

المجلة العراقية لدراسات المعلومات والتوثيق



رمد (ط) : ٢٦٦٣-٦٦١١

رمد (ك) : ٢٧٠٨-٧٢٢٠

حزيران (٢٠٢٢)

العدد (٢)

المجلد (٤)



مجلة علمية محكمة نصف سنوية
تصدر عن: جمعية اختصاصي المعلومات والمكتبات والتوثيق العراقية
رقم الإيداع بدار الكتب والوثائق الوطنية (٢٣٣٦) ٢٠١٨

البريد الإلكتروني: ildps.iraq@gmail.com

المجلة العراقية لدراسات المعلومات والتوثيق

رمد (ط): ٦٦١١ - ٢٦٦٣

رمد (ك): ٧٢٢٠ - ٢٧٠٨

حزيران (٢٠٢٢)

العدد (٢)

المجلد (٤)

رئيس التحرير : أ. د. فائزة أديب عبدالواحد البياتي

مدير التحرير: أ. م. د. عبد اللطيف هاشم خيري

هيئة التحرير

- أ. د. علي عبد الصمد آل فرهاد (جامعة البصرة)
- أ. سمير مدحت سعيد (جامعة تكريت / العراق)
- أ. م. د. سلمان جودي داود الأسدي (جامعة البصرة / العراق)
- أ. م. د. فلاح دحام رشيد (جامعة الأنبار / العراق)
- أ. م. د. تيسير فوزي رديف (جامعة بغداد / العراق)

مجلة علمية محكمة نصف سنوية
تصدر عن جمعية اختصاصي المعلومات
والمكتبات والتوثيق العراقية
رقم الإيداع (٢٣٣٦) ٢٠١٨

وحدة الإخراج والتصميم
م. م. عائدة مصطفى سلمان
أنس سامي عبد الغفور

- أ. د. نزار محمد علي قاسم (العراق)
- أ. د. خالد محمد الحلبي (مصر)
- أ. د. عماد عبد الوهاب الصباغ (كندا)
- أ. د. أوديت مارون بدران (الأردن)
- أ. د. سعد بن سعيد الزهري (المملكة العربية السعودية)
- أ. د. رحاب يوسف (جامعة بني سويف / مصر)
- أ. د. نعيمة حسن ارزوقي (عُمان)
- أ. د. صباح كريم كلو (عُمان)
- أ. د. إيمان فاضل السامرائي (تركيا)
- أ. د. نجيب الشوربجي (الأردن)
- أ. د. محمود صالح إسماعيل (جامعة الموصل / العراق)
- أ. د. فيصل علوان الطائي (جامعة كربلاء / العراق)
- أ. د. هدى عباس قنبر (جامعة بغداد / العراق)
- أ. د. سهامة غفوري علي (جامعة تكريت / العراق)



(حزيران)		
محتويات العدد		
(٢٠٢٢)		
الصفحات	عنوان البحث	اسم الباحث
	افتتاحية العدد	
٣١-١	الهيكل التنظيمي وأثره في أداء في المكتبة المركزية العامة في محافظة البصرة	ا.م.د. سلمان جودي داود و أديان ناصر حبيب
٦٤-٣٢	تكوين عمال المعرفة في عصر حوكمة المعارف ... رؤي وتطلعات مستقبلية	أ.د. حنان الصادق بيزان
٧٧-٦٥	التخطيط لبناء مكتبتين متخصصتين في العلوم التطبيقية والإنسانية موزعتين بجانب الرصافة والكرخ باستخدام برنامج مفتوح المصدر QGIS أنموذجاً	د. عصمت عبد الزهرة نعمان
٩٤-٧٨	دور المؤهل الأكاديمي في استخدام المعلومات لاتخاذ القرارات الفنية في المكتبات الجامعية	أ.د. خلود علي عريبي صفا عبد الإله أحمد
١١٧-٩٥	دوريات كليات ومراكز الجامعة المستنصرية المتاحة على موقع المجالات الأكاديمية العراقية ومدى مطابقتها لمعايير الموقع: دراسة تقييمية	ا.م.د. زينب عبد الواحد سلمان و سارة عبد الكريم حسين
١٣٥-١١٨	نظام إدارة بحوث التخرج: مشاريع تخرج طلبة قسم المعلومات والمكتبات في الجامعة المستنصرية أنموذجاً	م.م. زينب حامد حربي و احمد عيدان الشمري
١٥٦-١٣٦	مواقع المكتبات الجامعية العراقية دورها في تقديم خدمات المعلومات الالكترونية عن بعد: المكتبة المركزية لجامعة ديالى "أنموذجاً"	ا.م.د. سلام جاسم عبدالله العزي

١٨٢- ١٥٧	اثر استخدام التقنيات الحديثة في تسويق المعلومات	أ.د. جنان صادق عبد الرزاق و عالية خليل اسماعيل
٢٠٩ - ١٨٣	المكتبات المجانية المتاحة على الإنترنت خلال جائحة كورونا المكتبة المركزية: الجامعة التقنية الشمالية " أنموذجا "	أ.م أمثال شهاب الحجار م.م. حسام عبد الكريم م.م غفران عبدالكريم فرج

تكوين عمال المعرفة في عصر حوكمة المعارف ... رؤى وتطلعات مستقبلية

أ.د حنان الصادق بيزان
استاذ في علم المعلومات/ الأكاديمية الليبية للدراسات العليا
hanan.bezan@academy.edu.ly

المستخلص :

يُعدّ الرأسمال البشري الثروة الحقيقية في تقدم وتطور الدول والمجتمعات ومن أجل ذلك تحرص الدول قاطبة متقدمة وأقل تقدماً على العناية بتنمية ثروتها الفكرية، ونحن نعيش الآن في عصر يموج بتغييرات جذرية. فأصبح العالم من حولنا يتطور وينمو بسرعة مذهلة وأصبحنا لا نقوى على الوقوف صامتين، بل يجب ان نتفاعل بشكل أو بآخر مع هذه التطورات المتلاحقة حتى نلحق بركب التطور التكنولوجي.

ولما كان لهذا الرأسمال البشري محور هذا التقدم والتطور، فإنه يقع على كاهله مسؤولية كبرى تدفعه إلى بذل المزيد لكي يتناغم مع البيئة الاقتصادية التي شهدت وتشهد تغييراً جذرياً تحولت فيه إلى بيئة العالم الرقمي المعتمد على منظمات المعرفة والقدرات الفكرية. عليه فإن حتمية التطوير تُعد غاية يستوجب ادراكها، مما أدى إلى تعاظم تعزيز الحاجة لإيجاد عمال معرفة لمواكبة عصر حوكمة المعارف. فقد بدأت معظم برامج التكوين الأكاديمية العالمية تنطلق من مفهوم أوسع يتخطى المفاهيم التقليدية والتطلع نحو مستقبلات العمل في بيئة الاقتصاد المعرفي، من خلال تكوين وتأهيل رؤوس أموال معرفية (عمال المعرفة) تتلاءم مع التطلعات المستقبلية.

ومن الملاحظة للواقع العربي وجود فجوة تمثل مشكلة تستحق الدراسة والبحث، حيث تتجسد في ضعف وتعثر التنسيق بين واقع برامج التكوين وصقل مهارات وقدرات عمال المعرفة (اختصاصي المعلومات) في ظل التطورات المعاصرة. وبين تلك التطلعات المستقبلية للبيئات الاقتصادية القائمة على القدرات الفكرية وإدارة المعرفة .

من هذا المنطلق تركز الورقة البحثية على استقراء تطور الاقتصاد المعرفي وحوكمة المعارف في البيئات المؤسسية، وتحليل أهمية عمال المعرفة ودورهم في دعم مسيرة المجتمعات نحو اقتصاد قائم على الرأسمال الفكري، مع استشراف ما ينبغي ان تكون عليه الرؤى المستقبلية لتنمية الرأسمال المعرفي لتجسير الفجوة وإعادة هيكلة وبناء المجتمع العربي معرفياً كما ينبغي ان يكون.



Abstract

Human capital is the real wealth in the progress and development of countries and societies. For this reason, all advanced and less developed countries are keen to take care of developing their intellectual wealth, and we are now living in an era that is rife with radical changes. The world around us is developing and growing at an amazing speed, and we are not able to stand still. Rather, we must interact in one way or another with these successive developments in order to catch up with the technological development.

Since this human capital is the center of this progress and development, it bears a great responsibility that pushes it to do more in order to be in harmony with the economic environment that has witnessed and is witnessing a radical change in which it has turned into a digital world environment based on knowledge organizations and intellectual capabilities. Therefore, the inevitability of development is a goal that must be realized, which has led to the growing need to find knowledge workers to keep pace with the era of knowledge governance. Most of the international academic training programs have started from a broader concept that transcends traditional concepts and looks towards the futures of work in the environment of the knowledge economy, through the formation and qualification of knowledge capital (knowledge workers) in line with future aspirations.

It is noted in the Arab reality that there is a gap that represents a problem worthy of study and research, as it is embodied in the weakness and failure of coordination between the reality of training programs and the refinement of the skills and capabilities of knowledge workers (information specialist) in light of contemporary developments. And between those future aspirations for economic environments based on intellectual capabilities and knowledge management.

From this point of view, the research paper focuses on extrapolating the development of the knowledge economy and knowledge governance in institutional environments, and analyzing the importance of knowledge workers and their role in supporting the march of societies towards an economy based on intellectual capital, while exploring what should be the



future visions for the development of knowledge capital to bridge the gap, restructure and build Arab society cognitively as it should be.

أولاً: وقفة تمهيدية... لتأطير أهمية الموضوع ومنهجية الدراسة

"ان المعرفة والحرية وجهان لعملة واحدة"^(١)، لعل هذا ما يؤكد ان بناء مجتمعات المعرفة يتطلب تطوير السياسات والقوانين والتدابير اللازمة لضمان حرية الفكر والبحث والنشر، بالإضافة إلى توفير الحماية للمتقنين والباحثين والمخترعين، مع ضمان استقلال الجامعات ومرافق المعلومات، اذ ليس هناك شك في أن النفاذ السريع للمعلومات يسهم في توليد المعرفة التي تعد مؤشر مهم للتطور والنمو المؤسسي والمجتمعي وللمشاركة الديمقراطية في كافة العمليات.

وتعد المكتبات اليوم بمنظار الدول المتقدمة بمثابة القيادة للوصول إلى المعرفة، فهي عامل مهم لإحداث التغيير الفعال في المجتمع. تماماً مثلما يعتبر قطاع المعلومات قطاعاً قائداً لباقي القطاعات المجتمعية باعتباره مستنداً أساساً على تداول تقديم خدمات المعلومات والأساليب والممارسات المبتكرة لضمان مجانية الحصول على المعرفة، حيث تسعى لتأكيد حق المواطنين في الوصول إلى المعلومات وتقاسم المعرفة. (Ellen, Charles, Reggie, 2008).

ان الإنتاج الفكري الورقي والإلكتروني المعاصر بأشكاله المختلفة الممثلة في الكتب والدوريات العلمية ومختلف الوسائط الرقمية وبراءات الاختراع وغيرها، تشكل القاعدة الفكرية لاقتصاد المعرفة ومجتمع المعرفة، كما أصبح عمال المعرفة (Knowledge workers) هم مركز الإنتاجية بدلاً من المهارات اليدوية والتي يعبر عنها البعض بأنها التحول في الإنتاجية من الأعمال اليدوية إلى الإنتاجية الفكرية العقلية (From Hands to Heads). (موسى، ٢٠١٠، ص ٣٩-٤٠) كما سنرى لاحقاً. ومن هنا فإن الوضع الجديد فرض الحاجة لتنمية المورد البشري المؤهل ليكون قادراً على الوفاء بمتطلبات النمو الكمي والنوعي.

فقد باتت جل الحكومات في الآونة الأخيرة مستعدة لتقديم خدمات معلوماتية متطورة (الإدارة الإلكترونية) على شبكة الإنترنت، وخلال وسنوات القليلة القادمة سنلاحظ ان المعلومات - والقدرة

^(١) كلمات للشيخ محمد بن راشد آل مكتوم - دبي - في أكتوبر ٢٠٠٧.

على الوصول إليها - تصبح أكثر أهمية في تمكين المجتمعات لتولي السيطرة على مستقبلهم، إذ ان ظهور الإنترنت كأداة رئيسية ضمن ترسانة البنية التحتية للمؤسسات كثيفة المعلومات، من شأنها تسهيل آليات الوصول إلى المعلومات وضمان النفاذ السريع، إذ ان توفير الكم الهائل من المحتوى المعلوماتي على الإنترنت (Ellen, Charles, Reggie, 2008, p3٤؛) بسبب إزالة العديد من القيود المفروضة من شأنه ان يساهم في تطوير عمال معرفة بكل معنى الكلمة .

يشهد العالم في وقتنا الحاضر قفزات علمية وتكنولوجية سريعة ومتلاحقة بحيث لم يعد الفرد يدور في نطاق الأسرة أو المدرسة، بل يتعامله مع الحاسوب المرتبط بشبكات المعلومات وظهور الاجيال المتعاقبة من الويب (web2.0) أدى إلى ظهور العديد من التطبيقات التفاعلية والتكنولوجيات الحديثة كظهور الشبكات الاجتماعية مثل (Facebook)، (twitter)، (Myspace)، وظهور المدونات (Blogs) وظهور مواقع أخرى مثل (You tube) و (Wikipedia) و (Second life). إذ أصبح يتواصل مع العديد من الأفراد والمنظمات من خلال الفضاء المعلوماتي. وهذا التطور المذهل حتم على أمناء المكتبات ضرورة التغيير لأن نجاح أو فشل رسالة المكتبة يتوقف على مقدرة العاملين بها في تسييرها، وهذا بدوره يؤثر تأثيرا مباشرا على المستخدمين بطبيعة الحال. (الشياحي، البادي، ٢٠١٣، ص ٣)

اذ أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البلدان النامية يفتح حتما مجموعة من الاحتمالات والفرص لعل اولها يعطي للغالبية العظمى من السكان الذين يعيشون في المناطق الريفية، فرصه لعبور الفجوة الرقمية للوصول إلى مصادر المعلومات والخدمات التي توفرها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبالنظر إلى أن المعرفة والمعلومات يمكن تسليمها للمجتمعات المحرومة معرفيا فهذا يعني بأن هناك مهام جديدة تلقى على عاتق المختصين او العاملين في حقل المعلومات باعتبارهم حلقة وصل بين المعلومات المتوفرة وأوساط المستفيدين. ولعل هذا يفتح مجال الحوار والمشاركة والإبداع. (Ellen, Charles Reggie, 2008, p3, ٤٥).

ولكن اوضحت احد الدراسات انه لا يوجد أي تأثير أو انعكاس للتطور التكنولوجي في مجال المعلومات والمكتبات على تصانيف المهن، وظهر ذلك جليا في عدم وجود توسيع أو إعادة تعريف للمهنة، أو ظهور مهن حديثة أو مواقع جديدة داخل التصانيف حيث يغلب على تصانيف المهن في مجملها الطابع الحكومي البيروقراطي الروتيني، وقلة مسميات الوظائف المتاحة تحت مهنة المعلومات والمكتبات وتركيزها على المسميات التقليدية، وعدم وجود نظام تصنيف شامل للقوى البشرية العاملة

في مجال المعلومات والمكتبات يحقق الخصوصية والمهنية التي تتمتع بها هذه المهنة مثلها في ذلك مثل باقي المهن المتخصصة فعلى الرغم من إدراج مهنة المكتبات ضمن فئة الاختصاصيين في تلك التصنيف إلا أنها لم تلق التقدير والمكانة التي تستحقها كمهن أخرى في نفس الفئة مثل الأطباء والمهندسين. وتعد التصنيف المهني أحد الحواجز التي تقف حائل أمام مهنة المعلومات والمكتبات في سبيل اتجاهها نحو البيئة الرقمية. (حافظ، ٢٠١٣)

ان الثورة العلمية والمعلوماتية التي تميز عالمنا المعاصر وضعت المكتبات ومراكز المعلومات أمام تحديات مصيرية في عدة مجالات منها الاتصال والإنترنت ونقل المعلومات، وبما أن المكتبة هي دعامة البحث العلمي وإن هذا الأخير مرتبط بطبيعة الحال بإحداث التطور المجتمعي، فهي مطالبة دوماً بحفظ وصيانة وبث ووضع المعلومات تحت تصرف المستفيدين، إذ أن استمرارية المكتبة في المستقبل متعلقة بمدى نجاحها في القيام بهذه الوظائف خاصة والعالم اليوم يشهد عدة تغيرات على جميع الأصعدة سواء كانت اقتصادية، سياسية، اجتماعية أو ثقافية.

فالعلومة ألغت كل الحواجز وفرضت نوعاً من الحياة النمطية وأدت إلى ظهور المنافسة في كل المجالات ومعظم المنظمات، وبالتالي أضطر الكثير من المستفيدين والمهتمين بقطاع الخدمات إلى البحث عن مؤسسات تشتهر بجودة الخدمة التي تقدمها، ولم تكن المكتبات ومراكز المعلومات بمنأى عن هذه التغيرات حيث أخذت تسعى اليوم أياً كان حجمها أو نوعها (مكتبات جامعية، وطنية، عامة، متخصصة...) للارتقاء بمستوى خدماتها حتى تصل إلى درجة التميز وهو ما يطمح إليه كل من مقدمي هذه الخدمات من جهة والمستفيدين من جهة أخرى.

ازاء الطرح اعلاه فقد أدى ذلك الى ضرورة وجود إدارة للرقابة أو التنظيم داخل المؤسسات، من اجل تنفيذ السلطة من خلال إطار عملي، ويشكل هذا النهج سياق التحليل لإدارة المخاطر، والتطوير المستمر للاستراتيجيات لإدارة المعرفة التنظيمية، بمعنى ايجاد وسيلة لوضع التدابير الفعالة لتلك الاستراتيجيات. بمعنى اكثر دقة توافر حوكمة والتي سوف تتأثر بطبيعة الحال من تركيبة عضوية الهيئة الإدارية، وخصائص الشخصية وتاريخ الأفراد المشاركين والرؤى والمبادئ المكرسة في الهياكل التنظيمية والعمليات، وترتبط حوكمة المعرفة بتقديم استراتيجية لإدارة المعرفة في المنظمات كثيفة المعلومات كما سيتضح لاحقاً بشكل أكثر تفصيلاً، التي تقدم خدمات حيث وجدت لتلبية الاحتياجات وتحقيق الافادة الضمنية والصريحة من اجل تحقيق الاهداف التنظيمية بالمنظمة من تنظيم

واشراف ومراجعته وتقييم، وينعكس على مستويات رضا العملاء او المستفيدين من خدمات تلك المنظمة او على مستوى جودة الاداء او الخدمات، وبالتالي اتخاذ القرار المناسب بالوقت المناسب ومن شأن ذلك تخطي العقبات التي تواجه المنظمة (Zingier، ٢٠٠٥)

ومع دخول الألفية الثالثة تجد مرافق المعلومات بصفة عامة نفسها كمؤسسات كثيفة المعلومات في حاجة ملحة للتغيير وخاصة المكتبات الجامعية التي يجب عليها تحقيق مسعاها الرامي إلى تحسين مستوى خدماتها، هذا المسعى يجعلها أمام ضرورة تبني سياسة تغيير شاملة تمس كل من الجوانب الإدارية والخدماتية على حد سواء، ولكن لنجاح هذا التغيير يستوجب عليها تشخيص الأخطاء التي من شأنها إعاقة تطورها، ومن الملاحظ على خدمات مكتباتنا بشكل عام والجامعية بصورة خاصة باعتبارها مرتبطة بالبحث العلمي والتطوير أنها لا تشهد أي تغيرات أو تطورات تذكر تجعلها تصل إلى مستوى ولو بسيط من الجودة، بسبب تعثر التنسيق بين تكوين العاملين كعمال معرفة والمحك الفعلي لعمل العمال في المنظمات كثيفة المعلومات .

وفي هذا المنعطف الحرج تشير الاوضاع عريبا الى أن الإشكالية تكمن في ان العاملين لاتزال معلوماتهم متقادمة، ويجدون صعوبة في توظيف التكنولوجيا، بسبب ضعف التأهيل او عدم تطوير البرامج التكوينية لتكوين الكوادر القادرة على توظيف التكنولوجيا في التعلم الذاتي والتنمية المهنية او نقص الوعي المعلوماتي، اضافة لضعف الحافز للالتحاق بالدورات التدريبية ، اذ أنه من الملاحظ وجود فجوة تمثل مشكلة تستحق الدراسة والبحث، حيث تتجسد في ضعف وتعثر التنسيق بين واقع برامج التكوين وتكوين مهارات وقدرات عمال المعرفة (اختصاصي المعلومات)، وبيئة حوكمة المعارف ، مما يتبادر للأذهان السؤال الرئيسي التالي :

■ هل يتسنى تخطي فجوة ضعف وتعثر التنسيق بين واقع برامج تكوين مهارات وقدرات عمال المعرفة (اختصاصي المعلومات) لدعم المسيرة المجتمعية نحو الاقتصاد المعرفي في ظل الاوضاع الراهنة والتطورات المتلاحقة... ؟

أهداف الدراسة

١. استقراء حوكمة المعارف في البيئات المؤسسية وتطور الاقتصاد المعرفي.
٢. استنباط أهمية وتغير أدوار عمال المعرفة كأحد مكونات الرأس مال الفكري .
٣. استشراف ما ينبغي ان تكون عليه رؤى التكوين مواكبة لتطلعات الحوكمة المعرفية.

منهجية الدراسة

تستخدم الدراسة المنهج المكتبي او الوثائقي التحليلي، والذي يعتمد على التحليل النظري.

مفاهيم ومصطلحات الدراسة

١. **اقتصاد المعرفة**: اقتصاد جديد يقوم على أساس إنتاج المعرفة واستخدام ثمارها وإنجازاتها واستهلاكها بالمعنى الاقتصادي للاستهلاك، ويمكن اعتباره اقتصادا حديثا فرض طائفة جديدة من ألوان النشاطات المرتبطة بالمعرفة والتكنولوجيا والمعلومات خلافا للأدبيات الكلاسيكية للتنمية، ومن أهم ملامحه تنامي التجارة الإلكترونية التي تشير إلى التعاملات التجارية التي تتم عن طريق الإنترنت، بمعنى أكثر دقة : أنه الاقتصاد الذي يعمل على زيادة نمو معدل الإنتاجية بشكل مرتفع على المدى الطويل بفضل إنتاج وملاءمة وانتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٢. **عمال المعرفة**: هنالك العديد من التعريفات التي تثار حول موضوع تحديد من هم عمال المعرفة، حتى أن أحد الباحثين ذكر بأن عمال المعرفة هم من يستخدمون رؤوسهم أكثر من أيديهم، ومنهم من حدد أن عمال المعرفة يقضون (٣٨%) من وقتهم بحثا عن المعلومات لتقديمها للمستفيد وأن المعرفة هي رأس مالهم الفكري، وأن عملهم يتطلب التعامل مع شبكة المعلومات والأجهزة والجمع بين الأفكار المتقاربة والمتباعدة والإبداع والابتكار. بمعنى آخر أن مصطلح عمال المعرفة هو دلالة على التحول الجذري للاهتمام بالمعرفة واعتبارها يضاهاي رأس المال، بل في كثير من الاحيان تفوقه في الاهمية، واجمالا ومجمل كل من يعمل بمجال (IT) يسمى عامل معرفة.

٣. **اختصاصي المعلومات**: يمكن تعريفه بأنه العنصر البشري الذي يتعامل مع المعلومات بكافة اشكالها وعلى اختلاف أنواعها بالافتناء والتنظيم والتجهيز والإتاحة، وذلك كاستجابة للاحتياجات والرغبات المعرفية للمستفيدين. (الشياي، البادي، ٢٠١٣، ص ٦-٥)

٤. **الحوكمة** : يعد مصطلح الحوكمة هو الترجمة المختصرة التي راجت للمصطلح (CORPORATE GOVERNANCE)، أما الترجمة العلمية لهذا المصطلح، المتفق عليها في معظم الادبيات فهي: " أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة ". وقد تعددت التعريفات المقدمة لهذا المصطلح، بحيث تدل عن وجهة النظر التي يتبناها مقدم هذا التعريف. بشكل عام الحوكمة تعني النظام، أي وجود نظم يحكم ويضبط العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، كما تشمل مقومات تقوية المنظمة على المدى البعيد وتحديد المسئول والمسئولية. (يوسف، ٢٠٠٧، ص ٤)

ثانيا : وقفة استقرائية...حوكمة المعارف وتطور الاقتصاد المعرفي

لا يخفي على أحد أنه كنتيجة طبيعية للتطورات المتسارعة في شتى مجالات الحياة، قد أثرت بصفة مباشرة على مجال المعلومات من حيث كمية إنتاجها وطريقة تخزينها واستراتيجيات تداولها وإتاحتها وبثها، الأمر الذي حتم اليوم الوقوف في وجه العديد من التحديات التي تفرضها البيئة المعلوماتية الجديدة من خلال الإلمام بمختلف المعارف وامتلاك المهارات والتحكم بالتكنولوجيا التي يفرضها مجتمع ادارة المعرفة.

ولطالما كانت إدارة المعرفة جزءا من نظرية نظم المعلومات والتي استمر ممارستها لأكثر من (٢٥) عاما، متعارف عليها في كافة المنظمات على المستوى العالمي، ولكن هنالك أربعة مخاوف تتجسد في: (الخصوصية ، وحماية الحقوق ، وتشارك وتقاسم المعرفة ، والملكية الفكرية).

وتستخدم المنظمات كثيفة المعلومات التي سبقت الإشارة إليها في أكثر من موضع في مطلع الدراسة، على وجه التحديد من أجل بناء المعاني وخلق المعرفة، حيث يتم تطوير استراتيجيات لإدارة المعرفة على مستوى المنظمة بدعم من الإدارة العليا. والتي عادة ما يكون التركيز مزدوج للتكنولوجيا وإدارة الرأس مال البشري. وهنا تتضح الحاجة للسلوك الأخلاقي في ممارسات وعمليات ادارة المعرفة. (Zingier, Nag pal , 2015, p2-3).

اذ يتضح جليا للمتأمل ان دور علم المعلومات هو في ارتباط بين رأس المال الفكري وإدارة المعرفة بعلم المعلومات، وأن المكتبات ومراكز المعلومات كمؤسسات كثيفة المعلومات والمعرفة لديها دور مهم تؤديه في إدارة المعرفة ورأس المال الفكري. وعلى كل حال يمثل رأس المال الفكري جهداً منهجيا لرفع قيمة استخدام المعلومات والمعرفة، خصوصاً مع ربط إدارة المعرفة بالجهود المتصلة بتنظيم المعلومات وجعلها متاحة، حيث تحاول معظم الحكومات جاهدة أن ترفع من كفاءة الاقتصاد عن طريق الاستثمار في التعليم ، وخلق فرص جديدة للتوظيف من خلال إنشاء المعرفة وتطويرها، وفي هذا المقام يحضرنا مقولة الفيلسوف ويلز " لقد أصبح التاريخ الإنساني المعاصر، أكثر فأكثر سباقاً بين جودة التعليم ووقوع الكارثة"، وعلى حد تعبير- احمد بدر- إذا كان ذلك بالنسبة للدول المتقدمة، فحالتنا يقترب من الكارثة فعلاً.(بدر، ٢٠٠٩، ص٨٣-٩٥)

ولنتفق منذ البداية بان المعرفة تعد رصيда استراتيجيا للمنظمة، وباعتبار ان ادارة المعرفة ترتكز على ادارة اصول المعرفة في المنظمة من اجل صنع القرار التنظيمي الرشيد فهي تعمل على تعزيز القدرة على الابداع والابتكار، فهي اذن مفهوم واسع يشتمل على عمليات من بين اهمها حيابة وتوزيع

واستخدام المعرفة في اساليب عمل المنظمة، وفي هذا السبيل يبرز دور الحوكمة في التنفيذ الفعال لاستراتيجية ادارة المعرفة بالمنظمة، اذ يعد دورها بمثابة عدسة لدراسة التنفيذ الفعال لاستراتيجية إدارة المعرفة، وتعتبر الحوكمة وإدارة المعرفة نموذج مفاهيمي وضع من اجل ايضاح دورها داخل المنظمة بشكل مناسب اذ تعهد في العادة تنفيذ مراقبة ادارة المعرفة لكبير الاختصاصيين.(p889,2004)

(Zingier, McKay, Burstein,

وفي نفس السياق هي تنفيذ السلطة لضمان إيصال الفوائد المتوقعة بطريقة مرخصه ومنظمة، في حين أن اغلب نماذج الادارة المعرفة تنص على السلطة والقيادة وإدارة المخاطر ، وهذه العناصر هي ذاتها تشتمل عليها الحوكمة، الا ان الافتقار لخطة أمنية محكمة على وجه التحديد من شأنها ان تقيد في تأمين المعلومات بشكل يؤثر في أمنية المعرفة ودعم العاملين وهذا يمثل تهديدات قد تتعرض لها الملكية الفكرية وضوابط حق الوصول إلى المعلومات . لذا لابد من التوسع في عامل النجاح الحاسم وتأمين عوامل تصميم العمليات التي تتضمن جميع وضبط المعرفة والاستخدام، وحماية المعارف، من طريق تعديل إطار الحوكمة ليتضمن إدارة المخاطر بما فيهل القضايا الأخلاقية للتعامل مع المعارف. (Zingier, Nag pal , 2015).

لذا تعد قضية الاخلاقيات من القضايا الجد هامة في استراتيجيات ادارة المعرفة، وفي ذات الوقت تعد ضمن أطر الحوكمة، خصوصا عند دعم المنظمات لاجتياز المخاطر بطريقة آمنة من خلال ضوابط الحوكمة اذ ان هذه القضية تتسبب في قلق متزايد من وراء الممارسات غير الاخلاقية، لذا فان المخاطر في ادارة المعرفة تتمثل في نواحي عدة من بين اهمها الاخلاقية التي ينبغي التصدي لها. وتشمل هذه اكتناز المعرفة ، والتلاعب والاختلاس، الانتحال، النزاعات على الملكية وحقوق الخصوصية وعدم وجود الحكم الذاتي لعمال المعرفة. وتشير الدراسات إلى أن سوء السلوك الأخلاقي يمكن أن يعزى إلى كل من قلة الوعي المعلوماتي ونقص ثقافة التقاسم والمشاركة او الجهل والصراع الاداري على السلطة داخل هيكل المنظمات. (Zingier, Nag pal , 2015, p1-2)

ولاشك اننا وفي عصر حوكمة المعرفة فإنه يتطلب التطوير المستمر لوضع الاستراتيجيات التي من شأنها ادارة المعرفة التنظيمية بفعالية، باعتبارها عملية مراقبة او تنظيم للمصالح بين الشركاء فهي تشكل اطارا لتحليل وادارة المخاطر كما انها وسيلة لقياس فعالية تلك الاستراتيجيات. ان الغرض الاساسي لوجود حوكمة المعرفة هي للقيادة وتوزيع المسؤوليات لتحقيق الغايات، ولا يمكن اعتبارها

او النظر اليها على انها صيغة محددة تضمن مصالح الشركاء فقط وانها هي بمثابة الصمام الامان للسيطرة والحد من المخاطر. (Zingier ,Burstein , McKay , 2004 , p892-893)

والحوكمة (Governance) هي من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمامات كبيرة في العقود القليلة الماضية عبر استخدامها في تحقيق الجودة والتميز في الأداء ، فلا يوجد حتى الآن تعريف واحد متفق عليه بين كافة الاقتصاديين والقانونيين والمحللين، وهذا ما تؤكد عليه موسوعة (Corporate Governance Encyclopedia) من حيث الافتقار إلى تعريف موحد لهذا المفهوم، ولكن قد يرجع ذلك إلى تداخله في العديد من الأمور التنظيمية والاقتصادية والمالية والاجتماعية للشركات وهو الأمر الذي يؤثر على المجتمع والاقتصاد ككل، فهي بإطارها النظري والتطبيقي ترجمة على أرض الواقع، فإذا كانت الحوكمة مُحكمة في إطارها النظري، فإن الممارسة الصحيحة هي التطبيق الذي يحكم على هذه الحوكمة بأنها رشيدة أو أنها بحاجة إلى إحكام ورقابة أكثر صارمة. (ناصر الدين، ٢٠١٢، ص ٣-٥)

وقد ظهرت الحاجة إلى الحوكمة في العديد من الاقتصاديات المتقدمة والناشئة ، في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وروسيا، وكذلك ما شهده الاقتصاد الأمريكي مؤخرا من انهيارات مالية ومحاسبية خلال عام (٢٠٠٢). وتزايدت أهمية الحوكمة نتيجة لاتجاه كثير من دول العالم إلى التحول إلى النظم الاقتصادية الرأسمالية التي يعتمد فيها بدرجة كبيرة على الشركات الخاصة لتحقيق معدلات مرتفعة ومتواصلة من النمو الاقتصادي، ودفع اتساع حجم الشركات الى انفصال الملكية عن الإدارة مما أدى إلى ضعف آليات الرقابة على تصرفات المديرين، وإلى وقوع كثير من الشركات في أزمات مالية ومن أبرزها دول جنوب شرق آسيا في أواخر التسعينات، ثم توالى بعد ذلك الأزمات ولعل من أبرزها أزمة شركتي أنرون و وورلد كوم في الولايات المتحدة في عام (٢٠٠١). وقد دفع ذلك العالم للاهتمام بالحوكمة. (يوسف، ٢٠٠٧، ص ٤)

لذا فإن حوكمة المنظمات ظهر نتيجة الكثير من الإخفاقات التي مست الشركات على مستوى العالم، مما استدعى وضع إطار يحكم العلاقات بين أصحاب المصلحة في المنظمة بعيدا عن السلوكيات الانتهازية وإخفاء المعلومات لتحقيق بقاء استمرارية المنظمات من خلال استفادة جميع الأطراف، وتعني الحوكمة مختلف الإجراءات الموضوعية محل التطبيق من طرف المنظمة لأجل إيجاد تنسيقات داخلية بغية تخفيض تكاليف وأعباء المبادلات التي يلاقيها السوق حاضرا، وتعني الحوكمة على

"أنها النظام الذي يتم من خلاله توجيه أعمال المنظمة ومراقبتها على أعلى مستوى من أجل تحقيق

أهدافها والوفاء بالمعايير اللازمة للمسؤولية والنزاهة والشفافية" (عشوش، واضح، ٢٠١٢)

وتعد كل من الاستراتيجية الواضحة والنظام الموثق والثقافة المؤسسية المناسبة من العناصر الأساسية للحوكمة، وأن المقومات أو الخصائص الهامة للحوكمة تتضمن الشفافية وتعني أن عملية صنع واتخاذ القرارات وتنفيذها تتم وفقاً لآليات وإجراءات واضحة، بمعنى توافر المعلومات واتاحتها بشكل مفهوم وواضح، كذلك سهولة الوصول إليها (النفذ السريع). إضافة إلى التجاوب مع متطلبات جميع الشرائح ضمن أطر زمنية معقولة، والعدالة والمساواة لجميع الفئات أمام القوانين النافذة في الجهة والكفاءة والفعالية، فالحوكمة الرشيدة موجه لتحقيق احتياجات الفئات المعنية، والفعالية هي الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة مع النزاهة وسيادة القانون وهذا يتطلب هياكل قانونية من أجل مشاركة جميع الأطراف المعنية في صنع القرارات ورسم السياسات فهي حجر الأساس في الحوكمة الرشيدة.

كما أن الحوكمة الرشيدة الوسطية تتطلب التعامل مع المصالح المختلفة بحيث تؤدي إلى توافق أعم وأشمل لجميع الفئات، ويأتي أخيراً المساءلة والمحاسبة التي هي عامل مهم ومؤثر في الحوكمة الرشيدة، ويمكن تحقيق ذلك بتحديد واضح للصلاحيات والمسؤوليات وبين كل الفئات المعنية (كتيب تعريف بالحوكمة...، ٢٠١٤، ص ٨-١٠).

وعلى ذلك تهدف قواعد وضوابط الحوكمة إلى تحقيق الشفافية والعدالة ومنح حق مساءلة إدارة المنظمة وبالتالي تحقيق الحماية للمساهمين مع مراعاة مصالح العمل والعمال، والحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة بما يؤدي إلى تنمية الاستثمار وتشجيع تدفقه، وتنمية المدخرات، وتعظيم الربحية، وإتاحة فرص عمل جديدة. كما أن هذه القواعد تؤكد على أهمية الالتزام بأحكام القانون والعمل على ضمان مراجعة الأداء وعلى وجود هياكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام المساهمين، مع تكوين لجنة مراجعة تكون لها مهام واختصاصات وصلاحيات عديدة لتحقيق رقابة مستقلة عن التنفيذ. (يوسف، ٢٠٠٧، ص ٥)

وتؤدي الحوكمة في النهاية إلى زيادة الثقة في الاقتصاد القومي، وتعميق دور سوق المال، وزيادة قدرته على تعبئة المدخرات ورفع معدلات الاستثمار، والحفاظ على حقوق الأقلية أو صغار المستثمرين. ومن ناحية أخرى تشجع الحوكمة على نمو القطاع الخاص ودعم قدراته التنافسية وتساعد المشروعات في الحصول على التمويل وتوليد الأرباح وأخيراً خلق فرص عمل، ونظراً

للاهتمام المتزايد بمفهوم الحوكمة فقد حرصت العديد من المنظمات على دراسة هذا المفهوم وتحليله ووضع معايير محددة لتطبيقه. (يوسف، ٢٠٠٧، ص٧)

ازاء الطرح أعلاه يتضح للقارئ المتعمق تأثير المعلومات والمعرفة على بنية الاقتصاد وتأثير هذا الأخير واعتماده على المعلومات والمعرفة، ويعد التداخل جزءاً من الظاهرة الخاصة بنمو علم المعلومات المحقق للقيمة الناشئة من الاستخدام والإفادة المولدة للقيمة والقيمة المضافة المكونة للاقتصاد المعرفي، وإزاء العلاقة التشابكية تلك بعلم الاقتصاد وعلم المعلومات فقد أسهمت هذه العلاقة الرئيسة بهذين العلمين إلى جانب العلاقات الجريئة مع كثير من حقول المعرفة الإنسانية الأخرى، في وضع أسس اقتصاد المعلومات والمعرفة الذي يحتل خليط من أربعة عوامل مؤثر في تطور الاقتصاد المعرفي هي : أجهزة الحاسوب والمعالجات الدقيقة والاتصالات والمعلومات مكان القلب في تغيير درامي من خلال إيجاد طرق جديدة للتعليم والتعلم والعمل والتميز (ببزان، مجتمع المعلومات، ٢٠١٤)

ومن بين أهم القوى الدافعة لإحداث التغيير نحو الاقتصاد الجديد هو رأس المال الفكري: كعامل استراتيجي ومجموعة من التفاهات المستخدمة بواسطة الناس لاتخاذ القرارات الهامة للشركات ، وهو تغيير مستمر وسريع ومعقد ، اضافة الى الكونية : وهي تنامي في البحوث والتنمية والتكنولوجيا والإنتاج والتجارة والمالية والاتصال والمعلومات، والتي أدت إلى الانفتاح على التنافس الفائق الكوني والاعتماد على التجارة البينية . ويمكن تلخيص هذا التطور بالمقارنة بين الاقتصاد الصناعي القديم واقتصاد المعرفة الجديد وذلك بالنسبة لبعض القضايا المفتاحية كأن أصبحت المعلومات والمعرفة متاحة حول العالم بمعدلات غير مسبوقة. (بدر، ٢٠٠٩، ص٧٢-٧٧)

ويتضح للقارئ المتخصص انه في ظل اقتصاد المعرفة كل شيء يدور حول المعرفة واستخدامها وتعزيز رافعة الاستفادة منها في تحقيق القيمة، وما صاحب هذا الاقتصاد من تطور تكنولوجي كبير . بحيث أصبحت الاعتمادية على تكنولوجيا ونظم المعلومات، بمعنى أصبحت المنظمات تستخدمها في إدارة وتطوير المعلومات والمعارف، وكلما زادت كفاءة المنظمات في الاداء كتوافر المعلومات والمعارف بالجودة والكفاءة أثر ذلك بشكل مباشر على نجاحها. وفي ظل هذا الاقتصاد فإن "الاقتصاديات يعتمد نموها بشكل كبير على المدخلات المعرفية كمصدر للقيمة المضافة للنظام الاقتصادي، وينعكس ذلك في تغير قواعد التنافس على مستوى الأفراد، المنظمات والاقتصاديات كل ذلك أدى إلى ظهور ما يسمى بالاقتصاد المبني على المعرفة أو اقتصاد المعرفة". وظهر هذا الاقتصاد هو نتيجة لعاملين رئيسيين :

الأول : الاهتمامات طويلة الأمد التي زادت من المصادر المكرسة في الإنتاج وتحويلها لمعارف.

الثاني: التأثير الكبير للتكنولوجيا الجديدة للمعلومات والاتصالات (عشوش، واضح، ٢٠١٢).

لذا فقد اتسمت هذه الحقبة بسيادة قطاع المعلومات والمعرفة على باقي القطاعات المجتمعية الزراعية والصناعية والخدمية، حيث بزغ قطاع رابع يتجاوز ذاك القطاع الأخير فهو ليس ربحيا ولا يهتم بالإنتاج المادي، بل يتمحور حول الأنشطة العلمية الفكرية والإبداعية في قوالب وأطر جديدة تتماشى وفقاً للحقبة الجديدة المتكونة، إذ إن نسيج الاقتصاد يتغير بتغير التكنولوجيات المتطورة مع الزمن، بمعنى أدق وفقا لتطورات التكنولوجيات العصرية مكونة بذلك قطاعاً رابعاً يضاف إلى بقية القطاعات الاقتصادية، ليكون قائداً متميزاً في السلع والخدمات، نظراً لاعتماده على المعلومات وتحقيقها للقيمة، ولعل الأهم والذي يعد محور الاهتمام، هو تزايد قيمة قوة العمل المعلوماتية عن قوة العمل العاملة في بقية القطاعات الأخرى، إذ تشير معظم الدراسات إلى زيادة في الوظائف المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات نظرا لدعمها لاقتصاد. (بيزان، مجتمع المعلومات.. ٢٠١٤) ولعل هذا ما يستوجب على اختصاصي المعلومات اليوم أن يكون ملماً بكافة التغيرات في ادواره ومهامه، كما سنرى لاحقاً.

اذ ان الخصائص الاساسية لمجتمع المعلومات والمعرفة تتمحور حول :

- ١ - استخدام المعلومات كمورد اقتصادي، حيث تعمل المنظمات والشركات على استخدام المعلومات والانتفاع بها في زيادة كفاءتها وفي تنمية التجديد والابتكار وفي زيادة فعاليتها ووضعها التنافسي.
- ٢ - الاستخدام المتنامي للمعلومات بين الجمهور العام فالناس يستخدمون المعلومات بشكل مكثف في أنشطتهم كمستهلكين.

٣ - ظهور قطاع المعلومات كقطاع مهم من قطاعات الاقتصاد فاذا كان الاقتصاديون يقسمون النشاط الاقتصادي تقليديا الى ثلاث قطاعات هي الزراعة والصناعة والخدمات، فان علماء الاقتصاد والمعلومات يضيفون اليها منذ الستينيات من القرن العشرين، قطاعا رابعا هو قطاع المعلومات حيث اصبح انتاج المعلومات وتجهيزها وتوزيعها نشاطا اقتصاديا رئيسيا في العديد من دول العالم.

حيث اصبح الاقتصاد اقتصادا معرفيا بمعنى قائم على فهم جديد اكثر عمقا لدور المعرفة وراس المال البشري في تطور الاقتصاد، وبذلك اصبحت المعرفة المصدر الرئيسي للاقتصاد الجديد واصبحت المنتجات المادية فيه لا تعد مهمة كأهمية الكفاءات والافراد الذين ينتجونها في المنظمات وبهذا حقق الاقتصاد المعرفي قوة جديدة للموارد البشرية المبدعة كونهم صناع معرفة

وبطبيعة الحال يعتمد الطرح اعلاه على توافر بنية اساسية تتيح النفاذ السريع الى المعلومات من اي مكان وفي اي وقت فضلا عن الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الواجه المختلفة للنشاط الانساني، بمعنى ان تكون التكنولوجيا جزءا من ممارسة العمل اليومي في حياة الافراد والجماعات والمجتمع كله. (عبد الهادي، غندور، عطية، ٢٠١١، ص ١٥١-١٥٢)

لذا تعتبر تكنولوجيا المعلومات أداة استراتيجية لإدارة موارد المنظمات الاقتصادية، تربطها بالموردين، الزبائن، وتعزز القيام بالمعاملات المختلفة بالسرعة والكفاءة المطلوبة، كما أنها تعتبر أداة لتخزين المعلومات والمعارف المرتبطة بالأعمال.

وتساهم تكنولوجيا المعلومات بشكل مباشر في القيمة السوقية للمنظمة، وكثير من الموارد تتعلق باستخدام تكنولوجيا المعلومات، وخاصة في ظل اقتصاد المعرفة، وبالتالي تؤثر التكنولوجيا في إضافة القيمة، وهذا أمرا هاما جدا، فتكنولوجيا المعلومات تساهم في تحقيق أهداف المنظمات، ففعاليتها واستمراريتها وكفاءتها وتحقيقها تعتبر أمرا حاسما في مجتمع المعلومات. (عيشوش، واضح، ٢٠١٢)

لقد اشار عالم الاقتصاد الرائد ما كلوب **Machlup** الذي استخدم كلاً من المصطلحين المعلومات في مجتمع المعلومات واستخدم المعرفة مع عمال المعرفة **Knowledge Worker**، يود توضيح دور علم المعلومات في تحقيق مجتمع المعرفة وابرار دور الاختصاصيين بالمرافق كثيفة المعلومات، بوضع استراتيجية للمكتبات ومراكز المعلومات توضح فيها علاقتها بقياسات الرأسمال الفكري الذي يتضمن الرأسمال البشري (عمال المعرفة) وتؤكد الإحصائيات نمو قطاع المعلومات على المستوى العالمي، والتحول من اقتصاديات الصناعات إلى اقتصاد المعلومات والتحول من إنتاج البضائع إلى إنتاج المعلومات .

لعل هذا ما يجعلنا نعيش فترة انتقالية نحو عصر جديد يتميز بالتنافس الكوني والتدفق الأسرع للمعلومات والاتصالات مع زيادة في تعقد الأعمال، وهذا يتطلب اعتماد إدارة الجودة الشاملة التي هي ثورة ثقافية في الطريقة التي تعمل وتفكر بها الإدارة، فهي نظام لإدارة الأعمال الحديثة، تؤكد على مشاركة العنصر البشري بتحريك مواهبهم وقدراتهم، وتهدف إلى التحسين المستمر من أجل خدمة المستفيد وبتكلفة منخفضة ، اذ إن الانتماء إلى الجودة يتطلب أموراً واحتياجات واهتمامات في غاية الرقي والامتياز منها ما هو مادي (أموال وأصول) ومنها ما هو بشري (مهارات وسلوكيات) ومنها ما هو فني (معرفة وتأهيل). كما أن الانتماء إلى الجودة يفرض تغييرات جذرية في مؤسسات او مرافق المعلومات بدءاً من شكل الهيكل التنظيمي وأسلوب الإدارة إلى شخصية المدير واهتماماته.

ويمكن اعتماد اهم المتطلبات فيما يلي:

١. الاهتمام بالبحوث والتطوير.
٢. الاهتمام بالتدريب والتنمية البشرية و كذا تحقيق الريادة التكنولوجية.
٣. تشجيع الابداع والابتكار مع ضرورة فتح خطوط الاتصال واستمراريتها.
٤. توفر القيادات الواعية والمتفتحة.
٥. الاهتمام بالمستفيد وجعله العامل الأول الذي يؤثر على القرارات والتصرفات . (بوعافية، عبد الهادي، ٢٠١٢)

ثالثاً: وقفة استنباطية... لأهمية وأدوار عمال المعرفة كرأس مال بشرية

من الطرح اعلاه يتضح ان اقتصاد المعرفة (Knowledge Economy) جعلنا في حاجة ماسة جدا إلى ما يسمى باختصاصي المعلومات الذي يتعامل مع أجهزة الحاسوب، ومع قواعد البيانات والدوريات الإلكترونية المختلفة، ويقوم بالاتصال بمختلف شبكات الاتصال الإلكترونية في كافة أنحاء العالم لتجميع المعلومات وتنظيمها، وتقديمها للمستفيد. ومع تقدم العلوم التي صاحبها تزايد إنتاج المعلومات وظهورها في أشكال وأوعية مختلفة، وحتى لا يضيع هذا الإنتاج الفكري البشري أخذ الإنسان يبحث عن وسائل تمكنه من جمعه ومعالجته وإتاحته للرواد وكان لابد من توافر الكوادر المؤهلة للقيام بهذه الاعمال (الشيايدي، البادي، ٢٠١٣، ص ٤)

ان تغير الدور الذي يضطلع به المكتبيين في عصر المعلومات تدريجياً نحو العمل كخبراء معلومات ومرشدين يقومون بتوجيه مجتمع المستفيدين وسط هذا الفيضان المتدفق من المعلومات، وفي هذا الصدد يشير عبد الهادي إلى أن:

" اختصاصي المعلومات المستقبلي ليس هو ذلك الشخص المنهمك في أعمال يومية روتينية سواء في شكلها اليدوي أو حتى الآلي، وإنما هو ذلك الشخص المساهم بقوة في بناء العالم الرقمي، وهو الوسيط البشري الذي يتعامل بفاعلية وبكفاءة مع المصادر والتجهيزات والمستفيدين في إطار منظومة متناغم وهو أيضاً المعلم والمرشد والموجه لمن هم في حاجة إليه" (الشيايدي، البادي، ٢٠١٣، ص ٢)

اذ من الملاحظ على طبيعة اختصاصي المعلومات هو ذلك الشخص المعني بتصميم وتشغيل وإدارة نظم موارد المعلومات وخدماتها مستعينا بكافة وسائط تكنولوجيا المعلومات، وقد يكون مكتبي او ارشيفي او مدير المعرفة او ضابط المعلومات او مصمم مواقع الويب او وسيط المعلومات او باحث

قواعد بيانات او مستشار المعلومات... الخ ، فقد يعمل في مكتبة او ارشيف او مركز معلومات او قسم انترنت او مركز مصادر المعرفة او مؤسسة ادارة المحتوى . (عبد الهادي، ٢٠١٢، ص ١٩٥) .

ولعله من المفيد جدا ان يسعى اختصاصي المعلومات الى خوض غمار تصميم وادارة المواقع ، خصوصا وان طبيعة مثل هذه الوظيفة (تصميم المواقع وادارتها) يحتاجها سوق العمل بشدة، باعتبار ان تخصص المعلومات والمكتبات يتعلق بتنظيم المعلومات وبثها بشكل ملائم. كما ينبغي اسهامه في اعداد نظم المبتدات لمصادر المعلومات الالكترونية المتاحة على الانترنت. (بيزان، ٢٠١٩)

خصوصا وان من بين أهم سمات اختصاصي المعلومات في عصرنا هذا هو ان يكون باحث دائم عن التعلم مدركا بأن قوة التعلم تأتي من خبرة العمل وينظر إلى التعليم بأنه عملية مستمرة مدى الحياة ومدركا أن التعليم يؤثر على العمل وراغبا في ابتكار كل جديد، قادرا على إيقاد الحماس في العمل مع التكيف السريع متفهما لكيفية توافق العمل وملاءمته مع أهداف المنظمة وقادرا على التعاون بما لديه من المهارات التحليلية العالية والتي تجعل منه خبيرا في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال متمكنا من الاستخدام التكنولوجي في جمع المعلومات وتحليلها. (غذور، ٢٠٠٨).

والمعايير أدناه تعد من بين اهم المعايير الأساسية لبناء وتكوين اختصاصي معلومات ناجح وقادر على أداء دوره الإنتاجي في عصر اقتصاد المعرفة وعلى النحو التالي :

- ١- البناء المعرفي المركب: يجب أن لا يقتصر على اختصاص المكتبات فقط بل تمتد لتشمل معلومات مثل علوم الحاسوب، وعلوم الاتصال وغيرها.
- ٢- مستوى معلوماتي متقدم: ينبغي ان يمتلك حسا معلوماتيا حاسم، ويتمثل الحس المعلوماتي في التجاوب السريع مع المصادر الخارجية.
- ٣- القدرة على الوصول للمعلومات المهمة والمفيدة، والوعي الكافي لتقديم تلك المعلومات بفاعلية، مع القدرة على تنقية تلك المعلومات وتقييمها وتحديد أهميتها.
- ٤- الوصول للمعلومات بطريقة قانونية صحيحة، ومعالجة المعلومات وتنظيمها وإيصالها للمستفيدين في الوقت المناسب وبالشكل المناسب.
- ٥- التميز الشخصي: يستوجب التميز بشخصية تميل نحو الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق الواحد والمرونة والقدرة العالية على التخیل. (الشيايدي، البادي، ٢٠١٣، ص ٧)

لذا يستوجب على المهنيين في المعلومات والمعرفة أن يكونوا مستعدين للتحرك لتخطي تحديات التكنولوجيا الرقمية والإتاحة المعلوماتية الكونية والمصادر التشابكية، وكل ما يحمله ذلك الاقتصاد المعرفي من تغير وما يتطلب من نمط تعلم جديد ونظم وبحوث مبتكرة إضافة الى حاجة المستفيدين للمعلومات التي تضيف قيمة لعلمهم، حيث تحتاج مؤسسات المعلومات إلى إيجاد البيئة الملائمة للتغيير، هذا ويحتاج لمهنيين في المعلومات والمعرفة من أجل تدعيم مشاركتهم الجديدة مع الأقسام الأكاديمية والبحثية لتحقيق أهداف المنظمات في الابتكار والإبداع وإنشاء القيم المضافة، بالتالي فإن المهنيون في مجال المعلومات والمعرفة لهم مستقبل حيوي في المجتمع المعلوماتي المعرفي، ذلك لأن تكنولوجيا المعلومات والمعرفة لها دور حيوي في تكوين رأس المال الفكري وفي الاقتصاد المبني على المعرفة وفي التعلم مدى الحياة، أي أنها حيوية في بناء الثروة المادية والفكرية. (موسى، ٢٠١٠، ص ٥٦)

- ويمكن إجمال الأدوار الجديدة لاختصاصي المعلومات في تلك التي أنيطت به،
- كالقيادة والخبرة في مجال تصميم وتطوير وإدارة نظم المعلومات القائمة على المعرفة، من أجل تلبية الاحتياجات المعلوماتية للمستخدمين.
- تقييم المعلومة السليمة في الوقت المناسب فهي تعد دعامة أساسية في البيئة الافتراضية في ظل تنوع وزيادة مصادر المعلومات.
- إدارة المجموعات الإلكترونية: وهذا يتطلب التحكم في حقل حقوق الملكية الفكرية للمواد، والتعريف بالمواد المتاحة إلكترونياً أو المرخصة.
- فإن الاتجاهات الحديثة حول أدوار اختصاصي المعلومات في البيئة الرقمية، تؤكد على ضرورة انتقاله من الوسيط السلبي المسئول عن توجيه المستفيدين إلى مصادر المعلومات، إلى أداء أدوار مهنية أكثر فاعلية تشمل على تحمل جملة مسؤوليات كـ: (قموح، بودربان، بوخالفه، ٢٠١٥، ص ٦-٧)
- إنشاء صفحات الويب
- جمع المعلومات الإلكترونية
- خلق أدوات البحث وواجهات الاستخدام.
- خلق البرامج التعليمية عبر النت.

جدول رقم (١)

مقاربة بين العاملين بمجال المعلومات بين اليوم والامس (رزوقي، ٢٠٠٥)

عمال المعرفة اليوم	عمال المعرفة بالأمس
يبحثون عن التعلم	ينتظرون كي يُعلموا
يدركون قوة التعلم من خبرة العمل	يفترضون أن التعلم يحصل في داخل قاعة الدراسة
يتحملون مسؤولية سيرتهم الذاتية	يتركون مسؤولية سيرتهم المهنية إلى مديريهم
مسؤولون عن تطويرهم الذاتي	ليسوا مسؤولون عن التطوير
ينظرون إلى التعليم بكونه مستمراً مدى الحياة	يحملون وجهة نظر بأن التنافس في المدرسة
يرون أن التعليم يؤثر على العمل	لا يوجد ربط بين التدريب والأداء والعمل
يصنعون القرارات اعتماداً على ما تعلموه	يتركون التعليم للبيدئية والحدس
لديهم تصور حول المستقبل	ينتظرون من الآخرين تصور المستقبل
لديهم الإحساس الجدي للاضطرار إلى إعادة الابتكار المستمر	لا إحساس جدي لديهم بالاضطرار إلى إعادة الابتكار المستمر
الشعور والتعاطف مع الإبداع لتكوين الثروة	لا شعور لديهم للإبداع
جهود شبكية جادة	لا جهود ثابتة للربط الشبكي الجاد
ازدهار في التنافس الصحي الصحيح	لا تنافس جدي

يتضح من المقاربة بالجدول اعلاه بين العاملين بمجال المعلومات اليوم وما كان عليه الحال بالأمس، ان المهارات التي يستوجب العمل على توافرها في العاملين بمجال المعلومات من اجل تلبية احتياجات العمل في البيئة حوكمة المعارف، الا تقتصر معارفه على تخصصه الموضوعي فقط، وإنما يجب أن تمتد لتغطي مجالات أخرى مثل: علم الحاسب، وعلم الاتصال، والإدارة، والقانون، والاقتصاد وغيرها من المعارف التي تعينه على ادارة وتقديم الخدمات المعلوماتية مرضيه. اضافة الى امتلاك حس معلوماتي حاسم وقدرات معلوماتية عالية، وتتمثل في الحس المعلوماتي الحاسم بإدراك قيمة المعلومات والتميز في الوصول إليها، والتجاوب السريع مع مصادرها الداخلية والخارجية بأشكالها التقليدية والمعاصرة. مع وجود قدرات معلوماتية عالية: أي إمكانية الحصول على المعلومات بأساليب قانونية وشرعية، والقدرة على تنقية المعلومات وتقييمها وتحديد أهميتها بالإضافة إلى معالجة المعلومات وتنظيمها وإدارتها. بحيث يسهم ذلك بميل الشخصية نحو الإبداع والابتكار. وامتلاك روح التعاون مع الفريق. بدرجة عالية من المرونة. (غندور، ٢٠٠٨)

واعتمادا على ما تقدم فان التغير الذي أحدثته التكنولوجيا بالمهنة، يبرز ان اهم المهارات المطلوبة في العصر الالكتروني هي مهارات سلوكية، حيث تعد من بين الكفاءات الواجب اخذها في الاعتبار عند استشراف برامج تكوين عمال المعرفة كما سنرى لاحقا، اذ لم يعد الامر متعلقا بما تعلمه الفرد ولكن بدرجة تفعيل ما تعلمه وتطبيقه وفيما اذا كانت لديه الكفاءة التي تؤهله لتطوير ذاته والقدرة على التعليم المستمر مدي الحياة، وما ينعكس على ممارسة مهامه وواجبات عمله. لذا هنالك من يقسم الكفاءات الى نوعين كفاءات مهنية واخرى شخصية وعلى النحو التالي :-

الكفاءة المهنية : معرفة جيدة بمصادر المعلومات والقدرة على التقييم والاختيار، ومعرفة موضوعية متخصصة بنشاط المستفيدين من اجل تطوير وإدارة خدمات ميسرة وفعالة بتكلفة جيدة، والقيام بتقييم الاحتياجات المعلوماتية وتصميمها ومن اجل سد وملائمة تلك الاحتياجات. لا بد من استخدام ادوات تكنولوجيا معلوماتية مناسبة. استخدام أساليب تجارية تسويقية لبيان أهمية الخدمات المعلوماتية. تطوير وابتكار منتجات معلوماتية متخصصة. تقويم نتائج استخدام المعلومات وعمل البحوث التي تساهم في حل المشاكل الناجمة من إدارة المعلومات . من اجل تحسين خدمات المعلومات باستمرار تماشيا مع احتياجات التغيير. وهذا يلزم الاختصاصي ليكون عضوا فعالا في الإدارة العليا وخبيرا في قضايا المعلومات .

الكفاءة الشخصية : ان يكون ملتزما بتقديم خدمات ممتازة وذات جودة عالية، ويبحث عن التحدي والفرص الجديدة لغرض استثمارها، يمتلك سعة أفق ويبحث عن شركاء وحلفاء للتعاون، يعمل على خلق بيئة تتميز بالإقدام وكسب ثقة المستفيدين ويمتلك مهارات اتصاليه جيدة تمكنه من التواصل بشكل مباشر ومستمر ومن اجل العلاقات المهنية، يعمل بنجاح مع الآخرين ضمن فريق عمل وذو شخصية قيادية، يخطط ويضع الأولويات على الأمور المهمة وملتزم بالتعليم المستمر، يخلق فرصا جديدة ولديه مهارات تسويقية مع المرونة والتفاؤل بالتغيير. (غندور، ٢٠٠٨)

وهنالك اتجاها متزايدا نحو ان يسهم الاختصاصي بدور فعال في انتاج المعلومات والمعرفة، بعد ان تقدمت أساليب الانتاج والنشر، وهكذا يمكن انشاء المصادر الالكترونية والأرشفة الرقمية وان كان الامر يتطلب في بعض الاحيان شراكة وتعاوننا مع شركاء ماهرين حتى يكون لهم دوره مؤثرا وفاعلا، لذا لا بد من الاسهام في ابتكار وتصميم النظم وتطويرها، فلا يقف دوره على تشغيلها او استخدامها فحسب ، اذ من العسير بطبيعة الحال توافر كافة الكفاءات او الملكات المطلوبة في شخص واحد، قد

تكون شروطا نادرة ان لم نقل تعجيزية. فالقدرات يمكن تنميتها وصقلها لكن لا يمكن تغييرها واستبدالها وتبقى دائما طبيعة متأصلة في الفرد تنشأ معه ويعايشها طيلة حياته، لكن يمكن للمهني ان يجد ضالته في هذا الطيف الواسع من المهام والوظائف والمهارات (بيزان، ٢٠١٥)، ليختار منها البدائل المناسبة لميوله وقدراته، وظيفة اتصالية أم بحثية أو تكنولوجية أو ادارية أم تنشيطية ... الخ

لا يخفى على القارئ المتتبع لتطورات الاحداث، ان الربع الأخير من القرن العشرين وبداية الألفية الثالثة شهدت تغيرات جذرية عدة في ادوار اختصاصي المعلومات، نتيجة التوجه نحو الاستخدام المكثف للتكنولوجيا في شتى المجالات من جهة وانتشار مؤسسات كثيفة المعلومات (مرافق المعلومات) واعتمادها المتزايد على التكنولوجيا من جهة أخرى، وأمام هذه الافرازات دخلت مهنة المعلومات في العصر الرقمي حيث أصبح اختصاصي المعلومات يلعب دورا كبيرا تقديم خدمات معلوماتية ذات الجودة العالية عبر الخط، ناهيك عن مهامه المتعلقة بالتفاوض على الاتفاقات والتراخيص الرقمية، وتحويل الخدمات إلى صيغ رقمية. (قموح، بوردان، بوخالفه، ٢٠١٥، ص ٥)، الأمر الذي يلزم بتكوين عاملين بمهارات وكفاءات جديد توافق مع مفهوم قيادة عصر حوكمة المعرفة.

اذ ان كلمة مدير وكلمة قائد كلتاها تستخدم لوصف وظيفة او مسئوليات الشخص داخل مؤسسة وليس ما يفعله بالفعل، ربما يكون الفرق بينهما ان الاول يضبط ويسيطر على المواقف بحيث يتعايش مع المواقف، في حين القائد يخلق الرؤية والاستراتيجية . لذا يركز القادة على اوجه الوظيفية التي تتطلب التفاعل بين الاشخاص، بالتالي نستنتج ان القائد يؤثر على آخرين في موقف معين من اجل الحصول على نتائج معينة تفيد المنظمات كثيفة المعلومات، حيث لم يعد ينظر اليهم على انهم ابطال منعزلون يحكمون مؤسساتهم من ابراجهم العاجية . (ستيوارت، سوليفان، ٢٠١١، ص ٢٥-٢٨، ٢٦)

ومن الجدير بالذكر ان اعتبار القادة يولدون ولا يصنعون فهذه خرافة ، ليس لها اي اساس من الصحة. اذ انه القيادة يتم تنميتها من خلال التدريب والتوجيه والارشاد سوء من خلال البرامج الاكاديمية والمناهج التعليمية او الدورات التدريبية والورش اثناء العمل، ويتم كل ذلك بالتشارك مع المنظمات كثيفة المعلومات، بشكل يجعل منهم قادة فعليين .

لذا يتضح جليا ان العديد من مؤسسات كثيفة المعلومات اليوم تتبع منهاجيا كليا يعتمد على فرق العمل في القيادة وذلك بمنح صلاحية للأفراد في اتخاذ القرارات حول عملهم وحل الموضوعات على

المستويات الأدنى في المنظمة ، حيث تبث مثل هذه الاجراءات التشجيعية الثقة وتحفزهم على بذل المزيد من الجهود ، ففي مجتمع المعرفة اليوم يعد الاصل اي (الرأسمال البشري) الاكثر اهمية في مؤسسة خدمات المعلومات، لذا فان جودة تلك الخدمات مرهون بتفهم وادراك قيمة وامكانية الافراد الموهوبين ذوي المعرفة المتميزة بشكل كبير. (ستيوارت ، سوليفان، ٢٠١١، ص ٣٩، ٤٠)

وبطبيعة الحال ما اسهم في تزايد الاهتمام برأس المال البشري هو التحول الى عصر المعرفة، وادراك اهمية المعرفة كمورد اساسي يمكن توليده وقياسه وخزنه واستثماره، فالذي يميز القرن الحادي والعشرين هو ظهور قوة واهمية المعرفة خاصة لدى المنظمات التي تتعامل بشكل كثيف مع المعلومات والمعرفة، اذ ان المعرفة التي تملكها المنظمة تتكون من حقائق ومعتقدات ووجهات نظر ومفاهيم ومعارف يملكها الافراد العاملون بها وهي محصلة التراكم الذي هو نتيجة قدرة العقل على التفكير وعلى انتاجها، ولاشك ان الاهتمام بالمعرفة ادى الى تزايد الاهتمام بمجمل راس المال الفكري، الذي يعد فيه الرأسمال البشري مكون رئيسي. (جرادات، برونوطي، عريقات، ٢٠١٤، ص ١٤)

ان الاهتمام بالرأسمال البشري من الموضوعات التي تصاعد الاهتمام بها مؤخراً نتيجة ادراك ان العنصر البشري يمثل موردا ورأسمالا مهما يجب تقدير حجمه وخصائصه ضمن حسابات المنظمة، فهناك من يركز على دوره في عمل المنظمة، ويركز اخرون على خصائص العاملين التي تدخل في قياسه ومن يركز على خصائص العاملين فهي تختلف فيما بينها فهناك من حدده بما يملكه الافراد من تعليم وخبرة ومهارة، وعبر عنه اخرون بالمعرفة والمهارة والقدرة لدى العاملين بالمنظمة.

في حين ارتأت مؤسسة التعاون الاوروبية ان الرأسمال البشري يتضمن المعرفة والمهارات والقدرات المتجسدة في الافراد والمرتبطة بالنشاط الاقتصادي لهم، وبمعنى ادق هي توليفة المعرفة والتعليم والجدارة والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من اجل تحقيق الاهداف والبرامج والمهام الوظيفية المناطة بهم. (جرادات، برونوطي، عريقات، ٢٠١٤، ص ١١-١٣)

ولا شك انه يُعد ثروة حقيقية في تقدم وتطور الدول والمجتمعات ومن اجل ذلك تحرص معظم الدول جاهده وبشكل خاص الاكثر تقدما على العناية بتنمية ثروتها البشرية، ونحن نعيش الان في عصر يمج بتغييرات جذرية. فاصبح العالم من حولنا يتطور وينمو بسرعه مذهلة واصبحنا لا نقوى على

الوقوف صامتين، بل يجب ان نتفاعل بشكل او بآخر مع هذه التطورات المتلاحقة حتى نلحق بركب التطور التكنولوجي.

فلنتفق جميعا على ان الرأسمال البشري ما هو الا مكون من مكونات الرأسمال الفكري اي بمعنى أدق هذا الاخير يتكون من جملة رؤوس أموال من بين اهمها (الرأسمال التنظيمي، الرأسمال الزبون، الرأسمال البشري)، وبينما يعنى الرأسمال التنظيمي المعرفة التي يتم التقاطها ومأسستها كأساس للهيكل والعمليات والثقافة التنظيمية، يعنى رأسمال الزبون او المستفيد المعرفة المتحصلة من ادراكه للقيمة المقدمة اليه من الخدمة او المنتج. في حين الرأسمال البشري يتكون من معرفة الافراد فردي وجماعات، ولعل هذا الاخير هو بيت القصيد. (بيزان، جاهزية تطبيق، ٢٠١٦). ولما كان للرأسمال البشري محور التقدم والتطور فانه يقع على كاهله مسئولية كبرى وليس باختصاصي المعلومات بمنأى عن ذلك.

لذا فرضت التغيرات التكنولوجية المتلاحقة على المنظمات الاكاديمية بمختلف مستوياتها ضرورة اعادة النظر في برامجها وخططها واهدافها، لتكوين عمال المعرفة تتلاءم مع عصر حوكمة المعلومات والمعرفة ، سواء فيما يتعلق بالمقررات ومفردتها او بالكفاءات والمهارات والقدرات التي ينبغي اكساب لهم (العمودي، ضلمي، ٢٠٠٨، ص ٥٠) ، فقد افرزت التطورات المعلوماتية تحول الاقتصاد الى الاقتصاد المعرفي كما سبق واوضحنا.

مما أدى بدوره الى تغير في مسميات الوظائف واستحداث مهن جديدة كما هو مبين بالجدول ادناه. مثل هندسة المعلومات وادارة المعرفة وبعض تلك المسميات ترتبط بالمهني مثل عامل او موظف المعرفة، محلل المعرفة، مهندس المعرفة وخبير المعرفة، مدير معرفة وموجه أبحاث ووسيط المعرفة يقوم بإتقان مهارات الاتصال، وكذلك الارتباط بمراسد وشبكات المعلومات وممارسة تدريب المستفيدين على استخدام النظم والشبكات المتطورة وتسهيل مهام الباحثين. فبدلا من وظيفة المفهرس اصبحت اختصاصي الميئادات. (مرغلاني، البلادي، ٢٠٠٨، ص ١٢٣).

جدول رقم (٢)
المهن المستحدثة في الاقتصاد المعرفي

• تجميع، فرز واستخدام المعرفة. • تحديث القواعد والبيانات المعرفية.	موظفي المعرفة Knowledge Workers
• حلقة وصل بين مجتمعات الممارسة. • تسهيل التواصل بين مجاميع الموظفين.	وسطاء المعرفة Knowledge Brokers
• تحليل وقياس وتقييم المعرفة. • المشاركة في بناء الخريطة المعرفية.	محلل المعرفة Knowledge Analyst
• تصميم وبناء العمليات المعرفية. • هيكلية المعرفة بما يتناسب والإستراتيجية.	مهندس المعرفة Knowledge Engineer
• وضع الخطط والسياسات والإستراتيجيات للإنتاج المعرفي.	خبير المعرفة Knowledge Expert
• وضع السياسات العامة لكافة العمليات المعرفية في المؤسسة. • المتابعة المباشرة لكافة الأعمال المعرفية.	الرئيس التنفيذي للعمليات المعرفية Chief Knowledge Officer

وكنتيجة طبيعية لما تقدم يتضح ان وجود عمال متميزين (عمال معرفة) بمهارات وقدرات معينة في مرافق المعلومات، سيقود الى صراع عالمي حول الموهوبين، تماما كما كانت الشعوب تتصارع في الماضي حول الارض بوصفها احد الاصول للإنتاج، بينما الآن اصبح الاهتمام يتمحور في الاصول الفكرية المعرفية. ومن هنا يستوجب على مرافق المعلومات أن تولي موضوع الرأسمال البشري اهمية بالغة وذلك من خلال التركيز على البرامج التدريبية اثناء العمل وفي ذات الوقت تحاول جاهدة مد أواصر التعاون مع البرامج التعليمية الاكاديمية. (بيزان، ٢٠١٩)

رابعا: وقفة استشرافية...لمواكبة برامج التكوين الأكاديمية لتطلعات حوكمة المعارف

انطلاقا من مبدأ "الدواء من جنس الداء" لا بد ان يكون معالجة اشكالية ضعف وتعثر التنسيق بين واقع برامج تكوين عمال المعرفة كمخرجات لتلك البرامج ومهاراتهم وقدراتهم الشخصية والمهنية كمدخلات لسوق العمل في عصر حوكمة المعارف محور التقدم والتطور، باعتبار ان الرأسمال

البشري يقع على كاهله مسؤولية كبرى تدفعه الى بذل المزيد لكي يتناغم مع بيئة حوكمة المعارف في الاقتصاد المعرفي ، وليس باختصاصي المعلومات بمنأى عن ذلك كما سبق واوضحنا ، خاصة ان الكثير من مرافق المعلومات شهدت تغييرات جذرية حيث تحولت من البيئة التقليدية الى البيئة الرقمية. عليه فان حتمية التطوير تستوجب ان تتماشى مع البيئة (مها، ٢٠١٠، ص٧٧) ، اذ هذا يُعد غاية تسعى اليها العديد من المنظمات الاكاديمية بالدول قاطبة المتقدمة والاقبل تقدما **فعلى سبيل المثل لا الحصر:**

عمدت الدنمارك لرسم معالم رؤيتها من خلال تحديد نوعية احتياجاتهم من القدرات البشرية كرأس مال بشري يتميز بنوعية كفاءات ومهارات بعد تشخيص نواحي القصور فقد استلهمت رؤيتها من التفكير التنظيمي في منظمات التعلم والتعليم اثناء العمل (التدريب) حيث كان طموحها رفع مستوى مهارات العاملين في المقام الاول بحيث يمكن ذلك من التعامل مع احتياجات المستفيدين اليومية المتعلقة بالوسائط الحديثة بما فيها خدمات المعلومات على الانترنت في المكتبة الافتراضية، مع تعزيز الدعم لسلطة المكتبة الوطنية لقيادة تطوير خدمات المعلومات وبطبيعة الحال الاخذ في الاعتبار رفع الكفاءات والتحفيز لذلك باعتباره من اساسيات تلك الخدمات المعلوماتية المتطورة، لذا فان تغيير الثقافة التنظيمية يعد شرط اساسي يتطلب احداثه في اروقة المكتبات عامة وهذا يكون من ناحيتين : اولهم تحسين قدرة المكتبات للمشاركة في الانشطة الشبكية، وثانيهما دمج مناسط التعلم في المنظمات كثيفة المعلومات (المكتبية). (Thorhauge ، ٢٠٠٤ ، p4)

بينما كانت نيجيريا حتى عهدا قريبا جدا لا تدرك اهمية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في خدمات المعلومات فقد كانت الادارة غير مهتمة بسبب عدم وجود المعرفة الكافية، ومع تزايد الوعي بأهميتها وجدوى استخدامها، اخذت التطورات في التوسع والانتشار وصارت مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تصقل بالتدريس والتدريب بشكل مستمر وفقا للتطورات البنى الاساسية للمعلومات. لذا فان ما يخفف من حدة فجوة ضعف المهارات لدي المهنيين في مجال تقديم خدمات المعلومات توافر استراتيجيه ورؤية تكون بمثابة المفتاح للتقليل من حدة المشكلة ، اذ من الملاحظ على العديد من الدول الاقل تقدما اعتمادها على المبادرات الدولية لزيادة الوعي اضافة الى الاستفادة من دعم ومساند المنظمات المتخصصة في تبادل الخبرات وتنظيم ورش العمل. (Ashcroft, Watts, 2004, p7-8)

وازاء لما تقدم لابد من الاهتمام بالعنصر البشري وذلك من خلال : تنمية روح الإبداع لدى الأفراد وغرس حب التغيير التكنولوجي داخل المرفق. وتشجيع كل الأفكار والاقتراحات ذات الثقافة

التكنولوجية الواسعة، مما يساعد على إدارة وقيادة جهود المنظمة وإمكانياتها الواسعة مع تشجيع علاقات التبادل الرسمية أو غير الرسمية، حيث إن مثل هذه اللقاءات تساعد على تبادل المعلومات والأفكار وتشجيع القائمين على وظيفة البحث والتطوير وتحسيسهم بأهميتهم، وذلك بإدماجهم في عملية اتخاذ القرارات وتحفيزهم ماديا ومعنويا. (حسين ، رشيد، دبت ، ص٧)

إذ أن التطورات الحاصلة في حقل المعلومات تضع بعض العراقيين أمام المستخدمين للحصول على المعلومات المطلوبة في الوقت المحدد، هنا يأتي دور اختصاصي المعلومات في مهمة تسهيل التفاعل ما بين مجتمع المستخدمين للمعلومات، فقد تغير الدور التقليدي للمكتبيين وأصبح يركز على التصميم والتطوير في إنتاج المعلومات والخدمات. ضرورة أتضح من خلال قيامه بالتحليل والتركيب لمحتويات المعلومات بالنيابة عن المستخدمين، هذا بالإضافة إلى الدور التوجيهي والإرشادي إلى المستخدمين للمعلومات. وعليه فقد أصبح على حد تعبير - بن سبتي- " هو الشخص الذي يتلقى تعليما أكاديميا على مستوى عال لأداء العمل بمؤسسات مرافق المعلومات على اختلاف أنواعها" ويضيف إلى أن مفهوم العمل المعلوماتي بالمكتبات يستدعي من المهني أن يتطور معه وذلك بالنفحة على التطورات الجديدة المرتبطة بالمهنة، وبالرغم من أن المكتبي يعد اختصاصيا للمعلومات إلا أنه من المفارقة أو الصدفة أن يجد نفسه بعيد عن هذه التحولات. (ميلود، ٢٠١١)

ومن اجل الاستحضار للمستقبل والتعجيل بالمشاهد التطورية، تأتي ضرورة التدارس والتخطيط للمشاريع المستقبلية، اذ ينبغي كمطالب اولية يفترض العمل على جعل المنظمة كثيفة المعلومات منسجمة ومساندة للتوجهات الاستراتيجية للمؤسسة الأم، حيث تؤسس إدارة فاعلة، تسهم بفاعلية في استراتيجيات الإدارة العليا وتنفيذ قراراتها المتعلقة بتطبيقات المعلومات وأدواتها وتكنولوجياتها وسياساتها المؤسسية مشكلا فريقا فعالا من عمال المعرفة ، لتقديم خدمات المعلومات، ويضاف الى ذلك قدرتهم على تسويق خدمات المعلومات من خلال شبكة الويب.

ان سيناريوهات التطبيق تتضمن وضع الخطط الاستراتيجية والإدارية، وتحديد الأهداف وأولوياتها، وتحفيز الافراد كطاقات بشرية للعمل على تحقيق استراتيجيات المنظمة وتحقيق رضا المستفيدين. واجراء بحوث السوق بشأن سلوك المعلومات ومشاكل فئات المستفيدين الحاليين والمحتملين، ومن ثم تحويل تلك الأفكار إلى منتجات وخدمات معلومات. وفي هذا السياق ينبغي ان

تتمحور سيناريوهات التطبيق حول مهارة وخبرة اختصاصي المعلومات في تحديد الأكثر تناسبا مع ميول واتجاهات المستفيدين من حيث الشكل واللغة والمحتوى والتغطية. (نعمة، ٢٠١٣، ص ٦-٣)

وعند التفكير الجدي في التخطيط لتطوير برامج تكوين وتأهيل اختصاصي المعلومات القادرة على العمل وفق بيانات الاقتصاد المعرفي، يفترض التركيز في على ثلاثة جوانب اساسية :

١- المعلومات.

٢- التكنولوجيا.

٣- المهارات.

وذلك من خلال أفراد مقررات أكثر تخصصا لإعادة هندسة المهارات من اجل تغطية تلك الجوانب مع الاهتمام بالجانب التطبيقي في تدريس المقررات الدراسية (مرغلاني، البلادي، ٢٠٠٨، ص ١٥٨). بحيث تكون المخرجات لديها من المهارات تؤهلها لاستخدام وتوظيف الامثل للموارد المعلوماتية.

ولعل من المفيد التذكير بمشكلة الدراسة التي سبق التنويه اليها، حيث تتجسد في ضعف وتعثر التنسيق بين واقع برامج التكوين لصقل مهارات وقدرات عمال المعرفة (اختصاصي المعلومات)، وبيئات حوكمة المعارف من اجل دعم المسيرة المجتمعية نحو الاقتصاد المعرفي في ظل الازدحام الراهنة والتطورات المتلاحقة .

اذ يلاحظ المتأمل ان جل المقررات والبرامج توضع من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ودون اجراء اي استطلاع ولو حتى سريع لاحتياجات سوق العمل، فتكون النتيجة وجود خريجين درسوا مقررات خرجوا بها بمهارات عفا عليها الزمن ووجود مهارات يطلبها اصحاب فرص العمل غير موجودة في هؤلاء الخريجين ، كما ان وجود مهارات شخصية أساسية مطلوبة في الخريج وهي لا يكتسبها من برامج المعلومات والمكتبات أهمها الامانة والصدق والالتزام والتعاون والاحترام وعدم التعصب وقبول الرأي والرأي الآخر الايمان بقضية المهنة ورسالتها كما ان هناك مهارات علمية لا يكتسبها الخريج ايضا مثل القدرة على تقييم الاداء والقدرة على تكوين الهياكل التوصيفية لمرافق المعلومات والقدرة على التحليل البيئي واعداد سياسات التسويق وزيادة الموارد...الخ (اسامة، ٢٠١٤، ص ٢٣٠)

لذا هنالك من يرى ضرورة ان تشكل المقررات التكنولوجية الجزء الاكبر من المقررات الدراسية في برنامج البكالوريوس وان تتولى اقسام المعلومات والمكتبات الاهتمام بتخريج كوادر مؤهلة كمحللين

ومصممين لنظم المعلومات واختصاصيين في بناء وتصميم المواقع الالكترونية وادارة المحتوى المعلوماتي، هنالك العديد من الاقسام العلمية تسير بخطوات صحيحة نحو المعلوماتية ولكنها بطيئة بعض الشيء وبحاجة الى المتابعة والتجديد المستمر لمواكبة تطورات وافرازات المعلوماتية المتسارعة. (مرغلاني، البلادي، ٢٠٠٨، ص ١٠٧)

لاشك ان ايجاد آليات تساعد على تنسيق الجهود لوضع برامج تدريبية وتنموية لصقل المهارات الابداعية والابتكارية والمهارات الادارية لتقديم خدمات معلوماتية بجودة عالية في عصر حوكمة المعارف، من شأنه رسم ملامح مستقبل اختصاصي المعلومات كشخصية مبدعه ومبتكرة،

لذا ينبغي اتباع النهج التالي:-

١- وضع مواصفات عربية من خلالها يمكن تقييم البرامج التي تقدمها الجهات المسؤولة عن التأهيل والتدريب في الوطن العربي.

٢- عمل اجندة ورؤية مستقبلية للمهنة والمهنيين ومهارتهم وكيفية تنميتها بشكل مستمر.

٣- تفعيل دور الجمعيات المهنية في التنسيق مع المنظمات ذات العلاقة والمسؤولة عن مختلف انواع المنظمات كثيفة المعلومات والاقسام الاكاديمية لتحديد نوعية وكيفية المخرجات .

٤- تحديث البرامج والمناهج الدراسية وتدعيمها بمقررات جديدة وثيقة الصلة بالمعلوماتية وادارة المعرفة (مصطفى، ٢٠١٢، ص ٢٣٠-٢٣١)

٥- تقويم مستمر للخطط الدراسية بما يخدم سوق العمل والتركيز على الجانب التكنولوجي التطبيقي والتنسيق مع مؤسسات المعلومات كسوق عمل.

٦- تطبيق معايير الجودة الشاملة والاعتماد الاكاديمي لبرامج تكوين عمال المعرفة ، اعتمادا على معايير موحدة لضمان جودة تلك البرامج ومخرجاتها .

من الجدير بالذكر ان عدم توافر المهارات والقدرات اللازمة لدى الخريجين يشكل شكوى دائمة من قبل جل مؤسسات التوظيف، وتواجه مرافق المعلومات تلك الإشكالية بصورة أكبر من المجالات الاخرى، فهناك تغير دائم ومستمر في مصادر المعرفة وفي احتياجات المستفيدين من المعلومات وهناك ادوات واساليب واجهزة تكنولوجية تظهر وتتطور بصفة مستمرة مما يجعل من امر ربط المهارات المطلوب اكسابها للطلاب مسألة ذات اهمية بالغه. (فاتقه، ٢٠١٢، ص ١٦) .

في هذا المنعطف الحرج تبرز أهمية التعليم المستمر الذي يستوجب توافره لدى المهنيين باعتبار ان الهدف الرئيس من التعليم المستمر ليس الحصول على درجة علمية او شهادة اكااديمية ولكن تطوير قدرات الفرد ومهارته العلمية ، لذا فان الحاجة اليه لا تقتصر على اختصاصي المعلومات فقط، ولكن تتجاوزهم لتشمل كافة العاملين بمن فيهم المساعدين الذين تتأثر أعمالهم ايضا بدخول تكنولوجيا البيئة الرقمية الى مرافق المعلومات، فالتدريب يتنوع ليشمل كافة الفئات العاملة في مجال المعلومات، كما يعني دورات دراسية نظامية لتعزيز الكفاءة والمهارة المهنية.(مها، ٢٠١٠، ص٩٧، ٩٥)

اذ ان ((أعظم شيء تستطيع فعله لشخص آخر ليس فقط ان تشاركه ثرواته الفكرية، ولكن ان تكشف له عن ثرواته الذاتية))، فالمستقبل المستشرف لم يعد كما اعتدنا عليه، لقد اصبح واضحا انه مطلوب بذل مجهود واداء قيادي مختلف، وذلك المجهود الذي يعتمد على افضل الموارد الفكرية والتكنولوجية والمعنوية التي يمكن ان تكون لدى المنظمة او تستطيع اكتسابها، فهي تتطلب عاملين ذوي التفكير العميق او بعيد المدى، بمعنى ادق مبتكرين ذوي تأمل ثاقب، ولاشك ان تسهيل الفرص للنمو المهني للقادة المحتملين خلال برنامج منظم يتناول المشاركة الفعالة في المعرفة والحكمة، يعد نقطة البداية المنطقية للأخذ في الاعتبار كيفية تعظيم القيادة الحالية وجهودها في تنمية العاملين بمؤسسات خدمات المعلومات، ولاشك من شأن ذلك تقوية مهاراتهم القيادية وتشجيع تطوير أدائهم بشكل ملحوظ سوء للقادة او القادة المحتملين (ستيوارت، سوليفان، ٢٠١١، ص٢٠٤-٢٠٣)

أن "عامل المعرفة أو مديرها لا يمكن أن يكون أي منهما فرداً واحداً يمتلك كل المهارات ويقوم بأفضل الممارسات. فالمهنة بكاملها تتطلب فريق عمل متنوع الخصائص ومتعدد التخصصات وبتكاملها تتضح مهنة إدارة المعرفة وهندستها. والأهم من ذلك هو البحث عن الدور الصحيح للعضو الصحيح في فريق العمل الصحيح. وعملية البحث هذه تملي على مؤسسات التكوين لهذه المهنة مسؤوليات حذرة لكي لا تندفع نحو التشتت أو التقيد والتقصير في التكوين والتأهيل"، اذ أن على عامل المعرفة العيش في عصره ويفكر بمستقبله وأن يدرك بأن التكوين للمهنة لا يتوقف عند حدود الشهادة أو امتلاك الوظيفة. كما أن عليه معرفة الحالة الجديدة لتمثيل المعلومات لأنها إن لم تكن مطلوبة اليوم لا بد من طلبها غداً، فليس جميع المستفيدين اليوم يقرؤون المعلومات بحالتها الرقمية. واذ كانت القراءة قوة للمستفيد فإنها بالنسبة للمهني لا تكفي ما لم يحولها إلى فعل. (رزوقي، ٢٠٠٥)

وختاماً ينبغي مواجهة التغيرات التي أحدثتها التطورات التكنولوجية في التخصص والمهنة، باتخاذ التدابير التي تعمل على التحول من أساليب التعلم التقليدي إلى أساليب تعلم أكثر مرونة تراعى مستقبل المهنة لتكوين اختصاصي مؤهل للعمل في بيئة حوكمة مؤسسات المعرفة،

وفي هذا الصدد توصي الدراسة بالاتي :

١. وضع استراتيجية واضحة للتكوين العاملين بمجال المعلومات والأخذ بكافة المتغيرات في إعداد خطط وصياغة الاهداف بشكل يتماشى مع عصر اقتصاد المعرفة.
٢. تطوير واستحداث برامج اكااديمية لتكوين عمال المعرفة بصورة تستوعب المقررات الجديدة وثيقة الصلة بالبيئات الرقمية وادارة المعرفة وتطور الاقتصاد المعرفي.
٣. إحداث التكامل والتوازن بين الأجزاء النظرية والتطبيقية للمقررات الدراسية، وإجراء التعديلات المناسبة في برامج تعليم علوم المعلومات لتتوافق مع متطلبات مؤسسات كثيفة المعلومات.
٤. نشر الوعي بين المتخصصين بمجال المعلومات بالدور المتوقع منهم في عصر اقتصاد المعرفة من خلال تحميلهم المسؤولية والتقييم المستمر لهم
٥. اكساب المهنيين المهارات التكنولوجية عالية المستوى ، لان المهنة المعلوماتية المعاصرة والمستقبلية تحتاج إلى مجموعة من المهارات والكفاءات لتحقيق خدمة معلوماتية متميزة، وأن هذه المهارات مطلوبة الآن وليس غداً.

قائمة ببليوغرافية بالمراجع المستخدمة

١. احمد أنور بدر (٢٠٠٩). "مجتمع المعرفة والحكمة ودور علم المعلومات والمكتبات في تحقيقه". - مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية. مج ١٥ ، ع ١٤ ، محرم _ جمادى الآخرة ١٤٣٠ هـ / يناير - يونيو ٢٠٠٩ م.
٢. اسامة السيد محمود (٢٠١٤). "تحديات تعليم المعلومات والمكتبات في الجامعات العربية". - الاتجاهات الحديثة في المعلومات والمكتبات، مج ٢١ ، ع ٤١ يوليو.
٣. حنان الصادق بيزان (٢٠١٩). "معمارية المعلومات وأهمية استحداث المهن والوظائف: رؤية تحليلية". - مجلة الدراسات للعلوم الانسانية والاجتماعية - مج ٢ ، ع ٦ ، ابريل .
٤. حنان الصادق بيزان (٢٠١٤). "مجتمع المعلومات والمعرفة وضرورة التنمية المستدامة ... رؤية تحليلية". - مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية مج ٠٠ ، ع ١٤ ، المحرم - جمادى الآخرة ١٣٧١ هـ / نوفمبر ٢٠١٣ م - أبريل ٢٠١٤ م
٥. حنان الصادق بيزان (٢٠١٦). "جاهزية تطبيق إدارة المعرفة... بين التحديات والمخاطر". - مجلة المكتبات والمعلومات ، ع ١٦ يناير .
٦. رحيم حسين ، مناصرة رشيد (د.ت). "واقع الاقتصاد المعرفي والرقمي وتأثيراته على تنافسية المؤسسة". - من وقائع اعمال ملتقى المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية. - تاريخ الاطلاع ١٧/١١/٢٠١٥. متاح في: <http://www.univ-chlef.dz/LABORATOIRES/labo-monde/colloque3.htm>
٧. روبرت ستيوارت ، مورين سوليفان (٢٠١١). تنمية قادة المكتبات : دليل الأداء وبناء فرق العمل والتوجيه الارشادي لموظفي وأمناء المكتبات؛ ترجمة محمد بن عبدالعزيز الراشد . - الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، ٢٠١١.
٨. رياض عيشوش، فواز واضح. (٢٠١٢) "حوكمة تكنولوجيا المعلومات :ميزة استراتيجية في ظل اقتصاد المعرفة". - من وقائع اعمال الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري جامعة بسكرة- الجزائر، ٦-٧ مايو. - تاريخ الاطلاع ١٠/١١/٢٠١٥. متاح في: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2012/05>
٩. السعيد بوعافية، محمد عبد الهادي (٢٠١٢). "آليات تطوير المكتبات الجامعية الجزائرية من خلال مدخل إدارة الجودة الشاملة: رؤية أخصائي المعلومات بجامعة محمد خيضر بسكرة". - Cybrarians Journal. ع ٢٩ (سبتمبر). - تاريخ الاطلاع : ٤/١١/٢٠١٥. متاح في: <http://www.journal.cybrarians.org>
١٠. سوسن طه ظليمي، هدى محمد العمودي (٢٠٠٨). "العوامل المؤثرة في اعداد القوى العاملة بالمكتبات ومراكز المعلومات : دراسة تقويمية للخطة الدراسية المطورة لمرحلة البكالوريوس في قسم المكتبات والمعلومات بجامعة الملك عبدالعزيز". - الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج ١٥ ، ع ٢٩ يناير.

١١. ضياء الدين عبدالواحد حافظ. (٢٠١٣) " مهنة المكتبات والمعلومات في التصنيف المحلية والإقليمية والدولية للمهن دراسة تحليلية مقارنة". -وقائع اعمال المؤتمر التاسع عشر لجمعية المكتبات المتخصصة - فرع الخليج أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، في الفترة من ٢٣-٢٥ ابريل

١٢. عبدالله بن ناصر الشيايدي، وليد بن علي البادي (٢٠١٣). "عمال المعرفة نظرة على المهام والواجبات في عصر اقتصاد المعرفة: دراسة مسحية على أخصائي المعلومات في مكتبات جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان". - من وقائع اعمال المؤتمر التاسع عشر لجمعية المكتبات المتخصصة تحت شعار : مستقبل المهنة كسر الحواجز التقليدية لمهنة المكتبات والمعلومات والتحول نحو مستقبل البيئة المهنية الرقمية. ٢٠-٢٣ ابريل

١٣. العربي بن حجار ميلود. (٢٠١١) " أدوار اختصاصي مركز مصادر التعلم في عصر التكنولوجيا الحديثة" -. Cybrarians Journal، ع ٢٥، يونيو -. تاريخ الاطلاع ٢٠١٥/١١/١١ -. متاح في : <http://www.journal.cybrarians.org>

١٤. غادة عبد المنعم محمد موسى (٢٠١٠). "الأدوار الجديدة للمهنيين في المعلومات والمعرفة في ضوء التحديات التكنولوجية والمهنية المعاصرة". - مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية مج ١٦ ، ع ٢ ، مكتبة الملك فهد الوطنية مج ١٦ ، ع ٢ ، رجب ذو الحجة ١٤٣١ هـ يونيو - نوفمبر

١٥. فائقة محمد علي حسن (٢٠١٢). " سمات ومهارات اختصاصي المكتبات والمعلومات وفقا لتقدير أصحاب فرص العمل بمصر ومدى توافرها في برامج اقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية : دراسة ميدانية". - الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات ، مج ١٩ ، ع ٣٧٦ يناير

١٦. كتيب تعريف بالحوكمة في الوزارة والجهات التابعة لها (٢٠١٤) / إدارة التدقيق الداخلي ، يونيو -. تاريخ الاطلاع ٢٠١٥/١١/٤ -. متاح في :

<http://www.moys.gov.qa/images/pdf/egovbook.pdf>

١٧. لمياء جوينات (٢٠٠٩). "تنمية الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات في الوطن العربي في ضوء ادارة المعرفة". - المؤتمر العشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) (حو جيل جديد من نظم المعلومات والمتخصصين: رؤية مستقبلية) -. المملكة المغربية: الدار البيضاء ، ديسمبر .

١٨. محمد أمين مرغلاني ، سلمه سالم البلادي (٢٠٠٨). " التأهيل المهني لاختصاصي المكتبة الالكترونية في أقسام علوم المكتبات والمعلومات السعودية :دراسة مقارنة " -. دراسات عربية في المكتبات و علم المعلومات. مج ١٣ ، ع ٣، (سبتمبر)

١٩. محمد جلال غندور. (٢٠٠٨) "التكوين المهني لأخصائيو المعلومات في البيئة الرقمية". - اعمال مؤتمر الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات والأرشيف ، مركز الوثائق والبحوث / جامعة الإمارات / أبوظبي

٢٠. محمد حسن يوسف (٢٠٠٧). " محددات الحكومة ومعاييرها: مع اشارة خاصة لنمط تطبيقها في مصر" -. بنك الاستثمار القومي. -. تاريخ الاطلاع ٢٠١٥/١١/٤ -. متاح في :

www.saaaid.net/Doat/hasn/hawkama.doc

٢١. محمد فتحي عبد الهادي، محمد جلال غندور ،هانئ محيي الدين عطية(٢٠١١).قياسات المعلومات والمعرفة بين النظرية والتطبيق.- القاهرة : الدار المصرية اللبنانية .
٢٢. محمد فتحي عبد الهادي (٢٠١٢). المعلومات ومؤسساتها في البيئة الرقمية.- القاهرة :دار العالم العربي.
٢٣. مها أحمد ابراهيم محمد (٢٠١٠). " دور التدريب والتعليم المستمر في تطوير مهارات اختصاصي المكتبات والمعلومات : دراسة ميدانية لآراء اختصاصي المكتبات العامة بالرياض" .- مجلة المكتبات والمعلومات العربية ، س ٣٠ ، ١٤ ، يناير.
٢٤. ناجية قموح، عز الدين بودربان، خديجة بو خالفة (٢٠١٥) . " كفايات ومواصفات اخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة" .- من وقائع اعمال المؤتمر ٢١ The SLA-AGC : الانترنت والتغيير الإيجابي لاختصاصي المكتبات والمعلومات: إحداث التأثير الحقيقي للمستقبل ،ابوظبي- الامارات من ١٧-١٩ مارس.- تاريخ الاطلاع ٢٠١٥/١١/٧.- متاح في: <http://www.qscience.com/doi/10.5339/qproc.2015.gsla.9>
٢٥. ناصر محمد جرادات، سعاد نانف برنوطي، أحمد يوسف عريقات(٢٠١٤). " أثر رأس المال البشري على أداء الشركات العائلية الفلسطينية" .- أثر إدارة المعرفة في أداء المؤسسات (بحوث محكمة منتقاة).- القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- ٢٦.نعيمة جبر رزوقي. (٢٠٠٥) "الدور الجديد لمهنة المعلومات في عصر هندسة المعرفة وإدارتها". - مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية. مج ١٠ ، ٢٤ ، رجب-ذو الحجة ١٤٢٥هـ/سبتمبر ٢٠٠٤-فبراير ٢٠٠٥م.
٢٧. نهلة فوزي مصطفى(٢٠١٢). "تنمية المهارات الابداعية لاختصاصي المعلومات في العصر الرقمي".- مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية ، مج ١٨، ١٤، المحرم _ جمادى الآخرة ١٤٣٣هـ/ نوفمبر ٢٠١١- أبريل ٢٠١٢.
٢٨. يعقوب عادل ناصر الدين (٢٠١٢). "إطار نظري مقترح لحوكمة الجامعات ومؤشرات تطبيقها في ضوء متطلبات الجودة الشاملة" .- Journal of University Performance Development، مج ١ ، ٢٤، فبراير. - تاريخ الاطلاع ٢٠١٥/١١/٩.- متاح في: http://www.yacoubnasereddin.com/site_media/media_downloads/10.pdf
29. Ellen R. Tise, Reggie Raju, Charles Masango(2008)." **Libraries Driving Access to Knowledge: a discussion paper**".-IFLA Journal, Vol 34, No. 4.- available at: <http://www.ifla.org/publications/node/1691>
30. Jens Thorhauge (٢٠٠٤)."New demands – old skills A strategy for bridgingthe competence gap Building competencies in a daily working context".- World Library and Information Congress: 70th IFLA General Conference and Council, Buenos Aires, Argentina 22-27 August.- An online document available at: <http://www.ifla.org/IV/ifla70/prog04.htm>



31. Linda Ashcroft , Chris Watts(2004). " **ICT skills for information professionals in developing countries: perspectives from a study of the electronic information environment in Nigeria** " .- World Library and Information Congress: 70th IFLA General Conference and Council, Buenos Aires, Argentina 22-27 August.- An online document available at: <http://www.ifla.org/IV/ifla70/prog04.htm>
32. Zingier , Suzanne (2005). "**Knowledge Management Governance** ".- An online document available at: http://www.researchgate.net/profile/Suzanne_Zyngier/publications
33. Zingier, S. & Nag pal, A. (2015) "Knowledge Management Ethics: located within a governance framework " .- *Paper presented at the 2015 48th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS), Kauai, HI USA* .-available at: <http://www.researchgate.net/publication/274065662>
34. Zingier, S., Burstein, F., & McKay, J. (2004). **Governance of Knowledge Management Strategy Implementation: A New Lens on an Evolving Practice**. Paper presented at the Conference on Information Science, Technology Management (CISTM '04), Alexandria, Egypt .-available at: <http://www.researchgate.net/publication/26783276>
35. Zingier, S., Burstein, F., & McKay, J. (2004). **Knowledge management governance: a multifaceted approach to organizational decision and innovation support**. Paper presented at the 2004 IFIP WG8.3 International Conference on Decision Support Systems (DSS2004) Decision Support in an Uncertain World, Prato, Italy. .-available at: <http://www.researchgate.net/publication/228873987>



THE IRAQI JOURNAL FOR INFORMATION AND DOCUMENTATION STUDIES

ISSN (P): 2663-6611

ISSN (E): 2708-7220

Vol. (4)

NO. (2)

June(2022)



Semi - Annual Scientific Journal

Published by:

**The Iraqi Association for Information, Libraries and Documentation
Specialists**

National Library Deposit Number (NLDN/2336-2018)

Email: ildps.iraq@gmail.com