسة:

لقد تم توزيع الاستمارة الإلكترونية على الموظفين العاملين بالمكتبات المركزية لجامعة 8 ماي 1945 قالمة وجامعة ملين دباغين سطيف 2 وكذلك جامعة باجي مختار عنابة خلال شهر سبتمبر 2022، حيث تم استرجاع 60 استمارة وتحليلها باستخدام حزمة Spss.

2.1 أداة جمع البيانات:

يعتبر الاستبيان من أكثر الأدوات الإحصائية شيوعا لجمع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، ومن أجل ذلك تم تصميم هذه الأداة لقياس أثر النصوص التنظيمية على تحسين أداء العاملين بالمكتبات محل الدراسة. وقد تم استخدام هذا المقياس لقياس استجابات الباحثين لعبارات الاستمارة حسبما يبيئه الجدول الموالي

2 تحليل الدراسة الميدانية

1.2 تحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة.

جدول رقم 02: يوضح البيانات الشخصية لأفراد العينة

النسبة	التكرار	المتغيرات	
1.7	1	أقل من 25 سنة	السن
16.7	10	25-35 سنة	
66.7	40	35-45 سنة	
15.0	9	أكثر من 45 سنة	
43.3	26	تقني سامي	الشهادة
23.3	14	ليسانس	
21.7	13	ماستر	
1.7	1	ماجستير	
10.0	6	أخرى	
45.0	27	علم المكتبات والمعلومات	تخصص
23.3	14	التوثيق والارشيف	
11.7	7	ادارة وتسيير المؤسسات	
15.0	9	اعلام آلي	
5.0	3	تخصصات اخرى	
1.7	1	محافظ	
28.3	17	ملحق بالمكتبات مستوى أول	المنصب المشغول
20.0	12	ملحق بالمكتبات مستوى ثاني	
21.7	13	مساعد بالمكتبات	
28.3	17	عون تقني	
10.0	6	اقل من 5 سنوات	
15.0	9	من 5-10 سنوات	
40.0	24	من 10-15 سنوات	
35.0	21	أكثر من 15 سنة	

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS v 28 (n=60)

يوضح الجدول رقم 02 توزيع أفراد العينة حسب متغير السن، حيث جاءت نسبة 66.7% من أفراد العينة أعمارهم بين 35-45 سنة، تليها نسبة 16.7% من أفراد العينة أعمارهم بين 25-35 سنة.

نلاحظ من خلال توزيع هذه النسب أن شهادة تقني السامي هي من تأخذ حصة الأسد في مؤهلات العاملين بالمكتبات المركزية بالجامعات محل الدراسة لتليها مباشرة شهادة الليسانس ويرجع ذلك إلى شروط التوظيف المسطرة في النصوص التنظيمية في تلك الفترة من (2007-2012) حيث منحت أولوية لأصحاب شهادات تقني سامي وخاصة خريجو معاهد التكوين في التوظيف لحاجة المكتبات لهذه الفئة في مصالح الإعارة التي عرفت زيادة معتبرة في عدد الطلبة.

كما جاء التقسيم حسب متغير الوظيفية، كأعلى نسبة 45.0% من أفراد العينة تخصصهم علم المكتبات والمعلومات، وهذا بطبيعة الأمر يعود نوع المؤسسة ولكون مكتبة جامعية فمن شرط توظيف العاملين بالمكتبات الجامعية شرط التخصص حسب ما جاء به المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 03 – 279 لتليها نسبة 23.3% من أفراد العينة تخصصهم التوثيق والأرشيف وهي الأخرى ضمن التخصصات المنتمية لما جاء النص التنظيمي، تليها نسبة 15.0% إعلام آلي، في حين جاء في ذيل الترتيب تخصص إدارة وتسيير المؤسسات بنسبة 11.7% و 5.0% تخصصات أخرى.

بالنسبة لمتغير الوظيفية، جاءت أعلى نسبة 28.3% من أفراد العينة بتساوي بين ملحق بالمكتبات مستوى أول وعون تقني، تليها نسبة 21.7% من أفراد العينة مساعدين بالمكتبات، تليها نسبة 20.0% ملحق بالمكتبات مستوى ثاني، في حين جاء في ذيل الترتيب محافظين بنسبة 1.7% لأنه لا يمكن لمكتبة مركزية لجامعة أن تحتوي على أكثر من محافظ رئيسي واحد.

ونفس الأمر بالنسبة للتقسيم وفق متغير الخبرة المهنية، حيث جاءت نسبة 40.0% لأفراد العينة الذين خبرتهم ما بين 10 الى 15 سنة، نسبة 35.0% خبرتهم المهنية أكثر من 15 سنة، ونسبة 15.0% لأفراد العينة الذين خبرتهم ما بين 5 الى 10 سنوات، وأخيرا 10.0% خبرتهم أقل من 5 سنوات وهي نسب متوافقة جدا مع مناصب الموظفين وأعمارهم وخبرتهم المهنية.

نستخلص في الأخير أن صفات المبحوثين تتوافق إلى حد كبير مع شروط توظيف العاملين بالمكتبات الجامعية المسطرة ضمن النصوص التنظيمية الصادرة في الجريدة الرسمية وهذا ما يعود بالإيجاب على أداء العاملين بالمكتبة وبالتالي تحقيق التنظيم والتسيير المعمول به وطنيا مما يحقق الفعالية في تقديم الخدمات بالمكتبات الجامعية بكفاءة عالية.

2.2 تحليل اتجاه الإجابات لأفراد العينة

عرض نتائج اتجاه الاجابات لأفراد العينة نحو محاور الدراسة، ثم تحليلها وتفسيرها من خلال إعداد جدول لمحاور الدراسة والمستخدم لأغراض التحليل الوصفي الإحصائي، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ودرجة الاجابة عن جميع فقرات الاستبيان

لتحديد موافقة مفردات العينة المختارة على فقرات الدراسة وفق الترتيب الموضح في الجدول التالي:

جدول رقم 03: درجات مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مجال المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	ما بين 1 و 1.80

منخفضة	ما بين 1.80 و 2.60
متوسطة	ما بين 2.60 و 3.40
عالية	ما بين 3.40 و 4.20
عالية جدا	ما بين 4.20 و 5

المصدر: (عز، 2007، صفحة 540).

نلاحظ من الجدول رقم 03 أنه تم تقييم سلم ليك ارت ذو الخمس درجات بمجال من المتوسط الحسابي فتم إعطاء السلم الأول درجة غير موافق بشدة مجالا محصور بين 1.80-1.00 تم تقييمه منخفض جدا، بالنسبة للسلم الثاني درجة غير موافق قيم بمجال متوسط حسابي محصور بين 1.80-2.60 وأي متوسط حسابي محصور بين هاتين القيمتين يعتبر منخفض، ، السلم الثالث بعبارة محايد قيمت مجالا يتراوح بين القيمتين 2.60-3.40 وهذه القيم تفسر على أنها متوسطة، وبالنسبة للعبارة الرابع موافق إلى حد ما فمجال متوسطه الحسابي بين 3.40-4.20 واي قيمة محصورة في المجال تعتبر عالية نوعا ما، وأخيرا إن السلم الخامس بعبارة موافق بشدة قيم بمجال متوسط حسابي محصور بين 4.20-5.00 وأي متوسط حسابي محصور بين هاتين القيمتين عالي جدا. تتكون الجداول التالية من مجموعة من المؤشرات وهي عبارات كل محور، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري لإجابات المبحوثين.

3.2 تحليل محاور الاستبيان

1.3.2 تحليل محور تطبيق النصوص التنظيمية لدى عاملي المكتبة

جدول رقم 04: تحليل وصفي لمحور تطبيق النصوص التنظيمية لدى عاملي المكتبة

الرقم	العبارات	بشدة موافق	غير موافق	محايد	موافق	بشدة موافق	المتوسط	الانحراف	درجة الموافقة
X1	لدي اطلاع واسع على محتوى قانون الوظيفة العمومية	0.0	15	10	61.7	13.3	3.73	0.88	عالية
X2	لدي دراية بحقوق وواجبات الموظف تجاه الوظيفة.	1.7	3.3	1.7	71.7	21.7	4.08	0.72	عالية
X3	لدي دراية بالنصوص التنظيمية التي تنظم عملية الشراء والتعامل مع الموردين	0.0	20	16.7	46.7	16.7	3.60	0.99	عالية
X4	على علم بمحتوى التعليمات القانونية الجديدة الخاصة بالمكتبات الجامعية بالجزائر	1.7	11.7	21.7	53.3	11.7	3.62	0.90	عالية
X5	لدي اطلاع للإرشادات والمعايير والتعليمات القانونية الخاصة بخدمات المكتبات الجامعية على المستوى العربي والعالمي	3.3	26.7	16.7	45	8.3	3.28	1.06	متوسطة

X6	تناسب السلطة الممنوحة للعاملين مع المهام والواجبات المسطرة في النصوص التنظيمية	3.3	16.7	30	40	10	3.37	0.99	متوسطة
X7	التزم باللوائح والتعليمات المنظمة للعمل داخل المكتبة	0.0	3.3	10	60	26.7	4.10	0.71	عالية
X8	يتم تسيير مكتبتنا وفق ما تحدده النصوص التنظيمية	3.3	16.7	15	45	20	3.61	1.10	عالية
X9	تهتم المكتبة باستطلاعات الرأي من قبل العاملين قبل اصدار أي نص تنظيمي	11.7	20	30	33.3	5	3.00	1.10	متوسطة
X10	أقوم بتقديم أفكار واقتراحات تنظيمية جديدة لقائدي بغية تحسيسيين الخدمات في المكتبة	5	10	21.7	41.7	21.7	3.65	1.09	عالية
X11	وضح المشرع الجزائري كل ما هو متعلق بخدمات المكتبات الجامعية بشكل دقيق	8.3	25	25	31.7	10	3.10	1.15	متوسطة
X12	ما تناولته النصوص التنظيمية حول المكتبة الجامعية من موارد بشرية وخدمات كافي بأن يحقق الجودة بها.	16.7	38.3	11.7	26.7	6.7	2.68	1.23	منخفضة
	الاجمالي	4.58	17.23	17.52	46.40	14.32	3.49	0.99	عالية

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS v 28 (n=60)

يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد الدراسة حول المحور الأول (النصوص التنظيمية لدى العاملين بالمكتبات) عالية والمقدرة بـ(3.49) المتوسط المرجح للإجابات مقدر بين [2.68 و4.10] ويقدر انحرافه المعياري بين [0.71 و1.23] وهو أقل من (3) ويقترّب من (0) وهذا مؤشر جيد. بداية نجد 75% من أفراد العينة لديهم اطلاع واسع على محتوى قانون الوظيفة العمومية بمتوسط 3.73 ، بدرجة موافقة عالية لهذه العبارة، 94.4%: وهذا ما يؤثر بالإيجاب على أداء عمله لكون وعيه بهذا الأول يؤدي بطبيعة الحال إلى دراية بحقوق وواجبات الموظف تجاه الوظيفة لذلك جات هذه العبارة بمتوسط 4.08 أي بدرجة موافقة عالية وبالتالي تقديم العامل المكتبي مهامه في أريحية تامة، وجاءت نسبة 63.4% من افراد العينة على دراية بالنصوص التنظيمية التي تنظم عملية الشراء والتعامل مع الموردين بمتوسط 3.60 وبدرجة موافقة عالية أي أن العاملين بالمكتبات المركزية بالجامعات قالمة وعناية وسطيّف 02 بوعيمهم بشروط هذا الطرح فهذا يؤثر على أداء عملهم بصفة جيدة في تقديم الخدمات غير المباشرة (خدمة التزويد) وما ارتبط بها من نصوص تنظيمية مسيرة للمكتبة بما فيها (شروط عملية الانتقاء والافتناء المحددة ضمن النصوص الداخلية للمكتبات الجامعية المدروسة) ، في حين أن 65% من أفراد العينة على علم بمتوسط 3.62 بمحتوى التعليمات القانونية

الجديدة الخاصة بالمكتبات الجامعية بالجزائر وهو مؤشر جيد جدا بهذا الأخير نستنتج أن العاملين بالمكتبات الجامعية على تفتن واتباع بكل ما يخص المهنة المكتبية في ظل ما سنه لهم المشرع الجزائري . أما ما تعلق بمستوى اطلاعهم للإرشادات والمعايير والتعليمات القانونية الخاصة بخدمات المكتبات الجامعية على المستوى العربي والعالمي جاءت بمتوسط 3.28 وهي درجة موافقة متوسطة وهذا يعود الى نقص اهتمام المورد البشري في حد ذاته بمهنته ورغبته إلى الاطلاع على تحيينات والتطورات في مجال المكتبات الجامعية وهذا ما يؤثر بالسلب على الدافعية في التغيير والتطوير الذاتي من مستوى أدائه لمهنته في ضوء ما تشهده مكتبات جامعية رائدة في المجال، ونفس المستوى وبنسبة 50% من افراد العينة المدروسة يرون أن السلطة الممنوحة للعاملين تناسب مع المهام والواجبات المسطرة في النصوص التنظيمية بمتوسط 3.37 وبدرجة موافقة متوسطة وهذا يدل على رضا متوسط من العاملين بالمكتبات الجامعية على ما تدلي به النصوص التنظيمية من حقوق وواجبات اتجاه مهنتهم وهو ما يؤدي إلى تخفيض من دافعية العاملين إلى أداء مهامهم لكون رضا الموظف بما تمنحه له السلطة من حقوق يعد كحافز مادي ومعنوي يحسن من أدائه.

يوضح الجدول أعلاه أيضا أن 86.7% من المستجوبين ملتزمون باللوائح والتعليمات المنظمة للعمل داخل المكتبة بمتوسط 4.10 وبدرجة موافقة عالية، كما يرى 85% من أفراد العينة أن يتم مكتبهم تسيير وفق ما تحدده النصوص التنظيمية بمتوسط 3.61 وبدرجة موافقة عالية، كل هذا يدل على احترام العاملين للنصوص التنظيمية المسيرة لوظيفتهم داخل مكان أدائهم رغم رضاهم المتوسط بمحتواها وهو ما يؤثر على السير العمل في ظروف منظمة وبطريقة قانونية وفي أجواء عملية لاثقة وبالتالي تحقيق أداء جيد في العمل.

كما يرى 38.3% فقط من العاملين بالمكتبات محل الدراسة بأن المكتبة تهتم باستطلاعات رأيهم قبل إصدار أي نص تنظيمي بمتوسط 3.0، وبدرجة إجابة متوسطة كذلك أغلبية أفراد العينة يرون أن المكتبة لا تهتم برأي العاملين قبل إصدار النصوص التنظيمية بالرغم من أن نسبة 63.4% يقدمون أفكارا واقتراحات تنظيمية جديدة للمسؤولين بغية تحسين الخدمات في المكتبة وهي درجة موافقة عالية، ولذلك 55% من المبحوثين يرون أن ما تناولته النصوص التنظيمية حول المكتبة الجامعية من موارد بشرية وخدمات غير كافي بأن يحقق الجودة بها بمتوسط 2.68 ودرجة موافقة منخفضة.

2.3.2 تحليل محور النصوص التنظيمية وعلاقتها بالعاملين بالمكتبات الجامعية

جدول رقم 05: تحليل وصفي لمحور النصوص التنظيمية وعلاقتها بالعاملين بالمكتبات الجامعية

الترتيب	العبارات	بشدة موافقة	غير موافقة	محايد	موافقة	بشدة موافقة	المتوسط	الانحراف	درجة الموافقة
Z1	تتيح المكتبة للعاملين فرص المشاركة في وضع النصوص التنظيمية (الداخلية) من أجل ضمان الأداء الجيد في تقديم الخدمة	5	26.7	15	41.7	11.7	3.27	1.14	متوسطة
Z2	يسمح المخول بتسطير القانون داخل المكتبة بمناقشة وتعديل ومشاركة اللوائح والتعليمات	11.7	23.3	21.7	38.3	5	3.02	1.14	متوسطة

								الجديدة بالمكتبة من قبل مقدمي الخدمة.	
متوسطة	1.17	3.18	10	36.7	26.7	15	11.7	احترم المشرع الجزائري بتوزيع المهام والمسؤوليات بطريقة محكمة حيث تتناسب فيها الخدمة مع مقدمها.	Z3
متوسطة	1.15	2.63	6.7	20	16.7	43.3	13.3	يوجد قنوات تواصل دائمة مع مقدمي الخدمات لأبداء رأيهم حول التعليمات والقوانين الجديدة	Z4
عالية	1.05	3.80	23.3	51.7	10	11.7	3.3	للمجتمع الخارجي (أساتذة عمادات ورئاسة الجامعة) دور في تحديد مصادر المعلومات في المكتبة.	Z5
عالية	1.17	3.75	30	38.3	13.3	13.3	5	أشعر بالرضا عندما يكون هناك تحيين للنصوص التنظيمية ويوكل لي المشرع الجزائري مسؤوليات إدارية تحسن من أدائي وتدعم تحقيق جودة المكتبة	Z6
متوسطة	1.19	3.25	13.3	35	25	16.7	10	يتخذ المخول بوضع النصوص التنظيمية الداخلية القرارات بمفرده دون مشاركة العاملين	Z7
عالية	1.16	3.54	28.4	25	23.3	21.7	1.7	هناك حيادية في تطبيق القانون الداخلي للمكتبة على مجتمع المستفيدين سواء طالب أو أستاذ	Z8
عالية	0.89	3.75	16.7	53.3	20	8.3	1.7	هناك احترام للنصوص التنظيمية داخل المكتبة من قبل جميع مقدمي الخدمات مهما كانت الدرجة الوظيفية	Z9
عالية	0.62	4.28	33.3	61.6	3.3	1.7	0.0	لا أهرب من أي مسؤوليات اضافية في عملي.	Z10
عالية	1.03	3.47	16.7	35	28.3	18.3	1.7	أشعر بان النصوص التنظيمية جعلتني مقيد في عملي لا أستطيع تقديم الأفضل في أداء	Z11

مهامي									
Z12	تتحسن أمور المكتبة في حالة استبدال القانون الحالي	3.3	10	18.3	43.3	25	3.77	1.05	عالية
الإجمالي									
		5.7	17.5	18.5	40.0	18.3	3.48	1.06	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS v 28 (n=60)

يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد الدراسة حول المحور الثاني النصوص التنظيمية وعلاقتها بمقدمي الخدمات عالية والمقدرة بـ (3.48)، المتوسط المرجح للإجابات مقدرين [2.63 و 4.28] ويقدر انحرافه المعياري بين [0.64 و 1.19] وهو أقل من (3) ويقترب من (0) وهذا مؤشر جيد.

نلاحظ بداية أن العبارات الأربع الأولى والتي تدور في سياقها إلى مشاركة العاملين في وضع النصوص التنظيمية والأخذ برأيهم فيما تعلق بها ومناقشتها درجة الموافقة عليها متوسطة إذ تراوحت الانحرافات بين 1.17/1.14 وهو معدل غير مرضي نوعا ما لأن بمشاركتهم في اتخاذ بعض القرارات وسن التعليمات أمر مهم جدا لكون كل عامل بالمكتبة ذو دراية أكثر بما يخدم وظيفته خاصة وبمشاركة المسؤول العامل وأخذ بفكرته إذا كانت صائبة سوف يعود ذلك بتأثير حسن على أدائه لكون هذا يكون له يحقق عنصر الثقة والموثوقية والتي تعد من بين أهم أسباب تحسين الأداء لدى العاملين.

في حين أن 75% من أفراد العينة يرون أن للمجتمع الخارجي (أساتذة، عمادات و رئاسة الجامعة) دور في تحديد مصادر المعلومات في المكتبة بمتوسط 3.80 وبدرجة موافقة عالية نستنتج من خلال هذه العبارة أن المكتبات المدرسية تطبق ما جاءت به النصوص التنظيمية في الجريدة الرسمية فيما يخص تنظيم المكتبات الجامعية، كما نستنتج من خلال العبارة المتعلقة بالرضا عندما يكون هناك تحيين للنصوص التنظيمية أن المشرع الجزائري لم يعالج ما يتعلق بمهني المكتبات بصفة دائمة بل هناك ركود بالنصوص المتعلقة بهم وهو ما أكدته النتائج المتوصل إليها في العنصر المتعلق بالنصوص التنظيمية الخاصة بالعاملين بالمكتبات الجامعية في الجزء النظري؛ كما نلاحظ من خلال عبارة يوكل لي المشرع الجزائري مسؤوليات إدارية تدعم تحسين أدائي مما يحقق جودة المكتبة التي جاءت بمتوسط 3.75 وبدرجة موافقة عالية أن هناك رغبة من قبل العاملين في التحسين من أدائهم من أجل تحقيق الجودة بالمكتبة.

أما بقية العبارات فإنها تدل على الارتباط الوثيق في العلاقة بين النصوص التنظيمية والعاملين بالمكتبات الجامعية حيث أقر العاملون بأن النصوص جعلتهم مقيدون لا يستطيعون تقديم الأحسن في أداء مهامهم في المكتبة محل الدراسة وأنهم لا يتهربون من أداء مهام إضافية في حال استوجب الأمر، كما أنهم يؤدون مهامهم في إطار ما تنص عليه النصوص التنظيمية لاعتبارها المرجع الأساسي لأي عامل؛ لهذا هم عبروا عن رأيهم فيما يخص العبارة "تتحسن أمور المكتبة في حالة استبدال القانون الحالي" بدرجة عالية وانحراف 1.06 إذ أن أداءهم يتحسن بتغيير ما رفض سابقا بما يتعلق بالنصوص التنظيمية وذلك بإشراكهم في عملية وضع التعليمات والنصوص التنظيمية الداخلية كذلك العمل على تحيين النصوص المتعلقة بالمهنة المكتبية.

3.3.2 تحليل محور النصوص التنظيمية وأثرها على تحسين الأداء

جدول رقم 06: تحليل وصفي لمحور النصوص التنظيمية وأثرها على تحسين الأداء

الرقم	العبارات	بشدة موافق	غير موافق	محايد	موافق	بشدة موافق	المتوسط	الانحراف	درجة الموافقة
Z1	يتم إشراك لعاملين في صنع القرارات داخل المكتبة	8.3	25	10	41.7	15	3.29	1.25	متوسطة
Z2	تؤثر النصوص التنظيمية المعمول بها في المكتبة على أداء عملي بالإيجاب	0.0	16.7	23.3	48.3	11.7	3.55	0.91	عالية
Z3	تنظم المكتبة لقاءات دورية لمناقشة القوانين الخاصة بسير العمل لتقديم الخدمة بأداء جيد	16.7	35	13.3	25	10	2.78	1.29	متوسطة
Z4	تتيح النصوص التنظيمية فرصة الابداع واظهار المهارات الشخصية في العمل	5	25	26.7	35	8.3	3.14	1.07	متوسطة
Z5	تلتزم الادارة باتباع التسلسل الوظيفي بشكل مستمر	6.7	5	26.7	55	6.7	3.50	0.95	عالية
Z6	هناك مراقبة دورية من قبل المسؤولين على أداء العمل	10	16.7	21.7	38.3	13.3	3.28	1.19	متوسطة
Z7	أطلق تحفيزات مادية ومعنوية من طرف المسؤولين مقابل السرعة في تنفيذ المهام.	25	38.3	10	23.3	3.3	2.42	1.20	منخفضة
Z8	أستفيد من تكوين مستمر مواكبة للتطورات الحاصلة في مجال المكتبات	21.7	50	13.3	8.3	6.7	2.28	1.11	متوسطة
Z9	أستفيد من ترقية في الرتبة في الدرجة الدنيا	13.3	18.3	10	48.3	10	3.23	1.25	متوسطة
Z10	الأجر الذي أتضاه وفق قانون الوظيفة العمومية يتناسب مع الجهد المبذول أثناء العمل	31.7	26.7	8.3	28.3	5	2.48	1.33	منخفضة
Z11	أستفيد من منحة مالية مقابل أي خدمة أخرى خارج إطار العمل	31.7	50	8.3	8.3	1.7	1.98	0.95	منخفضة
Z12	يتحسن أدائي بالعمل بالإبقاء على النصوص التنظيمية المعمول بها في المكتبة	18.3	20	28.3	26.7	6.7	2.83	1.21	متوسطة
Z13	عالجت النصوص التنظيمية الخاصة بالمكتبة الجامعية كل ما هو متعلق بمهني المكتبة من أجل أداء جيد في تقديم الخدمة	8.3	25	10	41.7	15	2.60	1.22	منخفضة

للمستفيد						
متوسطة	2.87	15.5	30.1	18.1	27.6	16.4
الاجمالي						

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS v 28 (n=60)

يتضح من الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد الدراسة حول المحور الثالث النصوص التنظيمية وأثرها على تحسين الأداء ومتوسط والمقدرة بـ (2.87)، المتوسط المرجح للإجابات مقدرين [1.98 و 3.55] ويقدر انحرافه المعياري بين [0.91 و 1.33] وهو أقل من (3) ويقترّب من (0) وهذا مؤشر جيد وهذا يعني أن هناك أثر للنصوص التنظيمية على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية. نفسر في الأخير من خلال كل ما ورد في الجدول أعلاه أن الرضا الذي أبداه العاملون على أن النصوص التنظيمية المعمول بها تؤثر على أدائهم بالإيجاب، ويتمثل هذا التأثير الايجابي في أنها وفرت لهم تنظيماً جيداً وتسييراً حسناً فقط لمهامهم أثناء القيام بالوظيفة واتباع التسلسل الوظيفي في المكتبة: أما فيما يخص المؤشرات الموضحة في المحور والتي على أساسها يتم قياس الأداء والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ النص التنظيمي وإتاحة الفرصة للعاملين بالإبداع والابتكار والتطوير وفتح المجال للتحسين من ذاتهم وإبراز قدراتهم ومهاراتهم الشخصية مما يؤثر هذا على تحسين أدائهم وأيضا الحوافز المادية والمعنوية والتي تعتبر عنصراً فعالاً في تحسين الأداء الوظيفي وكذلك التكوينات المستمرة والتدريبات التي حث عليها المشرع الجزائري في نصوصه الموضحة أعلاه، وذلك لما لها من أثر إيجابي على أداء العاملين إضافة إلى رضا العامل على الأجر الذي يتقاضاه وفق قانون الوظيفة العمومية كل هذه المؤشرات غائبة تناوبت درجة الموافقة عليها بين المنخفض والمتوسط فيما يخص العاملين بالمكتبات محل الدراسة، وهذا ما يؤثر سلباً على أدائهم، ولذلك نلاحظ درجة موافقة عالية جداً في العبارات المتعلقة بتغيير وتحيين النصوص التنظيمية من أجل تحقيق الأثر الفعلي الذي ينعكس إيجاباً على أداء العاملين بالمكتبات الجامعية.

3 صلاحية الاستبيان

يتم اختبار صلاحية أداة القياس ومتغيرات الدراسة من خلال مجموعة من المعاملات والاختبارات والمؤشرات، من أهمها ما يلي:

1.3 الفا كرو نباخ Alpha Cronbach

جدول رقم 07: الفا كرو نباخ Alpha Cronbach

المحور	القيمة	القرار
تطبيق النصوص التنظيمية لدى عاملي المكتبة	0.81	عالي
النصوص التنظيمية وعلاقتها بمقدمي الخدمات	0.87	عالي
النصوص التنظيمية وأثرها على تحسين الأداء	0.76	عالي
الإجمالي	0.81	عالي

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS v 28 (n=60)

نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن ألفا كرو نباخ (Alpha Cronbach) لكل المحاور بما فيهم الإجمالي تجاوز (0.6)، تطبيق النصوص التنظيمية لدى عاملي المكتبة يساوي 0.81، معامل النصوص التنظيمية وعلاقتها

بمقدمي الخدمات 0.87، معامل النصوص التنظيمية وأثرها على تحسين الأداء يساوي 0.76، معامل المحاور ككل يساوي 0.81.

جدول رقم 08: الموثوقية المركبة (Fiabilité composite)

المحور	القيمة	القرار
تطبيق النصوص التنظيمية لدى عاملي المكتبة	0.87	عالي
النصوص التنظيمية وعلاقتها بمقدمي الخدمات	0.91	عالي
النصوص التنظيمية وأثرها على تحسين الأداء	0.86	عالي
الإجمالي	0.88	عالي

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS v 28 (n=60)

نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن اختبار أو ميغا (الموثوقية المركبة) يتجاوز (0.7)، معامل الوعي تطبيق النصوص التنظيمية لدى عاملي المكتبة يساوي 0.87، معامل النصوص التنظيمية وعلاقتها بمقدمي الخدمات 0.91، معامل النصوص التنظيمية وأثرها على تحسين الأداء يساوي 0.86، معامل المحاور ككل يساوي 0.88. يعتبر كل من اختبارات ألفا كرو نباخ ومعاملات الموثوقية (الموثوقية المركبة) أمرًا مهمًا، لذلك هناك استقرار واتساق داخلي بين محاور الاستبيان المختلفة.

2.3 متوسط التباين المستخرج (AVE)

جدول رقم 09: متوسط التباين المستخرج (AVE)

المحور	القيمة	القرار
تطبيق النصوص التنظيمية لدى عاملي المكتبة	0.57	عالي
النصوص التنظيمية وعلاقتها بمقدمي الخدمات	0.67	عالي
النصوص التنظيمية وأثرها على تحسين الأداء	0.68	عالي
الإجمالي	0.64	عالي

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS v 2 (n=60)

من الجدول والشكل أعلاه يوضح مستخلص التباين المتوسط (AVE) أن جميع قيم الاختبار تتجاوز (0.5)، وهذا يعني أن تصميم الدراسة أو الاستبيان يتمتع بجودة كبيرة (Hair & al 2010).
3.3 اختبار مدى كفاية العينة:

جدول رقم 10: Taille d'échantillon adéquate (KMO) et test de Bartlett

المحور	القيمة	Sig	القرار
تطبيق النصوص التنظيمية لدى عاملي المكتبة	0.73	0.000	عالي

النصوص التنظيمية وعلاقتها بمقدمي الخدمات	0.83	0.000	عالي
النصوص التنظيمية وأثرها على تحسين الأداء	0.70	0.000	عالي
الإجمالي	0.75	0.000	عالي

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج SPSS v 28 (n=60)

يستخدم اختبار **KMO** لحساب الكفاية العينة واختبار ما إذا كانت الارتباطات الجزئية بين المحاور، قيمة هذا الاختبار بين (0 و 1+)، حيث تشير القيم القريبة من (1+) إلى كفاية العينة، والقيم أقل من (0.5+) تشير إلى أن العينة غير كافية. من خلال النتائج، نلاحظ أن قيمة **KMO** أكبر من (0.5+) وتقترب (1+)، مما يشير إلى ملاءمة أو كفاية حجم العينة

4 مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

1.4. النتائج على ضوء الفرضيات

بناء على النتائج التوصل إليها من خلال هذه الدراسة يمكن القول بأن:

- ◆ الفرضية التي مفادها يتم تحسين أداء العاملين بتوفر قاعدة قانونية تحدد واجباته وحقوقه هي فرضية محققة نسبيا وهو ما أكدته نتائج تحليل المحور الثاني حيث أن وجود القاعدة القانونية في المكتبة الجامعية يؤثر على التنظيم الجيد لسير العمل داخل المكتبة فحسب وليس على تحسين أداء العاملين بالمكتبات.
- ◆ الفرضية التي مفادها يرتبط تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية بتطبيق النصوص التنظيمية المنظمة للمهنة المكتبية هي فرضية محققة وهو ما أكدته الدراسة الميدانية ومن خلال ما توصلنا إليه في الجزء النظري، حيث أن عدم تفعيل وتطبيق ما جاءت به النصوص التنظيمية التي نصت في مضمونها بضرورة تقديم المكتبة لدورات تدريبية وتكوينية وتوفير حوافز مادية للعاملين أثر سلبا على أداء العاملين بالمكتبات محل الدراسة.
- ◆ أما الفرضية التي مفادها وجود نصوص تنظيمية تخص مهني المكتبات الجامعية يساهم في تحسين أداء العاملين هي فرضية محققة وهذا من خلال ما توصلنا إليه في تحليل بيانات المحور الثالث

2.4 النتائج العامة

وتتمثل أبرزها فيما يلي:

- ◆ درجة شمولية ومواءمة النصوص التنظيمية للعاملين بالمكتبات الجامعية لكل ما يخص المهنة المكتبية من وجهة نظر العاملين بمكتبات المركزية لجامعة 8 ماي 1945 قالمة ولمين دباغين سطيف وباجي مختار عنابة كانت منخفضة.
- ◆ هناك تأثير للنصوص التنظيمية على أداء العاملين إذا توفر التطبيق الجيد له وإذا كان يتميز بالحدثة والتحديث والتعديل المستمر.
- ◆ تحسين أداء العاملين بالاعتماد على النصوص التنظيمية يتطلب مراجعة من المشرع الجزائري من أجل التركيز على عوامل التحفيز المادية والمعنوية والتي استنتجنا من خلال الدراسة أن لها أثر بارز على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية.
- ◆ هناك احترام ووعي كافي بالنصوص التنظيمية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية إلا أن تأثيرها على تحسين أدائهم منخفض جدا وهذا يعود لعدم رضا العاملين بمحتوى النصوص التنظيمية وعدم شموليتها لكل ما يتعلق بالمهنة المكتبية مع غياب التطبيق والتفعيل الجيد لها.

♦ أظهرت الدراسة أنه يجب إجراء تعديلات جزئية على النصوص التنظيمية المتعلقة بالعاملين بالمكتبات الجامعية بالجزائر لتلبي احتياجات ومتطلبات المهنة المكتبية في ظل التحولات الرقمية وهو ما يساهم في تحسين أدائهم

5 خاتمة:

تسعى المكتبات الجامعية اليوم لمبلوغ درجة من الكفاءة والفعالية في خدمتها من أجل الارتقاء بين مثيلاتها وهذا لا يتحقق إلا في ظل فتح سيناء للعاملين بالكونهذ الأخير هو المحرك للأساسي لها، ومما لا شك فيه أن النصوص التنظيمية لها تأثير واضح جعلها تكونها الضاب طالر سميله والحافظ القانوني لحقوقه وواجباته مما يجعله يبرز أدوارها الفعالة وسط الساحة المكتبية وهذا أكدتها النتائج المتوصل إليها في الدراسة على ضوء النتائج موضوعنا جملة من المقترحات التي تتمثل في:

♦ تفعيل بعض النصوص التنظيمية بصفة عملية حتى لا تبقى حبرا على ورق قومنهما ما يتعلق بالمجلس العلمي للمكتبات الجامعية؛ كإعطاء دافعية لإحياء ما جاء في بعض المراسيم والمرسوم التنفيذي 133-10 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي وخاصة المادة 65 منه (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2010) والتي وضعت الأساس للتخطيط والتطوير والاستشارة من خلال اتخاذ بعض القرارات التي من شأنها أن تحسن أداء العاملين المستخديمين بالمكتبات الجامعية.

♦ بالرغم من تسطير المشرع الجزائري لهما موقوفات فحسباً حكماً للعاملين بالمكتبات الجامعية إلا أنها لا بد من وضع نصوص تنظيمية تتعلقبها التعويضات والعلاوات التي تدعوها لعمالها للنشاط المثابر وتدفعهم بالابتكار والإبداع، وهو ما يكون حافزاً لتشجيع الأداء للعاملين بالمكتبات الجامعية.

♦ ضرورة تكيف المشرع الجزائري بفتسطين النصوص التنظيمية لعمال المكتبات تمعبئة العمل للكونهذ من نص تنظيمي واحد يحمي حمل الإشارة فحسب بتقريباً التوجه بالسببية التكنولوجية والرقمية غير كافي، لذلك من الأحسن نصوص تنظيمية حديثة قريبة من نسيانها جاء القرار الوزاري المؤرخ في 04 أكتوبر 2012 الذي يحدد ضرورة التكوين والتحضير أثناء فترة التبريد للشغل حيث حدد مدة التدريب ببرنامج مهني كافي لتكوينها لعمالها في السلك خاصة كونها العاملون بالمكتبات الجامعية وهذا التعالجمحلاً للمكتبي في ظل هذا التطور وطرق تدبيره وتحسين أداء عملهم ليتمكن من استخدام التكنولوجيا الحديثة في تنظيم وإدارة المكتبات الجامعية من أجل ضمان السير الحسن لها

♦ تفعيل سجلات الشكاوى والاقتراحات وآراء وهيا حتى بنود النص التنظيمي المتعلقة بالتنظيم العام للجامعات الجزائرية والغائبة في الواقع المدرس، وذلك عن طريق المراقبة الدورية من قبل المسؤولين ليعلم هذا السجلات وأخذها بعين الاعتبار وتطبيق اقتراحاتهم ملاحظتهم العاملون بالمكتبات الجامعية وفقاً للإمكانات المتوفرة وللواقع المدرس، وهو ما يعزز ثقة الموظفين فيهم مما يؤدي إلى تشجيع العاملين على تحسين أدائهم وقترح مشاركتهم في إثراءها لإيجابيعلمنا المكتبة ككل

♦ ضرورة اهتمام المكتبات الجامعية بزيادة المكافآت المادية والمعنوية وتوثيق ذلك بنصوص تنظيمية داخلية رسمية تكون مناسبة مع ما يتوافق مع ميزانية المكتبة وحجم مستفيديها ونوعية الخدمات المقدمة فيها وهذا يعد من أحد العوامل الداعية التي لها أثر إيجابي على تحسين أداء العاملين بالمكتبات الجامعية

◆ الاهتمام بتعزيز نقاط وشبكات التواصل أصليتنا لمسؤولو العاملين والعاملين فيما بينهم من أجل إشراكهم في اتخاذ بعض القرارات

توالتعليمات (نصوص تنظيمية داخلية) الخاصة بالمكتبة الجامعية

الإحالات والمراجع:

- ◆ بدر أحمد، المكتبات الجامعية وتنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي، (القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2011)
- ◆ عز عبدالفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلال باستخدام SPSS، (الرياض: خوارزمية للنشر والتوزيع، السعودية، 2007)
- ◆ علي غربي، تنمية الموارد البشرية (القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2004)
- ◆ الفروخ فايز عبدالرحمان، التعليم والتنظيم وأثره في تحسين الأداء الوظيفي (الأردن، دار جليسا للنشر والتوزيع، 2011)
- ◆ بوجان عادل، هيكل الموارد البشرية لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة صناعية الكوابل، (2015)
- ◆ توازي خالد، الوثائق الصبغة القانونية للتنمية، (جامعة محمد بوضياف المسيلة: الجزائر، 2020)
- ◆ زياتي غنية، مداني عبدالنور، دور التحفيز في تحسين أداء العاملين : دراسة حالة المؤسسة الصناعية بإيمتا العين الدفلى، جامعة الجيلالي بنوعامة، (الجزائر، 2019)
- ◆ شابونية عمر، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية وأثره على الأداء : دراسة ميدانية بمكتبات جامعات الشرف بالجزائر (جامعة عبد الحميد مهري بقرطبة، 2020، الجزائر، 2020)
- ◆ قاسم، صباح، الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين : دراسة ميدانية بكلية العلوم بالإنسانية والاجتماعية، (جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020)
- ◆ نشاش، فضية، دور التدبير في تحسين أداء العاملين : دراسة ميدانية بمستشفى تبليبالنا الجديدة بآدرار، (جامعة أحمد دراية، الجزائر، 2020)
- ◆ بلام، ياسين، الموسوعة القانونية لموظفي المصالح الاقتصادية. (متاح على الخط: <https://tachri3.com/wp-content/uploads/2019/07/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B3%D9%88%D8%B9%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%A7%D9%84%D8%AD-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9.pdf>) (2019)
- ◆ وزارة التربية والتعليم، الجريدة الرسمية، متاح على الخط : <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>
- ◆ fernandez, A. les nouvelles conditions de travail des décideurs de l'organisation. (paris 2000.)