

## واقع التكنوفوبيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست في ظل

### التحول الرقمي

## The Reality Of Technophobia Among Human Resources At The Tamanghasset University Libraries In Light Of Digital Transformation

فارس بوخويدم<sup>1</sup>، محمد يحيى هلاوي<sup>2</sup>

1- جامعة تامنغست (الجزائر)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مخبر الموروث العلمي والثقافي لمنطقة تامنغست  
fares.boukhoudem@gmail.com

2- جامعة تامنغست (الجزائر)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

hellaouiimohammedyahia@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2023-10-28 تاريخ القبول: 2024-01-15 تاريخ النشر: 2024-06-06

### ملخص:

هدفت الدراسة إلى معالجة موضوع واقع التكنوفوبيا لدى الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي دراسة على مستوى مكتبات جامعة تامنغست، تم إجراء الدراسة الميدانية على عمال مكتبات جامعة تمارست، حيث تمثل مجتمع الدراسة في (35) موظف بالمكتبات، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والحزم الإحصائية في عملية تحليل وتفرغ البيانات من خلال برنامج الحزم الإحصائية "SPSS" نسخة 20، خلصت نتائج قياس فرضيات الدراسة، إلى ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل والتكنوفوبيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تمارست تعزى لمتغير التكوين وبالتالي قبول الفرضية المنطلق منها لصالح المكونين.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمشاكل البيئة الرقمية لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تمارست تعزى لمتغير مستوى علمي.
- هنالك مستوى معارف وسلوكيات مرتفع تجاه تكنولوجيا الحديثة لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تمارست وبالتالي قبول الفرضية المنطلق منها بمستوى مرتفع.

وفي الأخير حاولت الدراسة الخروج بعدد من المقترحات أهمها ضرورة السعي الى تعميم قياس مستويات التكنوفوبيا لدى المجتمع الجامعي ومعالجتها من خلال التكوين لنجاح التحول الرقمي المنشود.

**كلمات دالة:** التكنوفوبيا، الموارد البشرية، التحول الرقمي، المكتبات الجامعية، جامعة تامنغست.

### **Abstract:**

This study aimed to address the issue of the reality of technophobia among human resources in light of the digital transformation (a field study at the level of Tamanghasset University libraries). The field study was conducted on Tamanghasset University library workers, where the study population represented (35) library workers. Descriptive analytical and statistical packages In the process of analyzing and unpacking data through the statistical package program "SPSS" version 20, the results of measuring the hypotheses of the study concluded the following:

- There are statistically significant differences between the work environment and technophobia among human resources in the libraries of the University of Tamanghasset due to the variable of formation and thus accepting the hypothesis based on it in favor of the two components.
- There are no statistically significant differences in the problems of the digital environment in human resources in the libraries of the University of Tamanghasset due to the scientific level variable.
- There is a high level of knowledge and behavior towards modern technology among human resources in the libraries of the University of Tamanghasset, and thus accepting the hypothesis stemming from it at a high level.

Finally, the study attempted to come up with a number of proposals, the most important of which is the need to seek to generalize the measurement of levels of technophobia in the university community and to treat it through training for the success of the desired digital transformation.

### **Keywords:**

Technophobia, human resources, digital transformation, University Libraries, University of Tamanghasset.

مقدمة:

مما لا شك فيه ان التكنولوجيات الحديثة أصبحت واقعا لا مفر منه، حيث مست كافة المجالات والقطاعات في حياتنا وأثرت عليها بشكل عميق، صاحب تطبيق التكنولوجيات الحديثة العديد من المزايا والإيجابيات تمحورت أساسا حول تحسين وتطوير العمل، وتحسين جودة وفعالية الخدمات التي أصبحت في مجملها تتصف بالسرعة والدقة في الإنجاز، بالإضافة إلى تجاوز الحدود الزمانية والمكانية مما يجعل المهام تؤدي بسهولة ومرونة.

إن من أبرز المؤسسات التي دخلت مبكرا في سباق تبني التكنولوجيات الحديثة وتأدية وظائفها عن طريقها كانت هي المؤسسات الجامعية والهيكل المرتبطة بها وعلى رأسها المكتبات الجامعية، لقد كانت المكتبات الجامعية من اهم الهياكل التي سعت إلى تطبيق أحدث التقنيات والبرمجيات لتحسين توصيل المعلومات ومصادرها للباحثين والقراء، في الجزائر وعلى غرار ما يحدث في العالم تعرف حركية متسارعة نحو الوصول الى رقمنة كافة هياكل الجامعة بما يضمن الارتقاء بالخدمات والتوجه نحو جامعة بدون ورق، وبما أن المكتبات الجامعية كانت ولا تزال تعتبر من أهم روافد الجامعات فقد سارت في مسار الانتقال الرقمي بشكل يضمن لها مكانة في البيئة الرقمية.

وبما أن أهم متطلبات نجاح التحول الرقمي هي الموارد البشرية لذلك كان لزاما أن تكون جاهزة للتعامل مع التكنولوجيات الحديثة، ولكن في بعض الأحيان قد يواجه جزء من الموارد البشرية صعوبات في مواجهة التحولات الرقمية ومشاكل مصدرها الهواجس والتخوفات من التكنولوجيات الحديثة، لذلك تحاول هذه الدراسة معرفة مدى تأثير التكنو فويا وامتداداتها النفسية و العملية على قدرة الافراد باعتبارهم موارد بشرية للمؤسسات المختلفة خاصتا المكتبات الجامعية مكان دراستنا، وقدرة المكتبات الجامعية على التحول والاندماج في المحيط الرقمي وتحقيق خدمات رقمية نوعية، من خلال طرح التساؤل الجوهري التالي: ما هو واقع التكنو فويا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست؟

تندرج تحت هذا التساؤل الجوهري جملة من التساؤلات الفرعية وهي:

- ما هي التكنوفويا وفيما تتمثل أسبابها؟
- ما أثر التكوين على مشكل التكنوفويا لدى العاملين بالمكتبات الجامعية لجامعة تامنغست؟

- ما هي التحديات التي تواجه الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية؟

- ما مستوى معارف وسلوك الموارد البشرية تجاه التكنولوجيات الحديثة وعلاقته بالتكوفوبيا؟
  - ما أثر بيئة العمل على مشكل التكوفوبيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست؟
- فرضيات الدراسة:**

#### - الفرضية الرئيسية:

توجد هناك علاقة بين واقع التكوفوبيا لدى الموارد البشرية والتحول الرقمي بمكتبات جامعة تامنغست.

#### - الفرضيات الفرعية:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية لبيئة العمل وعلاقتها بالتكوفوبيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تعزى لمتغير التكوين.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية لمشاكل البيئة الرقمية لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تعزى لمتغير المستوى العلمي.
- مستوى معارف وسلوكيات الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تجاه تكنولوجيا الحديثة مرتفع.

#### أهداف الدراسة:

- التعرف على التكوفوبيا واسبابها ومظاهرها لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست.
- تحديد المتغيرات المؤثرة في التكوفوبيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست.
- اكتشاف المؤشرات المرتبطة برهاب التكنولوجيا .
- ابراز مدى تأثير التكوفوبيا على خطوات التحول الرقمي بمكتبات جامعة تامنغست.
- التعرف على مظاهر تأثير التكوفوبيا على الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست.
- تقديم مقترحات عملية بغية التقليل من تأثير التكوفوبيا على الموارد البشرية والمكتبات بجامعة تامنغست.

#### أهمية الدراسة:

يستمد موضوع الدراسة أهميته من كونه يعالج أحد التأثيرات السلبية للتحول السريع والتطور الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الفرد والمجتمع، هذه الأخيرة تتطلب العديد من الجوانب لمواكبتها وعلى رأسها الموارد البشرية المؤهلة، إلا انه قد يصعب على بعض

الموارد البشرية مواكبة هذه التطورات وتقبل التحولات الرقمية، بسبب تأثير التكنولوجيا والمتغيرات المرتبطة بها، الأمر الذي يؤدي إلى استبعاد وتهميش هذه الموارد البشرية، لذلك جاءت هذه الدراسة لمحاولة مناقشة الأسباب التأثيرات على موظفي مكتبات جامعة تانغست في ظل التحول الرقمي.

## 1- التكنوفوبيا: نظرة في المفهوم الأنواع والأسباب

قبل مناقشة مفهوم التكنوفوبيا وأسبابها وجب الإشارة إلى أن مصطلح التكنوفوبيا يتداخل في كثير من الدراسات مع رهاب الكمبيوتر أو القلق من الحاسوب واستخداماته لذلك ستحاول الدراسة في هذا العنصر معرفة العلاقة بين المصطلحين، إضافة تعداد أسباب التكنوفوبيا وأنواعها.

**1-1 مفهوم التكنوفوبيا:** وردت العديد من التعريفات لمصطلح التكنوفوبيا فمن الناحية اللغوية يتكون من شطرين التكنولوجيا: تقوم التكنولوجيا على جانبين أساسيين: الجانب المادي الذي يتكون من عناصر مثل المنتجات، الأدوات والمعدات والمخططات والتقنيات والعمليات؛ والمكون المعلوماتي الذي يتكون من الدراية في الإدارة والتسويق والإنتاج ومراقبة الجودة والموثوقية والعمالة الماهرة والمجالات الوظيفية (Sazali and other, 2011.p.63).

والفوبيا هي نوع من خوف دائم من وضع أو موضوع أو شخص أو شيء أو مكان غير مخيف بطبيعته ولا يستند إلى أساس واقعي، ولا يمكن ضبطه أو التخلص منه أو السيطرة عليه، ويعرف المريض تماما أن هذا الخوف غير منطقي أو ليس له ما يبرره ورغم هذا فإن الخوف يمتلكه ويتحكم في سلوكه ويصاحبه القلق و العصاوية والسلوك القهري (زهران، حامد عبد السلام. ص. 504)، ليصبح مرادف كلمة تكنوفوبيا هو رهاب التكنولوجيا أو الخوف من التكنولوجيا.

لا يوجد هناك توافق في الآراء حول استخدام مصطلح رهاب التكنولوجيا وتحديد أبعاده أيضا ، يمكن اعتبار التكنوفوبيا موقفاً أكثر شمولية تجاه مختلف أشكال التكنولوجيا، ورهاب الكمبيوتر هو أحد حالات رهاب التكنولوجيا.

رهاب التكنولوجيا هو وجود واحد أو أكثر من الآتي: تفاعل حالي أو مستقبلي مع أجهزة الكمبيوتر، أو موقف سلبي عام تجاه أجهزة الكمبيوتر، أو تبادل داخلي ذاتي النقد في وجود أجهزة الكمبيوتر.

وقد تم تعريف رهاب التكنولوجيا بأنه الخوف الشديد أو القلق غير الطبيعي من تأثيرات التكنولوجيا المتقدمة. كما تم تعريف قلق الكمبيوتر بأنه توقع غير منطقي للخوف الناجم عن فكرة استخدام (أو بالفعل استخدام) أجهزة الكمبيوتر، والذي يؤدي إلى تجنب أو تقليل استخدام الكمبيوتر. يصف الباحثون أيضا قلق الكمبيوتر بمجموعة متنوعة من المصطلحات مثل قلق التكنولوجيا، ورهاب الكمبيوتر، ورهاب التكنولوجيا، ورهاب الشبكات، وإجهاد الكمبيوتر، والتوتر التكنولوجي، ونفور الكمبيوتر، وغيرها من المصطلحات المماثلة (Division of Academic Affairs and Research Development, , 2018, p.p.13-14).

انطلاقاً من التعريفات السابقة، يمكن ملاحظة أنها تشير إلى مشاعر سلبية مثل الخوف أو التوتر أو القلق أو القلق الذي يثيره استخدام التكنولوجيا أو المتوقع استخدامها. يمكن أن تترجم هذه المشاعر بعد ذلك إلى سلوك التجنب، حيث يتجنب المستخدمون استخدام التقنيات الجديدة أو يقللون من تفاعلهم معها.

### 1-2- أنواع مرضى التكنولوجيوبا (Nibedita Roy , Kaushik Das, 2022, p. 40):

- أصحاب رهاب التكنولوجيا القلبي: الأفراد الذين يظهرون علامات معروفة للقلق عند استخدام الحاسوب، على سبيل المثال، التعرق المفرط والارتعاش.
- أصحاب رهاب التكنولوجيا المعرفي: الأفراد الذين قد يبدو هادئين ومتناسكين ظاهرياً ولكنهم يعانون من إدراك سلبي داخلياً، على سبيل المثال، سافقد كل عملي على الكمبيوتر.
- المستخدمون غير المرتاحين: الأفراد الذين يظهرون مواقف سلبية أو قلقاً طفيفاً لأنهم يفتقرون إلى المعلومات الكافية حول أجهزة الكمبيوتر لاستخدامها بشكل فعال.

### 1-3- أسباب التكنولوجيوبا (Salamzadeh et al., 2013, p. 189):

#### العوامل الفردية:

- ✓ نقص المهارات الفردية: عدم وجود القدرات والمهارات التي تساعد الشخص للقيام بعمله.
- ✓ نقص مهارات التواصل: عدم وجود مجموعة من المهارات التي تمكن الشخص من توصيل المعلومات بطريقة مفهومة.

- ✓ الشخصية: أنماط عاطفية وعقلية وسلوكية يمكن أن تؤدي إلى التردد في استخدام التكنولوجيا.
- ✓ التعقيد المتوقع للاستخدام: المستوى الذي يعتقد فيه الشخص أن استخدام تقنية معينة سيتسبب في المزيد من المشقة والمتاعب بالنسبة له.
- ✓ الفائدة المتوقعة: المستوى الذي يعتقد فيه الشخص أن استخدام تقنية معينة سيتسبب في المزيد من المشقة والمتاعب بالنسبة له.

### العوامل الاجتماعية:

- ✓ المشكلات الأخلاقية: تقييم عقلي للعواقب غير السارة لتطبيق التكنولوجيا.
- ✓ التأثيرات الثقافية: مقدار قلق الفرد تجاه دخول ثقافة أجنبية، مما يؤدي إلى التغيير الثقافي بسبب تطبيقات التقنيات الجديدة.
- ✓ الأعراف: تأثيرات القواعد العرفية التي يمكن أن تخلق ترددا في القيام بمهمة ما.
- ✓ تغيير العادات: مدى رغبة الشخص في الحفاظ على الوضع الحالي وتجنب مواجهة ظروف جديدة وغير مألوفة.

### العوامل المتعلقة بالبنية التحتية والتدريب:

- ✓ التغييرات العامة في اتجاهات التكنولوجيا: الارتباك الذهني بسبب التطور السريع للتقنيات.
- ✓ القوانين واللوائح: تأثيرات النقص أو ضعف القوانين على تردد الفرد في تطبيق تقنية جديدة.
- ✓ نقص التدريب: مستوى عدم قدرة الشخص على استخدام التكنولوجيا بسبب نقص التدريب.
- ✓ العمر: تأثير عمر الشخص على تردده في تطبيق التكنولوجيا.

## 2- واقع الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في ظل التحول الرقمي:

في هذا العنصر ستحاول الدراسة تقديم بعض المفاهيم المتعلقة بالتحول الرقمي بالمكتبات الجامعية خاصة في ظل التوجه نحو رقمنة الجامعة الجزائرية وتقديم أغلب الخدمات في شكل رقمي والمكتبات الجامعة ومواردها البشرية تدخل في صميم هذه التطورات.

**2-1- مفهوم التحول الرقمي:** يشير التحول الرقمي إلى استخدام تكنولوجيا الحاسب الآلي والإنترنت في عملية إنشاء قيمة اقتصادية أكثر كفاءة وفعالية، وبمعنى أوسع، يشير إلى التغييرات التي تحدثها التكنولوجيا الجديدة بشكل عام حول كيفية العمل والتفاعل معها وكيفية تكوين الثروة ضمن هذا النظام.

كذلك عرف التحول الرقمي بأنه عملية تغييرات جوهرية داخل سلسلة خلق القيمة للشركة أو هيكلها الداخلي والتي تكون إما مسبب أو شرط مسبق لاستخدام التكنولوجيا، وخاصة يتم التعامل مع موضوع التحول الرقمي بشكل مكثف مع مفاهيم إستراتيجية الأعمال الرقمية واستراتيجية التحول الرقمي (سنة محمد عبدالغني ، 2022، ص55).

من خلال ما ورد في التعريف السابق يظهر أن مصطلح التحول الرقمي يختلف عن الرقمنة التي هي تحويل الوثائق الورقية الى شكل رقمي باستخدام المساحات الضوئية، على عكس ما هو مستخدم في بعض الدراسات والسياسات التي تستخدم الرقمنة ولكن تقصد به التحول الرقمي.

## 2-2- المكتبات الجامعية والتحول الرقمي:

لم تكن المكتبات الجامعية بمنأى عن التطورات الحاصلة في التكنولوجيا الرقمية وتطبيقاتها وذلك للاستفادة من مزاياها وخدماتها، حيث أصبحت المكتبات الجامعية تقف أمام وظائف جديدة واحتياجات متعددة، تتطلب مواكبة التطورات التقنية الحاصلة في مختلف المؤسسات ومسايرة سلوك المستفيد الجديد واحتياجاته المعلوماتية بمختلف اشكالها، وتوسع المكتبات الجامعية من خلال تطبيق التكنولوجيات الحديثة إلى ما يلي:

- تحسين نوعية الخدمات المعلوماتية المقدمة وتجاوز الحواجز الزمانية والمكانية.  
- الانفتاح على العالم والمستفيد الرقمي وتبادل البيانات في ظل البيئة الرقمية.  
- توفير مصادر معلومات بسرعة وبدقة متناهية وبأقل جهد (فايز أحمد سيد، رحاب، حوتية عمر، 2020، ص18).

- السيطرة على الكم الهائل للإنتاج المعلوماتي وتوفير الحيز المكاني.  
- توفير مصادر رقمية متنوعة مع سهولة البحث والحفظ والاسترجاع.  
ومن أبرز متطلبات التحول الرقمي نذكر ما يلي:

- الموارد المالية الكافية لاقتناء الأجهزة والبرمجيات والمتابعة وتكوين الموارد البشرية.  
- الموارد البشرية المؤهلة وهي الركيزة الأساسية لنجاح التحول الرقمي، حيث يجب أن تمتلك مهارات كافية للتعامل مع البيئة الرقمية وتحدياتها، مع تحديد معارفها بشكل مستمر لتجنب الصعوبات في التأقلم مع التطورات الجديدة، خاصة التكنولوجية والتي هي محور هذه الدراسة.  
- البنية التحتية التكنولوجية وتتكون من الأجهزة والبرمجيات وتقنيات الاتصال والأمن السيبراني.

## 2-3- تحديات ومهارات الموارد البشرية للمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية:



قبل معرفة تحديات ومهارات الموارد البشرية للمكتبات في ظل البيئة الرقمية ينبغي الإشارة إلى أن العاملين بالمكتبات الجامعية يتكون من مزيج من أخصائيي المكتبات والمعلومات بكافة مستوياتهم وهم يشكلون العمود الأساسي في تقديم خدمات المكتبات بالإضافة إلى رتب مساندة على رأسها مختصي الإعلام الآلي وتكنولوجيا المعلومات ووظائف إدارية. بالنسبة لأهم تحديات الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي فتتجلى أساساً في حتمية الاندماج في المحيط الرقمي ومسايرة تطبيقاته خاصة ما يتعلق بتطوير خدمات المكتبات ووظائفها وهذا التحدي يتطلب جملة من المهارات والاستعدادات الشخصية في المجال الرقمي وأبرزها ما يلي:

- مهارات التعامل مع الحاسوب وتطبيقاتها وتقنياته.
- مهارات الإبحار في شبكة الأنترنت واستخدام وسائل الاتصال عبرها.
- مهارات البحث عن المعلومات الرقمية ومعرفة سياقاتها الوسعة.
- مهارات هندسة المعلومات والتي تتطلب فهم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال (حجاز، بلال، 2019، ص.993).
- مهارات التعامل مع تقنيات وأدوات أجيال الويب 2.0، 3.0، 4.0.

### 3- الجانب الميداني:

#### 3-1- منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي بهدف التعرف على العلاقة بين التكنولوجيات وقدره الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست على المساهمة في نجاح التحول الرقمي وتبني خدمات رقمية.

#### 3-2- حدود الدراسة:

##### - الحدود المكانية:

تم إجراء البحث الميداني للدراسة على مستوى مكتبات جامعة تامنغست والتي كان عددها (03) مكتبات .

##### - الحدود الزمانية:

امتد الجانب النظري والتطبيقي للدراسة من جانفي 2023 إلى غاية جوان 2023.

## - الحدود البشرية:

تمثل مجتمع الدراسة في 35 عامل بمكتبات جامعة تامنغست.

3-3- أدوات جمع البيانات: تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة ومحاولة استكشاف واقع التكنولوجيا لدى الموارد البشرية العاملة بمكتبات جامعة تامنغست وفي ما يلي بعض عناصر قياس صدق وثبات الاستبيان.

## - صدق وثبات الاستبيان:

## - صدق المحكمين:

تم عرض الاستبيان على خمس أساتذة بجامعة تامنغست وتم استغلال ملاحظاتهم في تعديل الاختلالات في محاور ونود الاستبيان.

## الوثبات:

## - التناسق الداخلي: (ألفا كرونباخ): بالنسبة للاستبيان

ولقد تم حساب ثبات الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها للمقياس ككل، حيث قدرت النتائج بما يلي :

الجدول رقم (01): يبين ثبات استبيان عن طريق ألفا كرونباخ

مصدر : من إعداد الباحثين من مخرجات SPSS 20 V=

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن معامل ألفا كرونباخ ب (0.838) ذو قيمة عالية وهي تدل على أن هذا الاستبيان ثابت، ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية وبالتالي السماح لنا بتطبيقه ميدانيا.

ثبات استبيان عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات المقياس ككل	معامل ألفا كرونباخ	كل بنود الاستبيان
47	,838	

- معامل الصدق الذاتي = ويعبر عنه بالجذر التربيعي لمعامل الثبات ويقدر ب الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ المقدر ب (0.838) والذي يساوي ناتجة 0.915.

من خلال ما تم عرضه يتضح أن الاستبيان صادق وهذا من خلال نتائج المتحصل عليها.

### 3-4 - مجتمع وعينة الدراسة :

انطلاقاً من أهداف الدراسة وموضوع تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية وتشمل كافة موظفي مكتبات جامعة تامنغست الثلاث، وفيما يلي الجدول (02) يوضح تقسيم العينة:  
جدول رقم (02) يبين تقسيم العينة وعدد الاستمارات الموزعة

عدد الاستمارات	مكتبات جامعة تمناست
35	عدد الاستمارات الموزعة
35	عدد الاستمارات المتحصل عليها
00	عدد الاستمارات الفارغة

### 3-5 - عرض ومناقشة نتائج الدراسة

أ- عرض ومناقشة فرضية التجريبية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل وعلاقتها بالتكنولوجيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تمناست تعزى لمتغير التكوين.  
الجدول (03): يوضح نتائج الفروق ذات الدلالة الإحصائية لبيئة العمل وعلاقتها بالتكنولوجيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست التي تعزى لمتغير التكوين.

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة T	F	درجة الحرية	الجنس			المتغير
					غير مكون		مكون	
					تكرار = 16	تكرار = 19	N	
					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	37,53	الأداة ككل
					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	2,170	
دال عند 0.05	,0000	4,595	0,451	33	2,017	34,25	2,170	

المصدر : من إعداد الباحثين من مخرجات SPSS V=20

### تعليق:

يوضح الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للفروق في التكوين لكل من (المكون وغير المكون) حيث تم التحصل في المتوسط الحسابي للمكونين يقدر بـ: (37.53) بانحراف معياري (2.17) أما غير المكونين فقد كان متوسطها الحسابي (34.25) وبانحراف معياري

(2.01) وبدرجة حرية (33) وكانت قيمة (F) كبيرة وموجبة بتقدير (0,45) وقيمة (T) كبيرة ب(4.59) وكانت مستوى الدلالة Sig (0.000) وهي دالة لأنها أقل من الدلالة الاحصائية (0.05) وبالتالي كان القرار بوجود فروق وعليه يمكننا قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل ومنه يمكننا الحكم على الفرضية الأولى: بأنها محققة أي بمعنى توجد فروق ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل وعلاقتها بالتكنولوجيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تعزى لمتغير التكوين لصالح أكبر متوسط حسابي قدره (37.53) للمكونين.

ب- عرض ومناقشة فرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمشاكل البيئة الرقمية لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تعزى لمتغير المستوى العلمي.

**الجدول (04):** يوضح نتائج الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمشاكل البيئة الرقمية الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست التي تعزى لمتغير المستوى العلمي

المتغير	N	مستوى العلمي				درجة الحرية	F	قيمة T	مستوى الدلالة الإحصائية
		ثانوي		جامعي					
		تكرار=5		تكرار=30					
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
إدراك	35	27,00	5,43	27,07	5,56	,740	- ,0250	980, غير دال عند 0.05	

مصدر : من إعداد الباحثين من مخرجات SPSS V=20

تعليق:

يوضح الجدول أعلاه حول : وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشاكل البيئة الرقمية عمال مكتبات جامعة تامنغست تعزى لمتغير مستوى علمي، حيث جاء المتوسط الحسابي للفروق في ثانوي (27.00) وانحراف معياري (5.43)، أما الجامعي فقد كان متوسطه الحسابي يقدر ب: (27.07) وانحراف معياري (5.56)، وكانت درجة الحرية تقدر ب (33) أما قيمة (T) جاءت

سالبة ب(-0,02) وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.98) وهي قيمة كبيرة من مستوى الدلالة الإحصائية Sig (0.05) وبالتالي كان القرار بعدم وجود فروق وبالتالي نرفض الفرض الصفري المنطلق منه في معالجة فرضيتنا وقبول الفرض البديل وبالتالي كان الحكم على الفرضية الثانية: غير محققة بمعنى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمشاكل البيئة الرقمية لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تعزى لمتغير المستوى العلمي.

ج- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة : مستوى معارف وسلوكيات الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تجاه التكنولوجيا الحديثة مرتفع.

الجدول (05): يبين نتائج الحكم على مستوى معارف وسلوكيات الموارد البشرية بمكتبات جامعة تمارست تجاه تكنولوجيا الحديثة.

المتغير	حجم العينة	القيم البدائل $2 = (1-3)$	حكم التوجه
مستوى معارف وسلوكيات عمال مكتبات جامعة تمارست تجاه تكنولوجيا الحديثة مرتفع	35	$0.66 = 3/2$	
		$1.66 = (1 + 0.66)$	منخفض
		$2.42 = (0.66 + 1.66)$	متوسط
		$3.08 = (0.66 + 2.42)$	مرتفع

مصدر : من إعداد الباحثين من مخرجات SPSS V=20

تعقيب وتعليق:

من خلال الجدول أعلاه يتضح انه تم حساب مستوى معارف وسلوكيات الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تجاه تكنولوجيا الحديثة وذلك من خلال قيم البدائل لسلم ليكرات الثلاثي (موافق / موافق بشدة / محايد) المقسم في الاستبيان ، وقد تم توضيح حسابه في الجدول أعلاه رقم (05) وتحديد حكم التوجه (منخفض / متوسط / مرتفع). وقد جاء المتوسط الحسابي العام ب: (5.00) بانحراف معياري (1.18) وكان الحكم عليها باتتمائها للمجال

$3.08 = (0.66 + 2.42)$  حيث تحصلنا على (5.00) وهي أكبر من 3.08 وبالتالي يمكننا الحكم على الفرضية وذلك بقبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل القائل بـ: مستوى معارف وسلوكيات الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تجاه تكنولوجيا الحديثة مرتفع.

### 3-4- تفسير وتحليل نتائج الدراسة:

أ- تفسير وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة احصائية لبيئة العمل وعلاقتها بالتكنولوجيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تعزى لمُتغير التكوين يتضح من خلال نتائج الجدول (03) والخاص بفرضية الفروق المتعلقة بالتكوين حيث خلصت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل والتكنولوجيا لدى الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست وتعزى هذه الفروق لصالح المكونين، حيث يوجد ارتباط بين التكوين الأكبر وغياب رهاب التكنولوجيا ويعود هذا الارتباط بأن العمال ذوي المؤهلات الأكبر قد يكونون أكثر استجابة للتغيير الرقمي، وبالتالي قد يواجهون صعوبة أقل في التكيف مع التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال رقمنة المكتبات، بالمقارنة مع العمال ذوي المؤهلات الأقل والغير مكونين، الذين قد يشعرون بالتخوف ورهاب من مواجهة تقنيات جديدة وقد يستغرقون وقتاً أطول في التكيف معها وتقبلها للعمل بها.

ومن الممكن أيضاً أن يؤدي نقص التدريب والتأهيل إلى زيادة مستوى القلق بالنسبة للعمال، وبالتالي زيادة مستوى التكنولوجيا لديهم، ويرجع السبب في ذلك من وجهة نظرنا إلى أن تعزيز التدريب والتأهيل في بيئات العمل قد يساعد في تخفيف التوتر والخوف من التكنولوجيا الجديدة وزيادة قدرة الأفراد على العمل بكفاءة في بيئات العمل المتطورة تكنولوجياً وبالتالي تحصيل مردود أدائي جيد للعمال من جهة ومن جهة أخرى الرجوع بفائدة كبيرة على مكتبات جامعة تامنغست.

ب- تفسير وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة احصائية لمشاكل البيئة الرقمية لدى عمال مكتبات جامعة تامنغست تعزى لمُتغير مستوى علمي يتضح من خلال مخرجات الجدول (04) الخاص بفرضية مشاكل البيئة الرقمية لموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست وعلاقتها بمتغير المستوى العلمي أنه تم الحكم عليها بعدم وجود

- فروق**، حيث توجد هناك عدة أسباب لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشاكل البيئة الرقمية بين الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست التي تعزى لمتغير المستوى العلمي، مثل:
- ✓ **التدريب والتأهيل**: كلما زاد التدريب والتأهيل في مجال التكنولوجيا كلما زاد تقبل واندماج الموارد البشرية في البيئة الرقمية، وانعكس ذلك على نجاح التحول الرقمي بمكتبات جامعة تامنغست.
- ✓ **الخبرة**: تلعب الخبرة دورا محوريا في مواجهة التغيرات التي تطرأ على بيئة العمل وتساعد التجارب السابقة في تجاوز الصعوبات وهذا ينطبق على التكنولوجيات الحديثة، بشرط وجود بيئة عمل مساعدة وتكوين مستمر على كل ما هو جديد.
- ✓ **البيئة العملية**: عندما تكون بيئة العمل تتصف بالعمل الجماعي وروح يمكن أن تساعد في تجاوز الموارد البشرية للصعوبات المتعلقة بتقبل التكنولوجيا.
- بمعنى عام يمكن أن يكون السبب في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مشاكل البيئة الرقمية بين الموارد البشرية لمكتبات التي تعزى لمتغير المستوى العلمي هو عدم وجود علاقة مباشرة بين المستوى العلمي والقدرة على حل المشاكل الرقمية وغياب فعالية التعامل مع هذه المشاكل.
- ج- تفسير وتحليل نتائج الفرضية عرض ومناقشة فرضية الجزئية الثالثة**: مستوى معارف وسلوكيات الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تجاه التكنولوجيات الحديثة مرتفع يرجع هذا التفاوت في الفرضية حسب ما ورد في نتائج الجدول الخاص بها (05) إلى عدة عوامل منها:
- ✓ **قدرة الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست على التكيف**: حيث لا بد من مراعاة شرط التكيف مع التغيرات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي عرفها هذا العصر (عصر الرقمنة)، وهو ما يتماشى مع توجهات الجامعة الجزائرية نحو نظام (صفر ورق)، لذلك لا بد من تنمية مهارات الموارد البشرية في مجال التكنولوجيا الحديثة ومراعاتها التوجه نحو الرقمنة ومساعدة الموارد البشرية على مواجهة صعوبات التكيف.
- ✓ **تدريب الموارد البشرية وتكوينهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة**: لا بد من تلقي الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست إلى تدريب وتكوين دوري حول كيفية استخدام التقنيات الحديثة في إدارة المكتبات وتسهيل خدمات المعلومات، وتحقيق النجاح في تقبل التكنولوجيا وتجاوز الخوف والرهاب تجاهها.

✓ **مراعاة الإدارة:** لا بد من تشجيع الإدارة في جامعة تامنغست على استخدام التقنيات الحديثة في المكتبات وبذل جهودا مستمرة لتوفير الموارد اللازمة لتحسين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في المكتبات بغرض تحقيق هدف رقمنة الجامعة وترقية خدماتها. نستنتج من خلال ما تم عرضه أنه لا بد من تجاوز هذه العوامل وغيرها لتحقيق رفع مستوى المعارف والسلوكيات ومهارات الموارد البشرية بمكتبات جامعة تامنغست تجاه التكنولوجيات الحديثة وتجاوز مشكلة التكنوفوبيا.

### خاتمة:

من خلال استعراض النتائج السابقة يتضح أن غالبية الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية لا يعانون من مشكل رهاب التكنولوجيا التي تعزى إلى متغيرات بيئة العمل والمؤهل العملي والتكوين ، وقد يرجع السبب إلى أن غالبية الموارد البشرية لديهم تكوين أكاديمي يحوي مضامين تكنولوجية، لذلك ربما توجد عوامل أخرى تزيد من احتمالية ارتفاع مشكل التكنوفوبيا كمتغير العمر التأثيرات السلبية للتكنولوجيا التي تزيد من التخوف من استخدامها، بالرغم من النتائج التي خرجت بها الدراسة يبقى هناك تخوف من عدم إمكانية مسايرة التكنولوجيات وتطوراتها المتسارعة الذي يعزى إلى التقادم المعلوماتي وضعف التكوين المستمر، الأمر الذي قد يؤدي إلى عدم قدرة بعض الموارد البشرية على مواكبة التطورات الحاصلة، وبالتالي إمكانية الدخول في بعض أعراض ومظاهر التكنوفوبيا، وعليه لتعزيز المناعة تجاه التكنولوجيات الحديثة والقدرة على مسايرتها تقترح الدراسة ما يلي:

- انشاء خلية يقظة تكنولوجية تساعد الموارد البشرية على مسايرة التطورات التقنية.
- توفير التدريب والتكوين والدعم للموارد البشرية بالمكتبات الجامعية على كيفية استخدام التكنولوجيا بفاعلية.
- خلق بيئة عمل آمنة وداعمة، حيث يشعر الموظف بالراحة في طلب المساعدة والتجربة دون الخوف من الخطأ.
- اختيار وتنفيذ أدوات ووسائط تكنولوجية سهلة الاستخدام لتعزيز مهارات الموظفين في مجال التكنولوجيا.
- التركيز على فوائد استخدام التكنولوجيا في تطوير الخدمات وتسهيل العمل وليس على مخاطرها.



- توفير فرص للموارد البشرية للتعلم من بعضهم البعض ومشاركة خبراتهم في استخدام التكنولوجيا.
- البدء باستخدام التكنولوجيا في مهام صغيرة وسهلة، ثم زيادة الصعوبة تدريجياً خاصة بالنسبة للموارد البشرية الأقل مهارة في المجال التكنولوجي.
- توفير التعليمات الدقيقة والواضحة حول كيفية استخدام التكنولوجيا، مع تقديم الدعم الفردي عند الحاجة.

### قائمة المراجع:

أولاً- المراجع باللغة العربية:

### الكتب:

- 1- زهران، حامد عبد السلام، الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، القاهرة، ط4، 2005. مقال في مجلة:
- 2- حجاز، بلال، عكنوش نبيل، مهارات أخصائي المعلومات في ظل عروض الخدمات الإلكترونية: حالة مكتبة الدكتور أحمد عروة بجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، مجلة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، الجزائر، 2019.
- 3- فايز أحمد سيد، رحاب، حوتية عمر. المكتبات الجامعية الرقمية كأمودج للتحويل نحو العمل في البيئة الرقمية، مجلة بيليفيليا، ع05، الجزائر، 2020.
- 3- محمد عبدالغني، سناء، انعكاسات التحول الرقمي على تعزيز النمو الإقتصادي في مصر، مجلة كلية السياسة والاقتصاد، مج 15 - ع10، مصر، 2022.

## ثانياً- المراجع باللغات الأجنبية:

- 1- Khasawneh, Odai, The impact of technophobia on technology acceptance and the moderating influence of transformational leadership, organizational climate, and emotional intelligence, **Digital Commons@EMU**, Michigan, 2015.
- 2- Nibedita Roy ; Kaushik Das, Technophobia Versus ICT Among Teachers in Higher Education, **International Journal Of Multidisciplinary Educational Research**, vol 11;N07, India, 2022.
- 3-Sazali Abdul Wahab; Raduan, Che Rose; Idayu, Suzana Wati Osman, Defining the Concepts of Technology and Technology Transfer: A Literature Analysis, **International Business Research** , Vol. 5, N. 1; 2012.
- 4-Spelman; Khululwa, Marongwe; Newlin, Technophobia: Understanding Computer Anxiety for Teaching and Learning of Computer Studies, **Journal Of Communication**, Vol 9; N1, South Africa, 2018.