

الفصل
الرابع
الخاتمة

تناولت هذه الدراسة التي عنوانها "الإدارة العلمية للمكتبات ومراكز المعلومات ومدى تطبيقها في الأقسام النسائية بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية " الواقع الإداري للمرأة السعودية في مكتبات البحث , من حيث أساليب تطبيق الإدارة وكيفية ممارستها , ومدى معرفة وتطبيق المسؤولات عن تلك المكتبات ومراكز المعلومات للأصول والقواعد العلمية للعملية الإدارية . وقد شمل مجتمع البحث جميع المكتبات ومراكز المعلومات الموجودة بأقسام الطالبات بالجامعات السعودية , وكليات البنات , وكليات العلوم الصحية , والفرع النسوي لمعهد الإدارة العامة بجميع مناطق المملكة العربية السعودية ومدنها .

ولعل مما استرعى انتباه الباحثة قلة الدراسات التي تناولت الدور الإداري للمرأة في المجالات كافة، وفي مجال المكتبات والمعلومات على وجه الخصوص، أن قلة طرح هذا الموضوع في أدب المكتبات، وخاصة في اللغة العربية على الرغم من أهميته وضرورته، هو ما حدا بالباحثة إلى طرق هذا المجال، وتناوله بالدراسة والبحث , وذلك بتطبيقه على المكتبات ومراكز المعلومات بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية . وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة جوانب الإدارة العلمية التي تقوم بها المرأة في المكتبات ومراكز المعلومات السعودية , والتغلب على

الصعوبات أو العقبات الإدارية التي تواجه المرأة أثناء أدائها لمهامها الإدارية .

ولقياس ظاهرة الدراسة فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي) القائم على التحليل العملي للوصول إلى النتائج , كما أنه المنهج الأنسب لمسح هذه الظاهرة على الطبيعة , ووصفها كما هي في عالم الواقع .

ولجمع البيانات المطلوبة فقد قامت الباحثة بتصميم استبانة لهذا الغرض, وأرسلت إلى جميع مكاتب البحث بكل مدن المملكة ومناطقها, ولقد سعت الباحثة وبذلت قصارى جهدها لجمع أكبر عدد من الاستبانات بعد تعبئتها واستخدمت كل الوسائل , من مخاطبة الجهات المعنية والاتصالات الهاتفية والناسوخية (الفاكسية) والزيارات الميدانية والعلاقات الشخصية والعامة, ولم يصل إلى الباحثة في نهاية الأمر سوى ٧٠ استبانة مكتملة البيانات . ويمثل هذا الرقم المجتمع الفعلي للدراسة الذي أجري عليه التحليل النهائي . وكانت الاستبانة في غالبيتها عبارة عن أسئلة مغلقة روعي فيها الوضوح , وإمكانية الإجابة عن أسئلتها في غضون فترة وجيزة . وقد تم تفريغ البيانات وتحليلها من خلال التكرار والنسب المئوية لكل محور من المحاور التي اشتملت عليها استبانة الدراسة , وذلك على النحو الذي سبق توضيحه في الفصل المتعلق بتحليل النتائج وعرضها ومناقشتها .



نتائج الدراسة :

انتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وذلك على النحو الآتي :

١. تقارب أعداد مديرات المكتبات ومراكز المعلومات المتخصصة مع المديرات غير المتخصصة بنسبة كبيرة جداً بحيث لا يمثل الفارق بينهما سوى ١% على أكثر تقدير , حيث بلغ مجموع المديرات المتخصصة ٣٤ بنسبة ٤٨,٥٧% وغير المتخصصة ٣٣ بنسبة ٤٧,١٤% من المجموع الكلي للمشاركات في الدراسة البالغ ٧٠ مشاركة .

٢. تفاوت أعداد المشاركات في الدراسة من حيث الدرجات العلمية إلا أن غالبية المتخصصة وعددهن ٢٤ متخصصة يحملن درجة البكالوريوس بنسبة ٣٤,٢٨% من المجموع الكلي , يلي ذلك حاملات الدبلوم المتوسط بعدد ثلاث مشاركات ونسبة ٤,٢٨% , فحاملات الثانوية العامة فما دون بعدد أربع مشاركات ونسبة ٥,٧١% من الإجمالي العام البالغ ٧٠ مشاركة .

٣. قلة عدد من يحملن درجات علمية عالية من الدكتوراه والماجستير في التخصص , ويمارسن الإدارة بشكل مباشر , فقد بلغن أربع مشاركات فقط بواقع اثنتين لكل درجة ونسبة ٢,٨٦% في كل حالة .



٤. تؤيد غالبية المشاركات في الدراسة وعددهن ٥٠ مشاركة بنسبة ٧١,٤٣% من المجموع الكلي البالغ ٧٠ مشاركة أن هناك ارتباطاً بين التخصص وبين قدرة مديرة المكتبة أو مركز المعلومات على القيام بالعمل على الوجه الأكمل .

٥. تفاوت المشاركات في الدراسة في عدد سنوات الخبرة في مجال العمل إلا أن الأغلبية لا تتجاوز خبرتهن خمس سنوات بمجموع ٢٩ مشاركة ونسبة ٤١,٤٣%, يلي ذلك من خبرتهن أكثر من عشر سنوات بمجموع ٢١ مشاركة ونسبة ٣٠% , ثم من خبرتهن دون العشر سنوات بمجموع ١٨ مشاركة ونسبة ٢٥,٧١% من الإجمالي العام للمشاركات في الدراسة .

٦. قلة عدد مسؤولات المكتبات أو مراكز المعلومات الملتحقات بدورات أو برامج تدريبية , فلم يبلغن إلا ٢٨ مشاركة بنسبة ٤٠% من المجموع العام البالغ ٧٠ مشاركة .

٧. غالبية المشاركات في الدراسة وعددهن ٤٣ مشاركة بنسبة ٦١,٤٣% لا توجد لديهن خبرات إدارية سابقة سواءً داخل مجال العمل أو خارجه .

٨. حقق المؤهل العلمي السبب الأول والرئيس لترشيح المسؤولات لإدارة المكتبة أو مركز المعلومات بمجموع ٣٣



مشاركة ونسبة ٤٧,١٤% من المجموع العام البالغ ٧٠ مشاركة . تلا ذلك الأفضلية بمجموع ١٨ مشاركة ونسبة ٢٥,٧١%, ثم الأقدمية بفارق قليل في العدد حيث بلغ مجموعهن ١٧ مشاركة بنسبة ٢٤,٢٩% .

٩. قلة عدد المشاركات في ندوات أو مؤتمرات ذات علاقة بالمجال , حيث بلغن ست مشاركات فقط بنسبة ٨,٥٧% مقابل من لم يشتركن في أي نشاطات علمية حيث بلغن ٥٩ مشاركة بنسبة ٨٤,٢٩% .

١٠. تعتقد ٦٨ مشاركة بما يمثل نسبة ٩٧,١٤% من المجتمع الكلي للدراسة أن للتخطيط دوراً مهماً ورئيساً لتحديد مجريات العمل وتنظيمه , ويجزمن بأهمية ذلك الدور وأثره البالغ في إنجاح عملهن .

١١. احتلت الموارد المالية المرتبة الأولى بوصفها أهم عنصر فيما يتعلق بمجالات التخطيط للمكتبة أو مركز المعلومات , تلا ذلك في المرتبة الثانية الموارد البشرية , كما جاءت التقنيات الحديثة واستخدامها في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية بإجماع غالبية المشاركات كذلك , أما خدمات المستفيدين فاحتلت المرتبة الرابعة في ترتيب أهم مجالات التخطيط بحسب أهميتها , كما تأتي تنمية المجموعات في المرتبة الخامسة من حيث متابعة الجديد , والحرص على زيادة الأوعية وتغذيتها بالمفيد , أما أنظمة الفهرسة والتصنيف فاحتلت المرتبة السادسة وذلك لثباتها في أغلب الأحوال , وتجمع أغلبية المشاركات في الدراسة على أهمية تحويلها

إلى فهارس محسبة رغبة في التطوير والتحديث لخدمات المكتبة .

١٢. أفادت ٢٩ مشاركة بنسبة ٤٣,٤١% من مديرات المكتبات ومراكز المعلومات أنه لا يوجد لديهن خطط سنوية للمكتبة الأم أو مركز المعلومات الرئيس , في حين أن ٢٧ مشاركة أخرى بنسبة ٢٨,٥٧% أكدن وجود خطط سنوية للمكتبة الرئيسة , وممارستن لأعمال تجديد وتطوير ترتبط بذلك التخطيط .

١٣. تحقق وجود خطط سنوية خاصة بالأقسام النسائية في المكتبات والمراكز الرئيسة كما أشارت إلى ذلك ٢٦ مديرة بنسبة ٣٧,١٤% من العدد الإجمالي البالغ ٧٠ مشاركة .

١٤. كثرة عدد من لم يشاركن في التخطيط السنوي للمكتبة الرئيسة أو المركز حيث بلغن ٣٦ مشاركة بنسبة ٥١,٤٣% وهو ما يمثل نصف مجتمع البحث تقريباً , مقارنة بأعداد من شاركن في ذلك التخطيط حيث بلغن ٢٩ مشاركة بنسبة ٤٣,٤١% .

١٥. وجود هياكل تنظيمية تحدد مسؤوليات الموظفين واختصاصاتهن في مكتبات ومراكز معلومات البحث بواقع ٣٦ مكتبة ونسبة ٥١,٤٣% , وهو ما يمثل نصف مجتمع البحث البالغ ٧٠ مكتبة ومركز معلومات .

١٦. تم إجراء تطوير للهياكل التنظيمية في المكتبات ومراكز المعلومات المشاركة في البحث من قبل ٢٦ مشاركة



بنسبة ٣٧,١٤% من العدد الإجمالي للمشاركات في الدراسة .

١٧. أجمعت ٢٧ مكتبة بنسبة ٣٨,٥٧% على أن صغر حجم المكتبة , وضعف مقتنياتها من أهم الأسباب التي دعت إلى عدم وجود هيكل تنظيمي لتلك المكتبات, تلا ذلك من حيث الأهمية عدم إدراك المسؤولين لأهمية وضع هيكل تنظيمي للمكتبة بواقع سبع مكتبات ونسبة ١٠% .

١٨. أجمعت ٣٣ مكتبة بنسبة ٤٧,١٤% بإعداد هيكلها التنظيمي بواسطة إدارة مؤسستها الأمر بدون الاستعانة بمصادر خارجية , تلا ذلك ٢٠ مكتبة بنسبة ٢٨,٥٧% ذكرت أن إعداد ذلك الهيكل يتم بواسطة العاملين المتخصصين في المكتبة وأصحاب الخبرة في هذا المجال , وهناك أربع مكتبات فقط بنسبة ٥,٧١% ذكرت أنها تستعين بمعهد الإدارة العامة لتصميم هياكلها التنظيمية .

١٩. تجرى العمليات الفنية لأوعية المعلومات في أغلب مكتبات البحث بواسطة موظفات المكتبة المتخصصة بواقع ٤٥ مكتبة أو مركز ونسبة ٦٤,٢٨% من إجمالي المجتمع البالغ ٧٠ مكتبة أو مركز معلومات , كما تجري ١٥ مكتبة ومركز معلومات بنسبة ٢١,٤٣% العمليات

الفنية لديها بنظام الأداء المركزي في الأقسام الرئيسية بالمكتبات الأم .

٢٠. أقرت أغلب المشاركات من مسؤولات المكتبات ومراكز المعلومات بعدد ٤٢ مشاركة ونسبة ٦٠% بتوجه وسيطرة مركزية النظام من قبل الإدارات المشرفة عليهن , في حين أن ٢٢ مشاركة بنسبة ٣١,٤٢% من أولئك المسؤولات لا يعانون من مركزية النظام من قبل الإدارات المشرفة عليهن .

٢١. قلة الصلاحيات الممنوحة لمديرات المكتبات ومراكز المعلومات حيث إن غالبية المشاركات في الدراسة بعدد ٤١ مشاركة ونسبة ٥٨,٥٧% لا يملكن إلا صلاحيات محدودة للقيام بأعمالهن الإدارية , أما من يتمتعن بصلاحيات أفضل نسبياً من سابقاتهن فلا يتجاوز عددهن ٢١ مشاركة بنسبة ٣٠% من إجمالي مجتمع البحث .

٢٢. جاءت ثقة المسؤولين في قدرات بعض المسؤولات عن المكتبات ومراكز المعلومات في المرتبة الأولى من حيث أسباب منح الصلاحية لمديرات المكتبات ومراكز المعلومات بعدد ٢٠ مشاركة ونسبة ٢٨,٥٧% , تلا ذلك في المرتبة الثانية من أسباب منح الصلاحيات اعتماد ١٤ مشاركة من المديرات بنسبة ٢٠% على قواعد في العمل اعتمدت من الإدارات المباشرة لهن فالتزمّن بها



كما أقرت واعتمدت فكان هذا الالتزام من الأسباب الموجبة لمنح الصلاحية , كما احتلت الخبرة وطول سنوات الخدمة المرتبة الثالثة لأسباب منح الصلاحية بواقع ١٢ مديرة بنسبة ١٧,١٤% . أما التأهيل العلمي فقد جاء في المرتبة الرابعة من حيث أسباب المنح للصلاحية بواقع تسع مشاركات ونسبة ١٢,٨٦% من إجمالي عدد المشاركات .

٢٣. من أولويات الأسس التي تأخذ بها وتعتمد عليها مديرات المكاتب ومراكز المعلومات في ممارسة مهامها الإدارية المعيشة والاحتكاك اليومي بالعمل بواقع ٣٢ مشاركة ونسبة ٤٥,٧١% , أما الأساس الثاني الذي تعتمد عليه المديرات ويأخذن به في ممارسة العمل فهو المشورة ومقترحات الآخرين بواقع ١٥ مشاركة ونسبة ٢١,٤٣% , أما الاجتهاد الشخصي فهو السبب الثالث الذي تعمل به ١٢ مشاركة من مسؤولات المكاتب ومراكز المعلومات بنسبة ١٧,١٤% , في حين أن أسس الإدارة العلمية , وهي أهم الأسس ومناطق بحثنا هذا، قد جاءت في المرتبة الرابعة ولم يعمل بها إلا ١١ مشاركة فقط بنسبة ١٥,٧١% .

٢٤. لا تملك غالبية مديرات مكاتب ومراكز معلومات البحث حق إصدار قرار دون الرجوع إلى الإدارة المشرفة بواقع



٤٧ مشاركة ونسبة ٦٧,١٤ % , أما من يملكن هذا الحق فلا يتجاوزن ١٧ مشاركة فقط بنسبة ٢٤,٢٨ % .

٢٥. نفت ٣٩ مشاركة بنسبة ٥٥,٧١ % أن تكون الإدارات المباشرة لهن قد نقضت قرارات صدرت من قبلهن في محيط العمل , كما أن ١٩ مشاركة أخرى بنسبة ٢٧,١٤ % يجهلن مصير قراراتهن اللاتي أصدرنها في العمل , وتم رفعها إلى الإدارة المباشرة , في حين أن ٤ مشاركات فقط بنسبة ٥,٧١ % تم بالفعل نقض قراراتهن من قبل إدارتهن المباشرة والمشفرة عليهن .

٢٦. تحقق مبدأ الاستشارة من الإدارات العليا في المكتبة الرئيسة بواقع ٣٣ مشاركة بنسبة ٤٧,١٤ % , كما أن ٢٩ مشاركة بنسبة ٤١,٤٢ % لم يتحقق معهن هذا المبدأ , ولم يستشرن من قبل إدارتهن العليا أو الإدارات المباشرة لهن .

٢٧. تتم مراقبة الأداء اليومي للعمل من قبل الإدارات المشرفة والمباشرة للأقسام النسائية في مكاتب ومراكز معلومات البحث بتأكيد ذلك من قبل ٤٥ مشاركة وبنسبة تمثل ٦٤,٢٩ % , في حين أن ٢٠ مكتبة أخرى وبنسبة ٢٨,٢٧ % لم تطبق عليها رقابة يومية لأداء العمل .

٢٨. تركزت الرقابة اليومية من الإدارات المشرفة على أقسام ومكاتب ومراكز البحث في الأداء اليومي للعمل



من حيث التقيد بأوقات الدوام حيث أكدت ذلك ٣١ مشاركة بنسبة ٤٤,٤٩% , يلي ذلك من حيث الأهمية الرقابة على الإجازات الاضطرارية وذلك بواقع ٢٧ مشاركة بنسبة ٣٨,٥٨% , أما الرقابة على خدمات المكتبة للمستفيدات فتأكدت بواقع خمس مشاركات ونسبة ٧,١٤% , وكذلك الرقابة على أسلوب التعامل مع الموظفين بواقع أربع مشاركات ونسبة ٥,٧١% .

٢٩. تطبق اللوائح والأنظمة الإدارية في مكاتب ومراكز معلومات البحث بشكل تام من قبل ٤٣ مسؤولة ونسبة ٦١,٤٢% من إجمالي المكاتب والمراكز البالغ ٧٠ مكتبة ومركز معلومات , كما تطبق هذه اللوائح والأنظمة أيضاً بحسب الظروف ومراعاة لأحوال الموظفين من قبل ١٧ مسؤولة بنسبة ٢٤,٢٨% , أما من يطبقها بشكل جزئي فبلغ عشر مسؤولات بنسبة ١٤,٢٩% .

٣٠. يتم توظيف أغلب العاملات في المكتبة أو مركز المعلومات عن طريق توجيه مباشر من المؤسسة الأم بأغلبية رأي مسؤولات مكاتب ومراكز معلومات البحث بواقع ٤٧ مسؤولة ونسبة ٦٧,٤١% , كما أن الأساليب الأخرى من الشفاعات الشخصية وخلافها حدثت بواقع تسع حالات بنسبة ١٢,٨٦% . كما أن المقابلات الشخصية تحقق قبولاً للموظفة بواقع ست مشاركات ونسبة ٨,٥٧% .

٣١. لا يتم تدريب موظفات مكاتب أو مراكز البحث على أي جديد من العمل بواقع ٣٦ مكتبة أو مركز معلومات ونسبة ٥١,٤٣% , في حين أن ٢٥ مكتبة أو مركزًا يتم التدريب فيها بنسبة ٣٥,٧١% .

٣٢. جاء في المرتبة الأولى فيما يتعلق بأسباب الترشيح للدورات التدريبية , اكتساب خبرات جديدة بواقع ١٨ مسؤولية ونسبة ٢٥,٧١% , تلا ذلك السبب الثاني وهو تطوير أداء الموظفين بواقع ١٦ مسؤولية من مسؤوليات المكاتب ومراكز المعلومات المشاركة في المسح الميداني ونسبة ٢٢,٨٦% , تلا ذلك السبب الثالث وهو حاجة العمل اليومية بواقع ١٥ مسؤولية ونسبة ٢١,٤٣% .

٣٣. احتلت طبيعة العلاقات الإنسانية من ود وتعاون الأولوية بواقع ٤٠ مسؤولية ونسبة ٥٧,٤١% كما جاءت العلاقات الرسمية في المرتبة الثانية بواقع ١٢ مسؤولية ونسبة ١٧,١٤% , أما العلاقات الممزوجة بين الرسمية والإنسانية فاحتلت المرتبة الثالثة بواقع مسؤوليتين فقط ونسبة ٢,٨٦% من إجمالي مسؤوليات مكاتب ومراكز معلومات البحث السبعين المشاركات.

٣٤. اتفقت جميع المشاركات في الدراسة على أن حسن أداء العمل والإخلاص فيه هو المطلب الأول والرئيس لأية موظفة , وبهذا احتل المرتبة الأولى في عناصر تقييم الموظفة , تلا ذلك في المرتبة الثانية الانضباط والمحافظة على أوقات الدوام الرسمي أما المرتبة



الثالثة بإجماع غالبية المشاركات فجاءت في الإبداع والنشاط وتقديم المقترحات الجديدة في محيط العمل , كما جاء في المرتبة الرابعة من حيث الأهمية التأهيل العلمي المتقدم , أما المرتبة الخامسة لتقييم الموظفة فنتج من واقع وسائل أخرى مثل : المقابلة الشخصية , والاختبارات الشفوية والتحريرية , كذلك احتلت الراحة النفسية والاستلطاف الشخصي المرتبة السادسة في تقييم مديرات المكتبات ومراكز المعلومات للموظفات العاملات في المجتمع محط البحث.

٣٥. تأتي الميزانية المخصصة للمكتبة الرئيسة بوصفها من أهم الموارد المالية بإجماع ٣٣ من المشاركات ونسبة ٤٧,١٤% , كما جاء المورد الثاني المتضمن صرف جميع المتطلبات المالية بدون تحديد مالي معين وذلك ضمن ميزانية المكتبة الأم الرئيسة بواقع ١٨ مشاركة ونسبة ٢٥,٧١% , كما أن هناك أساليب أخرى عديدة يتم بموجبها تحديد موارد أخرى للمكتبة أو المركز مثل دفع رسوم للإعارة الخارجية , وغرامات الكتب المتأخرة والمفقودة , ورسوم التصوير ٠٠٠ إلخ بواقع ست مشاركات ونسبة ٨,٥٧% .

٣٦. لا تملك غالبية المشاركات في الدراسة من مديرات المكتبات ومراكز المعلومات كامل الصلاحيات للصرف من الميزانية أو أحد بنودها إلا لمشاركة واحدة فقط بنسبة



١,٤٢% من مجموع المشاركات العام البالغ ٧٠ مشاركة , أما من يملكن الصرف وفقاً لقواعد محددة سلفاً من قبل الإدارات العليا لهن فقد بلغ ١٨ مشاركة بنسبة ٢٥,٧١% , أما من لا يملكن صلاحية إطلاقاً في هذا الشأن فبلغن ٣٥ مشاركة بنسبة ٥٠% أي نصف مجتمع البحث تقريباً .

٣٧. تعاني غالبية مكاتب ومراكز معلومات البحث من نقص في الموارد المالية بإجماع ٥١ مكتبة ونسبة ٧٢,٨٦% , أما عدد المكاتب أو المراكز التي لا تعاني من ذلك النقص فقد بلغت ١١ مكتبة أو مركز بنسبة ١٥,٧١% .

٣٨. أثر النقص في الموارد المالية للمكاتب ومراكز المعلومات المبحوثة بشكل واضح حيث أثر برأي ١٨ مشاركة ونسبة ٢٥,٧١% على شراء الكتب , كما أثر في الاشتراك في الدوريات لدى ١٧ مكتبة أو مركز معلومات بنسبة ٢٤,٢٩% , كما أثر نقص الأثاث المكتبي لدى ١١ مكتبة ونسبة ١٥,٧١% , كما أثر النقص كذلك في الأجهزة المكتبية وقلتها لدى ١٠ مكاتب بنسبة ١٤,٢٩% , كما أثر أيضاً في الاشتراك في بعض قواعد وشبكات المعلومات لدى سبع مكاتب بنسبة ١٠% من مجموع المكاتب العام , وأثر أيضاً هذا النقص على نقص الحوافز التشجيعية للموظفات المتميزات لدى أربع مكاتب ونسبة ٥,٧١% , كما أثر

أخيراً في إيجاد أو توفير خارج دوام للموظفات لدى ثلاث مكاتب بنسبة ٤,٢٩% .

التوصيات والمقترحات :

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها من واقع الاستبانة المعدة والزيارات الميدانية والمعايشة الفعلية لمشكلة الدراسة فإن الباحثة توصي بالآتي:

١. الحرص ما أمكن على تعيين مديرات للمكاتب ومراكز المعلومات من ذوات الاختصاص في علوم المكاتب والمعلومات , ومن ذوات الخبرة في المجال نفسه وذلك لتحقيق أكبر فائدة ممكنة للمكتبة أو المركز بتولي إدارتها لأصحاب التخصص ولذوي القدرات المتميزة .

٢. التأكيد ما أمكن على أن تكون المتخصصة من حملة الدرجات العلمية العالية (بكالوريوس فما فوق) , ومنحها الوضعية الإدارية المناسبة لهذه الدرجة.

٣. التشجيع من قبل الإدارات العليا في المكتبة الرئيسة على إلحاق مسؤولات المكاتب ومراكز المعلومات بالدورات والبرامج التدريبية وحضور الندوات والمؤتمرات ذات العلاقة بالمجال وذلك لزيادة كفاءتهن العملية وتطويرها, والتوجيه باحتساب ذلك لهن في مجال الترقية .

٤. التأكيد على مسؤولات المكاتب ومراكز المعلومات بأهمية المشاركة الفعلية في برامج التخطيط السنوية للمكتبة أو مركز المعلومات بالآراء والمقترحات , وإعطائهن



فرصة وضع البرامج والخطط السنوية للقسم النسائي بالمكتبة أو المركز التابع للمكتبة الرئيسة لتشجيعهن وإشراكهن في برامج التخطيط العام .

٥. قيام الإدارات العليا في المكتبات الأم بتشجيع المسؤولين في المكتبات ومراكز المعلومات على وضع هياكل تنظيمية , والاستعانة في هذا الشأن بذوي الاختصاص لوضع تلك الهياكل على أسس علمية ثم اعتمادها رسمياً, وإلحاقها بالهيكل العام للمكتبة الرئيسة .

٦. فصل القسم النسائي أو مركز المعلومات عن مركزية النظام بالمكتبة الرئيسة , وإعطاء الإدارة النسائية في القسم النسائي أو المركز قدراً من المرونة المناسبة , وذلك للقيام بأعمال تخص القسم أو المركز ومن ذلك الأعمال الفنية والإدارية الخاصة بالقسم أو المركز .

٧. إعطاء المزيد من الصلاحيات لمديرات المكتبات ومراكز المعلومات بما يتناسب مع مؤهلاتهن وخبراتهم وقدراتهن الإدارية ليتمكنن من أداء العمل وتصريف شؤونه على الوجه الأمثل .

٨. التأكيد على مديرات المكتبات ومراكز المعلومات بالأخذ بأسس الإدارة العلمية الحديثة في ممارسة العمل , والابتعاد ما أمكن عن الاجتهادات الشخصية والمشاورات الخارجية للحكم أو تبني العمل .

٩. منح مديرات المكتبات ومراكز المعلومات أحقية إصدار القرارات ذات العلاقة المباشرة بطبيعة العمل اليومية دون



الرجوع إلى الإدارة المباشرة في كل صغيرة وكبيرة .

١٠. التأكيد على أهمية استشارة مديرات المكتبات ومراكز المعلومات فيما يتعلق بشؤون المكتبة الرئيسة بشكل عام وشؤون القسم أو المكتبة التابعة لإدارتهن بشكل خاص , وإحاطتهن علماً بذلك قبل اعتماد أو صدور أي قرار .

١١. إعطاء المزيد من الثقة لمسؤولات المكتبات ومراكز المعلومات , وذلك بتخفيف رقابة العمل اليومية عليهن , وتحويلها إلى صلاحيات مديرة المكتبة أو المركز .

١٢. إعطاء صلاحية اختيار موظفات المكتبة أو المركز لإدارة المكتبة أو المركز النسائية وفق النظام العام بإجراء الاختبارات التحريرية والمقابلات الشخصية للمتقدمات للعمل, وذلك لأنهن الأقدر على الحكم عليهن عن كثب وترشيح الأكثر مناسبة لموقع العمل , والبت في قرار توظيفهن من عدمه .

١٣. تمكين مديرات المكتبات ومراكز المعلومات من عقد دورات تدريبية إذا قضت الضرورة بذلك لتعريف الموظفين على الجديد من العمل .

١٤. ينبغي تخصيص ميزانية خاصة بالأقسام النسائية في المكتبات ومراكز المعلومات مستقلة عن ميزانية المكتبة الأم , أو تحديد بنود ثابتة سنوياً كمخصصات مالية للقسم النسائي أو المركز بالمكتبة الرئيسة , ومنح الصلاحية الكاملة لمديرة المكتبة أو المركز للصرف من



تلك المخصصات بما يتوافق واحتياجات العمل ووفق خطط وميزانيات يمكن اعتمادها مسبقاً .

١٥. التأكيد على توفير جميع مستلزمات العمل الرئيسة للمكتبة أو مركز المعلومات بدءاً بالكتب والدوريات ومروراً بالأثاث والأجهزة والاشتراك في قواعد وشبكات المعلومات , وإيجاد البدلات للعمل خارج وقت الدوام والحوافز التشجيعية لموظفات المكتبة سواء بسواء مع موظفي المكتبة الرئيسة , وأن لا يتم ذلك التوفير بتحويل جميع الأوعية أو الأثاث والأجهزة التالفة والمستهلكة من القسم الرئيس (الرجال) إلى الأقسام النسائية كما جرت العادة بذلك, وإنما تكون في حداثتها ومواصفاتها كما هي للمكتبة الرئيسة سواء بسواء .

المقترحات للدراسات المستقبلية :

تقترح الباحثة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث فيما يتعلق بالإدارة ومجالاتها وخاصة الدور النسائي فيها , وذلك لأهمية هذا المجال وتشعبه وقلة الدراسات حوله, فما زالت المكتبة العربية تعاني نقصاً واضحاً وظاهراً في مجال الدراسات المتعلقة بالدور الإداري والقيادي للمرأة في شتى المجالات , والتي ينبغي دراستها وتسليط الضوء عليها وإثرائها بالمزيد من البحث والكشف والمتابعة . وترى الباحثة أن أهم المجالات التي يؤمل أن تتم دراستها مستقبلاً تتمثل في الآتي :



- * التطوير المهني للإداريات في مرافق المعلومات السعودية .
- * المهارات الشخصية للإداريات وعلاقتها بنجاح الكفاءات النسائية في قيادة مرافق المعلومات .
- * العلاقة بين الاختصاص ونجاح ممارسة الإدارة العلمية من قبل الكفاءات النسوية .