

تسويق الذات : رؤية جديدة

الأخصائي المكتبات والمعلومات في الوطن العربي

د. هانسٌ محيى الدين عطية

قسم المكتبات والوثائق والمعلومات - كلية الآداب -
جامعة القاهرة - فرع بنى سويف

مقدمة :

لعله من الغريب أن نتطرق إلى الحديث عن وضع أمين المكتبة أو أخصائي المعلومات فى وقت أصبح من المفترض فيه أن ينال الريادة دون مجهود، فإذا كان هذا الوضع محل تساؤل خلال القرنين التاسع عشر والعشرين فذلك لظروف خارجة عن الإرادة، لعل من أهمها الحروب الأهلية والعالمية التى جعلت الريادة لفئات مثل المهندسين والأطباء. ولكن مع استقلال الدول واستقرار الأمور، ظهرت فئات أخرى أخذت زمام الريادة مثل القانونيين والمحاسبين. ثم مازالت فئات أخرى كثيرة تتقدم تارة وتتوارى تارة أخرى وفق احتياجات سوق العمل. وكان من المتوقع أنه فى ظل دخول عصر صناعة المعلومات أن يأخذ أمناء المكتبات وأخصائيو المعلومات موقع الريادة بطبيعة عملهم، إلا أن هذا لم يحدث، بل انتزعه منهم من يعملون فى صناعة الحاسبات والبرمجيات.

والسؤال لماذا ؟

لماذا لم يحصل أمناء المكتبات وأخصائيو المعلومات على موقعهم الصحيح فى عصر تتسم

فيه المعلومات بأنها أهم مكون حضارى لهذا القرن والقرن القادم على حد سواء؟

يذكر سمير عثمان فى مقاله أمين مكتبة المستقبل المفارقات فى وضعية أمين المكتبة فى ظل مجتمع المعلومات الذى يجب أن يحتل فيه المكانة الأولى فيقول : «إن مجتمع المعلومات الحديث هو هذا الذى فيه حافظ المعلومات وممارستها، هو عصب جميع العمليات فيه، ومع ذلك تجد دائماً أن المكتبيين هم الفئات المساعدة التى تحتل الجانب المساند للفئات صانعة القرار... ومن ثم فلكى يكون الإنسان مشرعاً، فهذا يحتاج إلى طموح أكثر من أن يكون مؤهلاً، يجب أن يكون ذا عزيمة وحسم. ولكن قبل الشجاعة وقوة الاحتمال يجب أن يتوفر الاقتناع والإيمان المبدئى بذاته بالخدمة التى يؤديها»^(١)

ويعقد سمير عثمان مقارنة بين أمناء المكتبات والمحامين فيقول : «إن المحامين يفترضون أنهم يستطيعون القيام بأى عمل، باستثناء بعض الأعمال ذات التخصص العالى أو الدقيق فى العلوم، مثل الوظائف الطبية أو الهندسية، فهم لا يترددون فى استثمار حقيقة أنهم متعددو

الكفاءات. أما أخصائيو المعلومات والمكتبات فليست لديهم تلك الهالة التي تحيط بمهنة رجل القانون. ومن ثم فإذا تقدم أخصائيو المعلومات أو المكتبات، لأى وظيفة أو عمل، خارج الحدود الضيقة لتخصص المكتبات، فإنه عادة لا يقابل بالارتياح اللازم» (٢).

أما عن السبب في تراجع أمناء المكتبات أمام المهن الأخرى فيطرحها عثمان كما يلي : «إن ما يظهر من المحيط الذى يعيش فيه أمين المكتبة من عدم التقدير لا يجب أن يمنعه من أخذ زمام المبادرة فى إظهار تخصصه كتخصص مرن ومتجاوب، وأنه نقطة بداية لكثير من التخصصات البديلة. فوضعية أخصائيو المعلومات أو المكتبات ربما لا تكون هى سبب المشكلة، ولكن الطريقة التى يظهر بها نفسه مع نقص الثقة فى النفس، والفكرة المفروضة عليه، والتى تحدد مدى قدراته هى عوامل أساسية وجديّة فى ترديه إلى الخلف؛ إنه هو هذا التحديد المهني المسيطر على الذات، هو قلب المشكلة» (٣).

إن هذه النقطة بالتحديد هى التى توقّف عندها Herbert S. White فى مقاله *Respect for Librarians and Librarians Self-respect* يقول : «إنه أصبح من المعتاد دائماً فى كل مناسبة تجمع أمناء المكتبات أن نسمع رثاءهم لأنفسهم نتيجة شعورهم بقلّة تقدير الآخرين لهم. إن المشكلة ليست فى ذلك فهذا الرثاء قديم، وطالما عبر عنه أمناء المكتبات فى كل مناسبات لقاءاتهم المهنية وغير المهنية. أما الأكثر إثارة، ويثار حالياً كموضوع، هو احتمال أننا نحن أنفسنا لا نكن ذلك التقدير لذاتنا. وأننا نفتقد الاحترام تجاه مهنتنا وأهميتها. وفى واقع الأمر أن الموضوعين متصلان. فكما هو واضح، لكى نقنع الآخرين بالدور الحيوى الذى يستطيع أمناء المكتبات أن

يقوموا به أو يجب أن يؤدوه؛ يجب علينا أولاً أن نؤمن بأن ما نفعله مهم فى حد ذاته» (٤).

ويستطرد White قائلاً «وسواء كنا نقدم عملاً جيداً أم لا، فإننا بالتأكيد نقدم أداءً أفضل فى التسويق للمؤسسات أكثر من ذاتنا. بينما نجد بالمقابل أن المعلمين دائماً ما يذكرون صراحة أن المدارس الجيدة تعتمد على المعلمين الجيدين، وهذا يعنى رضا وظيفياً، واحتراماً، ورواتب جيدة للمعلمين» (٥).

واختصاراً لما سبق، يجب على أمين المكتبة أو أخصائيو المعلومات أن يعيد قراءة ذاته حتى يستطيع أن يقدمها بالشكل الذى يتناسب معها والذى يقدرها به الآخرون، ولكى يفعل ذلك فعليه أن يتعامل مع المهنة بلغة العصر الذى يعيش فيه، وهى لغة التسويق. فيجب ألا ينظر إلى المكتبة كجهة خدمية، بل كجهة تسويقية للمعلومات. وإذا كانت المعلومات سلعة والمؤسسة المكتبية جهة تسويقية، فإن أمين المكتبة أو أخصائيو المعلومات يجب أن يتفاعل ذاتياً مع هذا المفهوم أو يسوق ذاته بدلاً من أن يخدم الآخرين.

أولاً : نظرية تسويق الذات

تعتمد هذه النظرية على دراسة سيكولوجية التسويق التى غزت القطاعين العام والخاص، وهى تعنى الأخذ فى الاعتبار طرق الإقناع التى يستخدمها Philip Kotler فى كتابه *Marketing for Nonprofit Organizations*. وفى هذا الكتاب يطرح Kotler فكرة التسويق «ليس على أنه مجموعة محددة من المؤسسات والعمليات التبادلية، ولكنه نظام نظرى يتعلق بهذه العمليات التبادلية وبالمعاملات بحيث يساعد فى تحليلها وشرحها والسيطرة عليها» (٦). ولقد ذكر Kotler أن المنظمات الخيرية ليست

هي الوحيدة المعنية بالتسويق، ولكننا جميعاً نقوم بتسويق أنفسنا في العمل وحتى في المنزل من خلال عمليات التبادل الذاتي، بل حتى نسوق أنفسنا لأنفسنا» (٧).

ويعطى Kotler مثالاً عملياً من الواقع لنظريته فيقول إن هناك عملية تبادل ذاتي تحدث في عقول رجال الإطفاء. فرجل الإطفاء يحتاج إلى احترام وتقدير المجتمع له، وهو أيضاً يريد أن يتجنب النظرة له بكونه يقوم بوظيفة متدنية. ولكي يتولد لديه شعور إيجابي بنفسه، فلا بد أن يكون أداؤه للعمل متميزاً. وطبقاً لما يزعمه Kotler فإننا «نؤدى أعمالاً خيرية ليس فقط لإفادة الآخرين، ولكن لكي نسوق أنفسنا في مقابل الشعور بتقدير الذات» (٨). وحسب ما يزعم في تحليله التسويقي فإن تقدير الذات نوع من السلع التي نحصل عليها من أنفسنا ومن الآخرين مقابل أعمال خيرية، وأعمال أخرى يمكن تسويقها. وبناء على هذه المبادئ البسيطة جداً والمتعلقة بسيكولوجية التسويق، يضع Kotler وجهة نظره تجاه الإدارة وإستراتيجيات التشجيع أو التحفيز (٩).

وتعتبر إستراتيجية Kotler لتنشيط التسويق أمراً مقبولاً من الناحية النظرية حيث إن قطاع المنظمات غير المستهدفة للربح يدفعنا لأن نرى التسويق باعتباره سمة أساسية في كل أنواع النشاط الإنساني. وبمجرد أن نرى التسويق كظاهرة اجتماعية شديدة الانتشار، فلا فرق بين تسويق الخدمات التجارية والخدمات غير التجارية وتسويق الذات. ويبقى السؤال: ألا يتضمن ذلك النوع من التسويق للذات تقويماً للنفس أو تصديراً لها؟

وللإجابة عن هذا السؤال يشرح Erich Fromm مؤلف كتاب Man for Himself: An Inquiry

into the Psychology of Ethics، السبب في أن ذلك النوع من التسويق الذاتي الذي ذكره Kotler يقضى على أى إحساس حقيقي للتصدير للذات فيقول: «إن الموظفين والبائعين ورجال الأعمال والمحامين والأطباء والفنانين... يعتمدون جميعاً لضمان نجاحهم المادى على القبول الشخصي من قبل أولئك الذين يحتاجون خدماتهم أو الذين قاموا بتوظيفهم. إن مبدأ التقويم واحد لا يتغير سواء تعلق الأمر بتسويق الذات أو البضائع والسلع، فمن ناحية تعرض الذوات للبيع، ومن ناحية أخرى تعرض البضائع والسلع للبيع... وفي حالات استثنائية فقط يتمخض النجاح عن المهارات بالدرجة الأولى وبسبب سمات أو خصائص بشرية أخرى معينة مثل الأمانة والاحترام والنزاهة والاستقامة... ويعتمد النجاح بصورة كبيرة على كيفية قيام الإنسان بطرح نفسه في السوق بصورة جيدة، وعلى كيفية تواصل ذاته مع الآخرين وما إذا كان يمثل سلعة جيدة» (١٠).

وبناءً على ماسبق، إذا كان ما افترضه كل من Kotler وFromm صحيحاً. تبقى القضية هي كيفية استخدام هذا النموذج التسويقي في تحليل ما نقوم به فعلاً بحيث يمكننا أن نفعله بطريقة أكثر نجاحاً؟ أى ما الخطوات العملية لأمناء المكتبات وأخصائيي المعلومات تجاه تسويق الذات؟ وما نوع النجاح الذي نتوقعه من المكتبيين في إدارة المكتبة إذا توصلنا إلى هذا النوع من التقدير الذاتي؟

ثانياً: الخطوات العملية لتسويق الذات
للإجابة على السؤال الأول يضع الباحث مجموعة من العناصر التي يعتقد أنها من الممكن أن تعيد قراءة أمين المكتبة أو أخصائي المعلومات لنفسه ومن ثم تساعد على تسويق ذاته. وهي كما يلي :

١ - تغيير الاسم أو المصطلح :

إن تغيير المصطلح أو الاسم الذى طالما صاحب أهل المهنة، والذى ارتبط في عقول الناس بشكل معين لممارسة ما، يكون من المهم جداً تكوينه أو تشكيله، ففي كثير من الأحوال مجرد تغيير الاسم يعطى انطباعاً لدى الآخرين - بل ولأهل المهنة أنفسهم - بأنهم بصدد عمل جديد، وتلك أولى الخطوات نحو تسويق الذات. فعلى سبيل المثال شهدت مهنة الطب اسم «حكيم»، وكان يطلق على من يزاول مهنة الطب قديماً ثم أصبح يطلق عليه «طبيب» ثم أصبح «دكتوراً»، وكلها أسماء أخذت دلالات معينة مع تطور مهنة الطب من مجرد ممارسة يدوية إلى علاج بأدوات متطورة إلى استخدام تقنية متطورة. وكذلك مهنة التعليم حيث كان يطلق على من يقوم بها قديماً «مؤدب الصبيان» ثم أصبح الاسم «معلماً»، ثم تغير اسم المهنة إلى التدريس وأصبح يطلق على من يقوم بها «مدرساً». وجميع هذه الأسماء كان يصاحبها في معظم الوقت تغير في الدلالات، ومن ثم تغير في نظرة المجتمع إلى المهنة (١١).

ويتبين من هذا أنه عادة ما يصاحب تغير الأسماء أو المصطلحات تغير في المفهوم الدلالي للوظيفة، وهو ما ينعكس على قبول الآخرين له، وإن كانوا يعلمون في قرارة أنفسهم أن الوظيفة التي يؤدونها هي ذاتها. ولكن مع تغير الأجيال فإنه عادة ما تتراجع الأسماء القديمة وتبرز الجديدة وتصبح أكثر شيوعاً وقبولاً. وكما هو معلوم فقد كان لدخول التقنية في مجال المكتبات أثر كبير في ظهور مصطلح أخصائي المعلومات، ومصطلحات أخرى عديدة. وأياً كان الاتفاق أو الاختلاف حول طبيعة الاسم ومضمونه، فإن هناك اتجاهاً جديداً بتغيير اسم أمين المكتبة Librarian الذى ارتبط أساساً بالمبنى باسم آخر جديد، هو

Cybrarian، وهو ذلك الشخص الذى لاتحده أى جدران وإنما يعمل بحرية واستقلالية لحساب نفسه، رئيساً في تخصصه ومجال عمله، وهو المسئول عن تحديد معلوماته ومهاراته وكفاءته في حقل تخصصه، شأنه في ذلك شأن أى من أصحاب التخصصات عالية التقنيات، كما عليه أن يهيئ نفسه للتدريب المستمر في مجال عمله؛ حتى يمكن أن يبحث عن أسواق أو معلومات أخرى أو جديدة تدور كلها حول التسويق. ولقد ترجم سمير عثمان في مقاله أمين مكتبة المستقبل مصطلح Cybrarian إلى «أمين المعلومات» (١٢). ومن وجهة نظر الباحث أن المشكلة ليست في كلمة «المكتبة» والسعى إلى تغييرها بكلمة المعلومات، بقدر ما هي في كلمة «أمين» في حد ذاتها، والتي تعنى حافظاً أو قائماً على، وهي سمة ترتبط بالمفهوم القديم للخزانة. ومن ثم فإنه يفضل العمل بمصطلح أخصائي المعلومات، وذلك حتى يتم الخروج بترجمة أكثر مناسبة لمصطلح Cybrarian.

٢ - التدريب المهني :

مهنة المكتبات ليست مهنة نظرية فقط بل عملية أيضاً، ومن ثم فإنه يجب اشتراط فترة تدريب لممارسة المهنة قبل الالتحاق بها. ويؤكد ذلك Mark Alfino و Linda Pierce في كتابهما Information Ethics for Librarians بما نصه: «وكما هو مهم أن يتعلم المرء نظريات الفهرسة ونظريات الخدمة المرجعية، فإن مهنة المكتبات شأنها في ذلك شأن مهنة التدريس أو مهنة الطب ترتبط بشكل كبير بالممارسة العملية، فقد يقوم المدرس أو أمين المكتبة أو الطبيب بإرجاع ممارسته المهنية إلى مجالات معينة من المعارف، ولكن لا يمكن أن يصبح المرء أمين مكتبة متميزاً من خلال دراسة نظرية فقط، كما لا يمكن أن يصبح المرء

طبيباً دون أن تكون لديه تجربة حقيقية للممارسة الإكلينيكية. ومن ثم فإن المهن التي تعتبر تقديم الخدمات فيها من المكونات الأساسية لن تكفيها أبداً المقاييس التقليدية للمهنة» (١٣).

ثم يضيفان: «وعلى الرغم من أنه من الأهمية بمكان تطوير المعرفة النظرية كلما كان ذلك متاحاً، فإنه ليس من المعقول أن تكون هذه المعرفة هي الاختبار الفعلي للاحتراف، حيث إننا نتوقع من المحترفين أن يتميزوا بمستويات عالية، وذلك حتى يعبروا عن المعارف التي لديهم، ونتوقع منهم أيضاً أن يكون لديهم القدرة على إحداث تكامل بين معارفهم التي يمارسونها وبين المحترفين والمستفيدين الآخرين» (١٤).

ويؤكد Herbert H. White في مقاله Defin- ing Basic Competencies على ضرورة التدريب المهني بعد التخرج مشيراً إلى الفرق بين التعليم والتدريب فيقول: «إن هناك فرقاً بين التعليم والتدريب. ففي معظم المجالات يأتي التدريب بعد التعليم، ويكون من خلال عدد محدود من الوسائل؛ فالتدريب ... يحدث عادة في العمل، ومن خلال محاضرات وورش عمل ودورات معينة، ولكن نادراً ما يأتي من خلال برامج دراسية رسمية. وبمعنى آخر فإن التعليم يؤهلك لأن تقبل وظيفة مهنية، وليس لأداء تلك الوظيفة. فالأخيرة هي مهمة التدريب. وهذا الفرق واضح منذ البداية في مجالات [مثل] الطب والقانون. فبعد الحصول على درجة البكالوريوس في الطب فإن على المتخرجين أن يمروا ببرامج صارمة وطويلة [من التدريب] تكون في البداية تحت إشراف مباشر، يقل مع تقدم مراحل التدريب، وذلك قبل السماح لهم بمزاولة المهنة، أما شهادة القانون فعادة ما تؤهل الحاصلين عليها أن يصبحوا كتاب محامين، ثم يتم تدريبهم بعد ذلك كمحامين.

[والجدير بالذكر] أن الطب والقانون ليسا المجالين الوحيدين اللذين يحدث فيهما مثل هذا التمييز فهناك ... [أيضاً] الشركات الكيميائية التي تعين خريجين من الكيميائيين، حيث يقضون بها عاماً تحت التدريب ليصبحوا بعدها كيميائيين ممارسين يمكن قبولهم في شركات معينة» (١٥). ويعقب White على ذلك بقوله: «إنه على النقيض من ذلك نجد في مجال المكتبات أنه يتم تعيين الناس في التاسعة صباحاً ثم إسناد أمرهم إلى شخص يقوم بتلقينهم بعض المبادئ الأساسية، ثم يتركهم في الساعة العاشرة صباحاً دون أي رعاية مع ركام من الأعمال غير المنجزة. فإذا كان هذا هو كل ما نريده، فإن بعض المفاهيم الأساسية في التخصص يمكن أن تفي بالغرض. ولكننا [في هذه الحالة] لا نتعامل مع مهنة متخصصة بل مع حرفة، حتى ولو كانت هذه الحرفة تتطلب مهارة معينة» (١٦).

ويقترح الباحث أن تأخذ مهنة المكتبات مكانتها بجانب المهن العملية الأخرى مثل الطب والقانون والتدريس والمحاسبة، كما يحدث في عدد كبير من الدول الغربية التي لا بد أن يجتاز فيها الخريج امتحان ممارسة المهنة. أما بالنسبة لمهنة المكتبات والتي يرى العديد من الناس، بل من المكتبيين أنفسهم أنها سهلة التعلم، والتي هي السبب الرئيسي وراء عدم تسويقها، فيجب أن تكون فيها الممارسة بعد التحاق المتخرج بفترة تدريب معينة تؤهله للعمل في المكتبات ومراكز المعلومات، وأن يكون التدريب وفق رغبته في العمل الذي يريد أن يلتحق به، فطبيعة العمل تختلف أيضاً من قسم إلى آخر داخل المكتبة نفسها. كما يمكن أن تكون شهادة الدبلوم المتخصصة هي إحدى السبل لإيجاد تخصص أدق في المهنة.

٣- التنوع والتخصص فى المناهج :

تمثل مناهج تخصص المكتبات فى المرحلة الجامعية الأولى إشكالية فى مضمونها وإشكالية فى تدريسها. والسبب كما يشير Herbert S. White فى مقاله *The Several Faces of Librarianship* أن مهنة المكتبات لديها عدة مفاهيم واعتبارات كمقررات دراسية فى الجامعات. وهذا يتضح أكثر من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين. فكما أن الطلاب يحدث لديهم فى بعض الأحيان اضطراب بشأن المواد التى يدرسونها وما يجب عليهم أن يتعلمونه. ثم يتبين لهم بعد وقت قصير أنه لا شئ يعد صحيحاً أو خطأ فى هذه المسألة. فامناء المكتبات على حد سواء فى ذلك فهم يخدمون مستفيدين متباينين فى الحاجات والاحتياجات لا تتطابق (١٧).

ويذكر White فى مقال آخر بعنوان *The Future of Library and Information Science Education* أن هناك تعليقات كثيرة حول خريج المكتبات تشار دائماً فى كل لقاءاتهم المهنية مثل ذكرهم أن خريجي المكتبات ليسوا مؤهلين كما يجب، ومثل هذه التعليقات تتضمن أيضاً أنهم غير معدين بشكل جيد فى موضوعات أخرى مثل الإدارة، والعلاقات العامة، والاتصالات، والعلوم السياسية. بينما ركز آخرون على أن خريجي المكتبات غير قادرين على أن يتفاعلوا مع أول عمل يلتحقون به. بينما يذكر آخرون أن الطلاب فى حد ذاتهم ليسوا على مستوى نظرائهم من الطلاب الذين تخسروا فى المهنة من سنوات مضت. ويعلق White أنه على الرغم من أن بعض هذه الآراء قد تبدو متناقضة، إلا أن الحقيقة الواقعة هى أن المهنة قد فتحت أبوابها لعدد من التخصصات الأخرى، وأن على مدارس المكتبات أن تعمل على تطوير مناهجها لمقابلة ذلك (١٨).

ويقترح White فى هذا الصدد أن تكون هناك مواد أساسية فى التخصص يجب أن يأخذها كل من يريد الالتحاق بالمهنة، سواء أولئك الطلاب الذين يدرسون للحصول على الشهادة، أو أى من الخريجين من خارج المهنة ممن يريدون العمل بها. ويرى أن هذه المواد يمكن أن تكون على مستوى الدراسة الجامعية الأولى التى تقود إلى الدراسة التخصصية. وأن تكون درجة الماجستير درجة تخصص لعام واحد، تؤهل الخريج للعمل فى إحدى الوظائف المتخصصة. وأن على مدارس المكتبات أن تحدد أياً من المواد هى متطلبات العمل فى وظائف محددة. وأن على الدراس أن يحدد سلفاً طبيعة العمل الذى يريد أن يلتحق به، بحيث يكون على من يرغب العمل فى المكتبات العامة [مثلاً] أن يدرس من المواد ما يؤهله لذلك، ولا يجب أن ينتهى به الحال إلى العمل فى مكتبة جامعية أو متخصصة (١٩).

إن الاقتراح الذى ذكره White يمكن أن ينسحب على كل مدارس المكتبات الأخرى، وبصفة خاصة مدارس المكتبات فى العالم العربى مع إضافة أخرى لما ذكره White ليناسب طبيعة الدراسة فى المنطقة العربية، وهو التنوع مع التخصص. فبالنسبة للتنوع يرى الباحث أن مدارس المكتبات يجب أن تتباين فى مقرراتها بحيث تتميز كل مدرسة أو قسم بنوعية من المقررات يذهب لها الدارس لذاتها وليس تبعاً للتوزيع الجغرافى. وهذا يعنى أن يكون هناك تنسيق كامل بين مدارس المكتبات فيما يعرف بالمقررات الأساسية والمقررات الاختيارية. فالأولى تكون مشتركة بين جميع المدارس، أما الثانية فتكون متباينة تحددها أهداف المدرسة مع الإمكانيات المتاحة من الموارد المالية والمصادر العلمية، وتخصص الأفراد القائمين على التدريس.

أما بالنسبة للتخصص فإن مجال المكتبات من المجالات القليلة جداً التي لا يوجد فيها ما يسمى بالتخصص الدقيق. فمعظم المجالات لديها مفهوم التخصص العام والتخصص الدقيق. أما تخصص المكتبات - حتى بعد انقسامه إلى شعب في بعض الأقسام - مازال في نظر الآخرين تخصصاً عاماً ويجب ألا يكون كذلك. فمن خلال المزج بين التنوع والتخصص لمدارس المكتبات يمكن أن ينشأ التخصص الدقيق. فمثلاً يمكن أن تصبح إحدى المدارس متخصصة في مجال إدارة المكتبات من خلال تركيزها على تلك المقررات. وبالمثل نفسه قد تصبح أخرى متخصصة في مجال المكتبات المدرسية من خلال تركيزها على المواد التربوية، وهكذا بالنسبة للإعلام والاتصالات، والاقتصاد والتسويق، وتكنولوجيا المعلومات وغيرها. إنه من خلال هذا التنوع والتخصص فقط يمكن أن نخرج أمعاء مكتبات أو أخصائيي معلومات متميزين في مجالاتهم شاعرين بدورهم مسؤولين لذاتهم.

٤ - إنشاء كليات للمكتبات والمعلومات

تخصص المكتبات والمعلومات ذو طبيعة خاصة فهو لا ينتمي إلى العلوم الإنسانية والاجتماعية ولا إلى العلوم البحتة والتطبيقية بل هو نسيج وحده. ومهما اختلفت الآراء حول طبيعة تصنيف هذا التخصص، فإن الواقع هو أن وجود أقسام المكتبات في كليات مثل كليات الآداب أو العلوم الاجتماعية يجعل الجانب التطبيقي لها لا يأتي في الدرجة الأولى، كذلك تواجه تلك الأقسام بصعوبات تتعلق بإنشاء معمل حاسب آلي، ومعمل تعليم ببلوجرافى، ومعمل مواد سمعية وبصرية، ومكتبة، وغير ذلك. فجميعها تأتي في آخر سلم الأولويات بالنسبة لكليات الآداب أو العلوم الاجتماعية. ومن ناحية أخرى فإن وجود

أقسام مكتبات في كليات التربية، أو الإعلام والاتصال، تجعل مواد التخصص تدرس من منظور تلك الكليات.

ويصعب الحديث عن أى تطوير في المناهج في ظل وجود أقسام المكتبات والمعلومات في كليات متعددة الاهتمامات والاتجاهات. فأقسام المكتبات والمعلومات وفقاً للوائح؛ تفرض عليها مقررات عديدة بعضها متطلبات الجامعة، وأخرى متطلبات الكلية، وبطرح هذه المتطلبات من عدد الساعات المقررة يكون معدل المواد التخصصية ضعيفاً جداً. وفي ظل تغير مفاهيم التخصص وظهور مجالات حديثة، لا يمكن أن يفي أى قسم مكتبات - فى شكله الحالى - بمتطلبات التخصص بشكل صحيح، إلا لو زيدت المواد وزيدت ساعات التدريس المقررة، وهذا لا يتيسر ما لم تنشأ كليات للمكتبات والمعلومات ذات أقسام وشعب.

ويؤكد هذه الحقيقة ما ذكره كل من محمد فتحى عبدالهادى وأسامة السيد محمود فى كتابهما **دراسات فى تعليم المكتبات والمعلومات**: «إن وضع الدراسات فى قسم بكلية من الكليات العريقة أو المرموقة أو ذات التاريخ الطويل يكسب الدراسة شهرة واحتراما ولكن ذلك يفرض عليها من ناحية أخرى بعض الصعوبات، مثل: ضعف الميزانية المخصصة للقسم، وصعوبة الحركة، وعدم الفهم أو التقبل الواضح للدراسة وفرض مقررات إجبارية على طلاب القسم تلك الخاصة بالكلية» (٢٠).

ويستطرد عبدالهادى والسيد بأن دراسات المعلومات ربما تكون «أقرب إلى دراسات الاتصالات والدراسات الاجتماعية، سواء من حيث الموضوعات بالنسبة للأولى أو من حيث المناهج وطرق البحث بالنسبة للثانية. ولكن المشكلة هى أن وضع دراسات المعلومات مع

اللباقة والتعامل الشخصي، والتي تعد أيضاً أساسيات في التعامل مع المستفيدين، إن مثل هذه الشروط والمواصفات ستحد بالتأكيد من عدد الطلاب، إلا أنها سترتقى بمستوى المهنة.

كما إن ظهور كليات للمكتبات والمعلومات سوف يؤدي من ناحية إلى فك اشتباك أكيد بين مفاهيم التخصص وتلك المرتبطة به مثل الإعلام والحاسب الآلي على الأقل عند متخذي القرار. وهذا سيؤدي إلى الاستعانة بكل في تخصصه بشكل أوضح وأجلب للمنفعة. ومن ناحية أخرى فإن وجود إجازة باسم كلية المكتبات والمعلومات يحملها خريج هذا التخصص ستؤدي بلاشك إلى تغيير المفهوم الاجتماعي للمهنة ومن ثم إلى تسويقها.

٥ - دراسات عليا في تخصصات أخرى

يرتبط جزء كبير من عملية تسويق الذات في مجال المكتبات والمعلومات على مدى إحاطة الآخرين بالدراسات التي ينطوي عليها هذا التخصص. ويشير إلى هذا الموضوع Herbert H. White في مقاله *Respect for Librarians and Librarians Self-respect* حيث يقول على لسان المكتبيين: «إننا قد اعتدنا أن نسمع من أعضاء هيئة التدريس أن كفاءة المكتبة إنما تكون في مجموعاتها. وقد أصبح هذا فيما بعد اعتقاداً راسخاً نؤمن به» (٢٤). ويضيف White: «إن كفاءة أي مكتبة، إنما تقاس بالمعالجة التي تتم لمجموعاتها، والمعالجة بالطبع هي مسئولية أمناء المكتبات. ومن ثم فإن عضو هيئة التدريس غير المتخصص في مهنة المكتبات ليس لديه أي مبرر لأن يشعر بالتقدير تجاه موضوعات ترتبط بخدمات المكتبة. فمفهومه الشخصي البعيد عن التصور والمجهول تجاه هذه الخدمات أمر طبيعي.

دراسات الاتصال يكاد يجعلها تقع في المرتبة الثانية أو المرتبة الأقل أهمية لدراسات الاتصال ووسائل الإعلام [وهي ما لها] من بريق جماهيري، كما أن وضع (دراسات المعلومات) مع الدراسات الاجتماعية يخنفها إلى حد كبير؛ نظراً لتعدد الدراسات الاجتماعية وتنوعها» (٢١). والواقع أنه من خلال الدراسة التحليلية التي أعدها لمقررات أقسام المكتبات في الوطن العربي تبين أن هناك نسبة ما بين ١٤,٥٪ إلى ٥٠٪ قتل مقررات تقع خارج التخصص (٢٢). هذا ولقد خلس كلاهما إلى أن الوضع الأفضل والمثالي هو أن تكون دراسات المعلومات في كلية مستقلة ضمن الجامعة، تضم عدداً من الأقسام مثل المكتبات، وتقنيات المعلومات، ونظم المعلومات وغيرها» (٢٣).

والجدير بالذكر أن طرح موضوع كلية مستقلة لايعنى بالضرورة إغلاق أقسام المكتبات والمعلومات الحالية، فأقسام عديدة كانت تحت مظلة كليات الآداب ومازالت، ومع ذلك فقد تحولت إلى كليات مثل الإعلام والآثار والسياحة واللغة العربية. ويمكن من خلال التنسيق بين الكليات والأقسام المناظرة لها في كليات أخرى التخطيط لمفهوم التنوع والتخصص، الذي طرحناه في الفقرة السابقة.

هذا بالإضافة أنه سيكون بالإمكان اختيار عناصر أفضل من الطلاب يكون لديهم بالدرجة الأولى الرغبة في الالتحاق بهذه الكلية عن قناعة ذاتية وليس بحكم الظروف والدرجات.

كما يمكن أيضاً إخضاعهم لمتطلبات الكليات الجديدة مثل إجادة اللغات الأجنبية، واستخدام الحاسب والتي أصبحت من ضروريات هذا العصر. كذلك يمكن عمل اختبارات قبول في الثقافة العامة، وتحديد مستويات ذكاء معينة في

وهذا ليس خطأهم إذ ليس هناك سبب معين يجعلهم على دراية بهذه المسائل . إنها غلطتنا نحن إذ سمحنا لهم أن يستمروا في الاعتقاد بأنهم يعرفون ذلك من جراء أنفسهم» (٢٥).

والواقع أن ما يصوره White حقيقة واقعة لدى الأكاديميين ممن يرتادون المكتبة، وإذا كان White يرى أنها غلطتنا في تعريف هؤلاء الأكاديميين بالخدمات التي تؤديها المكتبة، وهم الذين اعتادوا الاستفادة منها، فإن المشكلة الأكبر من ذلك هي عدم درايتهم بالعلوم المشتركة بين تخصص المكتبات والعلوم وبين تخصصاتهم. ولعل هذا ما أشار إليه White في مقاله *The Trivialization of National Library Week* بقوله: «إن عدداً قليلاً من الناس فقط ممن قسابلتهم هم الذين يفهمون لماذا تعد درجة الماجستير ذات أهمية في مهنتنا» (٢٦).

ويرى الباحث أن السبب الحقيقي وراء هذه الأزمة أنه على الرغم من وجود علوم بيئية كثيرة بين تخصص المكتبات وتخصصات أخرى، إلا أنه حتى الآن مازال الإشراف على الرسائل في أقسام المكتبات والمعلومات في العالم العربي يتم فردياً أو مشتركاً ولكن من داخل التخصص. وهو ما تؤكده البليوجرافية التي أعدها عبدالرحمن فراج للرسائل المسجلة في تخصص المكتبات في مصر أن هناك ضعفاً شديداً في الإشراف المشترك في معظم الرسائل الجامعية على مستوى المجالات الأخرى (٢٧).

وإذا كانت طبيعة الدراسات في تخصص المكتبات والمعلومات لم تستوجب في الماضي اشتراك أكاديميين من خارج التخصصات، فإن عديداً من المجالات الحديثة التي دخلت التخصص الآن والتي تم تسجيل رسائل جامعية فيها مثل أخلاقيات المعلومات، والأمية المعلوماتية،

والإنترنت، وتسويق المعلومات، وتشريعات المعلومات، وشبكات المعلومات، ومباني المكتبات، ومراسد البيانات، والنشر الإلكتروني، والنظم الآلية في المكتبات وغيرها، تتطلب ضرورة اشتراك مشرفين متخصصين في مجالات مختلفة مع نظرائهم من تخصص المكتبات والمعلومات. إن مثل هذا الاشتراك لن يضيف فائدة إلى البحث العلمي فحسب، وإنما سيؤدي أيضاً إلى تسويق تخصص المكتبات بين التخصصات الأخرى.

٦ - التعليم المستمر :

تهدف دورات التعليم المستمر إلى ملاحقة التطورات الحديثة التي تستجد في المجال. وهذه الدورات متوفرة في جميع المجالات العلمية على حد سواء ولا يختلف عليها أحد. وتبرز أهمية التعليم المستمر في مهنة المكتبات كما يوضحها Herbert S. White في مقالته *Continuing Education: Myth and Reality* بقوله: «إن التعليم مهما كان أداؤه محدداً زمنياً بحدود. وفي الستينيات كان المدرسون يستطيعون بالكاد تدريس قواعد الفهرسة الأنجلو أمريكية AACR-II والخدمات البليوجرافية التعاونية، والحاسبات، وتحميل الملفات، لأنه [ببساطة] لم يكن هناك وجود لمثل هذه الأشياء. فالتعليم [كما أشرنا] محدد زمنياً، ولكن التكنولوجيا متطورة، والأنظمة والاحتياجات متغيرة. والطلبة في بعض الأحيان يصرون على أنهم ليسوا في حاجة فعلية لدراسة كيفية عمل الميزانية. وبعد مرور سنتين ظلوا يؤكدون هذه المقولة. ولكن بعد خمس سنوات عندما يصلون إلى مراتب إدارية عليا في وظائفهم، فإنهم يشتكون من أننا لم نزودهم بمعلومات كافية عن الإدارة والميزانية. والاستجابة الواضحة لهذا الأمر أن يعودوا مرة أخرى

للتحصيل الدراسي في هذه الجزئية من التعليم التي أصبحت تمثل لهم أهمية (٢٨).

وإذا كان White يتحدث عن ضرورة التعليم المستمر في الثمانينيات، وعن أمور تكاد تبدو حالياً متقدمة، فإن التغير الاجتماعي والاقتصادي الذي شهده المجتمع الحديث، والذي أصبح يطلق عليه مجتمع المعلومات، قد وضع تحديات أخرى جديدة وأكثر ديناميكية من تلك التي كانت في الثمانينيات. إن مكتبة المستقبل التي يتوقع أن تصمم دون جدران تمثل تحدياً أكبر للعاملين في مهنة المكتبات نتيجة طرحها أنماطاً جديدة من أوعية المعلومات، وتعقيدات جديدة في احتياجات المستفيدين. وهذا ما يؤكد أن التعليم المستمر سيظل أساسياً بعد التعليم الجامعي الذي لا يمكن - ولا يجب - أن يغطي كل ما يتسعلق بالمهنة (٢٩).

ويشير Lee W. Finks في تعرضه لأطروحة Johan Bekker للدكتوراه أن عدداً من المهن وخاصة الطبية منها تضع شرط التعليم المستمر في دستورها الأخلاقي باعتباره أساساً لملاحقة تطورات المهنة وتقديم خدمات أفضل، وهو ما تسعى إليه أي مهنة (٣٠). ويقترح الباحث في هذا الصدد أن ينص ضمن الدستور الأخلاقي للجمعيات المهنية على مستوى العالم العربي ضرورة الالتزام بعملية التعليم المستمر في المجال، كأحد المتطلبات الأساسية لاستمرار عضوية الجمعية.

٧ - تطوير الأداء :

تختلف دورات تطوير الأداء عن تلك الدورات المخصصة للتعليم المستمر. فالأخيرة تهدف بالدرجة الأولى إلى إبقاء أمناء المكتبات على اطلاع دائم بمستجدات المجال. أما الأولى فتركز

على معالجة المشكلات التي يواجهها أمناء المكتبات أثناء عملهم مع مستجدات العمل. فهناك عديد من المشكلات التي تعترض أخصائيي المكتبات، وعليهم أن يتعاملوا معها بتريث وحكمة وهي أمور قد تختلف من مجتمع إلى آخر، ولكنها بالتأكيد تعترض قطاعاً عريضاً من المكتبات. وباستثناء جماعات الضغط التي تطلب رفع كتب معينة من الأرفف، وهي من المسائل التي اعتاد عليها المكتبيون منذ زمن. فإن هناك مسائل أخرى أصبحت تحتل المقدمة في نقاشات جمعية المكتبات الأمريكية، وربما تنتقل بالتدريج إلى المجتمعات النامية. ومن هذه المشكلات ما ذكرته Judith Brill في مقال لها بعنوان *The Trouble* some Pattern: «إن على أخصائي المكتبات أن يتعامل مع طلبات مستفيدين من كبار السن الذين يشعرون بالوحدة فيأتون إلى المكتبة ويرهقون أخصائي المكتبات بعديد من الطلبات؛ مما يستنزف وقت المكتبة. كما أنه يجب عليهم أيضاً أن يتعاملوا مع شكاوى مستفيدين منتظمين من جراء فوضى يحدثها بعض الأشخاص الهمجيين الذين يدخلون المكتبة. كذلك يكون عليهم أن يتوخوا الحذر من توثيق علاقتهم مع مستفيدين من المرضى النفسيين» (٣١).

ويبدو أن مسألة المرضى النفسيين من القضايا التي شغلت بال أمناء المكتبات كثيراً، فيذكر Gorge Mayer في حديث نشر في *New York Times*: «إن العاملين في المكتبات عليهم أن يتعاملوا مع عدد من المرضى النفسيين السابقين الذين تركتهم مستشفى الولاية إلى المجتمع دون متابعة علاجية. فهم يأتون إلى المكتبة يلقون باللعنات والسباب ويصرخون ويسبون الذعر بين مرتادي المكتبة. وحيث إن بعضهم يبدو في حالات تقترب من العنف الشديد، فإن كثيراً من

المستفيدين يغادرون المكتبة بمجرد رؤيتهم أحد هذه النماذج يدخل المكتبة (٣٢).

وتشير Betty Vogel فى مقال لها بعنوان *The Illegitimate Patron* ما نصه : «إن مثل هؤلاء الأشخاص يجب تسليمهم إلى الشرطة أو إعادتهم إلى المصححات النفسية، ولكن يجب أن نأخذ فى الحسبان عواقب هذه الإجراءات قبل اتخاذ قرارات بشأنهم؛ إذ إن أى محاولة تتم فى المكتبة تجاه هؤلاء الأشخاص ستخفض من نسبة مرتادى المكتبة» (٣٣). وتستطرد Vogel : «إن هؤلاء الأشخاص يترددون على أفضل الأماكن، الفنادق والمحال التجارية ولكن جميع هذه الأماكن تعتبرهم من الأشخاص غير المرغوب فيهم، ومن ثم يتم إبعادهم، ولكن فى المكتبات العامة يعد إبعادهم أمراً مستكراً» (٣٤).

وأمام جميع هذه المشكلات يطرح Allan Jay Lincoln فى كتابه *Crime in the Library* سؤالاً أولياً هو : «هل من العدل أن توضع كل هذه المشكلات على عاتق أخصائى المكتبات، فإذا كانت المؤسسات الأخرى لا تتحمل التعامل مع مثل هذه المشكلات فلماذا المكتبات؟» (٣٥) بينما تعلق Brill «إننا نطالب بأن نتعامل مع مشكلات ليست لها أى علاقة بتدريتنا كأخصائى مكتبات.. وإلى أى مدى يجب أن يصل معدل تحملنا؟ وكم من الأخطاء مسموح لنا أن نرتكب دون تدريب؟» (٣٦).

ولكن المشكلة ليست قاصرة على المرضى النفسيين، فهناك مشكلات كثيرة يسببها كثير من مرتادى المكتبة الطبيعيين، أو من يفترض أنهم أسوياء. فيذكر Lincoln مشكلات أخرى شاعت فى المكتبات ويأبى المكتبيون أن يتحدثوا عنها أو يناقشونها على أنها مشكلات حقيقية تحتاج إلى دراسة باعتبارها أصبحت من الظواهر الاجتماعية

الشائعة. ومن أمثلة ذلك سرقات الكتب من المكتبات، والتى اعتاد أمناء المكتبات على إدراجها ضمن المفقودات (٣٧)، وكذلك تمزيق أو نزع المقالات من الدوريات والموسوعات غالية الثمن، فيفقد المرجع قيمته (٣٨). ومن ذلك أيضاً التلغيفات التى تلحق بممتلكات المكتبة مثل الطاولات والكراسى أو الكتابة على حوائط الحمامات، علاوة على ذلك فإن الأعمال المنافية للآداب العامة مثل الصوت المرتفع والتدخين أو تلك الممنوعة قانوناً مثل تعاطى المخدرات والممارسات الفاضحة بين بعض فئات مرتادى المكتبة من الأمثلة العديدة التى تعانى منها المكتبات بشكل مكثف الآن (٣٩).

إن مثل هذه المشكلات - وإن كان بعضها يبدو غريباً على مجتمعنا العربى فى الوقت الحاضر - فإنه فى ظل تغير آليات السوق واتجاه المكتبات إلى التسويق العلماتى، ستحتل مساحة أكبر فى المستقبل، ومن ثم ستتغير طبيعة مرتادى المكتبة وتصبح أكثر تنوعاً، ومن ثم ستتغير طبيعة المشكلات التى يواجهها أمناء المكتبات بعد أن كان تعاملهم قاصراً على فئة الأكاديميين أو المثقفين. ويجب على أمناء المكتبات ألا ينتظروا حتى يحدث التغير، بل يشرعوا فى دراسة نوعية المجتمع الجديد الذى ستتعامل معه المكتبات وإعداد دورات مناسبة له، يشترك فيها رجال فلسفة، وعلم نفس، وخدمة اجتماعية، وقانون بجانب أخصائى المكتبات. حتى إذا ما حدث التغير كان هناك جيل جديد من أمناء المكتبات مدرب على أنواع المشكلات المستجدة، جيل يتعامل مع مستجدات القرن الجديد.

٨ - النشر المهنى :

يعد النشر المهنى أحد أهم المقومات الأساسية لاستمرار المهنة فى التطور. وعلى ذلك يعد من

أهم المهام التي يجب أن يقوم بها أمناء المكتبات - بجانب أدائهم لعملهم - النشر المهني في الدوريات الأكاديمية. وعادة ما يشارك أمناء المكتبات في إمداد هذه الدوريات بخبراتهم التي اكتسبوها خلال عملهم، وذلك بإلقاء الضوء على المشكلات التي يعانون منها، مما يساعد الأكاديميين على تحليل تلك المشكلات ومناقشتها في المؤتمرات الدولية. إن الجانب الأكاديمي مهم لمعالجة المسائل الفنية والمشكلات العملية التي تواجه أمناء المكتبات، إلا أن هذه المعالجة ما كانت لتتم لو لم تكن هناك إحاطة بها، يوفرها العاملون في المكتبات. والجدير بالذكر هنا أن ما وصلت إليه نظم المكتبات الآلية المتكاملة من مراحل متقدمة إنما جاء نتيجة ذلك التفاعل بين الجانب المهني والجانب الأكاديمي، الذي دأب على معالجة المشكلات الفنية طوال خمسين عاماً من النشر في هذا الموضوع. بل إن هناك دوريات بأكملها قد تخصصت في هذا المجال لكثرة ما كتب فيه. وبالمثل فإن هناك مسائل فنية أخرى مثل الفهرسة والتصنيف والتكشيف وتنمية المقتنيات وغيرها كالإدارة والتعليم المستمر، قد أفردت لها دوريات مستقلة تناقش التجارب المختلفة التي يشهدها أمناء المكتبات من خلال خبراتهم، حيث تتم مناقشتها على مستوى أكاديمي. والواقع أن مثل هذا الأمر نفتقده كثيراً في العالم العربي، حيث ركزت معظم الدوريات المهنية - على قلتها - على العناية بالنشر للأكاديميين دون المهنيين. وباستثناء بعض المشاركات القليلة من جانب المكتبيين في المؤتمرات المهنية التي تعقد كل عام؛ فإنه لا تكاد توجد مشاركة إيجابية من جانب المهنيين؛ مما جعل المهنة في عزلة شبه كاملة عما هو يدور في المجال الأكاديمي. ويشير Lee W. Finks في تعرضه لأطروحة Johan Bekker للدكتوراه أن عدداً من

المهن تضع شرط النشر في دستورها الأخلاقي باعتباره أداة مهمة للتعريف بمشكلات المهنة، ومن ثم طرح سبل معالجتها وكذا تطويرها لتقديم خدمات أفضل وهو الهدف الذي تسعى إليه أي مهنة. وهذا يعني بالطبع أن يتفاعل أمناء المكتبات مع مكتباتهم، وأن تكون لديهم القدرة على التحليل والتفسير وتطبيق نتائج بحوثهم على أنشطة المكتبة (٤٠).

وفي هذا الصدد يقترح الباحث أن ينص الدستور الأخلاقي لجمعية المكتبات والمعلومات المهنية على مستوى العالم العربي ضرورة التأليف والنشر في المجال، وأن تخصص دوريات لهذا الغرض تشرف عليها الجمعيات بجانب الدوريات الأكاديمية.

٩ - النشر في غير دوريات المجال :

إن جزءاً كبيراً من عملية تسويق الذات في مجالي المكتبات والمعلومات يعتمد بشكل كبير على مدى معرفة الآخرين لماهية هذا التخصص. فكثير من الأكاديميين، بل معظمهم، إذا ذكرت أمامهم كلمة مكتبات، تبادرت إلى أذهانهم مهام الفهرسة والتصنيف ولايكادون يعرفون غيرها. ورغم كل ما حدث من تطور في المهنة، حتى أصبحت مفاهيم الفهرسة والتصنيف هي آخر ما يذكر بجوار موضوعات أخرى تقدمت التخصص كالمكتبة الإلكترونية، ونظم استرجاع المعلومات، واقتصاديات المعلومات، وإدارة المكتبات ومراكز المعلومات، وأخلاقيات المعلومات، وتشريعات المعلومات، والعلاج بالقراءة. وأدب الأطفال، وغيرها كثير؛ فإن غير المتخصصين في المكتبات من الأكاديميين لا يكاد تصورهم يتجاوز الفهرسة والتصنيف. والسبب في ذلك يرجع إلى انغلاق أخصائيي المكتبات والمعلومات على أنفسهم ولايكاد يعرف أحد عنهم شيئاً. وأبرز مظاهر هذا

الانغلاق، قصور النشر المحلى الذى لا يتعدى الدوريات المتخصصة فى المجال، والتي لا يقرأها غيرهم. ومع أن الأسباب التى دعت إلى هذا ليست هى موضوع دراستنا هنا، إلا أن المؤكد هو أن نتائج الدراسات جاءت سلبية (٤١).

فلو تصورنا أن المتخصصين فى المكتبات والمعلومات ينشرون أعمالهم فى دوريات الهندسة، والاقتصاد، والإدارة، والفلسفة، وعلم النفس، واللغة والأدب، وغيرها لكانت النظرة إلى التخصص ذات شأن آخر. إن عملية تسويق الذات تستلزم بالدرجة الأولى الانتشار وإظهار ما يمكن لهذا التخصص أن يؤديه، عن جدارة وليس عن إدعاء. وهو أمر لا ينقص المتخصصين فى المجال، وإنما تنقصهم المبادرة.

١٠ - المشاركة الإيجابية فى المجتمع:

تمثل عملية المشاركة الإيجابية فى المجتمع دوراً مهماً فى تسويق المهنة ومن خلالها يتم تسويق الذات. وتتم عملية التسويق هذه على مستويين؛ تسويق شعبى وتسويق قيادى، أو بمعنى آخر مشاركة اجتماعية ومشاركة سياسية من جانب المكتبيين. فاما المشاركة الاجتماعية فتكون من خلال التفاعل التام مع مشكلات المجتمع، ولعل أكبر تفاعل يكون له تأثير مباشر هو رأى أمناء المكتبات فى الكتب التى يزودون بها مكتباتهم. ويتهم Michael Harris فى مقاله *The Purpose of the American Public Library* المكتبات بتراجعهم عن دورهم الحقيقى فى المجتمع منذ أخذهم بموضوع الحرية الفكرية، فيقول: «إن المكتبيين قد سلكوا الطريق السهلة بشأن إشكالية الحرية الفكرية فى المكتبات، وذلك بتمسكهم بميثاق حرية القراءة لكى يهربوا من مسئولية اتخاذ أية قرارات خاصة باختيار كتب يدور حولها تضارب فى وجهات النظر. وبالتالي فالتزامهم

بنص الدستور فإنهم قد انسحبوا من مهمتهم كمرشد وقائد فى اختيار المواد إلى دور ثانوى خدمى يقوم بتقديم المعلومات بغض النظر عن مدى صلاحية هذه المعلومات من المنظور الأخلاقى، أو السياسى، أو الاجتماعى» (٤٢).

وعلى الرغم من أن مسألة الحرية الفكرية قد لا تشغل بال المكتبيين العرب كثيراً على اعتبار أن الرقابة على المطبوعات تقوم بها الدولة أو من ينوب عنها من أجهزتها، إلا أن الدول العربية التى انتشرت فيها نسبياً حرية الرأى مثل لبنان والمغرب قد شهدت رواجاً فكرياً عالى المستوى، صاحبته صحوة فى عالم النشر والمكتبات على حد سواء. ومثل هذا الأمر إنما ينعكس بشكل كبير على جميع الخدمات المكتبية ابتداءً من التوريد، ومروراً بالفهرسة والتصنيف، وانتهاءً بالإعارة. ويعد الأخير هو أساس المشكلة فيما يتعلق بتسويق المعلومات.

أما بالنسبة للمشاركة السياسية فقد كان دور المهنة على مر التاريخ يتحدد وفق طبيعة المرحلة التى تمر بها الدولة. ففي مرحلة الحربين العالميتين الأولى والثانية كان المهندسون، والأطباء، والصيادلة هم الذين يحتلون مكان الريادة. ثم جاءت مرحلة الاستعمار والتقسيم الدولى للمعمورة، وهنا كان القانونيون هم الرواد فى مجتمعاتهم، ثم تراجع دورهم وبرز دور الإعلاميين بعد استقلال الدول وأخذ حكوماتها بزمام الأمور، ثم ما لبث أن أخذ التجاريون والاقتصاديون موقعهم من الريادة السياسية مع دخول العالم إلى مرحلة التجارة العالمية. ولكن إذا اعتبرنا أن القرن الحادى والعشرين هو قرن المعلومات والاتصالات فإنه من المفترض أن يكون لكل من رجال الحاسبات وأخصائى المكتبات والمعلومات دور بارز فى تلك المرحلة. وإن كان من المتوقع ألا يتخلى

الإعلاميون أو التجاريون عن دورهم، ولا سيما مع عودة دور القانونيين في البروز مرة أخرى مع تعقد التكنولوجيا وإعادة تشكيل القوانين والدساتير؛ وفقاً لمتطلبات القرن الجديد.

وعلى ذلك فيجب على أخصائيي المكتبات والمعلومات - أكاديميين كانوا أم مهنيين - أن يشاركوا في الحياة السياسية من خلال تمثيل فعلي في الأحزاب ومجالس الشعب والشورى (٤٣). فالمكتبات تعتبر جزءاً لا يتجزأ من المجتمع الذي تقدم فيه خدمات المعلومات. ويواجه المجتمع يوماً بعدد هائل من القضايا الاجتماعية والسياسية، التي لا تؤثر على الأفراد والمجتمع فحسب بل على ظروف الدولة الأمنية أيضاً. ومن ثم فليس لأمناء المكتبات أن يتنحوا عن دورهم في اتخاذ القرار السياسي ودعمه، وفي تشكيل السياسة الوطنية للمعلومات.

١١ - إنشاء نقابة مهنية :

إن جزءاً كبيراً من عملية تسويق الذات تعتمد على وجود كيان مؤسسي يحمي المهنة. وتقاس قيمة المهن في كثير من الأحوال بعدد أعضاء المؤسسة المهنية التي تحافظ على كينونته وتدافع عن قضايها. إن نقابات مثل المعلمين والتجارين والإعلاميين إنما استمدت قوتها من عدد أعضائها، وإن كان ينظر إليها على أنها مجرد حماية اجتماعية وقانونية لأفراد المهنة. ولكن نقابات أخرى أقل عدداً مثل الأطباء والمهندسين والمحامين قد استمدت قوتها من أهمية الدور الذي تلعبه في المجتمع، وبصفة أساسية ارتباطها بحياة الإنسان. وهذا يعني أن الشهادة الأكاديمية في حد ذاتها ليست مؤهلاً كافياً لممارسة المهنة، فمهن مثل الطب والهندسة والمحاماة لا تعطى إجازة ممارسة المهنة أو حق التوقيع على وثائق خاصة بممارسة المهنة في جميع الدول، إلا إذا كان الشخص

مسجلاً نقابياً. وهي بذلك تحمي المجتمع من ممارسات أفراد غير معترف بهم مهنيًا. وترتكز أهمية الالتحاق بالنقابة في هذا الجانب - كما يرى John Bekker - على أنها تلزم أفرادها بالدستور الأخلاقي للمهنة (٤٤).

ومهنة المكتبات وإن كان ينظر إليها على أنها مهنة لا تتعامل مع حياة الإنسان كمهنة الطب مثلاً، وعلى أن الالتزام المهني بالنقابة لا يمثل أكثر من ارتباط اجتماعي وليس قانونياً. إلا أنها في الواقع أكبر بكثير من أن تكون مهنة اجتماعية فقط، ولعل قضايا مثل التعامل مع المرضى النفسيين في المكتبات التي أشرنا إليها في فقرة تطوير الأداء، وقضايا الحرية الفكرية التي أشرنا إليها في فقرة المشاركة الإيجابية تمثل أبعاداً مهمة في التعامل مع الناس؛ إذ إن أي تصرف خاطئ من قبل أمين المكتبة مع أحد المرضى النفسيين في المكتبة قد تكون له أبعاد خطيرة تؤثر على حياة هذا الفرد، وكذلك فإن مسألة تنمية المقتنيات قد تكون لها أبعاد خطيرة تؤثر على أرواح المؤلفين أو الكتّاب على حد سواء، من جراء تدخل جماعات الضغط المختلفة في المجتمع، ناهيك عن الدور المهم الذي يقوم به أمناء المكتبات في تشكيل العقل الاجتماعي من خلال عمليات اختيار الكتب. هذا بالإضافة إلى موضوعات أخرى مهمة ترتبط بشكل مباشر بالعاملين في مهنة المكتبات الطبية والقانونية، والتي تتطرق إلى مدى إمكانية مشاركة أمين المكتبة الطبيب أو القانوني المسجل نقابياً في هذه المهن أن يتعدى بالخدمة المرجعية مهمة الرد على الاستفسارات إلى التفسير والإفتاء (٤٥).

ومن ثم فإن الباحث يقترح أن يكون شرط ممارسة مهنة المكتبات مرتبطاً بالالتزام أو ارتباط أفرادها بالجمعيات المهنية أو النقابية حتى يكون

خاضعاً للقسم أو للدستور الأخلاقي الذي يحكم المهنة (٤٦). إن مثل هذا الإجراء - إن أمكن تطبيقه - سيكون كفيلاً بأن يدفع أمناء المكتبات وأخصائيي المعلومات أو يسوقوا ذواتهم عن حق.

١٢ - إقامة أسبوع قومي للمكتبيين:

إن الهدف من الأسبوع القومي للمكتبيين هو تعريف القطاع العريض من المجتمع بأهمية مهنة المكتبات بالدرجة الأولى، وبالدرجة الثانية بالخدمات المتعددة التي تقدمها المكتبات والتي لا يكاد يعرف الجمهور عنها إلا الإغارة فقط. ويؤكد Herbert H. White في مقاله The Trivialization of National Library Week على هذا المفهوم المغلوط بقوله: «إن كثيراً من مستخدمي المكتبة ينظرون إلى مهنة المكتبات على أنها مجرد ختم تواريخ إنهاء الإعارة على الكتب لأن هذه هي الوظيفة التي مازالت تمارس بشكل ظاهر في عديد من المكتبات. وبالتالي فإن التمييز بين شخص متخصص في مهنة المكتبات، وبين ما يمكن أن يقوم به أي شخص يعمل في المكتبة لم يفهم من عامة المستفيدين ولم يطرح من جانبنا بشكل واضح. ومن ثم فإن العامة يفترضون من منطلق الجهل [بالمهنة] أننا لا نتطور على الإطلاق، وأن أي شخص يعمل في المكتبة هو أمين مكتبة» (٤٧).

ويعقب White على ذلك بتأكيد أهمية وجود أسبوع قومي للمكتبيين، وما يجب أن يكون فيه فيقول: «إن مثل هذا الأسبوع يجب ألا يؤخذ على أنه احتفال ناتى فيه بالمغنيين ونوزع فيه الكتب المحببة إلى الأطفال. وإنما يجب أن يتم التركيز على قضايا مثل ماذا يجب أن يقرأ الناس؟... أين نجد الأشياء التي نحب أن نقرأها. ولماذا نقرأها في المكتبة، وبالطبع هذا سيتطرق إلى التعريف بمعنى المكتبة، وهو المكان الذي يحتوى على كتب.

ولكن أى نوع من المكتبات، الجيدة أم الرديئة أم المعتدلة، السلبية أم المتفاعلة، المهنية أم الكتابية؟ [هذا ما يجب أن نقوله]. لأنه من الناحية العملية [على الأقل بالنسبة للعامة] أى شيء له أربعة جدران، ويضم ثمان كتب يسمى «مكتبة»، والشخص أكان يتقاضى أجراً أم لا، متعلماً ومدرِّباً أم لا، له من العمر ثمان سنوات أو أكثر يسمى «أمين مكتبة» (٤٨).

ومن هذا المنطلق يؤكد White أهمية التمييز بين ما تقدمه المكتبات وبين ما يمكن أو يجب أن تؤديه، وكذلك ضرورة التعريف بوظيفة التخصص في هذا المجال (٤٩). وهو يقارن ذلك بما قام به الأسبوع القومي للسكرتارية وحرصهم على ضرورة التمييز بين السكرتيرة المتخصصة وتلك التي تدعي التخصص (٥٠).

وبناء على ما أشار إليه White وعلى مفاهيم أخرى كثيرة مغلوطة حول المهنة فإن إقامة أسبوع قومي للمكتبيين يكون أمراً ضرورياً تشترك فيه المكتبات بجميع أشكالها، والهيئات المرتبطة بالكتب، مثل: الهيئة العامة للكتاب في مصر أو المكتبات الوطنية في الدول العربية مثلاً، والناشرين، والجمعيات المهنية، وأقسام المكتبات. إن ذلك سوف يسهم في إعطاء صورة جيدة عن المهنة وفي تصحيح المفاهيم الخاطئة عنها. ويمكن في حالة تكوين نقابة مهنية للمكتبيين أن تتولى هي الإشراف على هذا الأسبوع. كما يمكن التنسيق لهذا الأسبوع أيضاً على المستوى العربي وذلك من خلال الاتحاد العربي للمكتبات، الذي يستطيع أن يجعل منه مهرجاناً يتم التركيز فيه على الجوانب المهمة التي تبرز مهنة المكتبات ليس فقط كمهنة خدمية بل كمهنة تسويقية، كما يجب أن يتم إبراز دور أمين المكتبة كمسوق أساسي لسلعة المعلومات.

١٣ - الجوائز التشجيعية والتقديرية فى المجال:

تمثل الجوائز التشجيعية والتقديرية لأى مجال أهمية بالغة للمنتسبين إليه . فالجوائز بجميع أشكالها المادية والمعنوية هى تعبير صادق عن تقدير متخذى القرار لتلك المهنة والمنتسبين إليها . وتختلف الجوائز أيضاً فى مستوياتها ما بين محلية وإقليمية وعالمية ، كما تتباين فى درجاتها ما بين تشجيعية وتقديرية إلا أنها فى جميع الأحوال ترتقى بالمهنة وتسوق لها . وعادة ما تقوم على هذه الجوائز الجامعات أو الجمعيات المهنية أو الهيئات والمنظمات الدولية . وعلى الرغم من أن النصيب الأكبر فى الجوائز العالمية يكون فى العادة للعلوم البحتة والتطبيقية ، إلا أن العلوم الإنسانية والاجتماعية تمثل فى عدد غير قليل من الجامعات والجمعيات المهنية . والجدير بالذكر أن تخصص المكتبات فى العالم العربى تخصص غير مصنف ، ومن ثم فإنه يخفى عادة من قوائم المسابقات والجوائز الرسمية . ولعل أبرز مثال على ذلك عدم وجوده فى معظم قوائم جوائز الجامعات العربية ، أو قوائم جوائز الدولة التشجيعية أو التقديرية ، أو حتى على مستوى الهيئات والمؤسسات الدولية (٥١) .

ومن ثم فإن عملية تسويق الذات والارتقاء بالمهنة تستلزم ضرورة الدفع باسم التخصص فى هذه الجوائز من قبل الجمعيات المهنية والنقابات الممثلة لتخصص المكتبات والمعلومات ، وأن يتم الإعلان عنها بشكل دورى فى المناسبات المتعددة ، وفى وسائل الإعلام المختلفة (٥٢) .

١٤ - الدعاية والإعلان :

مما لا شك فيه أن الدعاية للمهنة والإعلان عنها هما أقصر الطرق لتسويقها . ويلجأ عديد من المهن لهذا النوع من التسويق بطرق مختلفة تبدأ

من طباعة دليل تعريفى بأقسام المكتبات وتوصيف مقرراته إلى الإعلان عن الوظائف المتاحة فى التخصص بجميع مجالاته وطرحه على الشبكة الدولية (الإنترنت) . وفى معظم الدول الأوروبية تتابع الجامعات خريجيها من خلال خطابات سنوية بهدف تعرف الوظائف التى ارتقوا إليها . كما أنها فى حالات أخرى تقوم بعمل حفل خريجين لدفعات قديمة وأخرى حديثة لزيادة التواصل بين الأجيال المختلفة من أبناء المهنة .

إن مثل هذه الأساليب وغيرها مُفتقد بشكل كبير فى تخصص المكتبات والمعلومات ؛ فأقسام المكتبات والمعلومات على مستوى العالم العربى لا يوجد بها على وجه العموم دليل واحد يؤرخ للقسم ويعرف به بمقرراته وبأساتذته وبإمكاناته . كما أنه لا يوجد قسم واحد حتى تاريخ كتابة هذا البحث قام بتخصيص صفحة واحدة على (الإنترنت) تعرف به . كذلك فإن عملية متابعة الخريجين والإعلان والتعريف بالمراكز والمناصب التى ارتقوا إليها ، وكذلك الرواتب التى يحصلون عليها . وإقامة حفلات التعارف والتقارب بين أهل المهنة والأجيال المختلفة لا وجود لها .

إن افتقاد مثل هذه الأساليب وغيرها لا يتسبب فى انعدام تسويق المهنة بين التخصصات الأخرى فحسب ، بل يؤدى أيضاً إلى عدم تسويق الذات بين أهل التخصص أنفسهم . ونحن نأمل فى المستقبل القريب أن تبدأ أقسام المكتبات بالتعاون مع المكتبات ومراكز المعلومات والناشرين على مستوى العالم العربى عملية الدعاية والإعلان للمهنة ، والتى ستكون لها بالتأكيد نتائج طيبة .

ثالثاً : نتائج تسويق الذات :

إن ما ذكرناه سابقاً إنما يمثل العمليات الإجرائية التى يجب أن يتخذها أمناء المكتبات

وأخصائيو المعلومات سواء في مرحلة الدراسة أو ما بعد التخرج أو أثناء العمل لكي يسوقوا ذاتهم، ولكن ما نوع النجاح الذي نتوقعه من المكتبيين في إدارة المكتبة إذا توصل إلى هذا النوع من التقدير الذاتي؟

إن هناك كثيراً من المستجدات التي تواجه المهنة وتحتّم على أمناء المكتبات إما أن يتعايشوا معها، أو أن يتنحوا جانباً تاركين المجال لآخرين ممن لهم خبرة للتعامل في مثل هذه الأمور. ولكي نكون أكثر تحديداً نسوق ما ذكره Richard N. Stichler في مقاله *Ethics in information Market* في موضع تغيير آليات السوق إذ يقول: «من الواضح أن نماذج إدارة التسويق - من خلال طرح ألفاظ ومصطلحات جديدة في وصف وتقويم ما يقوم به أمناء المكتبات - قد أدت إلى إحداث تقدم ملحوظ في إعادة تحديد وتعريف دور أمين المكتبة في المجتمع، حيث تغير الوضع من النظر إلى أمين المكتبة على أنه متعاون نشط في عملية البحث إلى الاعتقاد بأنه عبارة عن مروج سلبي للسلع المعلوماتية، والذي ينبغي أن يعرف القليل أو لا يعرف شيئاً عن محتوى المنتج الذي يروجه، ولكنه يعلم الكثير حول ما يفضلته المستخدمون من هذا المنتج» (٥٣).

وبناء على ذلك التغيير في المفهوم اقترح Daniel Carroll في مقاله *Library Marketing: Old and New Truths* أن يؤخذ التسويق المكتبي من أيدي أمناء المكتبات، ويُعهد به إلى مسوقين محترفين لديهم أسلوب يسمح لهم بأن يدركوا أو يتوقعوا حاجات المستفيدين» (٥٤). وهذا يعني أن المهارات التقليدية التي يتمتع بها أمناء المكتبات لم تعد هي المطلوبة لإدارة المكتبة في العصر الحديث، وأنه لم يعد بوسع أمناء المكتبات أن يقوموا بإدارة المكتبات، وإنما يتطلب

ذلك أخصائيين للتسويق ممن قد يكون لديهم فهم قليل ومحدود بالأهداف والقيم التقليدية لأمناء المكتبات. وهذا يعني أن على أمناء المكتبات اتباع أحد سبيلين؛ إما أن يتنحوا جانباً تاركين المجال لآخرين، أو أن يقوموا بتطوير أدائهم من خلال دورات في التسويق، يقوم عليها رجال إدارة الأعمال مع أخصائيي المكتبات لتغيير مفهوم خدمات المكتبات أولاً، ولتطوير أدائهم في الخدمة المكتبة ثانياً.

في واقع الأمر إن ما ذكره Carroll ليس ببعيد عن الواقع، فالخريطة الحالية لمنظومة المكتبات ومراكز المعلومات تشهد بأن معظم العاملين في المهنة ليسوا من خريجيها أو المتخصصين فيها. وإذا كان ذلك يرجع في الماضي إلى قلة عدد خريجي المكتبات، فإنه حالياً يرجع إلى نقص كفاءة الخريجين في مواطن عديدة لامجال لذكرها الآن. ولا يمكن تغطية مثل هذا القصور، وتصحيح صورة التخصص مرة أخرى، إلا إذا أخذنا بجميع ما أشرنا إليه سابقاً كخطوات عملية في تسويق الذات.

المراجع والهوامش :

- (١) سمير عثمان، أمين مكتبة المستقبل، *الانجماهاات المحدثه في مجال المكتبات والمعلومات* - ٩٤، ١٩٩٨ - ص ١١٢.
- (٢) المرجع السابق - ص ١١٣.
- (٣) المرجع السابق.
- (4) Herbert H. White. Respect for Librarians and Librarians Self-respect, *Library Journal* 111. 1 February 1986, pp. 58 - 59.
- (5) *ibid.*
- (6) Philip Kother. *Marketing for Nonprofit Organizations*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1975, p.34.
- (7) *ibid.*

(٢٠) محمد فتحى عبدالهادى، وأسامة السيد محمود، دراسات فى تعليم المكتبات والمعلومات - القاهرة: المكتبة الأكاديمية ١٩٩٥. - ص ٣١.

(٢١) المرجع السابق. - ص ص ٣١-٣٢.

(٢٢) المرجع السابق. - ص ٥٩.

(٢٣) المرجع السابق. - ص ٣٢.

(24) Herbert H. White.- *Respect for Librarians and Librarians Self-respect*, op.cit.

(25) *ibid*.

(26) Herbert H. White.- *The Trivialization of National Library Week*, *Library Journal*, 111, Oct 1, 1986.- pp. 66-67.

(٢٧) عبدالرحمن فراج. الأطروحات المسجلة بالجامعات المصرية فى مجال المكتبات وعلم المعلومات حتى يوليو ١٩٩٧: قائمة وراقية. - دراسات عربية فى المكتبات وعلم المعلومات. - س٣، ع١٤، ١٩٩٨. - ص ص ٢٠٥-٢٣١.

(28) Herbert H. White. *Continuing Education: Myth and Reality*, *Indiana Libraries*, 1984. - p.44.

(٢٩) تمثل دراسة سالم بن محمد السالم. التطوير المهنى للعاملين فى مجال المكتبات والمعلومات. - الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة البحث العلمى، ١٩٩٦م تغطية شاملة لدراسات الاستفادة التى تمت فى مجال التعليم المستمر على مستوى العالم العربى.

(30) Lee W. Finks. *Librarianship needs a new code of Professional Ethics*, *American Libraries*, Jan 1991.- p.88.

(31) See *The Troublesome Pattern: Approaches Eyed in NY*. *Kubarrt Journal*, 102, Dec 1, 1978.- pp. 2371-2374.

(32) See *New york Times*, July 11, 1981, sec. 1.- p. 16.

(33) Betty Vogel, *The Illegitimate Patron*, *Wilson Library Bulletin*, 51, 1976.- pp. 65-66.

(34) *ibid*.

(35) Alan Jay Lincoln. *Crime in the Library: A Study of Patterns, Impact, and Security*, New York and London: R. R. Bowker Company, 1984.- p. 52.

(٨) لعل المثال الأفضل لما يقصده Kotler من ذلك الذى ضربه برجال الإطفاء هو نموذج لاعبى كرة القدم الذين يسوقون أنفسهم من خلال أدائهم المتميز فى المباريات الدولية. فهم أثناء لعبهم يمثلون دولهم وأنديتهم أفضل تمثيل من ناحية، ومن ناحية أخرى فهم يسوقون ذواتهم التى تحدد أسعارهم بعد المباراة. إن هذا السلوك هو الذى جعل لعبة مثل كرة القدم تنتشر فى العالم كله، وتنتقل من مجرد لعبة هواة إلى لعبة محترفين يسعى المستثمرون وراءها.

(9) Philip Kotler, op. cit. p. 29.

(10) Erich Fromm. *Man for Himself: An Inquiry into the Psychology of Ethics*.- New York: Rinehart & Company, Inc., 1947. pp. 69-72.

(١١) يسرى الأمر نفسه على الحرف مثل حرفة تصفيف الشعر حيث كان يطلق على من يقوم بها قديماً «مزينا» ثم أصبح «حلاقاً» ثم أصبح «كوفيراً» وهى لفظة أجنبية. وكذلك حرفة التطريز حيث كان يعرف من يقوم بها «بالترزى» ثم أصبح «خياطاً». وكذلك حرفة الغناء حيث كان يطلق على من يقوم بهذا الأداء «مغنياً» ثم أصبح بعد ذلك «مطرباً»، ثم أصبح «فناناً».

(١٢) سمير عثمان، سبق ذكره.

(13) Mark Alfino and Linda Pierce. *Information Ethics for Librarians*, North Carolina and London: McFarland & Company, Inc Publishers, 1997. p. 64.

(14) *ibid*.

(15) Herbert H. White. *Defining Basic Competencies*, *American Libraries*, 14, Sep 14, 1983.- pp. 19-20.

(16) *ibid*.

(17) Herbert H. White. *The Several Faces of Librarianship*. *Library Journal*, 112, Nov. 1, 1987.- pp. 42.

(18) Herbert H. White. *The Future of Library and Information Science Education*, *Journal of Education for Library and Information Science*, 26, Winter 1986.- pp. 174-181.

(19) *ibid*.

(٤٦) في وقت إعداد هذا البحث تم الإعلان عن موافقة رسمية بإنشاء نقابة لأخصائيي المكتبات والمعلومات في مصر، وهي الآن قيد الصياغة القانونية لإجارتها.

(47) Herbert H. White. *Respect for Librarians and Librarians Self-respect*, op.cit.

(48) Herbert H. White. *The Trivialization of National Library Week*, *Library Journal*, 111, Oct 1, 1986.- pp. 66.

(49) *ibid.* p. 67.

(50) *ibid.*

(٥١) حصل الدكتور عبدالستار الحلوجي الأستاذ بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة القاهرة، والدكتور يحيى الساعاتي الأستاذ بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة الإمام على جائزة الملك فيصل العالمية بالمشاركة، وذلك في الجائزة المقدمة للدراسات الإسلامية.

(٥٢) تقوم جمعية المكتبات والمعلومات المصرية بصفة دورية في مؤتمرها السنوي بمنح الجوائز التشجيعية للعاملين في مهنة المكتبات. كما قام الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات وذلك لأول مرة عام ١٩٩٩م بتكريم الدكتور شعبان خليفة الأستاذ بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة القاهرة، ومنحه جائزة تقديرية لجهوده المتواصلة والمتعددة على المستوى المهني والأكاديمي.

(53) Richard N. Stichler, *Ethics in Information Market*, in: *Ethics, Information and Technology Readings*, edited by Richard N. Stichler and Robert Hauptman.- pp. 177-178.

(54) Daniel Carroll, *Library Marketing: Old and New Truths*, *Wilson Library Bulletin*, Nov. 1982.- pp. 214.

(36) *The Troublesome Pattern: op.cit.*

(37) Alan Jay Lincoln, op. cit., pp. 47 - 50.

(38) *ibid.* pp. 35 - 46.

(39) *ibid.* pp. 51 - 63.

(40) See Lee W. Finks. *op.cit.*

(٤١) راجع دراسة عبدالرحمن بن حمد العكرش وسمير نجم حماده. خصائص الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات ١٩٨٠-١٩٩٠. ط١. الرياض: جامعة الملك سعود، كلية الآداب، مركز البحوث، ١٩٩٤. ص ٢٠٤.

(42) Michael Harris. *The Purpose of the American Public Library: A revisionist Interpretation of History*, *Library Journal*, 98, Sep. 15, 1973.- p. 2514.

(٤٣) شهدت السنوات الأخيرة على مستوى العالم العربي وبصفة خاصة السعودية ومصر ارتفاع عدد من الأكاديميين والمهنيين مراكز اتخاذ القرار. فعلى مستوى السعودية يتمثل ذلك في وجود واحد بدرجة وزير وعضو مجلس الشورى، وثلاثة مديريين لمكتبات وطنية وعامة ومراكز معلومات مؤسسية، وأكثر من ستة في مراكز عمداء ووكلاء كليات شؤون المكتبات. أما على مستوى مصر فهناك واحد عضو مجلس شورى وواحد في درجة عميد وثلاثة في درجة وكيل كلية، وأكثر من خمسة في مناصب استشارية وأعضاء مجالس إدارة مكتبات وطنية وعامة.

(44) See Lee W. Finks. *op.cit.*

(٤٥) انظر بحثنا المعنون نحو دستور أخلاقي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في الوطن العربي. -مجلة عالم المعلومات والمكتبات والنشر، ع٢، ٢٠٠٠.

