



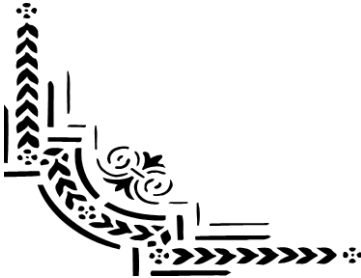
## دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط: دراسة ميدانية

د/ منصور سعيد محمد

أستاذ علم المكتبات والمعلومات المساعد

كلية الآداب – جامعة أسيوط

[Sweetlyforbiden512@gmail.com](mailto:Sweetlyforbiden512@gmail.com)



## مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة - باستخدام المنهج الميداني - إلى التعرف على دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط، وتكونت من مقدمة، وجانب عملي، وخاتمة، وطُبقت على عينة قصدية من العاملين الحاصلين على مؤهل متوسط، بلغ حجمها ٨٦ موظف يعملون في ٧٣ مكتبة، وتوصلت الدراسة إلى أنهم يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي بنسبة ٨٧,٢٪، وكان أبرز الشبكات المستخدمة الفيسبوك بنسبة ٨٠٪، واليوتيوب بنسبة ٧٦٪، وتويتر بنسبة ٣٠,٧٪، والإنستجرام بنسبة ١٤,٧٪. ويستخدمونها بغرض التواصل مع الآخرين وإقامة صداقات بنسبة ٩٣,٣٪، ومتابعة الأخبار وآخر المستجدات بنسبة ٨٩,٣٪، والتثقيف والتعليم بنسبة ٨٤٪، والتسلية والترفيه بنسبة ٧٤,٧٪، أما من حيث اعتمادهم عليها في تكوينهم المهني فبلغت نسبته ٤٠٪، من أجل متابعة آخر المستجدات والتطورات في مجال عملهم ومواكبة بنسبة ٦٦,٧٪، وتحسين مستوى أداء العمل بنسبة ٦٠٪، واكتساب مهارات وسلوكيات جديدة لتعليم المستفيد وتوجيهه أثناء البحث عن المعلومات بنسبة ٥٣,٣٪. ويحققون هذا بالاطلاع على أحدث ما نشر في مجال مهنتهم بنسبة ٧٣,٣٪، والانضمام إلى المجموعات والصفحات المهمة بمهنة المكتبات بنسبة ٦٦,٧٪. وإنشاء صفحات ومجموعات تهتم بمهنة المكتبات بنسبة ٥٠٪، ونشر محتوى معلوماتي بنسبة ٤٣,٣٪. وكان الاطلاع على الأدوار الجديدة لأخصائي المكتبة هو العنصر الأساسي الذي يسعون إلى تحقيقه من خلال التكوين المهني باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي بنسبة ٧٠٪، والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في تقديم خدمات المكتبة بنسبة ٦٣,٣٪. وتطوير الإجراءات الفنية والإدارية في مكتباتهم بنسبة ٥٠٪.

### The Role of Social Networks in the Professional Formation of Public Library Employees in Assiut Governorate: A Field Study

#### Abstract:

Using the field study method, the present study aimed at identifying the role of social networks in the professional formation of public library employees in Assiut Governorate. The study consisted of an introduction, a practical section and a conclusion and it was conducted on a purposive sample of 86 employees holding an intermediate degree and working at 73 libraries. The study found that

87.2% of them use social networks. The most remarkable social networks that they used were Facebook (80%), Youtube (76%), Twitter (30.7%) and Instagram (14.7%). They used them for communication with others and making friends (93.3%), following news and latest developments (89.3%), education (84%), and amusement and recreation (74.7%). They rely on these social networks for professional formation (40%), following and keeping up with the latest developments in their field of work (66.7%), improving their work performance (60%), acquiring new skills and behaviors that educate and guide the beneficiary during search for information (53.3%). They achieve this through getting acquainted with the latest publications in the field of their work (73.3%), joining groups and webpages interested in the library profession (66.7%), establishing webpages and groups interested in the library profession (50%), and publishing an informational content (43.3%). Knowledge of the new roles of the librarian was the main element which they sought to achieve through professional formation using social networks (70%), followed by reliance on modern technology for the provision of library services (63.3%), and development of technical and administrative procedures in their libraries (50%).

### ٠/٠ تمهيد:

يعد التكوين المهني حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المهن ومن بينها مهنة المكتبات، فمهما اجتمعت القائمون على المكتبات واتبعوا المعيارية والمهنية في اختيار موظفيها، إلا أن هؤلاء الموظفين بحاجة دوماً لرفع كفاياتهم العلمية والعملية والمهارية من أجل زيادة قدراتهم على أداء مهامهم الوظيفية الحالية والمستقبلية (فتحي، ٢٠١٨). كما صار التكوين المهني مؤخرًا ضروريًا لمهنة المكتبات نظرًا لتجدد مطالبها، وتطور تقنياتها ومعارفها بسرعة كبيرة، مما استوجب من العاملين في المكتبات أن يتحصلوا على كفاءات عالية تؤهلهم على مواكبة هذه التطورات، التي كان لها أبلغ الأثر على مهنة المكتبات، وحاليًا لم يعد الحديث عن أي تقدم أو تطور في مهنة ما، إلا ورافقه الحديث عن دور تكنولوجيا المعلومات عامة وشبكات التواصل

الاجتماعي خاصة، التي أصبحت مستودعاً يتجول فيه المستخدمون لإشباع مختلف حاجاتهم ورغباتهم بفضل تمتعها بالتفاعلية، والمرونة، والتشاركية والشمولية.

وبفضل التطورات التكنولوجية الحالية عرف التكوين المهني قدرًا كبيرًا من التغيير والتأثر، وظهر على إثر ذلك نوع جديد منه وهو التكوين المهني عن بعد، الذي تلعب فيه شبكات التواصل الاجتماعي دورًا بالغ الأهمية، علاوة على أنها صارت حاليًا إحدى أهم الوسائل التي تمثل فرصة جيدة أمام العاملين في المكتبات لاكتسابهم تكوين مهني جيد، لما توفره من بيئة افتراضية مرنة يتواصل من خلالها كافة أطراف العملية التكوينية ويتبادلون فيها المعلومات.

### ١/٠ مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة الحالية في وجود نسبة كبيرة من العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط من حملة المؤهلات المتوسطة، ومثل هؤلاء يفتقدون للتأهيل المهني المناسب الذي يمكنهم من العمل بكفاءة في مكتباتهم، ومع ذلك تنو افر حاليًا وسائل كثيرة كشبكات التواصل الاجتماعي يمكن أن تساعدهم في اكتساب تكوين مهني يطور من مهاراتهم ويحسن من أدائهم للعمل، وذلك من خلال التعرف على دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط.

### ٢/٠ أهمية الدراسة ومبررات اختيارها:

تعد الموارد البشرية عنصرًا لا غني عنه في عملية التنمية، واستثمار مريح للغاية، إذا ما تم استغلالها بالشكل المطلوب، فهي قوة الدفع الحقيقية لأي مجتمع، ومصدر كل طاقاته ونجاحاته، حتى ولو بمساعدة عوامل أخرى، ويساهم التكوين في تنمية هذه الموارد بشكل كبير بشرط أن يقوم على سياسات وقواعد واضحة يدعمها المسئولون، كما أن تحقيق الفعالية في الأداء يعد مطلبًا أساسيًا يتحقق غالبًا عن طريق التكوين المهني الجيد. الذي تظهر نتائجه بشكل واضح عندما تحقق أية مؤسسة لأهدافها.

ومثلما شغل التكوين المهني بال المتخصصين في مختلف المجالات، شغل أيضا بال المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، لما له من علاقة وطيدة ومباشرة بتنمية الموارد البشرية في المكتبات وزيادة كفاءتهم. ويهدف التكوين المهني في علم المكتبات والمعلومات إلى تلقين العاملين في المكتبات الطرق والأساليب العلمية والمهنية، التي تساعدهم على التحكم فيما يصدر من معلومات بالسرعة المطلوبة وبتكاليف مدروسة، وتقديمها للقراء دون تجاهل لدور تكنولوجيا

المعلومات، وما أضافته لهذا التكوين منذ تطبيقها في المكتبات، حتى أصبحت تلك التكنولوجيا محوراً لكافة الأنشطة المتعلقة بالتكوين المهني في المكتبات.

ولعل من أهم مبررات الاهتمام بالتكوين المهني للعاملين في المكتبات أيضاً هو الحصول على معرفة متخصصة، أو تأهيل مهني مناسب وتحديث معلوماتهم، أو على الأقل المحافظة على مواكبتهم لأحدث التطورات في مجال مهنتهم، وتحسين أداءهم للعمل، وتحقيق لذاتهم في المكتبات (عليان و النجداوي، ٢٠٠٨، صفحة ٤٣٤)، كما يفيد التكوين المهني العاملين في المكتبات عن طريق زيادة ثقتهم بأنفسهم نتيجة لزيادة قدرتهم على أداء عمله بالكفاءة المطلوبة، وتزويدهم بخبرات ومهارات جديدة تساعد على الارتقاء بمهنتهم وتوليم مسؤوليات أكبر في المستقبل، وحمايتهم من أخطار العمل الذي يمارسونه من أجل زيادة راضاهم الوظيفي عن العمل الذي ينتمون إليه.

ونظراً للتحديات التي فرضتها البيئة الرقمية الجديدة على العاملين في المكتبات كضرورة توجيههم نحو الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات وتبني رؤى جديدة لتطوير وظيفتهم والارتقاء بخدمات مكتباتهم عبر التعامل مع منتجات البيئة الرقمية لتيسير سبل الوصول إليها والإفادة منها. كما تزايد يوماً بعد يوم حاجتهم لمتابعة التطور التكنولوجي والعلمي في ظل تزايد الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في مختلف المجالات المهنية، وأن العاملين في المكتبات بحاجة ملحة لتطوير قدراتهم وتحديث معارفهم لمسايرة التطورات العلمية الحديثة، ومتابعة الزيادة الهائلة والمستمرة في إنتاج المعلومات التي تتقادم بشكل سريع بمرور الوقت، حتى خربجو أقسام المكتبات والمعلومات أصبحوا في كثير من الأحيان يفقدون قيمتهم العلمية بعد سنوات قليلة من تخرجهم، لأنهم لا يستطيعون الإحاطة والسيطرة على كل ما ينشر في مجال تخصصهم (دعي، ٢٠١٥).

كما صار الاكتفاء بالحصيلة العلمية التي يتلاقها العاملون في المكتبات خلال مراحل الدراسة الأكاديمية أمر لا ينسجم مع واقع التطور الذي تشهده مهنة المكتبات، لذا دعت الحاجة إلى إيجاد سبل ووسائل جديدة لرفع كفاءتهم المهنية، ويعد التكوين المهني أحد أهم هذه الوسائل، فهو يساعد العاملين في المكتبات على مسايرة مختلف التطورات والمستجدات التي تتعلق بأمور مهنتهم (إبراهيم، ٢٠٠٩، صفحة ٥٢)، وهذا ما أكده (صوفي، ٢٠٠٢، صفحة ٧٠) مسبقاً حينما ذكر أن الحديث عن ثورة تكنولوجيا المعلومات لا بد أن يواكبه حديث عن ثورة التكوين للسيطرة على هذه التكنولوجيا المتطورة بسرعة كبيرة حتى لا تصبح مهنة المكتبات فائضة عن الحاجة.

وبما أن العنصر البشري هو حجر الأساس في عملية التطوير والرقى بخدمات المكتبة ومصادرهما، لذا يجب أن يكون في مستوى هذه التطورات، وهذا لن يتحقق إلا بالتكوين المهني الدائم والمستمر للعاملين في المكتبات، لرفع قدراتهم المهنية وتحسين مهاراتهم وإكسابهم خبرة مهنية حتى يستطيعون تغيير سلوكياتهم تجاه عملهم وتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين من المكتبات العامة. وحاليًا أصبحت شبكات التواصل الاجتماعي إحدى أبرز قنوات تطوير مهارات العاملين في المكتبات، وبالإضافة إلى ما سبق كان من مبررات الدراسة ما يلي:

١- ندرة الإنتاج الفكري العربي لعلم المكتبات والمعلومات عن دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط وبخاصة للحاصلين منهم على مؤهلات متوسطة.

٢- توعية القائمين على المكتبات العامة بمحافظة أسيوط بوجود وسائل جديدة وغير مكلفة كشبكات التواصل الاجتماعي، التي أصبح بإمكانها تحسين المستوى المهني للعاملين بالمكتبات العامة.

٣- مساعدة العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط على متابعة أحدث المستجدات وآخر التطورات في مجال مهنتهم، وإلا أصبحوا بمنأى عما تشهده مهنتهم من تطورات. ولفقدت مكباتهم الكثير من مكانتها ودورها المجتمعي.

٤- توفر شبكات التواصل الاجتماعي أسلوبًا جديدًا للتكوين أمام العاملين في المكتبات العامة وهو التكوين المهني عن بُعد الذي يأتي كنوع من توفير النفقات والمجهود والوقاية من أخطار جائحة كورونا.

٥- لاحتض المكتبات العامة في محافظة أسيوط بالاهتمام الكافي والمساوي لقيمتها ودورها كغيرها من أنواع المكتبات وبخاصة على مستوى الموارد البشرية، فبالإضافة إلى نقص أعدادهم، فمعظمهم من حملة المؤهلات المتوسطة الذي يعدون أكثر حاجة للتكوين المهني.

٦- باتت شبكات التواصل الاجتماعي أداة مهمة في بناء المعرفة ووسيلة فعالة في عملية التكوين المهني لما توفره من مرونة في التكوين وسهولة في الاستخدام ومحتوى معلوماتي يتميز بالوفرة والحداثة.

٧- وضع عدة توصيات للارتقاء بأساليب التكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط، حتى تكون في مستوى تطلعات روادها واحتياجاتهم للمعلومات، وتحقق قفزة نوعية في تقديم الخدمات والمنتجات الرقمية المكتبية.

### ٣/٠ أهداف الدراسة:

إذا كانت الدراسة تهدف إلى التعرف على دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط، إلا أن هذا الهدف لن يتحقق إلا بتحقيق الأهداف التالية:

١. استعراض واقع استخدام العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط لشبكات التواصل الاجتماعي.

٢. توضيح مدى اعتماد العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني.

٤/٠ تساؤلات الدراسة: تدور الدراسة حول تساؤل رئيس هو: "ما دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط؟"، ويتفرع هذا التساؤل إلى ما يلي:

١- ما واقع استخدام العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط لشبكات التواصل الاجتماعي؟

٢- ما مدى اعتماد العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني؟

### ٥/٠ حدود الدراسة:

١/٥/٠ الحدود الموضوعية: تتمثل في التعرف على دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط.

٢/٥/٠ الحدود المكانية: شملت المكتبات العامة في محافظة أسيوط.

٣/٥/٠ الحدود الزمنية: استغرق إعداد هذه الدراسة ثلاثة شهور، بدأت من مايو حتى يوليو لعام ٢٠٢١م.

### ٦/٠ منهج الدراسة وأدوات جمع المادة العلمية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الميداني الذي يقوم على دراسة ظاهرة ما كما هي على أرض الواقع وتحليلها وتقييمها والخروج بما تحمله من مؤشرات ودلالات، وتدعيم نقاط القوة فيها إذا كانت إيجابية، وتقويم مواطن الضعف فيها إذا كانت سلبية، وذلك باستخدام استبيان، تكون من

ثلاثة محاور، تضمن كل محور عددًا من الأسئلة، ركزت كل مجموعة منها على عنصر معين من عناصر الدراسة، ويتضح هذا في الجدول التالي:

جدول (١) محاور استبيان الدراسة وعدد الأسئلة في كل محور

المحور	عدد الأسئلة	العدد	النسبة
البيانات الديموجرافية		٨	٤٠٪
مدى استخدام العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط لشبكات		٥	٢٥٪
دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط		٧	٣٥٪
الإجمالي		٢٠	١٠٠٪

### ٧/٠ مجتمع الدراسة وخصائصه:

تطلب التعرف على مجتمع الدراسة من العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط، ضرورة التعرف على بعض خصائص المكتبات التي يعملون بها من حيث توزيعها الجغرافي والإداري بالمحافظة والجهات المشرفة عليها، وجاء هذا على النحو التالي:

### ١/٧/٠ مكتبات الدراسة وفقاً للمركز الإداري بالمحافظة:

بلغ عدد المكتبات العامة التي تم تطبيق الدراسة عليها في محافظة أسيوط وفقاً للجدول التالي ٧٣ مكتبة عامة، تتوزع جغرافياً وإدارياً على جميع مراكز المحافظة ومدنها وقراها، وإن كان مركز أسيوط يستحوذ على أكثر من ربع هذه المكتبات، وذلك بعدد عشرين مكتبة ونسبة ٢٧,٤٪، وهذه نتيجة طبيعية لأنه أكبر مراكز المحافظة وأكثرها تطوراً وتمدناً، حيث يتواجد به معظم المؤسسات التي تشرف على هذه المكتبات، علاوة على أن هذه المؤسسات والمكتبات التي تتبعها تحظى بمزيد من الاهتمام عن المكتبات الموجودة في المراكز الأخرى وقراها، يليه وبفارق كبير يصل إلى النصف مركز منفلوط بعشر مكتبات عامة ونسبة ١٣,٧٪، ومركز البداري بسبع مكتبات بنسبة ٩,٦٪، ثم كل من مركزي ديروط والقوصية بست مكتبات بنسبة ٨,٢٪ لكل منهما، يليهما مركز الفتح وساحل سليم بخمس مكتبات بنسبة ٦,٨٪، ومراكز أبنوب وأبو تيج والغنايم بأربع مكتبات بنسبة ٥,٥٪، وأخيراً مركز صدفا بمكتبتين بنسبة ٢,٧٪. وعلى الرغم من تباين أعداد المكتبات العامة بين مراكز محافظة أسيوط، إلا أنها تتمتع باتساع النطاق



الجغرافي الذي يمكن أن تتواجد فيه وتقدم خدماتها لجميع فئات المجتمع على اختلاف مستوياتهم الاجتماعي والاقتصادي.

جدول (٢) مكاتب الدراسة وفقاً للمركز الإداري بالمحافظة

النسبة	عدد المكاتب	المركز
٢٧,٤٪	٢٠	أسيوط
٨,٢٪	٦	ديروط
١٣,٧٪	١٠	منفلوط
٨,٢٪	٦	القوصية
٦,٨٪	٥	الفتح
٥,٥٪	٤	أبنوب
٥,٥٪	٤	أبوتيج
٥,٥٪	٤	الغنאים
٦,٨٪	٥	ساحل سليم
٢,٧٪	٢	صدفا
٩,٦٪	٧	البداري
٩٩,٩٪	٧٣	الإجمالي

### ٢/٧/٠ مكاتب الدراسة وفقاً للجهة المشرفة على المكتبة:

تمتاز المكتبة العامة بين أنواع المكتبات بتنوع وتنوع الجهات المشرفة عليها، وهذا ما يساعدها على زيادة أعدادها واتساع انتشارها، واحتلالها من حيث العدد المرتبة الثانية في أية دولة بعد المكتبة المدرسية، وعن طبيعة الجهات المشرفة على المكتبات العامة بمحافظة أسيوط ونوعيتها تشير بيانات الجدول التالي إلى أن وزارة الشباب والرياضة تحتل المرتبة الأولى من حيث الإشراف على المكتبات العامة بمحافظة أسيوط بنسبة ٦٠,٣٪، يليها وزارة الثقافة بنسبة ٢٣,٣٪، ووزارة التضامن الاجتماعي بنسبة ١٥٪، وأخيراً ديوان عام المحافظة الذي يشرف على مكتبة واحدة بنسبة ١,٤٪. ويرى الباحث أنه على الرغم من إيجابية هذه النتيجة لصالح المكتبة العامة وما

تحققه لها من زيادة في أعدادها واتساع نطاق تواجدتها الجغرافي، وخدمتها لأكبر شريحة من سكان محافظة أسيوط، لكن يتخللها جانب سلبي وهو تفاوت درجات الاهتمام بها من جهة لأخرى، فهناك مكاتب تجظى باهتمام كبير وأخرى يتم تجاهلها وإهمالها. وعليه يدعو الباحث إلى ضرورة أن تأت المكتبة العامة في مقدمة أولويات الجهات المشرفة عليها، وأن يكون هناك توازن في درجات الاهتمام بها.

جدول (٣) مكاتب الدراسة وفقاً للجهة المشرفة عليها

الجهة	عدد المكاتب	النسبة
ديوان عام المحافظة	١	١,٤٪
وزارة الثقافة	١٧	٢٣,٣٪
وزارة التضامن الاجتماعي	١١	١٥٪
وزارة الشباب والرياضة	٤٤	٦٠,٣٪
الإجمالي	٧٣	١٠٠٪

### ٣/٧/٠ خصائص مجتمع الدراسة من العاملين في المكاتب العامة بمحافظة أسيوط:

بلغ إجمالي العاملين في مكاتب الدراسة وفقاً لبيانات الجدول التالي ١٤٤ موظف أي بمتوسط عاملين لكل مكتبة، وإن كان هذا العدد يختلف من مكتبة لأخرى وفقاً للمركز الإداري جدول (٤) توزيع أعداد العاملين في مكاتب الدراسة وفقاً للمركز

عدد العاملين في المركز	عدد المكاتب العامة في محافظ أسيوط	النسبة	عدد المكاتب	عدد العاملين وفقاً لعدد المكاتب
٥٣	٣٦,٨٪	٢٠	٢,٧	أسيوط
١٦	١١,١٪	٦	٢,٧	ديروط
١٥	١٠,٤٪	١٠	١,٥	منفلوط
٨	٥,٦٪	٦	١,٣	القوصية
٦	٤,٢٪	٥	١,٢	الفتح
٦	٤,٢٪	٤	١,٥	أبنوب

عدد العاملين المركز	عدد المكتبات في محافظة أسبوط	النسبة	عدد المكتبات وفقاً لعدد المكتبات	عدد العاملين في المكتبات العامة في محافظة أسبوط
أبوتيج	٩	٦,٢٪	٤	٢,٣
الغنايم	٧	٤,٨٪	٤	١,٨
ساحل سليم	٦	٤,٢٪	٥	١,٢
صدفا	٦	٤,٢٪	٢	٣
البداري	١٢	٨,٤٪	٧	١,٧
الإجمالي	١٤٤	١٠٠٪	٧٣	١,٩٧

الموجودة به المكتبة ومدى تمدنه وتطوره وكذلك وفقاً للجهة المشرفة علي المكتبة والمكانة التي تحتلها بين أولويات تلك الجهة. وعلى الرغم من ذلك جاء أكبر تمثيل لهم في المكتبات العامة الموجودة بمركز أسبوط، وبشكل عام بلغ عدد المكتبات التي يعمل بها موظفان ٢٩ مكتبة بنسبة ٣٩,٧٪، يليها المكتبات التي يعمل بها ما يقرب من ثلاثة موظفين بعدد ٢٨ مكتبة بنسبة ٣٨,٤٪، وأخيراً المكتبات التي يعمل بها موظف واحد ويبلغ عددها ١٦ مكتبة بنسبة ٢١,٩٪، ويظهر من الأرقام والاحصائيات السابقة أن المكتبات العامة بمحافظة أسبوط تعاني من نقص شديد في أعداد العاملين بها، ومدى الاهتمام بمواردها البشرية، وإذا كان هذا من ناحية العدد أما من ناحية مدى جودة هؤلاء العاملين لتحمل مسئولية العمل في مهنة المكتبات، فكان العنصر التالي:

#### ٤/٧/٠ توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لدرجة المؤهل:

تشير بيانات الجدول التالي إلى أن الغالبية العظمى من العاملين في مكتبات الدراسة من حملة المؤهلات المتوسطة بعدد ١١٤ موظف بنسبة ٧٩,٢٪ من إجمالي ١٤٤ موظف، أما الحاصلون على مؤهل عالي فيبلغ عددهم ٣٠ موظفًا بنسبة ٢٠,٨٪. وعلى الرغم من توافق هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه مسبقاً من أن مكتبات الدراسة تعاني من نقص شديد في أعداد العاملين فيها، إلا أنها تعاني أيضاً من ضعف في مدى جودة هؤلاء العاملين وبخاصة من ناحية التأهيل المهني، حيث يمثل العاملون الحاصلون على مؤهل متوسط أربعة أضعاف العاملين من الحاصلين على مؤهل عال، وبناء على ذلك يظهر أن نسبة كبيرة من العاملين في مكتبات الدراسة يفتقدون للتأهيل المهني المناسب الذي تتطلبه مهنة المكتبات وبخاصة في الوقت الحالي، ومن ثم يعدون من أكثر فئات العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسبوط حاجة للتكوين المهني سواء

تم هذا باستخدام الأساليب التقليدية كالمحاضرات وعقد الدورات التدريبية أو توعيتهم بمدى أهمية تكنولوجيا المعلومات في هذا المضمار بشكل عام وبدور شبكات التواصل الاجتماعي بشكل خاص.

جدول (٥) مجتمع الدراسة وفقاً لنوع المؤهل

نوع المؤهل المركز	مؤهل عالي	متوسط	الإجمالي	النسبة
أسيوط	١٦	٣٧	٥٣	٪٣٦,٨
ديروط	٤	١٢	١٦	٪١١,١
منفلوط	١	١٤	١٥	٪١٠,٤
القوصية	١	٧	٨	٪٥,٦
الفتح	-	٦	٦	٪٤,٢
أبنوب	-	٦	٦	٪٤,٢
أبوتيج	-	٩	٩	٪٦,٢
الغنايم	٢	٥	٧	٪٤,٨
ساحل سليم	٣	٣	٦	٪٤,٢
صدفا	٢	٤	٦	٪٤,٢
البداري	١	١١	١٢	٪٨,٤
الإجمالي	٣٠	١١٤	١٤٤	٪١٠٠

### ٥/٧/٠ توزيع مجتمع الدراسة من حملة المؤهل العالي:

على الرغم من قلة الحاصلين على مؤهل عال بين العاملين في مكنتبات الدراسة، إلا أن توضيح مدى تمثيل الحاصلين على مؤهل عالي في تخصص المكتبات بين هؤلاء العاملين، يعد مؤشراً مهماً لهذه الدراسة وبخاصة في تحديد مدى إمكانية تمثيلهم في عينة الدراسة من عدمه، وبشأن هذا توضح بيانات الجدول التالي أن العاملين في مكنتبات الدراسة من حملة المؤهلات العليا تصل نسبتهم - كما ذكر سابقاً - إلى ٪٢٠,٨ من إجمالي العاملين فيها، وهؤلاء ينقسمون إلى عاملين حاصلين على مؤهل عال من خارج تخصص المكتبات بنسبة ٪١٥,٩، مقابل نسبة ٪٤,٩ للحاصلين على مؤهل عالي في تخصص المكتبات والمعلومات. وبذلك يتضح أن فئة العاملين الحاصلين على مؤهل عالي في تخصص المكتبات والمعلومات في مكنتبات الدراسة هي أقل الفئات،

وأن تمثيلهم في عينة الدراسة لن يكون مؤثراً على نتائج الدراسة، ومن هنا يتسأل الباحث عن ضعف إقبال خريجي أقسام المكتبات والمعلومات للعمل في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط، مع العلم أن قسم المكتبات والوثائق والمعلومات بكلية الآداب جامعة أسيوط عام يقوم بتخريج دفعات غالبيتهم إن لم يكن جميعهم من أبناء المحافظة منذ عام ٢٠٠١ م وحتى الآن، وكذلك قسم الوثائق والمكتبات بكلية اللغة العربية جامعة الأزهر فرع أسيوط من عام ٢٠٠٢ م. وربما يرجع ذلك لنقص التوظيف في مؤسسات الدولة بشكل عام وفي المكتبات العامة بشكل خاص، أو ربما لعدم إقبال هؤلاء الخريجين على العمل في مهنة المكتبات إما لضعف مرتبها، أو لعدم تحقيقها لطموحاتهم الاجتماعية. الأمر الذي يدعو إلى ضرورة زيادة ميزانيات تلك المكتبات وبخاصة مرتبات العاملين فيها كنوع من تحفيز خريجي التخصص وتشجيعهم على العمل فيها، وإقامة شراكة بين مسنولي الجهات المشرفة على تلك المكتبات وجامعة أسيوط للسعي في توظيف خريجي القسم حتى ولو بدأ الأمر بالطلاب المتميزين.

جدول (٦) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لنوع المؤهل العالي

نوع المؤهل المركز	مؤهل عالي (متخصص)	مؤهل عالي (غير متخصص)	الإجمالي
أسيوط	٣	١٣	١٦
ديروط	-	٤	٤
منفلوط	-	١	١
القوصية	-	١	١
الفتح	-	-	-
أبنوب	-	-	-
أبوتيج	-	-	-
الغنايم	١	١	٢
ساحل سليم	١	٢	٣
صدفا	١	١	٢
البداري	١	-	١
الإجمالي	٧	٢٣	٣٠

## ٨/٠ عينة الدراسة وخصائصها:

نظراً لقلّة أعداد العاملين في مكاتب الدراسة من حملة المؤهلات العليا وبخاصة من تخصص المكاتب والمعلومات، وعدم توافرهم في كل هذه المكاتب، فأكبر عدد منهم يتواجد في مكاتب مركز أسيوط، وبالتالي فتمثيلهم في عينة الدراسة لن يكون له تأثير على نتائجها، وعليه وقع الاختيار على الفئة الأكثر تمثيلاً للعاملين في مكاتب الدراسة والأكثر حاجة للتكوين المهني، وهم العاملون الحاصلون على مؤهل متوسط لتمثيل عينة الدراسة، حيث يعدون من أكثر الفئات حاجة إلى التكوين المهني باستخدام كافة الوسائل التقليدية منها وغير التقليدية، وهؤلاء بلغ عددهم ١١٤ موظف، وبعد توزيع استمارات استبيان عليهم، بمساعدة بعض الطلبة وبخاصة طلبة الفرقة الثالثة في قسم المكاتب والوثائق والمعلومات كلية الآداب جامعة أسيوط وبخاصة ممن يقطنون في مراكز المحافظة وقراها أو قريين منها، للتغلب على الحاجز الجغرافي، وأن تأت العينة ممثلة لجميع مكاتب الدراسة، وعلى الرغم من هذا فقد رجع من الاستمارات التي تم توزيعها ١٠٠ استمارة بنسبة ٨٧,٧٪ من إجمالي ١١٤ استمارة تم إعدادها، وبعد جمع هذه الاستمارات تم فحصها للوقوف على مدى اكتمال اجاباتها، فظهر اكتمال إجابات ٨٦ استمارة فقط بنسبة ٧٥,٤٪ من إجمالي ما تم توزيعه، وبلغ عدد الاستمارات غير المكتملة والتي لم ترجع ٢٨ استمارة بنسبة ٢٤,٦٪، وبتحليل المحور الأول الخاص بالبيانات الديمجرافية لأفراد عينة الدراسة، فجاءت خصائصهم على النحو التالي:

## ١/٨/٠ توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس:

يعد متغير الجنس من أبرز المتغيرات التي يستوجب التوقف عنده في مثل هذه النوعية من الدراسات، وبخصوص هذا تشير بيانات الجدول التالي إلى وجود تفوق واضح للذكور على الإناث بين العاملين في مكاتب الدراسة وبخاصة من حملة المؤهلات المتوسطة، فوصلت نسبة الذكور إلى ٨٢,٦٪ مقابل ١٧,٤٪ للإناث، وربما يرجع ذلك أن عمل المرأة في صعيد مصر لا يزال يتحكم فيه بعض العادات والتقاليد الاجتماعية، التي تمنع عمل المرأة وبخاصة في المناطق الريفية، وإن كان هذا يتعارض مع ما توصل إليه (دعي، ٢٠١٥، صفحة ١٥٤) من أن مهنة المكاتب مهنة نسائية بامتياز، ويرجع هذا الاختلاف لنوعية المكتبة التي طبق عليها دراسته وهي المكتبة الجامعية التي تحظى بمزيد من الاهتمام عن المكتبة العامة محور اهتمام الدراسة الحالية، وهذا التعارض يقود إلى ضرورة إجراء دراسة عن مدى تأثير نوع المكتبة على استقطاب العاملين فيها من الجنسين. علاوة على أن الفارق الكبير بين أعداد الذكور والإناث الذين يعملون في

مكتبات الدراسة سيصب في صالح الذكور، مما يعني أن متغير الجنس لن يكن له تأثير واضح على باق عناصر الدراسة ونتائجها.

جدول (٧) توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	٧١	٪٨٢,٦
إناث	١٥	٪١٧,٤
الإجمالي	٨٦	٪١٠٠

### ٢/٨/٠ توزيع عينة الدراسة وفقاً لمحل الإقامة:

تشير بيانات الجدول التالي إلى وجود تفوق لأفراد عينة الدراسة ممن يقطنون الريف ويعملون في مكتبات الدراسة على من يقطنون الحضر، فكل موظف من الحضر ويعمل في مكتبات الدراسة يقابله ثلاثة موظفين ممن يقطنون الريف، وربما يرجع ذلك لأن محافظة أسيوط بطبيعتها محافظة ريفية، وأن معظم مكتبات الدراسة توجد في مناطق ريفية خاصة وأن نسبة لا بأس بها ملحقة بمراكز الشباب الموجودة غالباً في معظم قرى المحافظة، علاوة على أن أفراد عينة الدراسة من الحاصلين على مؤهل متوسط قد لا يجدون مكاناً لهم في المؤسسات الموجودة في مدن المحافظة، لسيطرة أبناء هذه المدن على العمل فيها، وبالتالي يقبل أفراد عينة الدراسة على العمل في تلك المكتبات كنوع من ضمان وجود دخل ثابت، يساعدهم على بدء حياتهم الأسرية وبخاصة في ظل نقص التوظيف بمؤسسات الدولة بشكل عام.

جدول (٨) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمحل الإقامة

محل الإقامة	العدد	النسبة
الحضر	٢٢	٪٢٥,٦
الريف	٦٤	٪٧٤,٤
الإجمالي	٨٦	٪١٠٠

### ٣/٨/٠ توزيع عينة الدراسة وفقاً لسنوات العمل:

من خلال الجدول التالي والخاص بسنوات عمل أفراد العينة في مكتبات الدراسة، فكانت أعلى نسبة لمن تتراوح فترة عملهم فيها من خمس سنوات حتى عشرة بنسبة ٤٤,٢٪، يليهم من هم أقل من خمس سنوات بنسبة ٢٤,٤٪، ثم من تجاوزت فترة عملهم في مكتبات الدراسة أكثر من ١٥

سنة بنسبة ١٩,٨٪، وأخيراً من تقع فترة عملهم بين عشر سنوات وخمس عشرة سنة بنسبة ١١,٦٪.

جدول (٩) عينة الدراسة وفقاً لسنوات العمل

النسبة	العدد	سنوات العمل
٢٤,٤٪	٢١	أقل من ٥ سنوات
٤٤,٢٪	٣٨	٥ - ١٠ سنوات
١١,٦٪	١٠	١٠ - ١٥ سنة
١٩,٨٪	١٧	أكثر من ١٥ سنة
١٠٠٪	٨٦	الإجمالي

## ٩/٠ مصطلحات الدراسة:

١/٩/٠ شبكات التواصل الاجتماعي: عرفها قاموس Odllis بأنها خدمة إلكترونية تسمح للمستخدمين بإنشاء وتنظيم ملفات شخصية لهم، والتواصل مع الآخرين (Jon M, 2021).  
 ٢/٩/٠ المكتبة العامة: هي أية مكتبة تقدم خدمات مكتبية عامة بدون رسوم لجميع المواطنين في حي معين أو منطقة معينة، وتساندها مخصصات مالية عامة أو خاصة، وهي توجه خدماتها ومجموعاتها للمجتمع الذي تخدمه في منطقة محددة، أما الأنشطة أو الخدمات غير الأساسية فقد تقدم أو لا تقدم للجمهور أو قد تقدم برسوم معينة (الشامي وحسب الله، ٢٠٠١، صفحة ١٨٧٨)

٣/٩/٠ التكوين المهني: إن كلمة تكوين هي ترجمة للكلمة الفرنسية Formation وتستعمل كمرادف لكلمة تدريب Training بالإنجليزية (غيث، ١٩٨٤، صفحة ٥)، ويُعرف التكوين بأنه جهد مخطط لتغيير سلوك ومهارات الموظفين وتوجهاتهم وأرائهم باستخدام طرق تدريبية وإرشادية مختلفة لتهيئتهم لأداء الأعمال المطلوبة وفقاً لمعايير العمل بشكل مقبول (الصفاح، دت، صفحة ٥١)، أما التكوين المهني باللغة الفرنسية هو "formation professionnelle" ويعني عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً (رمضان، ٢٠٠٣، صفحة ١٨٣). ويُعرف أيضاً بالجهود الهادفة إلى تزويد العاملين بالمعلومات والمعارف التي تكسيهم مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديهم من مهارات ومعارف وخبرات لزيادة كفاءتهم في أداء عملهم الحالي، أو يعد لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل (عبد الكريم والمحياوي، ٢٠٠١، صفحة ١٥٧)، كما يُعرف بأنه عملية



تعليم وتعليم لتمكين الفرد من إتقان مهنته والتكيف مع ظروف عمله في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن، والتكوين المهني ذو مجال واسع فهو لا يقتصر على العمال والموظفين بالشركات والمصانع كما قد يتبادر إلى الذهن، بل يشمل كل من يعمل وأيا كان عمله: يدويًا أو عقليًا أو إداريًا، كما أنه لا يقتصر على النواحي الفنية للعمل بل يتناول جوانبه الاجتماعية أيضًا (دويدار، ٢٠٠٧، صفحة ٢٠٧)

## ١٠/٠ أدبيات الموضوع:

بعد مراجعة دليل الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات (عبد الهادي، ٢٠١٢)، وقاعدة بيانات اتحاد مكتبات الجامعات المصرية (www.eulc.edu.eg, 2021)، وقاعدة بيانات دار المنظومة (www.mandumah.com, 2021)، لم يتوصل الباحث إلى دراسة عربية مباشرة عن دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين من حملة المؤهلات المتوسطة بالمكتبات العامة في محافظة أسيوط، وإن كان قد توصل إلى عدة دراسات أخرى، تناولت جانبًا أو أكثر من جوانب هذا الموضوع وبخاصة على مستوى الإطار النظري والجانب العملي، وتم ترتيب هذه الدراسات تاريخيًا من الأحدث إلى الأقدم، وفي حالة اتفاق دراستان أو أكثر في تاريخ النشر فتم ترتيبها وفقًا لاسم المؤلف، وتنقسم هذه الدراسات إلى قسم خاص بأدبيات الموضوع العربية، وآخر خاص بأدبيات الموضوع الأجنبية، وجاءت الدراسات في هذين القسمين كما يلي:

## ١/١٠/٠ أدبيات الموضوع العربية:

انقسمت بدورها إلى:

١/١/١٠/٠- أدبيات الموضوع عن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في المكتبات:

١- دراسة (سيد، ٢٠٢٠) وهدفت إلى التعرف على مدى استخدام العاملين بالمكتبات الجامعية للأنشطة الخاصة بالتنمية المهنية المتاحة على مواقع الشبكات الاجتماعية وكيفية الاستفادة منها، واعتمدت على المنهج الميداني، وطبقت على العاملين في مكتبات ثلاث جامعات هي: جامعة القاهرة وجامعة عين شمس وجامعة حلوان باستخدام استبيان وقائمة مراجعة، وتوصلت إلى أن أفراد عينة الدراسة يستخدمون مواقع الشبكات الاجتماعية بنسبة ٧٢,٧٪، وكان من أكثر الصعوبات التي تواجههم في استخدام تلك الشبكات هو إهدارها للوقت وعدم جدواها، واستحوذت شبكة الفيسبوك على الترتيب الأول من حيث استخدام العاملين لها بعدد ٩٣ موظف، وبنسبة ٧٠,٥٪، يليها بفارق ليس كبير شبكة اليوتيوب بعدد ٨٦ موظف وبنسبة

٦,٦٣٪، وأقلها استخدامًا شبكة printerest بعدد ٤٣ وبنسبة ٣٥,٦٪، كما توصلت الدراسة إلى أن المعوقات التي تحول دون استخدامهم لهذه الشبكات هي عدم تدريبهم على استخدامها.

٢- دراسة (الخروصية، ٢٠١٩) وهدفت إلى الكشف عن واقع استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في المكتبات الأكاديمية العمانية. واختيرت عينة قصدية تضمنت ٥٣ موظفًا من موظفي سبع مكتبات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود إشكالية في استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في المكتبات الأكاديمية العمانية، حيث انفردت مكتبتان فقط من بين سبع مكتبات في استخدام الفيسبوك، ومكتبة واحدة تستخدم التويتر. على حين بدأت المكتبة المركزية في جامعة السلطان قابوس باستخدام اليوتيوب والانستجرام على موقعها التجريبي. كما كشفت الدراسة عن وجود عدة عوامل أدت إلى تأخر المكتبات العمانية في تبني استخدام شبكات التواصل الاجتماعي كضعف الوعي والتدريب، وقلة التواصل بين موظفي المكتبة وفنيي نظم المعلومات والتقنيات، وقلة عدد موظفي المكتبة. وعدم وجود خطة واضحة لسياسة وقوانين استخدام هذه الشبكات في المكتبات الأكاديمية العمانية. وأيضا الملكية الفكرية وعوامل الاستدامة وحفظ البيانات، وأكدت نتائج الدراسة أن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي قد يعزز من خدمات المعلومات وتطورها في مجالات متعددة ومن أهمها التعريف بالمكتبة، وتحسين خدماتها وتسويقها، والإحاطة الجارية، وتقديم الخدمات المكتبية الجديدة، والتواصل مع المستفيدين من المكتبة والمكتبات الأخرى. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة لتثقيف موظفي المكتبة والمستفيدين بكيفية استخدام هذه الشبكات في الاستفادة من الخدمات التي تقدمها المكتبة، وضرورة صياغة سياسة واضحة وقوانين لاستخدام هذه التطبيقات في المكتبات الأكاديمية العمانية.

٣- دراسة (إسماعيل، ٢٠١٨) هدفت إلى التعرف على العاملين في المكتبات الأكاديمية الذين يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي، واحتياجاتهم ودوافعهم للحصول على المعلومات، فضلاً عن شبكات التواصل المستخدمة في مكتبات جامعة النيلين وكيفية استخدامها، والصعوبات التي تعوق استخدامها. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بالاعتماد على الاستبيان والمقابلة لتجميع البيانات وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين في مكتبات جامعة النيلين من حملة البكالوريوس والماجستير، كما أن معظمهم من المتخصصين في علوم المكتبات ولديهم خبرة بالحواسيب والهواتف الذكية والإنترنت وتوظف شبكات التواصل الاجتماعي في التواصل مع الأصدقاء ومتابعة الأحداث الجارية والبحث عن المعلومات، وقد كان الفيسبوك

أكثر المواقع استخدامًا، أما أبرز الصعوبات فتركزت في بطء الإنترنت وعدم اهتمام المكتبة بتحديث بياناتها على موقع التواصل الاجتماعي. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم مواقع للمكتبات على شبكة الإنترنت وبرنامج تدريبي للعاملين من أجل زيادة تفاعلهم مع شبكات التواصل الاجتماعي والاهتمام بتوظيفها في تقديم خدمات المستفيدين.

٤- دراسة (فاخر وكليب، ٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات وطلبة الماجستير والبيكالوريوس في الجامعات الأردنية لمواقع التواصل الاجتماعي والروابط المتخصصة في المكتبات والمعلومات، وتكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ عضو هيئة تدريس وطالب، استجاب منهم ١٨٦ مستجيباً بنسبة ٩٣٪. باستخدام استبيان، وأظهرت الدراسة أن نسبة ٨٨,٢% من المستجيبين يستخدمون المواقع الاجتماعية، وأن أكثرها استخدامًا هي: الفيسبوك face book؛ واليوتيوب You tube والانتسجرام instagram، وأنها تحقق الدوافع المهنية والبحث العلمي للمستجيبين المستخدمين لها بدرجة متوسطة. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستجيبين لفاعلية تحقيق المواقع الاجتماعية للدوافع المهنية والأكاديمية لدى المستجيبين تعود لمتغيرات الجنس، وقطاع الجامعة الحكومي أو الخاص، وفترة الاستخدام، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير المهنة في تحقيق الدوافع لصالح طلبة البكالوريوس. وأوصت بضرورة إعداد قائمة بمواقع التواصل الاجتماعي من أقسام المكتبات والمتخصصين، والعمل على زيادة توعية أعضاء هيئة التدريس والطلبة بأهميتها لهم في المجال المهني والتربوي والبحثي.

٥- دراسة (البوسعيدي، الصقري، والكندي، ٢٠١٦) وهدفت إلى التعرف على واقع توظيف شبكات التواصل الاجتماعي كأدوات تسويقية لخدمات المعلومات في المكتبات الأكاديمية. واعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المحتوى، وقد طبقت على ٢٦ مكتبة أكاديمية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية وتستخدم شبكات التواصل الاجتماعي بشكل كبير كشبكة الفيسبوك Facebook، وشبكة تويتر Twitter، وأثبتت نتائج الدراسة أهمية شبكات التواصل الاجتماعي وقدرتها كأدوات تسويقية في مجال مؤسسات المعلومات المختلفة إذ يمكنها تقديم ٣٠ نشاطاً وخدمة للمستفيدين. وخرجت الدراسة بعدة توصيات من أهمها تقديم برامج تدريبية للعاملين في المكتبات لتعريفهم بالأنشطة التسويقية والخدمات التي يمكن تقديمها عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي، وكيفية تفعيل خصائص هذه الشبكات.

## ١٠/١/٢- أدبيات الموضوع عن التكوين لأخصائي المكتبات وشبكات التواصل الاجتماعي؛

٦- دراسة (مقدم وسيدهم، ٢٠٢١) تطرقت هذه الدراسة إلى البحث عن مدى فاعلية استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في زيادة الأداء الوظيفي للعاملين بمكتبات جامعة ٢٠ وات ١٩٥٥ سكيكدة، ومدى إقبالهم على استخدامها أثناء العمل، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي من خلال استبيان تم توزيعه على عينة حجمها ٤٣ موظف في هذه المكتبات، وتوصلت إلى أن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي يساهم في زيادة الأداء الوظيفي بالمكتبات الجامعية وأن الاستخدام السوي لهذه المواقع يؤدي إلى سرعة إنجاز العمل، والاستخدام الحر لها يؤدي إلى التسبب الإداري.

٧- دراسة (لعروس، ٢٠١٩) وهدفت إلى إلقاء الضوء على أهمية التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات لاكتساب مهارات جديدة لتطوير قدراته الذاتية والمهنية لمواكبة التطورات الحديثة في مجال المكتبات والتوثيق على مستوى المكتبة المركزية لجامعة الجزائر ٣. إبراهيم سلطان شيبوط، وذلك باستخدام المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستبيان، وتوصلت إلى أن عملية التكوين المستمر والتكوين الذاتي لأخصائي المعلومات مهمين لتحقيق جودة الخدمات في المكتبات الجامعية ويحسن من أدائه المهني، بالإضافة إلى أن التكوين الجامعي لأخصائي المعلومات يتناسب مع المهام التي ينجزها.

٨- دراسة (سارة، ٢٠١٩) تتمحور هذه الدراسة حول التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات من خلال شبكات التواصل الاجتماعي، ومدى اعتماده على هذا التكوين في مواجهة التحديات المهنية، وتم تطبيق الدراسة على جميع العاملين بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر ٣ باستخدام الاستبيان، وتوصلت إلى أن جميعهم بنسبة ١٠٠٪ يعتمدون على التكوين الذاتي في تطوير قدراتهم المهنية، وأكدت نسبة ٨٨,٤٦٪ مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي يعتمدون عليها في تكوينهم الذاتي، غير أن هذا الاستخدام تواجهه مجموعة من المخاطر والمتمثلة أساساً في إدمان استخدامها بنسبة ٢٩,٠٩٪.

٩- دراسة (عائشة و نادية، ٢٠١٩) إن الرهان الأساسي المطروح على أي مجتمع حتى ينهض ويتخلص من تبعيته وتأخره، ليصل إلى ما حققته المجتمعات المتقدمة من اهتمام بالغ بالكفاءات البشرية في مختلف مؤسساتها، سعياً منها للاستجابة للاحتياجات المنتظرة من طرف موظفيها، يكمن في المقام الأول في الاعتناء بتلك الكفاءات البشرية والعمل على تطويرها وتكوينها

باستمرار في ظل البيئة الرقمية التي باتت تتطلب تكثيف الجهود والعمل على التكوين المستمر والمتجدد من أجل مسايرتها وتحقيق مساهمة فعالة في النهوض بمختلف القطاعات، وقطاع المكتبات الجامعية على وجه الخصوص ليس بمنأى عن هذه البيئة الرقمية حيث أصبح الاهتمام بالمكتبيين والعمل على تكوينهم وتطوير مهاراتهم ومهنتهم من الأولويات التي يجب أخذها بعين الاعتبار في المكتبات الجامعية من خلال الحرص على توفير الامكانيات الضرورية وإعداد البرامج التكوينية للتحكم في البيئة الرقمية والتكنولوجية. هذا ما تم معالجته في هذه الدراسة من خلال التركيز على الكيفية التي تعتمد في إعداد البرنامج التكويني مع متابعة مختلف الاجراءات المتبعة في ذلك لتحقيق الأهداف المرجوة بالمكتبة المركزية لجامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ بسكيكدة، والوقوف على أهم الأنشطة المعتمدة في التكوين المتعلق بالبيئة الرقمية.

١٠- دراسة (فتحي، ٢٠١٨) التي هدفت إلى التعرف على واقع التكوين المستمر الذي يمارسه أخصائي المعلومات من خلال استخدامه لموقع الفيسبوك، واعتمدت على المنهج الميداني باستخدام الاستبيان وتوصلت إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة يستعملون الفيسبوك في عملية التكوين المستمر من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية وتحسين طرق أداء العمل.

١١- دراسة (صبرينة، ٢٠١٧) هدفت إلى التعرف على واقع التكوين الوثائقي بالمكتبات الجامعية الجزائرية. وبعد اختبار الفرضيات توصلت إلى أن مستوى الثقافة المكتبية لمستفيدي مكتبة جامعة منتوري قسنطينة محدود بسبب تأثره بعوامل تربوية وتعليمية وعوامل تنظيمية مرتبطة بالمكتبة المركزية لجامعة منتوري قسنطينة. التكوين الوثائقي للمستفيدين بالمكتبات الجامعية الجزائرية عموماً، وبالمكتبة المركزية الجامعية خصوصاً عبارة عن مبادرات فردية، محلية. فهو تكوين غير مباشر وغير رسمي.

١٢- دراسة (دعي، ٢٠١٥) هدفت إلى التعرف على واقع التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية، وتم الاعتماد على عينة مكونة من ثلاث مكتبات لجامعات جزائرية، وبلغ عدد العاملين فيها ٨٨ أخصائي، وتم جمع المعلومات من خلال الاستبيان، وتوصلت إلى أن ٧٩,٧٤٪ من مجتمع الدراسة يعتمدون على التكوين الذاتي في تطوير قدراتهم المهنية، فيما تعتمد نسبة ٦٧,٠٩٪ على الشبكات الاجتماعية في تكوينهم الذاتي، غير أن هذا الاستخدام تواجهه عدة صعوبات تتمثل في عملية تقييم المعلومات المسترجعة والتعرض للقرصنة الإلكترونية على هذه الشبكات.

## ٢٠١٠/٢- أدبيات الموضوع الأجنبية:

١- دراسة (Perret, 2020) وهدفت إلى إعادة النظر في مواقف وسلوكيات أمناء المكتبات تجاه شبكات التواصل الاجتماعي. وتوصلت إلى أن المخاوف المبكرة لدى أمناء المكتبات لا تزال قائمة، حيث أشارت نسبة ٣٨٪ فقط من المستجيبين إلى أنهم شعروا بعدم تحمل المسؤولية تجاه تقديم شخصية مهنية في شبكات التواصل الاجتماعي. ومع ذلك أقر المشاركون بالإجماع تقريبًا على التأكيد على أن شبكات التواصل الاجتماعي تعد موردًا إيجابيًا لأمناء المكتبات.

٢- دراسة (Anwar & Zhiwei, 2019) التي سلطت الضوء على مدى استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في المكتبات والعوامل والقضايا والتحديات التي تواجه ذلك، وتوصلت إلى أن التقدم والتطور السريع لشبكات التواصل الاجتماعي والأدوات المرتبطة بها أدت إلى تسهيل الأمور على موظفي المكتبة. فشبكات التواصل الاجتماعي هي أسرع أداة اتصال في عالم اليوم، حيث يمكن للجميع الوصول إلى الأخرى بنقرة واحدة. في الوقت نفسه أصبح موظفو المكتبات على دراية بشبكات التواصل الاجتماعي والأدوات ذات الصلة لتقديمها في مكتباتهم. كما توصلت إلى أن المتخصصين في المكتبات يقومون بإنشاء منصات افتراضية باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي للتفاعل مع مستخدميهم، ومساعدتهم في الوصول إليهم. ويستخدم المكتبيون شبكات التواصل الاجتماعي لتسويق مصادره وخدماتهم.

٣- دراسة (Bakare, 2018) وهدفت إلى تحديد مدى استخدام منصات التواصل الاجتماعي للترويج لخدمات المكتبة. وذلك باستخدام أسلوب البحث الوصفي المسحي. وتكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ طالب في الجامعة الوطنية المفتوحة في نيجيريا. وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان. وأظهرت الدراسة أن المدونات والواتساب هي منصات التواصل الاجتماعي المستخدمة على نطاق واسع للترويج لخدمات المكتبات. وأن استخدام منصات التواصل الاجتماعي يسهل الاتصال ثنائي الاتجاه، ويسهل التواصل مع مستخدمي المكتبة، ويوفر منتدى للتغذية الراجعة، ويزيد من مستخدمي المكتبة، ويحقق أمناء المكتبات أرباحًا مالية من خلال زيارة المستخدمين لصفحات مدوناتهم. وأوصت الدراسة بضرورة توفير أجهزة كمبيوتر وخدمات إنترنت كافية، وواي فاي مجاني داخل المكتبات.

٤- دراسة (Prabhakar & Manjula Rani, 2017) التي ركزت بشكل أساسي على أحدث التطورات في علم المكتبات حيث تلعب الحاجة إلى الشبكات الاجتماعية دورًا حيويًا في نشر المعلومات للمستخدمين. في الوقت الحاضر يرتبط الجميع ببعضهم البعض عن طريق Twitter

و facebook و link in و flicker وما إلى ذلك. وتعد مواقع التواصل الاجتماعي إحدى التقنيات الجديدة التي توفر للمكتبات الأكاديمية فرصاً للوصول إلى مستخدمي المكتبة. وأصبح هذا وسيلة فعالة لتبادل المعرفة والمهارات من المتخصصين في المكتبات والمستخدمين أيضاً.

٥- دراسة (Tanner, 2015) إن تكوين الهوية المهنية موضوع تمت دراسته على نطاق واسع، ولكن ليس فيما يتعلق بمواقع وتقنيات شبكات التواصل الاجتماعي، ولا سيما فيما يتعلق بأمناء المكتبات. ومع ذلك يستخدم أمناء المكتبات شبكات التواصل الاجتماعي ومواقع المدونات للتعرف بشكل احترافي على نطاق واسع، وأصبح كثير من أمناء المكتبات يدركون فائدة تويتر كوسيلة لتطويرهم المهني. ويتم هذا التطور بإنشاء شبكات اجتماعية ومهنية مفيدة ومهمة. وإن قدرة تويتر Twitter على تجميع الدردشات من خلال علامات التصنيف تجعلها أداة احترافية مفيدة للغاية. ومع إدراك الكثير من المهنيين لهذه الفائدة، بدأ العديد في استخدامها.

٦- دراسة (Moir Mabwezara, 2014) وبحثت كيفية استخدام أمناء مكتبات جامعة ويسترن كيب بجنوب إفريقيا وجامعة العلوم والتكنولوجيا بزمبابوي لشبكات التواصل الاجتماعي. والفوائد والتحديات والعوامل التي تقيد استخدامها لها. ومن الناحية المنهجية نشرت الدراسة استبياناً على شبكة الإنترنت، أجاب عنه ٥٩ أمين مكتبة من جامعة وسترن كيب بجنوب أفريقيا و ٤٠ أمين مكتبة من جامعة العلوم والتكنولوجيا بزمبابوي. وأظهرت نتائجها أن أمناء مكتبات جامعة ويسترن كيب بجنوب إفريقيا أكثر مهارة في الاستحواذ على تطبيقات شبكات التواصل الاجتماعي من أمناء مكتبات جامعة العلوم والتكنولوجيا بزمبابوي. وأن أمناء مكتبات جامعة وسترن كيب بجنوب أفريقيا مسئولون بشكل مباشر عن إدارة شبكات التواصل الاجتماعي بينما في جامعة العلوم والتكنولوجيا فمقسم تكنولوجيا المعلومات هو المسئول عن إدارة التطبيقات. وتستخدم مكتبة وسترن كيب بجنوب أفريقيا بشكل كبير شبكات التواصل الاجتماعي لتسويق خدماتها، على حين تستخدم مكتبات جامعة العلوم والتكنولوجيا بزمبابوي منصات الخدمات المرجعية. وأشارت الدراسة أيضاً إلى وجود خط رفيع بينهما في الاستخدامات الشخصية والمهنية لشبكات التواصل الاجتماعي. على وجه الخصوص، والاستخدامات الشخصية للمنصات لها تأثير مباشر على استخدامها في السياقات المتعلقة بالعمل. وتمثلت بعض العوامل المحفزة لاستخدام أمناء المكتبات لشبكات التواصل الاجتماعي في الجامعتين هو: طلب المستفيد، والتكلفة المنخفضة، وسهولة الاستخدام.

٧- دراسة (Townsend Kane, 2011) وتناولت أساسيات الشبكات الاجتماعية وكيفية عملها وأهميتها وتاريخها. وناقشت أيضا الطرق التي قد يستخدم بها أمناء المكتبات ميزات الصور والفيديو لتنبيه المستخدمين إلى الأحداث أو الخدمات. مع تقييم مجتمع المستخدمين لتحديد أفضل المواقع لاستخدامها، وبقائه مرئياً، ومواكب للتغيير. كما قدمت دليلاً تفصيلياً للقراء حول كيفية إنشاء حسابات في MySpace و Facebook ، بدءاً من الإعداد الأولي وحتى الميزات والتطبيقات المتقدمة. وأكد الباحث أن على الرغم من أن إنشاء شبكة اجتماعية لا يتضمن أي استثمار نقدي قد يؤدي إلى عائد كبير في استخدام المكتبة، إلا أن العملية برمتها تتضمن الكثير من التخطيط وإنشاء المحتوى والتحديث. بشرط توفر الوقت والطاقة، اللذان يعدان موردين ينبغي إنفاقهما بحكمة. ونصح أن تركز الشبكة على المستخدم، وتقدم شيئاً ذا قيمة له، وأن تمنحهم تجربة تفاعلية، وقابلة للمشاركة. واختتم دراسته بأفضل الممارسات كأداب الصداقة والنبرة والمحتوى المناسبين ودمج الخدمات المهنية مع الخدمات الشخصية والتفاعلية مقابل الخدمات الاستباقية. وتوصل إلى أن الوصول إلى المستخدمين، وتعزيز الخدمات، وبناء المجتمع يمكن تطبيقه بسهولة عبر العديد من التخصصات ومن بينها تخصص المكتبات والمعلومات.

## ١- نتائج الدراسة ومؤشراتها:

في ظل تعدد نتائج هذه الدراسة وتنوعها، فضل الباحث توزيعها على محورين، أولهما نتائج تتعلق بخصائص استخدام العاملين في المكتبات العامة بمحاظفة أسيوط لشبكات التواصل الاجتماعي من حيث مدى الاستخدام وأسبابه وأغراضه وأبرز الشبكات التي يستخدمونها والخدمات التي تقدمها لهم، وثانيهما نتائج تتعلق بتوضيح مدى اعتماد هؤلاء العاملين على هذه الشبكات في تكوينهم المهني وأسبابه ومجالاته وموضوعاته وفوائده وإيجابياته ومقترحاتهم، وجاءت النتائج في هذين المحورين على النحو التالي:

### ١/١ المحور الأول:

خصائص استخدام العاملين في المكتبات العامة بمحاظفة أسيوط لشبكات التواصل الاجتماعي:

#### ١/١/١ مدى الاستخدام:

تقدم شبكات التواصل الاجتماعي خدمات كثيرة في مجال التكوين المهني، فهي تعمل على إيصال المعلومة إلى أي مكان وبأقل التكاليف وبأساليب متعددة، كما تحتوي على العديد من



الفيديوهات التعليمية إضافة إلى آلاف الصفحات والمجموعات في مختلف المجالات العلمية والمهنية، وبالطبع يساهم كل هذا في تسهيل الوصول إلى المعلومة من أجل البحث وتطوير المهارة الشخصية والمهنية، وبالتالي فمدى استخدامها يعد دليلاً قوياً على مدى حرص العاملين في مكاتب الدراسة على الاستفادة منها ومتابعة أحدث المستجدات في مجال مهنتهم، وبخصوص هذا جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٠) مدى استخدام أفراد عينة الدراسة لشبكات التواصل الاجتماعي

النسبة	العدد	العدد	مدى الاستخدام
٪٨٧,٢	٧٥		نعم استخدامها
٪١٢,٨	١١		لا استخدمها
٪١٠٠	٨٦		الإجمالي

تشير بيانات الجدول السابق إلى أن شبكات التواصل الاجتماعي تحظى بقبول غالبية أفراد عينة الدراسة، فتصل نسبة من يستخدمونها إلى ٪٨٧,٢. وربما يعود هذا إلى سهولة استخدامها وسرعة نشرها للمعلومات وتحديثها عليها، وامتلاكها للعديد من الميزات والخصائص التي تجسد مبادئ الويب ٢,٠ حتى الويب ٤,٠، والتي تعطي الأهمية للمستخدم وتشجعه على استخدامها كالتفاعلية وإمكانية النشر والتعديل في المحتوى وسهولة التواصل وتكوين صداقات، وكذلك صعوبة الاستغناء عنها، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سيد، ٢٠٢٠) الذي توصل إلى ارتفاع معدل استخدام العاملين في المكاتب الجامعية لشبكات التواصل الاجتماعي، وإن كانت تتعارض مع نتيجة دراسة (الخروصية، ٢٠١٩) الذي توصل إلى ضعف استخدام العاملين في المكاتب الأكاديمية العمالية لشبكات التواصل الاجتماعي، وفي المقابل وصلت نسبة أفراد عينة الدراسة الذين لا يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي إلى ٪١٢,٨، وهي نسبة قليلة مقارنة بعدد المستخدمين، وعن أسباب عدم استخدام هذه الفئة لشبكات التواصل الاجتماعي فيوضحها الجدول التالي:

جدول (١١) أسباب عدم استخدام أفراد عينة الدراسة لشبكات التواصل الاجتماعي<sup>(١)</sup>

النسبة	العدد	العدد	الأسباب
٪٣٦,٤	٤		عوائق مادية (عدم توفر الأجهزة وشبكة الإنترنت)

١- النسب في الجدول مأخوذة لعدد من لا يستخدم شبكات التواصل الاجتماعي من العاملين في المكاتب العامة بمحافظة أسيوط وعددهم ١١ موظف.

النسبة	العدد	الأسباب
١٨,٢٪	٢	عوائق تقنية (صعوبة استخدامها)
٩,١٪	١	عوائق نفسية (الخوف وعدم الثقة في استخدامها)
٤٥,٥٪	٥	عوائق اجتماعية (ضيق الوقت والمسئولية الأسرية)

وتُظهر بيانات الجدول السابق أن العوائق الاجتماعية ممثلة في ضيق الوقت وكثرة المسؤوليات وبخاصة المسئولية الأسرية كانت أبرز الأسباب التي تحول دون استخدام بعض أفراد عينة الدراسة لشبكات التواصل الاجتماعي بنسبة ٤٥,٥٪، وهذا يعني أن الظروف الاجتماعية للعاملين في المكتبات تتحكم بشكل كبير في مدى استخدامهم لشبكات التواصل الاجتماعي، حيث يتطلب استخدامها ظروفًا اجتماعية جيدة تساعد على الاستخدام والاستفادة من هذه الشبكات خاصة خارج أوقات العمل، وتأتي العوائق المادية ممثلة في ضعف المستوى الاقتصادي وعدم توفر الأجهزة وشبكة الإنترنت في المرتبة الثانية بنسبة ٣٦,٤٪، وربما يرجع ذلك لعدم قدرة هذه الفئة على امتلاك أجهزة حديثة تتيح لها استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، وكذلك ربما لعدم توفر شبكة الإنترنت في المكتبة التي يعملون بها أو في منازلهم، على حين جاءت العوائق التقنية كصعوبة الاستخدام في المرتبة الثالثة بنسبة ١٨,٢٪، وهذا يعني أن هذه الفئة تعاني نوعًا ما من الأمية المعلوماتية وبحاجة إلى تنشيط وعيها المعلوماتي، وجاء في المرتبة الأخيرة العوائق النفسية كالخوف والقلق من تكنولوجيا المعلومات وعدم الثقة في استخدامها بنسبة ٩,١٪. أما في حالة الإجابة بنعم تطلب الأمر أولاً معرفة أبرز شبكات التواصل الاجتماعي التي يستخدمها أفراد عينة الدراسة، وجاء ذلك كما في الجدول التالي:

جدول (١٢) أبرز شبكات التواصل الاجتماعي التي يستخدمها أفراد عينة الدراسة<sup>(٢)</sup>

النسبة	العدد	الشبكة
٨٠٪	٦٠	الفيسبوك
٣٠,٧٪	٢٣	تويتر
٢٦٪	٥٧	اليوتيوب
١٤,٧٪	١١	انستجرام

<sup>٢</sup> ملحوظة النسب في الجدول مأخوذة لعدد من يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي من العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط وعددهم ٧٥ موظف.

تكشف نتائج الجدول السابق عن مجيء الفيسبوك في المرتبة الأولى كأبرز شبكات التواصل الاجتماعي استخدامًا من قبل أفراد عينة الدراسة بنسبة ٨٠٪ وربما يرجع ذلك لسهولة استخدامها وإتاحتها للتفاعلية، واحتوائها على آلاف الصفحات عن مهنة المكتبات، بينما جاء اليوتيوب في المرتبة الثانية بنسبة ٧٦٪ بين أفراد عينة الدراسة ممن يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي وربما يرجع ذلك لاحتواء اليوتيوب على العديد من الفيديوهات التعليمية والعلمية التي يمكن تحميلها بسهولة، وسهولة الاطلاع على الفيديوهات بدون الحاجة للتسجيل في الشبكة، علاوة على إتاحتها مشاركة الفيديوهات مع شبكات التواصل الاجتماعي الأخرى، على حين جاء تويتر في المرتبة الثالثة بنسبة ٣٠,٧٪، وإن كان بفارق كبير عن شبكاتي الفيسبوك واليوتيوب، وربما يرجع ذلك لأن تويتر يتيح نشر تغريدات قصيرة، لا يمكن خلالها المستخدم من التعبير عن رأيه بحرية وبخاصة عن طريق الكتابة والتدوين، وأخيرًا الإنستجرام بنسبة ١٤,٧٪ التي يرجع تأخرها ربما لأنها لاتقدم محتويات علمية في مجال المكتبات والمعلومات. وعلى الرغم من استخدام أفراد عينة الدراسة لشبكات التواصل الاجتماعي، لكنها من حيث العدد تدل على وجود نوع من الأمية المعلوماتية لدى بعضهم، بدليل توافر العديد من شبكات التواصل الاجتماعي، ولم يتطرقوا إليها، وربما يرجع ذلك لأنهم من حملة المؤهلات المتوسطة الذين يقل لديهم الوعي المعلوماتي وبخاصة فيما هو موجود من شبكات أو ما يظهر منها، وأن إجاباتهم جاءت بهذا الشكل لأن الشبكات التي ذكروها تعد الأشهر والأكثر استخدامًا وانتشارًا بين شبكات التواصل الاجتماعي الأخرى.

## ٢/١/١ أغراض الاستخدام:

وفقًا لدراسة (دعي، ٢٠١٥) أشار ميشال أرنو إلى وجود ثلاثة أغراض أساسية تدفع الأفراد إلى الاعتماد على شبكات التواصل الاجتماعي وبخاصة في تكوينهم المهني، وقد جاءت هذه الأغراض كما يلي:

- ١- الاستخدام المكثف لشبكات التواصل الاجتماعي من طرف العاملين في مختلف الإدارات والمؤسسات خاصة الأجيال الشابة.
- ٢- تقوم شبكات التواصل الاجتماعي على تحسين الصورة الذاتية للفرد في تطوير مهاراته من خلال ما توفره من تواصل واحتكاك مع مختلف الأصدقاء على الشبكة.
- ٣- تعمل على توسيع نطاق التعلم، وتساعد الأشخاص في تحويل حصيلتهم من المعلومات إلى معرفة عن طريق التواصل مع المتخصصين.

أما بخصوص أغراض أفراد عينة الدراسة لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي فجاءت كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول (١٣) أغراض استخدام أفراد عينة الدراسة لشبكات التواصل الاجتماعي<sup>(٣)</sup>

الغرض	التكرار	النسبة
التواصل مع الآخرين وإقامة صداقات	٧٠	٩٣,٣٪
متابعة الأخبار وآخر المستجدات	٦٧	٨٩,٣٪
التسلية والترفيهية	٥٦	٧٤,٧٪
التثقيف والتعليم	٦٣	٨٤٪

يظهر من بيانات الجدول السابق أن أغراض أفراد عينة الدراسة لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي جاءت متنوعة ومتقاربة لحد ما، وتدور في فلك أغراض ميشال أرنو وإن كانت أكثر تفصيلاً، وجاء التواصل مع الآخرين وإقامة صداقات في مقدمتها بنسبة ٩٣,٣٪، يليه متابعة الأخبار وآخر المستجدات بنسبة ٨٩,٣٪، ثم التثقيف والتعليم بنسبة ٨٤٪، وأخيراً التسلية والترفيهية بنسبة ٧٤,٧٪. وتؤكد هذه النتيجة أن شبكات التواصل الاجتماعي أصبحت على درجة كبيرة من الأهمية وبخاصة في تحقيق الاحتياجات المعلوماتية للعاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط بداية من سعيهم للتواصل مع الآخرين وإقامة علاقات اجتماعية افتراضية وصولاً إلى التثقيف والتعلم ومتابعة الأخبار وآخر المستجدات وانتهاءً بالتسلية والترفيهية عن أنفسهم وقضاء وقت الفراغ فيما يفيد.

### ٣/١/١ الخدمات المستخدمة:

تمتاز شبكات التواصل الاجتماعي بتعدد استخداماتها وتنوع خدماتها، ويبرز الجدول التالي أهم الخدمات التي توفرها تلك الشبكات لأفراد عينة الدراسة، وجاءت على النحو التالي:

جدول (١٤) الخدمات التي يستخدمها أفراد عينة الدراسة على شبكات التواصل الاجتماعي<sup>(٤)</sup>

الغرض	العدد	التكرار	النسبة
البحث عن أصدقاء	٣٨		٥٠,٧٪

<sup>٣</sup> - النسب مأخوذة لعدد ٧٥ موظف ممن يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي من العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط.

<sup>٤</sup> - النسب الموجودة في الجدول مأخوذة لعدد ٧٥ ممن يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي من العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط.

المحادثة الفورية أي الدردشة	٤١	%٥٤,٧
الصور والفيديوهات	٥٩	%٧٨,٧
مشاركة الملفات	٤٩	%٦٥,٣
التدوين	١٩	%٢٥,٣
متابعة الأحداث المهمة	٤٢	%٥٦
خدمة RSS	١١	%١٤,٧
متابعة الرسائل الخاصة	٩	%١٢

فحظي استخدام خدمة الصور والفيديوهات من جانب أفراد عينة الدراسة بنسبة %٧٨,٧ وهذا يؤكد النتيجة التي تم التوصل إليها من أن شبكتي الفيسبوك واليوتيوب هما الأكثر استخدامًا، فالفيسبوك يتيح خدمة الصور والفيديوهات، أما اليوتيوب فهو متخصص في تحميل ومشاهدة مقاطع الفيديو، وجاءت خدمة مشاركة الملفات في المرتبة الثانية بنسبة %٦٥,٣ ويمكن تفسير تلك النتيجة نظرًا لما تتميز به شبكات التواصل الاجتماعي من إتاحتها لمشاركة الملفات وسهولة إجراء ذلك وعدم حاجتها لخبرة تكنولوجية، كما تشير إلى وجود نوع من التفاعل من قبل أفراد عينة الدراسة، بينما جاءت خدمة متابعة الأحداث الجارية والهامة في المرتبة الثالثة بنسبة %٥٦، وهذا يؤكد النتيجة التي تم التوصل إليها مسبقًا، وهي أن أحد أهم أسباب استخدام أفراد عينة الدراسة لشبكات التواصل الاجتماعي يتمثل في متابعة الأخبار وآخر المستجدات، وفي المرتبة الرابعة جاءت خدمة المحادثة الفورية والدردشة بنسبة %٥٤,٧ وربما يرجع ذلك لرغبة أفراد عينة الدراسة على بناء علاقات افتراضية وتكوين صداقات جديدة، والتعرف على أخبار أصدقائهم على مختلف أنواع الشبكات، ولذلك جاءت خدمة البحث عن أصدقاء في المرتبة التالية مباشرة للخدمة السابقة بنسبة %٥٠,٧، بينما جاء في آخر الخدمات خدمة التدوين وخدمة Rss وخدمة متابعة الرسائل الخاصة بنسب %٢٥,٣، %١٤,٧، %١٢.

## ٢/١ المحور الثاني:

دور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في مكاتب الدراسة:

## ١/٢/١ مدى الاعتماد على شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني:

جدول (١٥) مدى اعتماد أفراد عينة الدراسة على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني

النسبة	التكرار	العدد	مدى الاعتماد
٪٤٠	٣٠		نعم
٪٦٠	٤٥		لا
٪١٠٠	٧٥		الاجمالي

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ٪٤٠ من مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي من أفراد عينة الدراسة يعتمدون عليها في تكوينهم المهني، وعلى الرغم من ضعف هذه النسبة وقلتها إلا أنها مشجعة وبخاصة أنها صادرة من حملة مؤهلات متوسطة، وإن كان يمكن رفعها بزيادة وعيمهم المعلوماتي بدور شبكات التواصل الاجتماعي في حياتهم بشكل عام، وتكوينهم المهني، وهذا يؤكد عدم اعتماد نسبة ٪٦٠ من أفراد عينة الدراسة على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني، بسبب ضعف مستواهم التعليمي والمعلوماتي. ومثل هذه النتيجة دعت إلى ضرورة الوقف على أسباب عدم اعتماد بعض أفراد عينة الدراسة على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (١٦) أسباب عدم اعتماد أفراد عينة الدراسة على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني (٥)

النسبة	التكرار	الاسباب
٪٤٠	١٨	عدم تقبلها كإحدى وسائل التكوين المهني
٪٢٦,٧	١٢	عدم العلم بوجود محتوى متخصص في علم المكتبات والمعلومات
٪٢٦,٧	١٢	عدم التفاعل مع الزملاء المتخصصين
٪٤٦,٧	٢١	عدم المصداقية في المعلومات التي تقدمها

يبين الجدول السابق الأسباب التي جعلت نسبة ٦٠ % من مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي من أفراد عينة الدراسة لا يعتمدون عليها في تكوينهم المهني، بسبب عدم مصداقية المعلومات التي تقدمها شبكات التواصل الاجتماعي بنسبة ٪٤٦,٧، وهذا يبين عدم ثقة هذه الفئة من أفراد عينة الدراسة في المعلومات التي تقدمها شبكات التواصل الاجتماعي، وأن هذه الفئة قد تفضل وسائل أخرى في تكوينها المهني. علاوة على عدم تقبلها كإحدى وسائل التكوين المهني بنسبة ٪٤٠، وهذا يبرز النظرة السائدة حول شبكات التواصل الاجتماعي عند هذه الفئة،

٥- النسب الموجودة في الجدول مأخوذة لعدد ٤٥ موظف ممن لا يعتمدون على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني.

فرغم التطور الذي تعرفه هذه الشبكات والخدمات التي تقدمها، إلا أن هذه النسبة ترى أنها تبقى وسيلة للتعارف والدردشة فقط. يلي ذلك عدم التفاعل من طرف الزملاء المتخصصين بنسبة ٢٦,٧٪. وهذا ربما يرجع إلى نقص المهارة في التواصل لدى هذه الفئة مع الآخرين وبخاصة المتخصصين. وأخيراً عدم العلم بوجود محتوى متخصص في مجال المكتبات والمعلومات عليها بنسبة ٢٦,٧٪، وهذا يفسر غياب مهارة البحث وأن هذه النسبة ليست على إطلاع واسع بمختلف المحتويات التي تقدمها شبكات التواصل الاجتماعي. وفي المقابل تم استفسار الفئة التي أجابت بأنها تستخدم شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني حول دواعي الاستخدام فكانت الإجابة كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٧) أسباب اعتماد أفراد عينة الدراسة على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني (٦)

النسبة	التكرار	اسباب الاعتماد
٦٠٪	١٨	تحسين الأداء في العمل
٦٦,٧٪	٢٠	مواكبة التطورات التكنولوجية
٥٣,٣٪	١٦	اكتساب سلوكيات من أجل تعليم المستفيد وتوجيهه في البحث
٥٣,٣٪	١٦	اكتساب مهارات جديدة
٦٦,٧٪	٢٠	متابعة الجديد في مجال عملي

تكشف بيانات الجدول السابق أن أبرز أسباب اعتماد بعض أفراد عينة الدراسة على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني كانت بالدرجة الأولى كل من متابعة الجديد في مجال عملهم ومواكبة التطورات التكنولوجية بنسبة ٦٦,٧٪، وذلك لأن مهنة المكتبات عرفت تطوراً وتغيراً كبيراً في إجراءاتها وأساليب ممارستها بفضل تطبيقها لتكنولوجيا المعلومات واستثمار فوائدها. يليها تحسين أداء العمل بنسبة ٦٠٪ من خلال الاطلاع على ما ينشر في شبكات التواصل الاجتماعي، وأيضا تبادل الآراء مع المتخصصين، وجاء كل من اكتساب مهارات جديدة واكتساب سلوكيات من أجل تعليم وتوجيه المستفيد في البحث عن المعلومات بنسب متساوية ٥٣,٣٪.

<sup>١</sup> - النسب الموجودة في الجدول مأخوذة لعدد ٢٠ موظف ممن يعتمدون على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني.

## ٢/٢/١ مجالات استخدام العاملين بمكتبات الدراسة لدراسة شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني:

جدول (١٨) مجالات استخدام أفراد عينة الدراسة لشبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني<sup>(٧)</sup>

النسبة	التكرار	المجال
٧٣,٣٪	٢٢	الاطلاع على ما ينشر في شبكات التواصل الاجتماعي
٦٦,٧٪	٢٠	الانضمام إلى المجموعات والصفحات المهنية المكتبية
٤٣,٣٪	١٣	المساهمة في نشر المحتوى المعلوماتي
٥٠٪	١٥	إنشاء صفحات ومجموعات في مجال المكتبات

يظهر من بيانات الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة وفي ظل سعيهم لتكوينهم المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي يقومون بالاطلاع على أحدث ما ينشر على تلك الشبكات في مجال مهنتهم بنسبة ٧٣,٣٪، وهذه الفئة بهذا الشكل تعد فئة مستهلكة للمعلومات، فهي لا تقدم أية إضافة إلى المحتوى المنشور على تلك الشبكات، بل تكتفي بما هو منشور في تلبية حاجتها للمعلومات، على حين تنضم نسبة ٦٦,٧٪ إلى المجموعات والصفحات التي تهتم بمهنة المكتبات من خلال الدخول في حوارات ونقاشات حول الموضوعات التي تخص المهنة، ويتبادلون الآراء حول مجريات العمل المكتبي والبحث عن سبل لتطويره وتحسينه. بينما تساهم نسبة ٥٠٪ في إنشاء صفحات ومجموعات تختص بمهنة المكتبات، وعند وصف أفراد هذه الفئة يظهر أنهم مستخدمون إيجابيون ويساهمون في زيادة المحتوى المعلوماتي على هذه الشبكات، وبالتالي يساهمون في عملية التكوين المهني بنشرهم للمعلومات والمحتوى الخاص بتطوير العمل المكتبي على الصفحات التي ينشئونها أو من خلال مجموعات المشتركين فيها، وأخيراً الفئة التي تساهم في نشر المحتوى المعلوماتي بنسبة ٤٣,٣٪.

<sup>٧</sup> - النسب الموجودة في الجدول مأخوذة لعدد ٣٠ موظف ممن يعتمدون على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني.



## ٣/٢/١ موضوعات التكوين المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة:

جدول (١٩) موضوعات التكوين المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي<sup>(٨)</sup>

النسبة	التكرار	موضوعات التكوين المهني
٦٣,٣٪	١٩	استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمة المكتبية
٥٠٪	١٥	تطوير الإجراءات الفنية والإدارية في المكاتب
٧٠٪	٢١	الاطلاع على الأدوار الجديدة في مهنة المكاتب
٥٠٪	١٥	تعلم اللغات الأجنبية

يتبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق بأن الاطلاع على الأدوار الجديدة لأخصائي المعلومات هي العنصر الأساسي الذي يسعى أفراد عينة الدراسة لتحقيقه من خلال التكوين المهني باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي، وهذا ما أكدته نسبة ٧٠٪ من أفراد عينة الدراسة ممن يستعينون بشبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني، وذلك من أجل معرفة المهام والوظائف المنوطة بهم في ظل التحولات والتحديات التي تعرفها بيئة المكاتب بشكل عام ومهنتها بشكل خاص. على حين صرحت نسبة ٦٣,٣٪ على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم خدمات المكتبة، فالتكنولوجيا تتطور بشكل سريع ويزداد تأثيرها على العمل المكتبي بشكل كبير، ما جعل هذه النسبة من أفراد عينة الدراسة يسعون في تكوينهم المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي إلى معرفة آخر التطورات التكنولوجية في مجالهم. بينما عبرت نسبة ٥٠٪ وبنسب متساوية بأنها تسعى في تكوينها المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي إلى تطوير الإجراءات الفنية والإدارية في مكباتهم وتعلم اللغات الأجنبية، ويرجع ذلك لكون الإجراءات الفنية والإدارية هي أساس العمل المكتبي، ومن خلالها يمكن الحكم على مدى نجاح المكتبة في خدمة مستخدميها، بينما الفئة التي عبرت بتعلم اللغات الأجنبية فهي تسعى للتغلب على الحواجز اللغوية ما يسمح لهم بالاطلاع والاستفادة من مختلف المصادر والمراجع باللغات الأجنبية، إضافة إلى المحتويات التي تقدمها شبكات التواصل الاجتماعي.

<sup>٨</sup>- النسب الموجودة في الجدول مأخوذة لعدد ٢٠ موظف ممن يعتمدون على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني.

## ٤/٢/١ امتيازات شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني من وجهة نظر العاملين بمكتبات الدراسة:

جدول (٢٠) امتيازات شبكات التواصل الاجتماعي لأفراد عينة الدراسة في تكوينهم المهني<sup>(٩)</sup>

النسبة	التكرار	فوائد شبكات التواصل
٦٣,٣٪	١٩	سرعة الوصول للمعلومات ونشرها
٥٠٪	١٥	شمولية وحدائث المعلومات
٥٣,٣٪	١٦	قلة التكلفة وسهولة الاستخدام
٤٠٪	١٢	المرونة في زمان ومكان الاستخدام
٦٣,٣٪	١٩	حرية التعبير

من خلال نتائج الجدول السابق يظهر أن أهم الامتيازات التي تقدمها شبكات التواصل الاجتماعي لأفراد عينة الدراسة تمثلت في سرعة الوصول إلى المعلومات ونشرها وحرية التعبير المتاحة بنسبة ٦٣,٣٪ لكل منهما، وهذا يبين مدى سهولة نشر المعلومات ومشاركتها على شبكات التواصل الاجتماعي، أما بالنسبة لحرية التعبير المتاحة راجع حسب رأينا لكون شبكات التواصل الاجتماعي فضاءا حرييا لتبادل الآراء والتعبير بكل حرية ودون قيود. وترى نسبة ٥٣,٣٪ أن قلة التكلفة وسهولة الاستخدام هي الميزة التي تقدمها لهم شبكات التواصل الاجتماعي، وهذا راجع حسب رأينا لكون تصميم هذه الشبكات وإتاحتها يتماشى مع مبادئ الويب بأنواعه المختلفة التي تركز أساساً على دور المستخدم في بناء المحتوى المعلوماتي وإثراءه، وأكدت نسبة ٥٠٪ على شمولية وحدائث المعلومات، ويرجع ذلك لكون شبكات التواصل الاجتماعي تحتوي على كم هائل من المعلومات في شتى المجالات، والتي تمتاز بالحدثة بسبب ارتفاع وتيرة النشر عليها. وترى نسبة ٤٠٪ أن المرونة في زمان ومكان الاستخدام هي الميزة الأساسية التي تقدمها لهم شبكات التواصل الاجتماعي، وهذا ما يميز الدور الذي تلعبه في التكوين المهني مقارنة بالوسائل الأخرى.

<sup>٩</sup> - النسب الموجودة في الجدول مأخوذة لعدد ٢٠ موظف ممن يعتمدون على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني.

## ٥/٢/١ إيجابيات التكوين المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي:

جدول (٢١) إيجابيات التكوين المهني لأفراد عينة الدراسة من خلال شبكات التواصل الاجتماعي<sup>(١٠)</sup>

الايجابيات	التكرار	النسبة
التحول من التلقي إلى المشاركة الفاعلة	١٦	٪٥٣,٣
سهولة التواصل مع المهنيين والمتخصصين	٢٥	٪٨٣,٣
دعم الوسائط المتعددة	١٤	٪٤٦,٧
تحقيق فلسفة العمل الجماعي والتفاعلي	١٧	٪٥٦,٧

يبرز من الجدول السابق أن أبرز إيجابيات التكوين المهني لأفراد الدراسة باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي تتمثل في سهولة التواصل مع المهنيين والمتخصصين بنسبة ٪٨٣,٣، وربما يرجع ذلك لأن شبكات التواصل الاجتماعي وفرت لأفراد عينة الدراسة بيئة تواصلية محفزة على الإفادة من تجارب الآخرين، كما تتيح لهم الحصول على مختلف المواد التعليمية، التي تساعدهم في تطوير قدراتهم المهنية، وترى نسبة ٪٥٦,٧ من مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي في عملية التكوين المهني أنها تتحقق لهم العمل الجماعي التفاعلي، وهذا على خلاف برامج التكوين المهني التقليدية من محاضرات ودورات تدريبية التي ربما تفتقد للتفاعلية، فإن شبكات التواصل الاجتماعي من خلال الخدمات التفاعلية التي توفرها عن طريق برامج المحادثة والحوار والمناقشات التي يشارك فيها العاملون في المكتبات على مختلف الصفحات والمجموعات. وأكدت نسبة ٪٥٣,٣ على تحول المتكون من التلقي إلى المشاركة في العملية التكوينية، حيث يتخطى من يعمل في المكتبة في هذا النوع من التكوين الدور السلبي المتمثل في استهلاك المعلومة، ويصبح كل مستخدم لهذه الشبكات الموقع في تكوينه المهني هو مشارك في إنتاج المعلومة ويتجلى هذا من خلال المعلومات التي يتم تداولها على هذه الشبكات، ومن خلال الاستفسارات حول مختلف العراقيل والصعوبات المهنية وطلب المساعدة في الحصول على

١٠- النسب الموجودة في الجدول مأخوذة لعدد ٣٠ موظف ممن يعتمدون على شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني.

مختلف المواد التعليمية. أما نسبة ٤٦,٧٪ فترى إيجابية التكوين المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي في دعم الوسائط المتعددة.

## ٦/٢/١ مقترحات العاملين في مكاتب الدراسة لزيادة دور شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني؛

تركزت أبرز مقترحات أفراد عينة الدراسة لتطوير دور شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني كما يوضح الجدول التالي في تجهيز المكتبات العامة بالمعدات والأجهزة وبخاصة شبكة الإنترنت بنسبة ٧٤,٤٪، ووضع ميزانيات كافية للمكتبات العامة لتسهيل التكوين المهني بنسبة ٧٠,٩٪، وزيادة اهتمام المسؤولين عن المكتبات العامة بالتكوين المهني للعاملين بها بنسبة ٦٥,١٪، والعمل على تكثيف برامج التكوين المهني بشكل عام ومن خلال شبكات التواصل الاجتماعي بشكل خاص بنسبة ٥١,١٪، وفتح حسابات للمكتبات العامة على أشهر شبكات التواصل الاجتماعي لتحفيز العاملين بها على تكوينهم المهني بنسبة ٣٧,٢٪، وأخيرًا ضرورة توجه المكتبات العامة نحو استخدام شبكات التواصل الاجتماعي مع مستخدميها بنسبة ٢٧,٩٪.

جدول (٢٢) مقترحات أفراد عينة الدراسة لزيادة دور شبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني<sup>(١١)</sup>

النسبة	العدد	المقترحات
٦٥,١٪	٥٦	زيادة اهتمام المسؤولين بالتكوين المهني للعاملين في المكتبات العامة من خلال تسهيل التكنولوجيا الحديثة
٧٠,٩٪	٦١	وضع ميزانية كافية لتسهيل التكوين المهني بالمكتبات العامة
٧٤,٤٪	٦٤	تجهيز المكتبات العامة بالمعدات والأجهزة وبخاصة شبكة الإنترنت
٥١,١٪	٤٤	العمل على تكثيف برامج التكوين المهني بشكل عام ومن خلال شبكات التواصل الاجتماعي بشكل خاص
٢٧,٩٪	٢٤	ضرورة توجه المكتبات العامة نحو استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في التواصل مع مستخدميها

<sup>١١</sup> - النسب الموجودة في الجدول مأخوذة لإجمالي أفراد عينة الدراسة وعددهم ٨٦ موظف ممن يعملون في مكاتب الدراسة.

النسبة	العدد	المقترحات
٣٧,٢٪	٣٢	فتح حسابات للمكتبات العامة على أشهر شبكات التواصل الاجتماعي لتحفيز العاملين بها على تكوينهم المهني

## ٢ الخاتمة:

### ١/٢ النتائج:

#### ١/١/٢ النتائج المتعلقة بمجتمع الدراسة وعينته:

- ١- بلغ عدد المكتبات العامة التي طبقت عليها الدراسة بمحافظة أسيوط ٧٣ مكتبة، تتوزع جغرافياً وإدارياً على جميع مراكز المحافظة ومدنها وقراها، وإن كان يتواجد أكبر عدد منها في مركز أسيوط بعدد عشرين مكتبة وبنسبة ٢٧,٤٪. وبفارق كبير جاء من بعده مركز منفلوط بعشر مكتبات عامة وبنسبة ١٣,٧٪، يليه مركز البداري بنسبة ٩,٦٪، ثم كل من مركزي ديروط والقوصية بست مكتبات وبنسبة ٨,٢٪ لكل منهما، يليهما مركز الفتح وساحل سليم بخمس مكتبات وبنسبة ٦,٨٪، ومراكز أنوب و أبو تيج والغنايم بأربع مكتبات وبنسبة ٥,٥٪، وأخيراً مركز صدفا بمكتبتين وبنسبة ٢,٧٪.
- ٢- تتنوع الجهات المشرفة علي المكتبات العامة بمحافظة أسيوط، تأتي وزارة الشباب والرياضة في مقدمتها بنسبة ٦٠,٣٪، يليها وزارة الثقافة بنسبة ٢٣,٣٪. ووزارة التضامن الاجتماعي بنسبة ١٥٪، وأخيراً ديوان عام المحافظة بنسبة ١,٤٪.
- ٣- بلغ المتوسط العام للعاملين في مكتبات الدراسة عاملين اثنين فقط، وإن كان هذا العدد يختلف من مكتبة لأخرى، فبلغ عدد المكتبات التي يعمل بها موظفان اثنان ٢٩ مكتبة بنسبة ٣٩,٧٪، يليها ٢٨ مكتبة بنسبة ٣٨,٤٪ يعمل بها ثلاثة موظفين، وأخيراً ١٦ مكتبة بنسبة ٢١,٩٪ يعمل بها موظف واحد فقط.
- ٤- يغلب حملة المؤهلات المتوسطة على العاملين في مكتبات الدراسة بنسبة ٧٩,٢٪، يليهم الحاصلون على مؤهل عال بنسبة ٢٠,٨٪.
- ٥- ينقسم العاملون في مكتبات الدراسة من حملة المؤهل العالي إلى حاصلون على مؤهل عال من خارج تخصص المكتبات بنسبة ١٥,٩٪، مقابل نسبة ٤,٩٪ للحاصلين على مؤهل عال في تخصص المكتبات والمعلومات.

٦- يتفوق الذكور العاملون في مكتبات الدراسة على الإناث، والريفيون على الحضريين، ومن تقع فترة عمله بالمكتبة من خمس إلى عشر سنوات.

## ٢/١/٢ النتائج المتعلقة بمدى استخدام العاملين في مكتبات الدراسة لشبكات التواصل الاجتماعي؛

١- تستخدم غالبية أفراد عينة الدراسة شبكات التواصل الاجتماعي بنسبة ٨٧,٢٪ مقابل نسبة ١٢,٨٪ لا يستخدمونها بسبب العوائق الاجتماعية بنسبة ٤٥,٥٪، يلما العوائق المادية بنسبة ٣٦,٤٪، ثم العوائق التقنية بنسبة ١٨,٢٪، وجاءت في المرتبة الأخيرة العوائق النفسية بنسبة ٩,١٪.

٢- جاء الفيسبوك في المرتبة الأولى كأبرز شبكات التواصل الاجتماعي استخدامًا من قبل عينة الدراسة بنسبة ٨٠٪، يليه اليوتيوب في المرتبة الثانية بنسبة ٧٦٪، وجاء تويتر في المرتبة الثالثة بنسبة ٣٠,٧٪، وأخيرًا الإنستجرام بنسبة ١٤,٧٪. وكانت أبرز أغراض عينة الدراسة لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي هي التواصل مع الآخرين وإقامة صداقات بنسبة ٩٣,٣٪. ومتابعة الأخبار وآخر المستجدات بنسبة ٨٩,٣٪، ثم التثقيف والتعليم بنسبة ٨٤٪، وأخيرًا التسلية والترفيه بنسبة ٧٤,٧٪.

٣- حظيت خدمة الصور والفيديوهات باستحسان أفراد عينة الدراسة بنسبة ٧٨,٧٪، وخدمة مشاركة الملفات بنسبة ٦٥,٣٪، ومتابعة الأحداث الجارية والهامة بنسبة ٥٦٪، وخدمة المحادثة الفورية والردشة بنسبة ٥٤,٧٪، وخدمة البحث عن أصدقاء بنسبة ٥٠,٧٪، وخدمة التدوين وخدمة Rss وخدمة متابعة الرسائل الخاصة بنسب ٢٥,٣٪، ١٤,٧٪، ١٢٪.

## ٣/١/٢ النتائج المتعلقة بدور شبكات التواصل الاجتماعي في التكوين المهني للعاملين في مكتبات الدراسة؛

١- تعتمد نسبة ٤٠٪ من مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي من العاملين في المكتبات العامة بمحافظه أسيوط عليها في تكوينهم المهني، مقابل عدم اعتماد نسبة ٦٠٪.

٢- لا تعتمد نسبة ٦٠ % من مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي من العاملين في مكتبات الدراسة في تكوينهم المهني، بسبب عدم مصداقية المعلومات التي تقدمها شبكات التواصل الاجتماعي بنسبة ٤٦,٧٪. وعدم تقبلها كإحدى وسائل التكوين المهني بنسبة ٤٠٪، وعدم التفاعل

من طرف الزملاء المتخصصين بنسبة ٢٦,٧ %، وعدم العلم بوجود محتوى متخصص في مجال المكتبات والمعلومات عليها بنسبة ٢٦,٧ %.

٣- تعتمد نسبة ٤٠ % من مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي من العاملين في مكتبات الدراسة عليها في تكوينهم المهني المتابعة الجديد في مجال عملي ومواكبة التطورات التكنولوجية بنسبة ٦٦,٧ %، وتحسين أداء العمل بنسبة ٦٠ %، واكتساب مهارات جديدة وسلوكيات من أجل تعليم وتوجيه المستفيد في البحث عن المعلومات بنسبة ٥٣,٣ % لكل منهما.

٤- يقوم العاملون في مكتبات الدراسة وفي ظل سعيهم لتكوينهم المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي بالاطلاع على أحدث ما ينشر عليها في مجال مهنتهم بنسبة ٧٣,٣ %، وانضمام نسبة ٦٦,٧ % إلى المجموعات والصفحات التي تهتم بمهنة المكتبات، ومساهمة نسبة ٥٠ % في إنشاء صفحات ومجموعات تختص بمهنة المكتبات، وأخيرًا المساهمة في نشر المحتوى المعلوماتي بنسبة ٤٣,٣ %.

٥- ظهر أن الاطلاع على الأدوار الجديدة لأخصائي المعلومات هي العنصر الأساسي الذي يسعى العاملون في مكتبات الدراسة لتحقيقه من خلال التكوين المهني على شبكات التواصل الاجتماعي بنسبة ٧٠ % من أفراد عينة الدراسة ممن يستعينون بشبكات التواصل الاجتماعي في تكوينهم المهني. وصرحت نسبة ٦٣,٣ % على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم خدمات المكتبة. وعبرت نسبة ٥٠ % وينسب متساوية بأنها تسعى في تكوينها المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي إلى تطوير الإجراءات الفنية والإدارية في مكتباتهم وتعلم اللغات الأجنبية.

٦- تجسدت الامتيازات التي تقدمها شبكات التواصل الاجتماعي للعاملين في مكتبات الدراسة في سرعة الوصول إلى المعلومات ونشرها وحرية التعبير المتاحة بنسبة ٦٣,٣ % لكل منهما. وترى نسبة ٥٣,٣ % أن قلة التكلفة وسهولة الاستخدام هي الميزة التي تقدمها لهم شبكات التواصل الاجتماعي، وأكدت نسبة ٥٠ % على شمولية وحادثة المعلومات، وترى نسبة ٤٠ % أن المرونة في مكان وزمان الاستخدام هي الميزة الأساسية التي تقدمها لهم شبكات التواصل الاجتماعي.

٧- تمثلت أبرز إيجابيات التكوين المهني للعاملين بمكتبات الدراسة من خلال شبكات التواصل الاجتماعي في سهولة التواصل مع المهنيين والمتخصصين بنسبة ٨٣,٣ %، ورأى ما نسبته ٥٦,٧ % من مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي في عملية التكوين المهني أنها تحقق لهم العمل الجماعي التفاعلي، فعلى خلاف برامج التكوين المهني التقليدية. وأكد ما نسبته ٥٣,٣ % على تحول

المتكون من التلقي إلى المشاركة في العملية التكوينية. أما نسبة ٤٦,٧٪ فتري إيجابية التكوين المهني من خلال شبكات التواصل الاجتماعي في دعم الوسائط المتعددة.

## ٢/٢ التوصيات:

- ١- دراسة الإسهام العربي في مجال المكتبات والمعلومات على شبكات التواصل الاجتماعي.
- ٢- توعية المسؤولين في الجهات المشرفة على المكتبات العامة بمدى أهمية شبكات التواصل الاجتماعي لكافة الإجراءات الإدارية والفنية والمهنية في تلك المكتبات.
- ٣- دعوة المسؤولين عن المكتبات العامة بمحافظة أسيوط إلى توفير كافة المتطلبات المتعلقة بتيسير استخدام العاملين في تلك المكتبات لشبكات التواصل الاجتماعي
- ٤- عقد شراكة بين الجهات المشرفة على المكتبات العامة بمحافظة أسيوط وقسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة أسيوط من أجل توظيف خريجه في تلك المكتبات.
- ٥- توفير البنية التحتية التي تسهل على العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط من استثمار شبكات التواصل الاجتماعي في مجال مهنتهم.
- ٦- تحفيز العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط مادياً ومعنوياً من أجل تبني تكوينهم المهني عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي بهدف مساندة التطورات في مهنة المكتبات، مما ينعكس بالإيجاب على الخدمة المكتبية المقدمة.
- ٧- تنظيم دورات تكوينية على مستوى المكتبات العامة بمحافظة أسيوط عن كيفية الاستخدام الأمثل لشبكات التواصل الاجتماعي ودورها في التكوين المهني.
- ٨- تشجيع مختلف الفاعلين في حقل مهنة المكتبات في مصر على توفير مواد تعليمية تساعد على التنمية المهنية لأخصائي المكتبات.
- ٩- التخطيط الجيد لعمليات التكوين المهني للعاملين بالمكتبات العامة في محافظة أسيوط باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي.
- ١٠- إكساب العاملين في المكتبات العامة بمحافظة أسيوط أهمية الاعتماد على ذاتهم في تطوير تكوينهم المهني باستخدام أحدث الوسائل التكنولوجية.

## قائمة المصادر والمراجع:

- 1- Anwar, M., & Zhiwei, T. (2019, October). Social Media Makes Things Possible For Librarians: A Critical Note. *Am J Biomed Sci & Res*, 6(1), 23-28.



- 2- Pierson, C., Goulding, A., & Campbell-Meier, J. (2020). Critical Incidents and Librarian Professional Identity in LIS Pedagogy: Research Methodology as Pedagogical Tool Embedded in Reflexive Practice. *ALISE 2020 Proceedings* (pp. 28-40). New Zealand: Victoria University of Wellington.
- 3- Stranack, K. (2012, June). The Connected Librarian: Using Social Media for "Do It Yourself" Professional Development. *Partnership The Canadian Journal of Library and Information Practice and Research*, 7(1). (2021). Retrieved 15 مارس 2021, from www.mandumah.com: [www.mandumah.com](http://www.mandumah.com)
- 4- [www.eulc.edu.eg](http://www.eulc.edu.eg). (2021, 15 مارس). Retrieved 15 مارس 2021, from www.eulc.edu.eg: [www.eulc.edu.eg](http://www.eulc.edu.eg)
- 5- Amparo, A. (2020). *Three Blended Librarians' Narratives on Developing Professional Identities*. Florida: University of South Florida.
- 6- Bakare, O. (2018, July). Use of Social Media Platforms to Promote Library Services and Profitable Librarianship. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 9(7), 324-334.
- 7- Jonn M, R. (2021, September 18). *ODLIS: Online Dictionary of Library and Information Science*. Retrieved September 18, 2021, from <https://www.library.ucsb.edu/research/db/1182>: <https://www.library.ucsb.edu/research>
- 8- Moira Mabwezara, R. (2014). *Use of social media tools by library staff at the University of the Western Cape, South*. University of the Western Cape.
- 9- Perret, R. (2020). "Revisiting Librarians and Professional Identity on Social Media. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 1-17.
- 10- Prabhakar, S., & Manjula Rani, S. (2017, Jan–Feb). INFLUENCE OF SOCIAL NETWORKING SITES ON LIBRARY AND INFORMATION CENTERS. <http://iaeme.com/Home/journal/IJLIS> 83 editor@iaeme.com *International Journal of Library & Information Science (IJLIS)*, 6(1), 83-87.
- 11- Tanner, K. (2015). *The Professional Identity Formation of Librarians on Twitter: Professional Development, Networking, and Chats, Oh My!* London: Faculty of Information and Media Studies, The University of Western Ontario.
- 12- Townsend Kane, L. (2011, April). A Social Networking Primer for Librarians. *J Med Libr Assoc*, 99(2), 173-174.
- ١٣- أحمد دعي. (٢٠١٥). التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال شبكات التواصل الاجتماعي: دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية لجامعة الجزائر، الجزائر، ٢. الجزائر، ٣. الجزائر: جامعة وهران: كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية.
- ١٤- أحمد محمد الشامي، وسيد حسب الله. (٢٠٠١). الموسوعة العربية لمصطلحات المكتبات والمعلومات والحاسبات: المجلد الثالث. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- ١٥- السعيد مبروك إبراهيم. (٢٠٠٩). أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- ١٦- اليزيد مقدم، وخالدة هناء سيدهم. (مارس، ٢٠٢١). مواقع التواصل الاجتماعي والأداء الوظيفي: دلالات التأثير على العمل بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة ٢٠ وات ١٩٥٥ سكيكدة. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، ٨(١)، ٢٨٠-٢٩٢.
- ١٧- أمال لعمرس. (ديسمبر، ٢٠١٩). واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر
- ١٨- إبراهيم سلطان شيبوط: دراسة تقييمية. دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، ٣٣(١)، ٢١٣-٢٤٥.
- ١٨- إياد محمود عبد الكريم، وسعيد زياد المحياوي. (٢٠٠١). إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني (الإصدار ط١). القاهرة: المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.

- ١٩- بوفجة غياث. (١٩٨٤). *الأسس التقنية للتكوين ومناهجه*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- ٢٠- حبيب الصفاح. (د.ت). *معجم إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين* (الإصدار ط١). بيروت: مكتبة لبنان.
- ٢١- خلود بنت أحمد البوسعيدي، محمد ناصر علي الصقري، و سالم سعيد علي الكندي. (٢٠١٦). *توظيف شبكات التواصل الاجتماعي كأدوات تسويقية لخدمات المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعات مجلس التعاون لدول الخليج العربي*. *المجلة العراقية للمعلومات*، ١٧ (٢، ١)، ١١٧-١٦٢.
- ٢٢- ربيعي مصطفى عليان، و أمين النجدوي. (٢٠٠٨). *ميادئ إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات* (الإصدار ط١). عمان: دار صفاء.
- ٢٣- رحمة بنت سليمان الخروصية. (مارس، ٢٠١٩). *توظيف شبكات التواصل الاجتماعي في المكتبات الأكاديمية العمانية: دراسة باعتماد منهجية النظم الناعمة*. *cybrarians Journal* (٣٣)، ٣٥-١.
- ٢٤- عباس فتحي. (٢٠١٨). *واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من خلال موقع الفيسبوك*. *مجلة جامعة وهران*، ١-٢١.
- ٢٥- عبد الفتاح محمد دويدار. (٢٠٠٧). *أصول علم النفس المهني وتطبيقاته*. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- ٢٦- عبد اللطيف صوفي. (٢٠٠٢). *التكوين العالي في علم المكتبات والمعلومات: أهدافه وأنواعه واتجاهاته الحديثة*. قسنطينة: جامعة منتوري.
- ٢٧- كحيلة سارة. (٢٠١٩). *التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات من خلال شبكات التواصل الاجتماعي: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر ٣*.
- ٢٨- لمي فاخر، وفضل جميل كليب. (٢٠١٧). *مدى مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق الدوافع المهنية والبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس وطلبة أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات الأردنية*. *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية*، ١٧ (٢)، ٥٢٣-٥٣٨.
- ٢٩- محمد سعيد أنور رمضان. (٢٠٠٣). *إدارة الموارد البشرية*. الإسكندرية: دار الجامعة الجديد للنشر.
- ٣٠- محمد فتحي عبد الهادي. (٢٠١٢). *دليل الإنتاج الفكري العربي في علم المكتبات والمعلومات: ٢٠٠٥-٢٠٠٧*. الرياض: مكتبة الملك فهد.
- ٣١- مسيف عائشة، وبن يحي نادية. (ديسمبر، ٢٠١٩). *احتياجات التكوين المستمر الرقمية لأخصائي المعلومات الأكاديميين في المكتبة المركزية لجامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ بسكيكدة*. *مجلة التدوين*، ٦ (عدد خاص)، ٦٥-٨٧.
- ٣٢- مقناني صبرينة. (٢٠١٧). *التكوين الوثائقي لدى مستفيدي المكتبة المركزية لجامعة منتوري قسنطينة*. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.
- ٣٣- هبه عبد الله محمد سيد. (٢٠٢٠). *مواقع الشبكات الاجتماعية ودورها في التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات الجامعية (أطروحة دكتوراه)*. حلوان: جامعة حلوان: كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات.
- ٣٤- يونس عبد الباقي إسماعيل. (٢٠١٨). *استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لدى العاملين في المكتبات الأكاديمية*. *مجلة آداب النيلين*، ٣ (١١٧)، ١١٧-١١٧.