

العلاقة بين الأجيال ودورها في عملية التحول إلى الأرشيف الرقمي بمؤسسات الأرشيف: دراسة ميدانية بمركز الأرشيف الجهوي لولاية قسنطينة

أ. صاوشي حدة

أ. بوغمبوز سليمة

معهد علم المكتبات والتوثيق بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2- الجزائر
عضوتان دائمتان بمخبر تكنولوجيا المعلومات ودورها في التنمية الوطنية

مستخلص:

ولأن أهلية المورد البشري من أهم العناصر الواجب توفرها لإنجاح أي مشروع يتم تبنيه في المؤسسة؛ فقد جاءت هذه الدراسة بهدف بيان دور الأرشيفي في إنجاح مشاريع رقمنة الأرشيف؛ من خلال التركيز على العلاقة بين أجيال الأرشيفيين المختلفة بالإضافة إلى بيان تأثير الفجوة بين هذه الأجيال على تقبل عمليات التحويل الرقمي للوثائق الأرشيفية بمركز الأرشيف الجهوي لولاية قسنطينة.

الكلمات المفتاحية: - الأرشيف الرقمي. - البيئة الرقمية. - صراع الأجيال. - الممارسة الأرشيفية. - المركز الجهوي للأرشيف. - تواصل الأجيال

فرضت التطورات التقنية المتلاحقة على الأرشيفيين في مجالهم ممارسات جديدة. حتى أشار بعض المتخصصين إلى تغيير جذري مس المهنة الأرشيفية في ظل البيئة الرقمية؛ فقد أصبح الأرشيفي يتعامل مع معطيات رقمية استلزمت امتداد وظيفته إلى ما قبل إنشاء الوثيقة. لكن حقيقة الأمر وعلى المستوى المحلي، أن هذه التطورات لاقت ردود فعل متباينة وأظهرت التفاوت بين الأرشيفيين؛ فمنهم من تبنى هذه التقنيات واعتبرها أدوات تطوير مهنية ومنهم من اعتبرها غير ضرورية وهو كأرشيفي غير ملزم باعتمادها. ويرجع ذلك حسب رأينا إلى التفاوت بين أجيال الأرشيفيين أنفسهم، حيث تشير الدراسات الاجتماعية على العموم بأن هناك فروقا ملموسة في ممارسة الوظيفة و/أو العلاقة مع الزملاء في أماكن العمل. فهناك تباين بين أداء الأشخاص من جيلين مختلفين X و Y، خاصة في مدى تقبلهم للبيئة الرقمية واندماجهم فيها.

مقدمة:

تعمل المؤسسات الأرشيفية على دعم فكرة إيصال المعلومة الأرشيفية للأجيال القادمة؛ باعتماد التكنولوجيات والتقنيات الرقمية في ذلك. وهو ما أثر على الأرشيفيين العاملين بها وعلى العلاقة بينهم؛ حيث لاقت المشاريع الرقمية التي تبنتها مؤسسات ومراكز الأرشيف ردود فعل متباينة وأظهرت التفاوت بين أجيال الأرشيفيين سواء في تطبيق أو تقبل هذه المشاريع ما جعلنا نجد أنفسنا بين فئة محافظة وأخرى أكثر انفتاحا على التقنية. هذا الصراع الناشئ خلق فروقا ملموسة في ممارسة الوظيفة والعلاقة مع الزملاء في أماكن العمل؛ وهو ما سنوضحه من خلال الدراسة الميدانية بمركز الأرشيف الجهوي بقسنطينة.

1. الإطار المنهجي للدراسة:

• الإشكالية:

تسعى مؤسسات الأرشيف لاكتساب موظفين مؤهلين للتعامل مع الأرصدة الأرشيفية، وقادرين على الوصول بها لتحقيق أهدافها؛ لأن أعظم التحديات التي ستواجهها يرتبط بمدى تكيفها مع البيئة المحيطة بها، لذلك نجدها تعتمد على تقنيين وفنيين وإداريين تختلف رتبهم ومستوياتهم العلمية وفناتهم؛ وهذا الاختلاف سيؤدي حتما إلى تجاوب مختلف وأداء متنوع ينعكس على المشاريع التي تتبناها هذه المؤسسات.

ويعتبر مشروع رقمنة الأرصدة الأرشيفية أحد المشاريع المهمة التي بدأت مختلف المؤسسات ومراكز الأرشيف تتبناها من أجل حفظ أرصدها وأيضا توسيع دائرة استخدامها. باعتمادها على إمكانياتها المالية والمادية والبشرية؛ حيث يعتبر المورد البشري عنصرا أساسيا في إنجاح مثل هذه المشروعات. وهذا الأخير أصبح يشكل هاجسا حقيقيا لمؤسسات ومراكز الأرشيف. كما يعتبر التعاون والتوافق بين أفراد المؤسسة مطلبا ضروريا لأداء جيد وفعال للمشروع.

لكن تبني مشاريع الرقمنة لاقت ردود فعل متباينة وأظهرت التفاوت بين الأرشيفيين؛ ما جعلنا نجد أنفسنا أمام فئات تتقبل هذه التقنيات وتعتبرها أدوات تطوير مهنية وفئات أخرى تعتبر التقنية غير ضرورية أي أنه كأرشيفي غير ملزم بالتحكم فيها واعتمادها ويرجع ذلك حسب رأينا إلى الاختلاف بين أجيال الأرشيفيين أنفسهم. حيث تشير الدراسات الاجتماعية على العموم بأن هناك فروقا ملموسة في ممارسة الوظيفة و/أو العلاقة مع الزملاء في أماكن العمل. فهناك تباين بين أداء الأشخاص من جيلين مختلفين X و Y، خاصة في مدى تقبلهم للبيئة الرقمية واندماجهم فيها. تطرح هذه الورقة مشكلة العلاقة بين الأجيال في مؤسسات ومراكز الأرشيف ودورها في عمليات التحول الرقمي، إذ سنحاول الإجابة على السؤال التالي:

أي دور تلعبه العلاقة بين أجيال الأرشيفيين بمركز الأرشيف الجهوي لولاية قسنطينة في إنجاح عملية التحويل الرقمي للأرصدة الأرشيفية به؟

• تساؤلات الدراسة:

- ما ذا نقصد بمصطلح أجيال الأرشيفيين؟ وما أهمية التواصل بين الأجيال في المؤسسة؟
- ما طبيعة العلاقة بين الأجيال في مركز أرشيف ولاية قسنطينة؟
- كيف يساهم الأرشيفيين على اختلاف أجيالهم في تفعيل وإنجاح مشروع الرقمنة بمركز الأرشيف الجهوي بقسنطينة؟

• فرضيات الدراسة:

- من أجل الإجابة على التساؤل الرئيسي والتساؤلات المطروحة سابقا نفترض مايلي:
- يوجد صراع بين الأرشيفيين القدماء والجدد بمركز أرشيف ولاية قسنطينة انعكس سلبيا على إتمام مشروع رقمنة الأرصدة الأرشيفية به.
- الصراع بين أجيال الأرشيفيين بمركز أرشيف ولاية قسنطينة سببه غموض أدوارهم ضمن مشروع الرقمنة.

• أهمية الموضوع:

تتأتى أهمية الموضوع من مكانة الكوادر البشرية وأهميتها بالنسبة للمؤسسات؛ إذ يعتبر العنصر البشري رأس المال الحقيقي لأي مؤسسة، كونه يعمل على إدارة بقية العناصر الأخرى بالنظر لما يمتاز به من قدرة على الحركة والنمو والتغيير (الحمزة، 2017، صفحة 78)

وبالرغم من هذه الخصائص فعادة ما تتميز بيئة المؤسسات بصراعات بين موظفيها وأفرادها تنجم عن أسباب متعددة أحدها التحولات التكنولوجية؛ ولهذا فإن التطرق لدراسة العلاقة بين أفراد المؤسسة ومعرفة خصائصهم وأسباب الترابط و/أو التباعد بينهم سيساعد حتما على معرفة أسباب جل المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات الوثائقية عموما والأرشيفية بالأخص؛ إذ ستركز دراستنا هذه على طبيعة العلاقة بين الأرشيفيين على اختلاف أجيالهم بمركز أرشيف ولاية قسنطينة ودورها في دعم عملية التحويل الرقمي للوثائق والأرصدة بالمركز.

• منهج الدراسة:

لإتمام إجراءات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال جمع المعلومات والبيانات حول الأرشيفيين الموظفين بمركز الأرشيف الجهوي لولاية قسنطينة بمختلف فئاتهم العمرية والوظيفية والعلمية وتحليلها لتفسير دور العلاقة بينهم في إنجاح مشروع رقمنة الأرصدة الأرشيفية وتحويلها لشكل رقمي.

• عينة الدراسة:

اعتمدنا على العينة المسحجية لإتمام إجراءات الدراسة، لتشمل بذلك كل الأرشيفيين المتخصصين العاملين بالمركز على اختلاف رتبهم الوظيفية، والبالغ عددهم ثمانية أرشيفيين.

• أدوات جمع البيانات:

من أجل التوصل لتأكيد صحة الفرضيات المطروحة أو نفيها تم استخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات من المبحوثين العاملين بمركز الأرشيف الجهوي بقسنطينة؛ حيث تم بناء استمارة استبيان مكونة من 19 سؤالاً اختلف بين الأسئلة المفتوحة و المغلقة موزعة على محورين إضافة إلى محور حول البيانات الشخصية للمبحوثين والذي ساعدنا على توضيح وفهم العديد من الإجابات المتحصل عليها. وقد تم استرجاع سبعة استمارات ولم يتم استبعاد أي استمارة منها.

• حدود ومجالات الدراسة:

الحدود البشرية: الأرشيفيون المتخصصون والعاملون بمركز الحفظ النهائي للأرشيف الجهوي لولاية قسنطينة.

الحدود المكانية: المركز الجهوي للأرشيف بولاية قسنطينة

الحدود الزمنية: ابتداء من شهر سبتمبر 2019

• مصطلحات الدراسة:

الجيل: عند المتخصصين في علم الاجتماع مصطلح يستخدم في علم الديموغرافيا الاجتماعية لتعيين فئة فرعية من السكان؛ لديهم نفس العمر تقريبا أو عاشوا في نفس الوقت التاريخي، ويتقاسمون عدداً معيناً من الممارسات والتوجهات (sensagent : Encyclopédie en ligne, Thesaurus, dictionnaire de définitions)

الأرشيف الرقمي:مجموع الوثائق والأرصدة الأرشيفية المنتجة أو المحولة إلى صيغة رقمية تقرأ عن طريق الحاسوب.

مشروع رقمنة الأرشيف:برنامج عمل تتبناه مؤسسة الأرشيف من أجل تحويل الأرصدة والوحدات الأرشيفية من شكلها التقليدي (الورقي أو التناظري) إلى شكل رقمي مقروء بواسطة الحاسوب، لتحقيق أغراض تنظيم وحفظ وإتاحة المعلومة الأرشيفية؛ وأيضاً توفير حماية لأصول الوثائق الأرشيفية.

المركز الجهوي للأرشيف:مؤسسة أرشيف إقليمية تعنى بجمع وحفظ وإتاحة الرصيد المنتج والمستلم من مختلف المديرات والمؤسسات الولائية والأشخاص بقسنطينة سواء كانت مؤسسات عمومية أو خاصة.

١١. الإطار النظري للدراسة:

• الجيل: المفهوم والتقسيم

ارتبط استخدام مصطلح الجيل بقوة بتخصصات العلوم الاجتماعية كعلم الاجتماع، الأنثروبولوجيا والديموغرافيا خاصة، كما وردت الكثير من الكتابات والمحاولات لتحديد مفهومه؛ وعموما يمكن القول أن الجيل مصطلح يعبر عن «مجموعة من الأشخاص لديهم خصائص مشتركة من حيث العمر، والثقافة، والمصالح المشتركة، ومن حيث التجارب المشتركة المتعلقة بالأحداث المرتبطة بفترة زمنية معينة» (DUPONT & LETESSON, 2010, p. 22) يشير هذا التعريف إلى وجود مجموعات إنسانية تتشارك الفضاء المكاني و الزماني ومرت بتجارب وخبرات مشتركة تربطها المصالح المشتركة؛ فبالتالي نلمس من خلال هذا التعريف تقسيما للأجيال حسب الفئة العمرية - أشخاص ولدوا في نفس الفترة- و حسب المجموعات البشرية- أشخاص عاشوا نفس الأحداث وعرفوا تجارب متقاربة. لكن ما لوحظ عند مطالعة أدبيات الموضوع هو الاختلاف والتباين بين المتخصصين في تحديد الفئات العمرية ضمن كل جيل وهذا إنما يدل على صعوبة الفصل الدقيق بين جيل وآخر يليه؛ وعليه سنتبنى في دراستنا تقسيما للأجيال كما أورد ذلك عديد المتخصصين (Andrea, Gabriella, & Tímea, 2016, p. 92)

المخضرمين: وهي الفئة المولودة بين سنتي 1925-1946. والذين ستتراوح أعمارهم في هذه السنة ما بين 94 سنة و73 سنة؛ وعليه فهي فئة مستثناة من الدراسة كون الشخص الذي يتعدى سنه 65 سنة في الإدارات العمومية الجزائرية يعتبر شخص متقاعد.

جيل طفرة المواليد Les baby-boomers 1946-1964: هذه الفئة ستتراوح أعمارها ما بين 73 و55 سنة وعليه فإن هذا الجيل معني بالدراسة خاصة للفئة العمرية المولودة ما بين سنتي 1954 و1964 أما المولودين قبل هذه السنة فهم في حكم المتقاعدين. ما يميز هذا الجيل هو تركيزه على انجاز العمل و تثمين الوظيفة.

الجيل X 1965-1980: هذا الجيل ستتراوح أعمار أفرادها ما بين 54 و39 سنة؛ وعليه سيشكل هذا الجيل نسبة من المبحوثين في هذه الدراسة. ما يميز هذا الجيل هو تركيزه على ظروف العمل لا يههه الراتب بقدر اهتمامه بهجو العمل.

جيل Y 1981-2000: سيشكل هذا الجيل أيضا جزءا من عينة دراستنا كون أن أعمار أفرادها ستنحصر ما بين 38 و19 سنة. يطلق على هذا الجيل تسميات متعدد كجيل الألفية، جيل الرقمية، أو جيل الشبكة في إشارة لشبكة الانترنت، يصنف المتخصصون هذا الجيل بأنه الأكثر

طموحا نجاحا وزيادة في الأعمال ، رغم ما يتميزون به من انفرادية وهذا الجيل يعطي أهمية للصورة والإغراء والسهولة. فبالنسبة لهم المظهر مهم.

الجيل 2001-2010: أكبر أفراد هذا الجيل سيكون بعمر 18 سنة وعليه فهذا الجيل سيكون مقصى من الدراسة لكونه لم يدخل بعد في سوق العمل. يعرف هذا الجيل باسم جيل الانترنت فهو جيل التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال تشكل علاقاته الافتراضية جزءا أساسيا من واقعه.

جيل ألفا (2010+).

• **العلاقة بين الأجيال داخل مؤسسة الأرشيف:**

مصطلح العلاقة بين الأجيال حسب François HÖPFLINGER يشير إلى العمليات المتبادلة المتمثلة في التوجه والتأثير والتبادل والتعلم بين أعضاء جيلين أو أكثر وكذلك داخل الجيل نفسه (Janin, 2011, p. 11).

ويذكر المتخصصون أربعة نماذج أساسية تنتظم فيها العلاقة بين الأجيال وهي نموذج الصراع بين الأجيال والترابط السلبي بينها؛ التضامن والعلاقة الإيجابية بين الأجيال المختلفة؛ نموذج استقلالية وفصل الأجيال أما النموذج الأخير فيقوم على ازدواجية العلاقة بين الأجيال. ومهما يكن فإن هذه العلاقة تعبر على تغيير تنظيمي يحدث بالمؤسسة (DJABI & SHIMADA, 2015, p. 2) كونها مكانا تبرز فيه جميع التفاعلات الوظيفية والاجتماعية الناتجة عن احتكاك الأفراد فيما بينهم. ولأن وجود المؤسسة الأرشيفية بالجزائر يعود إلى الفترة الاستعمارية فهي بالضرورة احتوت أجيالا متعاقبة كما عرفت تطورات متلاحقة نجم عنها اختلاف في الثقافات والممارسات لكل جيل لديه تصور مختلف عن مفهوم الوقت مثلا وكيفية أداء الوظائف وظروف العمل وغيرها من المفاهيم ، وهذا الاختلاف غالبا ما يعمق الفجوة ويخلق صراعات بينهم؛ ويؤثر على أدائهم وسلوكياتهم تجاه ما تعرفه المؤسسة من تغيرات.

• **أهمية التواصل بين الأجيال داخل المؤسسة:**

يحقق التواصل بين جيلين مختلفين أو أكثر في المؤسسة العديد من الفوائد التي تعود عليهما معا بشكل إيجابي، وتساهم برفع كفاءتهم في أداء الأعمال وقد أوضح (Fortier (fortie, 2018, p. 5) في مقالته حول أهمية العلاقة بين الأجيال أن الفوائد التي يجنيها الشباب من تواصلهم مع فئة كبار السن تتمثل في:

- قدرتهم على اكتشاف أنفسهم من خلال الحوارات التي تكون بينهم.
 - حصولهم على توجيهات ونصائح مفيدة في الحياة العملية؛ فالشباب بحاجة لخبرة وحنكة من هم أكبر منهم وهذا لا يعني بأنهم أقل معرفة وعلم.
 - تمكنهم من تفهم آراء ورؤية كبار السن.
 - هذه العلاقة تعتبر فرصة للاستماع ولفهم عالم الكبار بشكل جيد.
 - خلق أجواء اجتماعية، وكسر كل الحواجز الفكرية والأحكام المسبقة.
 - ويضيف Fortier أن كبار السن أيضا يستفيدون من العلاقة التي تجمعهم بالفئات الأقل منهم سنا في المؤسسة ولخص ذلك فيما يلي:
 - تعلم طرق جديدة لفعل الأشياء؛
 - التعرف والتقرب من الاتجاهات والرؤى وموضوعات اهتمام الشباب والفئات الأقل عمرا، مما يساعد على فهم ومعرفة أكبر لهذه الفئة؛
 - التمتع بالنشاط والحيوية وحماس الأداء بنفس درجة الشباب والبقاء في ديناميكية، والحصول على التحفيز اللازم لأداء أفضل في عمله.
 - التواصل مع الشباب والفئات الأقل سنا تعزز لدى كبير السن شعوره بفائدته في المجتمع ومدى تقبل أفكاره، بالإضافة لشعوره بحب هذه الفئة له مما يساعده على التعايش في المجتمع.
 - كسر الوحدة وتجنب الأحكام المسبقة على هذه الفئة.
 - فضمان سيرورة الأعمال في مصالح مؤسسة الأرشيف مرهون بعدة عوامل يأتي في مقدمتها مدى التوافق والتفاهم بين الموظفين عموما وفرق العمل بشكل خاص؛ فالتواصل الجيد بين الموظفين ينعكس بشكل إيجابي على أداء العمل وعلى نفسية الموظفين.
 - أثر التحولات التكنولوجية بمؤسسات الأرشيف:
- شهدت المؤسسات الأرشيفية تطورات ملحوظة فيما يتعلق بتبنيها للتكنولوجيات الحديثة في نشاطها وخدماتها المقدمة وبالرغم من أن ذلك جاء متأخرا مقارنة بمؤسسات في مجالات وقطاعات أخرى إذ تعود بدايات تبني المؤسسات الأرشيفية للتكنولوجيا حسب أحمد أبوبكر الهوش إلى تسعينيات القرن الماضي (الهوش، 2018، صفحة 53)، إلا أن ذلك كان كفيلا بتغيير طرق أداء وظائفها.
- فقد أثرت البيئة الرقمية فعليا على مؤسسات الأرشيف والعاملين بها، كما غيرت من سلوكياتهم وممارساتهم ومخرجات أنشطتهم؛ حيث أتاحت العديد من المزايا أهمها تحفيز الإبداع والابتكار لدى الأرشيفيين نتيجة تقليل أعباء المهام الروتينية (الصيد، 2015، صفحة 119) وإمكانيات مشاركة المعلومات ونقلها؛ فأصبح الأرشيفي في هذه البيئة حسب Danielle Aubin له دور المكون والمعلم

والممثل الثقافي الذي يساعد ويساهم في قراءة التاريخ وفهمه ولن ينحصر دوره على إتاحة الذاكرة فحسب، بل سيتعداه أيضًا إلى استشراف المستقبل ومن زوايا مختلفة بما فيها التكنولوجية (Aubin, 1999- 2000, p. 13). هذا التأثير خلف مخاوف لدى بعض الأرشيفيين وتحديات حول إمكانيات الحفظ على المدى البعيد وفرص الإتاحة للأجيال القادمة، وهو ما يفسر ردة فعلهم حيال هذه البيئة.

• **التحديات النفسية التي تواجه الأرشيفيين لتبني التكنولوجيا ومشاريع الرقمنة:**

غالبًا ما نجد أن الأرشيفيين القدماء والأكبر سنًا يشكون من تصرفات فئة الشباب والموظفون حديثًا وينتقدون طريقتهم في أداء الأعمال؛ وفي المقابل يتهم الأرشيفيون الشباب الأكبر منهم سنًا بالتحفظ والتعصب لطرقهم التقليدية في العمل. ونعتقد أن ما زاد من التوتر والصراع بينهم هو ما يواجهونه من تحديات نفسية تنتج عن إدخال وتبني التكنولوجيا والمشاريع الرقمية بالمؤسسة، إذ يعاني الأرشيفيون من خوف ليس له تبرير من العمل في هذه البيئة الرقمية مما يجعلهم يقاومون التغيير والتجديد وذلك لجهلهم بأهداف التغيير أساسًا وخوفهم من فقدان رتبهم الإدارية ووظائفهم الحالية حيث أن بالنسبة إليهم يظل ما اعتادوا عليه أفضل من الجديد غير المجرب وغير المؤكدة نتائجه (عنصل، 2019، صفحة 188). بالإضافة أن الممارسات التكنولوجية والمشاريع الرقمية تخلق لديهم صراع وغموضًا في الدور كالتعارض بين الواجبات والممارسات المطالب بإنجازها في وقت واحد؛ وعدم وضوح عناصر العمل وجهله لتوقعات الآخرين منه كذلك افتقاره للمعلومات التي يحتاجها في أداء دوره وهو ما يؤدي إلى اضطراب علاقة العمل بينهم وتأثر نفسياتهم نتيجة العزلة التي تفرضها عليهم البيئة الرقمية (كمال، 2015، صفحة 164)

• **أساليب تخطي الصراع بين الأجيال:**

- إشراك الأرشيفيين في المشاريع التي تبناها المؤسسة وتوضيح الأدوار لكل واحد منهم.
- دعم الأرشيفيين الذين يعانون من مشاكل للتعامل مع التقنية وتشجيعهم على التعامل معها.
- إقامة دورات تكوينية من أجل إكساب الأرشيفيين المهارات اللازمة من أجل تنفيذ المشاريع الرقمية.
- فتح مجال الحوار بين فئات الأرشيفيين العاملين بمؤسسة الأرشيف ومناقشة القضايا التي تعترضهم في العمل.
- احترام آراء الأرشيفيين ذوو الخبرة وتقبل الأفكار الإبداعية دون النظر لسنهم وأعمارهم.
- تجنب الأحكام المسبقة والمعاملات الشخصية للأفراد.

٣. الإطار الميداني للدراسة:

• تحليل البيانات وتفسيرها:

البيانات الشخصية للمبحوثين:

تطرق هذا المحور إلى المؤشرات الشخصية لعينة الدراسة والتي تؤثر بشكل مباشر على العلاقة حيث شمل محدد الجنس والعمر وكذلك وضعية الموظف تجاه منصبه وخبرته في العمل:

محدد الجنس:

جدول 1: جنس الأرشيفيين بمركز الأرشيف		
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	5	71.40
ذكر	2	28.60
المجموع	7	100

تشير البيانات المسترجعة إلى تدني العنصر الرجالي بمركز أرشيف ولاية قسنطينة، إذ شكل نسبة 28.60% . في حين تعدت نسبة الأرشيفيين الإناث نسبة 71.40% فرغم أن الإحصائيات تشير إلى أن نسبة فئة النساء مثلت فقط 18.3% من إجمالي حجم السكان المشتغلين بالجزائر¹، بالإضافة إلى أن التركيبة السكانية للجزائر تشير لتفوق العنصر الرجالي لعدة سنوات إلا أن النسب جاءت عكس المعطيات وهو ما يجعلنا نربط النتيجة المتحصل عليها بالتوزيع المتباين للموظفين على قطاعات التشغيل الذي يظهر هيمنة قطاع الخدمات، وتفوق العنصر النسوي في القطاع العام.

الوضعية الوظيفية:

جدول 2: الوضعية الوظيفية للأرشيفيين		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
موظف دائم	7	100
موظف مؤقت	0	00
المجموع	7	100

النتائج المسترجعة تشير إلى أن كل المبحوثون هم موظفون دائمون بمركز الأرشيف لولاية قسنطينة. ويعرف القانون الجزائري الموظف الدائم بأنه كل شخص أو عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري² وعليه فإن المبحوثين يشغلون وظائف دائمة في مركز الأرشيف الولائي، وهذا من وجهة نظرنا له فائدة للمركز إذ غالبا يتميز الموظف الدائم

1 إحصائيات سنة 2015. الديوان الوطني للإحصاء. للمزيد يرجى زيارة موقع الديوان <http://www.ons.dz/>
2 المادة 4 من الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي العمومية

بالالتزام والديمومة في أداء مهامه مقارنة بالأشخاص المتعاقدين والموظفين المؤقتين. رغم أن وجود هذه الأخيرة قد تسد الكثير من احتياجات المركز للموظفين.

الخبرة المهنية:

جدول 3: الخبرة المهنية للأرشيفيين		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
28.5	2	من [1-5] سنة
28.5	2	من [6-10] سنوات
-	0	من [11-20] سنة
42.9	3	أكثر من 20 سنة
100	7	المجموع

في قراءة للنسب الواردة في الجدول رقم 3 نلاحظ أن الأرشيفيين بالمركز لهم خبرة مهنية تسمح لهم بأداء مهامهم بشكل سلس؛ فحسب عينة الدراسة تتراوح الخبرة المهنية للأرشيفيين العاملين بالمركز ما بين 4 سنوات و31 سنة. إذ يشكل الأرشيفيون الذين يمتلكون خبرة كبيرة في الممارسة الأرشيفية تتراوح بين 26 و31 سنة نسبة 42.9% وهي نسبة مقبولة مقارنة بالتاريخ الإداري لمركز الأرشيف والذي يعود للفترة الاستعمارية. في حين بلغت نسبة الأرشيفيين الذين تتراوح خبرتهم ما بين السنة والخمس سنوات 28.5% وهي مساوية لنسبة الأرشيفيين الذين تتراوح خبرتهم ما بين 6 و10 سنوات، وهذا بالنسبة لنا دليل على اعتماد المركز على سياسة واضحة للتوظيف.

الفئة العمرية:

جدول 4: الفئة العمرية لعينة الدراسة		
النسبة المئوية	التكرار	الفئة
14,28	1	[20-30] سنة
28,57	2	[30-40] سنة
14,28	1	[40-50] سنة
28,57	2	أكبر من 50 سنة
14,28	1	دون إجابة
100	7	المجموع

في سؤالنا عن سن المبحوثين بلغت نسبة الإجابة 85,7% فيما امتنع ما نسبته 14,2% عن الإجابة؛ وفي قراءة لنتائج الجدول ووفقا لتقسيم الأجيال الذي اعتمدها في دراستنا هذه فقد جاءت النسب كما يلي:

جيل طفرة المواليد شكل ما نسبته 28,57% من الأرشيفيين العاملين بالمركز ما يمثل أرشيفيين اثنين من ستة؛ أما جيل X شكل ما نسبته 14,28% من الأرشيفيين العاملين بالمركز أي ما يعادل سدس الأرشيفيين؛ في حين جيل Y شكل نسبة 42,85% من الأرشيفيين العاملين بالمركز أو ما يعادل ثلاثة من ستة أرشيفيين. رغم أن أكبر نسبة من الأرشيفيين، هي جيل Y إلا أن هذه النتائج تعطي إحاء باختلافات عميقة بين الأرشيفيين في أداء وظائفهم.

تحليل بيانات المحور الأول:

سؤال 1 : ماهي المهارات التكنولوجية المكتسبة لدى الأرشيفيين؟

جدول 5: مدى اكتساب الأرشيفيين للمهارات التكنولوجية		
النسبة المئوية	التكرار	المهارات
57.14	4	إجادة البرمجيات المكتبية
14.28	1	إجادة البرمجيات الوثائقية
00	0	إدارة الشبكات وقواعد البيانات
28.57	2	أخرى: ليس لدي أي مهارة تكنولوجية
100	7	المجموع

الملاحظ أن 28,57% من العينة قالت بعدم امتلاكها للمهارات التكنولوجية وهي نسبة منطقية بالنظر للفئة العمرية لها؛ حيث أن من أجاب بذلك هم أرشيفيون ينتمون لجيل طفرة المواليد وهذا الجيل حسب المختصين نشأ بعيداً عن الحاسوب والتكنولوجيا. في حين أكدت ما نسبته 57.14% من العينة أنها تجيد استخدام البرمجيات المكتبية (Word , Excel ...) ، وتعد مثل هذه المهارات مكتسبة من طرف الأرشيفيين العاملين بمركز الأرشيف لتسهيل قيامهم بمهامه المختلفة بشكل سهل وسريع وهي مهارات ضرورية في عصر يتسم بالتكنولوجيا وتطبيق تقنياتها الحديثة في انجاز الوظائف والمهام المختلفة، منها تسهيل أداءهم الوظيفي وإبرازه في شكل يتماشى والتطورات التكنولوجية ،لذا يجب أن يكتسبها الفرد وفي حين استخدام البرمجيات الوثائقية نجد نسبة 14.28% أي ما يقابل أرشيفي واحد، الأمر الذي يدل على عدم استخدام باقي الأرشيفيين للبرمجيات الوثائقية بسبب عدم تطبيقها في الوظائف الإدارية بمركز الأرشيف، لكن يبقى استخدام البرمجيات الوثائقية من الأولويات في مختلف المؤسسات الوثائقية منها مراكز الأرشيف وتطبيقها على مختلف عملياتها الفنية بغية الارتقاء بخدماتها وتسهيل الوصول إلى أرصدها العلمية والتاريخية .

سؤال 2: ماهي الأدوات التكنولوجية المستخدمة في عملك اليومي؟

جدول 6: استخدام الوسائل التكنولوجية بمركز الأرشيف		
النسبة المئوية	التكرار	الأدوات
33,33	3	الحاسوب
22,22	2	الطابعة
22,22	2	جهاز سكانير
00	0	كاميرا رقمية
22,22	2	انترنت
100	9	المجموع

في الوقت الراهن أصبح الإعتماد على الوسائل التكنولوجية في العمل الأرشيفي أمرا ضروريا، خاصة بالنسبة للمصالح التقنية، وبالنسبة لعينة الدراسة تنوعت إجاباتهم حول الوسائل المستخدمة من طرفهم؛ فمن خلال النتائج الموضحة في هذا الجدول نرى أن استخدام الحاسوب يحتل الصدارة بنسبة استخدام وصلت لـ 33,33% أي أن 3 أرشيفيين فقط يستخدمونه في حين أن استخدام الطابعة وجهاز السكانير والانترنت بلغت نسبة استخدامهم 22,22% أي أن اثنين من الأرشيفيين الذين استخدموا كل من الطابعة و جهاز السكانير ولإنترنت، الأمر الذي يدل على عدم استخدام الوسائل التكنولوجية من طرف كل أفراد العينة المدروسة؛ إلا فئة محدودة جدا التي تساهم في عملية الرقمنة وبعض العمليات الفنية كإعداد فهرس الكتروني باستخدام برمجية الوورد، بالرغم من الأهمية الكبرى لإستخدام الأدوات التكنولوجية ومساهمة كل الأرشيفيين في الإرتقاء بالمهنة الأرشيفية بتطبيق أحدث الوسائل والتقنيات الحديثة.

سؤال 3: هل ترى أن استخدام الأدوات التكنولوجية في عملك؟

جدول 7: أهمية استخدام الأدوات التكنولوجية في عمل الأرشيفي		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
71.42	5	يساعد في رفع أدائك ويزيد من نسبة انجازك للمهام المناطة بك
14.28	1	غير ضروري للعمل الأرشيفي
00	0	رأي آخر
14.28	1	دون إجابة
100	7	المجموع

حسب النسبة المقدرة بـ 71.42% فإن أغلب الأرشيفيين من الفئة المدروسة والمقدر عددهم بـ 5 أرشيفيين يرون أهمية استخدام الأدوات التكنولوجية في عمل الأرشيفي تكمن في تسهيل وتيسير مهامهم ورفع أدائهم الوظيفي تماشياً مع التقنيات الحديثة التي أصبحت مطلباً أساسياً للإرتقاء بالمهنة الأرشيفية. في حين نجد بنسبة متساوية وصلت 14.28% بين من يرى أن استخدام هذه الأدوات غير ضروري للعمل الأرشيفي، وبين الذين لم يبدو رأيه حيال ذلك؛ الأمر الذي لا يثير الدهشة ويعبر عن وجهة نظر لعدم الاستعداد وتقبل فكرة استخدام الوسائل الحديثة، والإبقاء على الطريقة التقليدية في أداء المهام الأرشيفية لعدة أسباب منها النفسية والتقنية.

سؤال 4: هل أنت مع فكرة تبني مركز الأرشيف لمشروع رقمنة الأرصدة الأرشيفية؟

جدول 8: رأي الأرشيفيين حول مشروع الرقمنة بالمركز		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5	71,42
لا	2	28,57
المجموع	7	100

من خلال هذا الجدول نلاحظ أغلبية الفئة المدروسة والمقدرة بـ 71,42% مع فكرة تبني مركز الأرشيف لمشروع رقمنة الأرصدة الأرشيفية، في حين نجد نسبة 28,57% ضد فكرة تبني المركز لمشروع الرقمنة هذا التباين في الإجابات راجع لعدة أسباب تتوضح من خلال الجدول 9 و10.

جدول 9: مبررات قبول مشروع الرقمنة بمركز الأرشيف		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
المركز يتوفر على كل التجهيزات المطلوبة لتنفيذ المشروع	2	18,18
المركز يتوفر على كادر بشري كاف ومؤهل للعمل على مشروع الرقمنة	3	27,27
هذا المشروع يحقق أهداف المركز	1	9,09
هذا المشروع يساعد في الحفاظ على أصول الأرصدة الأرشيفية	5	45,45
المجموع	11	100

يبرر الأرشيفيون تقبلهم لمشروع رقمنة الأرصدة الأرشيفية بالمركز؛ بأن هذا الأخير سيمكنهم من الحفاظ على أصول الأرصدة الأرشيفية ويمنع تلفها جراء التداول والاستخدام المتعدد لها وهو ما تراه نسبة 45.45% من العينة. ثم وحسب رأي 27.27% من هذه العينة فإن المركز جاهز سواء من حيث الموارد البشرية المؤهلة، خاصة وأن 71.42% منهم يجيدون التعامل مع البرمجيات المكتتبية و الوثائقية كما جاء في الجدول رقم 5 أو من حيث التجهيزات المادية؛ فيما يرى 9.09% بأن هكذا مشروع سيحقق أهداف المركز وهي تعتبر نسبة ضئيلة.

جدول 10: مبررات رفض تبني مشروع الرقمنة بمركز الأرشيف		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
28,57	2	هناك نقص في جاهزية المركز لمواجهة المخاطر الأمنية والتقنية التي تميز البيئة الرقمية
28,57	2	الأرشيفيين بالمركز غير متحكمين في تكنولوجيات الرقمنة
14,28	1	التعامل مع المستفيد بالطرق التقليدية يفى بالعرض
28,57	2	ليس هناك نص قانوني يحدد مهام في البيئة الرقمية
100	7	المجموع

في حين أرجع بعض الأرشيفيين حسب الجدول 10 أسباب رفضهم للمشروع إلى عدم قدرة المركز تبني مشروع الرقمنة لنقص جاهزيته وعدم القدرة على مجابهة المخاطر الأمنية والتقنية التي تميز البيئة الرقمية؛ إضافة إلى نقص تأهيل الكوادر البشرية للعمل على المشروع؛ ناهيك عن عدم وجود نصوص قانونية تحدد مهام الأرشيفيين في البيئة الرقمية وهو ما عبرت عليه نسبة 28,57%، في حين يرى ما نسبته 14,28% من الأرشيفيين أنه لاداعي للتحويل من البيئة التقليدية إلى البيئة الرقمية، لأنهم يفضلون العمل بعيدا على استخدام الوسائل التكنولوجية حسب ما جاء في الجدول رقم (5 و 7) وغير قادرين ومن الصعب التأقلم من جديد في بيئة تحتاج إلى مهارات تكنولوجية وإدراك تقنيات جديدة والعمل بها والتعامل مع المستفيد بالطرق الحديثة. سؤال 5: من أجل القيام بمهامك في إطار مشروع رقمنة الأرصدة: استوجب ذلك خضوعك للتكوين، هل تفضل أن تتحصل على تكوين لتطوير مهاراتك من:

جدول 11: يبين طبيعة القائم على التكوين		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
28.57	2	زملائك من مركز الأرشيف
57.14	4	مكونين من خارج المركز (أساتذة؛ متخصصين من مؤسسات وهيئات مختصة)
14.28	1	دون إجابة
100	7	المجموع

حسب ما جاء في الجدول أعلاه نجد نسبة 28,57% تفضل المكون من داخل مركز الأرشيف حتى يكون موجود في مراحل المشروع وإمكانية التواصل معه بكل سهولة، الأمر الذي يتطلب من هذا الأخير تلقي تكويننا يؤهله لإشراف على مشروع الرقمنة وتلقين زملائه بالمعلومات الكافية حول مجريات وخطوات عملية الرقمنة.

في حين تفضل النسبة المقدرة بـ 57.14% من الأرشيفيين يفضلون أن يكون القائم على تكوينهم من مختص ذو كفاءة عالية في التكوين من خارج مركز الأرشيف حتى تكون الفائدة أفضل والحصول على القدر الكافي من المعلومات الضرورية لتنفيذ ومتابعة مشروع الرقمنة من أجل الاستفادة من خبرات الغير من أجل التأسيس والتخطيط الصحيح بعد دراسة كل الجوانب المادية والبشرية والتقنية لتفادي الوقوع في أخطاء ومشاكل مستقبلا أثناء تنفيذ مشروع الرقمنة.

سؤال 6: هل تفضل أن يكون المكون:

جدول 12: مدى أهمية المكون مقارنة مع سنه		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
أكبر منك سنا	2	22,22
أن يتمتع بالخبرة والمعرفة دون شرط السن	7	77,77
قريبا منك في العمر	0	00
المجموع	9	100

حسب النتائج المتوصل إليها في هذا الجدول هناك اجماع من طرف العينة المدروسة على أن يتمتع المكون بالخبرة والمعرفة الكافية دون شرط السن وهذا ما تشير إليه النسبة 77,77% ، إلا أنه يبقى هاجس السن عند البعض في أن يكون المكون أكبر سنا حسب النسبة 22,22% هذا الأمر يرجع إلى الجانب النفسي للموظفين في صعوبة العمل وتلقي الأوامر من أصغرهم سنا، تحت هاجس الخوف من أن تكون الأفضلية لهم بحكم المعلومات والأفكار الجديدة التي يطمحون تجسيدها على أرض الواقع.

سؤال 7: إذا طلب منك تكوين فريق (من الموظفين معك) لتكليفه بمهام تنفيذ مشروع الرقمنة ماهي الأسس التي تعتمد عليها؟

جدول 13: الأسس المعتمدة في تكوين فريق المشروع		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
على أساس الشهادة المحصل عليها	2	12,5
على أساس معرفته بالبيئة الرقمية	6	37,5
على أساس الخبرة المهنية	6	37,5
على أساس علاقته الجيدة بالموظفين والزملاء	2	12,5
المجموع	16	100

يرى أغلب أفراد العينة المدروسة أن الأسس المعتمدة في تكوين فريق تنفيذ مشروع الرقمنة هي الخبرة المهنية المكتسبة والتي تحمل معارف مكتسبة في المجال المهني والمعرفة بالبيئة الرقمية وما

تحمله من مستجدات مادية وتقنية و مالية التي تساعد في التأسيس للمشروع و ما عبرت عنه نسبة 37,5 %، وعليه فإن اختيار أعضاء فريق المشروع يرتبط حسبهم بما يتوقعونه من أداء للأشخاص الذين يتمتعون بالخبرة والمهارة، واعتبروا العلاقة الجيدة بين الموظفين أو حتى الشهادة المحصلة أساس ثانوي للإختيار.

سؤال 8: في حال واجهتك مشكلة ما في مرحلة من مراحل مشروع الرقمنة من تسأل أولاً؟
(رتب الخيارات)

الخيارات	الرتب	1	2	3	4	دون إجابة	المجموع
الأرشيبي الأقدم في المهنة	التكرار	1	0	3	0	3	7
	النسبة	14.28	00	42.85	00	42.85	100
الأرشيبي الأكبر منك سناً	التكرار	0	0	0	3	4	7
	النسبة	00	00	00	42.85	57.14	100
الأرشيبي الأقرب إليك (صديقك)	التكرار	1	2	0	0	4	7
	النسبة	14.28	28.57	00	00	57.14	100
مسؤول المشروع/ المؤسسة	التكرار	3	1	0	0	3	7
	النسبة	42.85	14.28	00	00	42.85	100

رغم أن نسبة عدم الإجابة على السؤال من قبل أفراد العينة تراوحت بين 42.85% و 57.14% لكنها نسبة منطقية إذا علمنا أن عدد الأرشيبيين المكلفين بمشروع الرقمنة هو أربعة أرشيبيين من أصل سبعة .

وقد رتب أفراد العينة خياراتهم حول هذا السؤال كما يلي:

بأنهم يلجئون إلى مسؤول المشروع أو المؤسسة كخيار أول بنسبة 42.85%، ثم إلى الأرشيبي الأقرب إليهم (الصديق) في رتبة ثانية بنسبة 28.57%، ثم جاء في المرتبة الثالثة سؤالهم الأرشيبي الأقدم في المهنة بنسبة 42.85%، وفي المرتبة الأخيرة التوجه للأرشيبي الأكبر سناً 42.85%. ما نلاحظه على هذا الترتيب أنه ارتكز على أساس وظيفي مهني بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى أساس شخصي وهو ما يفسر ترتيبهم لخيار اللجوء لسؤال الأصدقاء كخيار ثان بعد مسؤول المؤسسة أو المشروع. في حين أن الخيارين المتبقين ورغم ما يحملانه من خبرة فعلية أو محتملة جاء في مراتب أخيرة، والسبب في ذلك هو أن الأرشيبيين القدامى والأكبر سناً ليسوا أعضاء في فريق مشروع الرقمنة.

تحليل بيانات المحور الثاني:

سؤال 9: هل أنت مطلع على الأهداف التي يسعى المركز لتحقيقها من خلال مشروع رقمته الأرشيف؟

جدول 15: الاطلاع على أهداف المركز من خلال مشروع الرقمنة		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
14,28	1	نعم
71,42	5	لا
14,28	1	دون اجابة
100	7	المجموع

أغلب أفراد العينة وبنسبة 71,42% ليس لهم إطلاع على الأهداف التي يصبو مركز الأرشيف لتحقيقها من خلال تنبيه لمشروع رقمنة الأرصدة الأرشيفية، وهذا في رأينا يشكل خطورة على تبني المشروع فعلياً والإيمان بضرورته للمركز، كما يسهم في تأخير إنجازه، لأن اعتماد أي مشروع في المركز سيندرج حتماً في إطار الأهداف العامة والكبرى له والتي يفترض أنها وضعت لتحقيق في آجال زمنية محددة؛ وعليه فجهل الأرشيفيين بالهدف المنشود والفترة المحددة لإنجازه سيعرقل سير المركز نحو تحقيق باقي الأهداف المنشودة.

في المقابل بلغت نسبة الأرشيفيين الذين لديهم إطلاع على أهداف تبني المركز لمشروع الرقمنة 14,28% وهي نسبة قليلة؛ الشيء الذي يدفعنا للقول بغياب الحوار والتواصل بين الأرشيفيين بالمركز مما يسهم في حجب المعلومة عن الموظفين وهو ما يؤدي إلى اتخاذ قرارات خاطئة. في حين نفسر عدم إجابة نسبة 14.28% من العينة بكونها ليست عضواً في المشروع.

سؤال 10: هل تظن أن عملية رقمنة الأرصدة الأرشيفية ستكون حلاً للمشاكل التي يواجهها الأرشيف في شكله الحالي؟

جدول 16: الرقمنة كحل لمشكلات الأرشيف		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
71,42	5	نعم
14,28	1	لا
14,28	1	لا أدري
100	7	المجموع

في قراءة لنتائج الجدول نجد ما نسبته %14,28 من عينة المبحوثين يرون أن رقمنا الأرصدة الأرشيفية لا تعتبر حلاً لمشكلات الأرشيف وهي مساوية لنسبة العينة التي أجابت بعدم معرفتها إن كانت فعلياً عملية الرقمنة حل مناسب للمشاكل المتعلقة بالأرصدة الأرشيفية أولاً، في حين أن %71,42 ترى عكس ذلك. وهذه الإجابة هي تأكيد لنتائج الجدول رقم 9 أعلاه الذي أكد من خلاله أفراد العينة بأن المشروع سيساعد في المحافظة على أصول الوثائق الأرشيفية؛ من خلال هذا التباين في الإجابة نلاحظ وجود فجوة معرفية بين الأرشيفين العاملين بالمركز.

سؤال 11: هل تعتقد أنك قادر على التحكم والتعامل مع الوثائق والأرشيف الرقمي؟

جدول 17 القدرة على التعامل مع الوثائق الرقمية		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5	71,42
لا	2	28,57
المجموع	7	100

تتطلب البيئة الرقمية مؤهلات تقنية ومعرفية للعاملين فيها ومن خلال النتائج المتحصل عليها فإن أغلب أفراد العينة وبنسبة %71,42 تؤكد قدرتها على التعامل مع الأرشيف الرقمي، وهي بهذا تؤكد جاهزيتها للتعامل مع البيئة الرقمية، وهذا شيء إيجابي بالنسبة للمركز، فإمكانيات تجاوز العقبات التقنية مرتبطة باستعداد الأرشيفيين لاكتساب المهارات اللازمة لذلك وهذا متوفر لدى الأرشيفي. في المقابل أكد %28,57 عدم قدرتهم على التعامل مع الأرشيف الرقمي وعدم تحكمهم في البيئة الرقمية، ورغم أن النسبة منخفضة نوعاً ما لكن إهمالها سيشكل عبئاً على المركز في المراحل القادمة، خاصة إذا كان هناك تفكير في إدراجهم ضمن فريق مشروع الرقمنة؛ لذلك فإن تأهيل هؤلاء الأشخاص يعد ضرورياً من أجل نجاعة وفعالية المشروع.

سؤال 12: هل اطلعت على مراحل مشروع رقمنة الأرصدة؟

جدول 18: الإطلاع على مراحل المشروع		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	3	42,28
لا	4	57,14
المجموع	7	100

تتطلب عملية الاندماج في مشروع رقمنة الأرصدَة الأرشيفية بالمركز إطلاع واسع واهتمام من الأرشيفيين، لكن من خلال النتائج المتحصل عليها نلمس عكس ذلك إذ أن 57,14% من العينة ليس لهم إطلاع على مراحل المشروع، ويمكن أن نفسر هذه النسبة بأن الفئة غير المكلفة بالمشروع، خاصة وأن نسبة 42.28% أكدت علمها بمراحله

سؤال 13: هل تعرف مهامك ومسؤولياتك في إطار مشروع الرقمنة الذي تبناه المركز؟

جدول 19: معرفة المهام والمسؤوليات في إطار المشروع		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
14,28	1	نعم
85,71	6	لا
100	7	المجموع

يفترض من الأرشيفي أن يكون على دراية تامة بمهامه ومسؤولياته تجاه زملائه وكذلك تجاه الأرصدَة والمستفيدين، فما يطالب الأرشيفي به في إطار رتبته الوظيفية محدد في النص القانوني الخاص به غالبا، لكن استحداث بعض المهام كالمترتبة بالبيئة الرقمية مثلا قد لا نجد له تفصيلا قانونيا. وعليه يصبح لزاما على إدارة المركز أن تبين المهام وتحدد المسؤوليات لكل فرد حتى يتسنى له أداء دوره على أكمل وجه.

جاءت نتائج الجدول رقم 19 غير متوقعة حيث أكدت نسبة 85,71% من العينة عدم معرفتها للمهام والمسؤوليات المناطة بها في مشروع الرقمنة، وهذا يؤثر سلبا على أداء الأرشيفيين حيث سيسهل التملص من الأخطاء المرتكبة ويزيد من نسبة تكرار الأعمال ويشجع العمل الفوضوي. وعليه فمن الضروري أن تقوم إدارة المركز بتحديد المهام وإسنادها بشكل واضح للأرشيفيين، وعلى هؤلاء المطالبة بتحديد مهامهم ومسؤولياتهم بشكل دقيق حتى تتضح الرؤى والممارسات.

سؤال 14: هل ترى أن دورك في فريق المشروع واضح؟

جدول 20: وضوح دور الأرشيفي في مشروع الرقمنة		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
14,28	1	نعم
71,42	5	لا
00	0	نوعا ما
14,28	1	دون اجابة
100	7	المجموع

إن وضوح دور الأرشيفي ضمن المشروع حتما سيؤثر بشكل جيد على باقي فريق العمل وكلما كان للأرشيفي صورة واضحة عن دوره في مشروع رقمنة الأرشيف، فإن ذلك حتما سيساعده في وضع خطة لإنجاز مهامه بشكل جيد.

إجابة العينة على سؤالنا عما إذا كانت أدوارهم ضمن مشروع الرقمنة واضحة لهم أفادت بأن فقط 14,28% ترى بأن دورها واضح؛ في حين أن نسبة 71,42% ترى بأن دورها غير واضح، بالنسبة إلينا هذه النسبة متوقعة خاصة بعدما سجلناه من إجابات على السؤالين رقم 9 و 13 سابقا حيث أكدت غياب الحوار والتواصل بين الأرشيفيين الموجودين في المركز.

إذا كانت الإجابة بالنفي، هل واجهت تداخلا في بعض المهام مع زملائك في المشروع؟

جدول 21 مدى تداخل مهام الأرشيفيين		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	2	40
لا	3	60
المجموع	5	100

أجاب أفراد العينة على السؤالين 13 و 14 بنسبة كبيرة أنهم لا يعرفون مهامهم ضمن مشروع الرقمنة وأن دورهم يتميز بالغموض، ثم يقرون لاحقا وبنسبة 60% أنه لا يحدث تداخل في أداء المهام، وهذا يشير إلى وجود رد فعل لهؤلاء الأرشيفيين تمثل في اعتراف وتحديد ضمني لمهامهم، بشكل سمح لهم بتوضيح أدوارهم؛ لكن ذلك يبقى غير كاف فيظل جهلهم بأهداف المشروع.

سؤال 15: كيف تقيم علاقتك بالأرشيفيين العاملين معك في مشروع الرقمنة؟

جدول 22: علاقة الأرشيفي بزملائه في المشروع الرقمي		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
جيدة	3	42,28
سيئة	1	14,28
نوعا ما	1	14,28
دون اجابة	2	28,57
المجموع	7	100

يبين الجدول 22 وجود تباين في طبيعة العلاقة بين الأرشيفي وزملائه في المشروع حيث نجد من يقول بأن العلاقة جيدة وهي أكبر نسبة تتمثل في 42,28% يقون بوجود علاقة جيدة مع زملائهم، في حين نجد نسبة 14,28% لكل من له علاقة سيئة وآخر نوعا ما.

بناء على ماتقدم في تحليل نتائج الجدول رقم 13 يجب على مسؤول المشروع تكوين فريق تربط بين أعضائه علاقة جيدة أثناء تأدية مهامهم مع القدرة على التنسيق والتعاون والتكاتف على إيجاد الحلول لكل المشاكل التي قد تصادفهم بهدف استمرارية انجاز المشروع ونجاحه في أفضل الظروف.

سؤال 16: هل أثرت هذه العلاقة على عملك بالمشروع؟

جدول 23: أثر العلاقة بين الأرشيفي وزملائه بالمشروع		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
00	0	أثرت بشكل جيد
14.28	1	أثرت بشكل سيء
57.14	4	لا تؤثر علاقتي بالزملاء على عملي بالمشروع
28.57	2	دون إجابة
100	7	المجموع

نجد النسبة المقدرة بـ 80% تؤكد عدم تأثير العلاقة بين الأرشيفي وزملائه على أداء مهامهم بالمشروع بغض النظر إذا كانت جيدة أو نوعا ما حسب ماجاء في (الجدول 22)، تبقى علاقة الأرشيفي السيئة الوحيدة التي أثرت بشكل سيئ على عمله بالمشروع. فالعمل ضمن فريق يجب أن يكون أعضائه يتحلون بالموضوعية والمثابرة في العمل ويسود بينهم التفاهم والتكامل بعيدا عن التوتر والصراع التي تؤثر سلبا على انجاز المشروع في آجاله المحددة.

سؤال 17: كيف تقييم وتيرة إنجاز مشروع الرقمنة بالمركز؟

جدول 24: تقييم وتيرة إنجاز مشروع الرقمنة		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
00	0	سيتم إنهاء المشروع في آجاله المحددة
71,42	5	هناك تذبذب في الإنجاز لأسباب مادية/مالية
28,57	2	هناك تذبذب في الإنجاز لأسباب بشرية
00	0	المشروع يسير بوتيرة سريعة وسينتهي قبل الأجل المحدد له
100	7	المجموع

يقيم أغلبية الأرشيفيين بنسبة 71,42% وتيرة إنجاز المشروع بالتذبذب لأسباب مادية ومالية بسبب نقص التجهيزات المادية كنقص الحواسيب ذات الطاقة التخزينية العالية والإمكانيات المالية اللازمة للمشروع، فتبني مشروع الرقمنة بمركز الأرشيف يحتاج إلى التجهيزات المادية

والتقنية من حواسيب ذات طاقة استيعابية كبيرة و أجهزة السكانير أو كاميرات رقمية بالإضافة البرمجيات الأساسية لمعالجة النصوص و البيانات الوصفية للوثائق الأرشيفية. لكن يرجع البعض إلى تذبذب انجاز المشروع لأسباب بشرية بنسبة 28,57% نظرا للأسباب عدة التي سوف نتطرق إليها فيما يلي.

إذا كانت إجابتك تضم الخيار الثالث؛ هل هذا يعود حسب رأيك لـ ؟:

جدول 25: تذبذب المشروع لأسباب بشرية		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
25	1	نقص تأهيل الموظفين
50	2	نقص الدورات التدريبية
25	1	توتر العلاقة بين الموظفين
100	4	المجموع

يعود سبب تذبذب انجاز المشروع لأسباب بشرية وبدرجة كبيرة حسب العينة لنقص في الدورات التدريبية بنسبة 50 %، فالتدريب ضرورة حتمية لمواكبة التطورات التكنولوجية تساعد الأرشيفي على إكسابه مهارات التعامل مع التقنيات الحديثة في انتقاله من البيئة التقليدية إلى البيئة الرقمية، إلا أنه يرى البعض من العينة المدروسة 25% أن ذلك راجع لنقص تأهيل الموظفين للقيام بعملية الرقمنة بسبب عدم التحكم في التكنولوجيا الرقمية حسب ماجاء في (الجدول 10)، كما أشارت ما نسبته 25% من العينة إلى أن توتر العلاقة بين الموظفين يؤثر أيضا سلبا على انجاز المشروع كما سبق ذكره في تحليل (الجدول 22)

سؤال 18: هل تغير وظيفتك في حال وجود عرض عمل في مؤسسة/ مجال آخر؟

جدول 26: إمكانية تغيير الوظيفة		
النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
71,42	5	نعم
28,57	2	لا
100	7	المجموع

لاحظنا من خلال نتائج الجدول 26 أن نسبة 28,57% من بين الفئة وهي الأكبر سنا لا يميلون إلى خيار تغيير وظيفتهم كأرشيفي أو تغيير المؤسسة التي يعملون بها، وهذا الخيار يعود إلى أنهم على وشك نهاية مسارهم المهني، أما باقي الفئات العمرية والمتمثلة في 5 أفراد من العينة أي بنسبة 71,42% يحبذون تغيير وظائفهم في حال وجود عرض عمل في مؤسسة أخرى وإذا أتاحت لهم

الفرصة العمل في مجال آخر نظرا لل صعوبات والمشاكل التي يعاني منها الأرشيفي على مستوى مركز الأرشيف، والتي سوف نتطرق إليها في تحليل نتائج (الجدول 27)

في حالة الإجابة بنعم هل ذلك يعود؟:

جدول 27: أسباب تغيير الوظيفة		
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
مشاكل مع زملائك الأكبر منك سنا	1	14,28
تواجه صعوبات ومشاكل إدارية	1	14,28
مشاكل مع الزملاء الأقل منك سنا	1	14,28
صعوبات مهنية/تقنية	2	28,57
مشاكل صحية	2	28,57
المجموع	7	100

تتعدد الأسباب والمشاكل التي يعاني منها الأرشيفي على مستوى مركز الأرشيف، منها ما يبدو كصراع ما بين الأجيال كالمشاكل مع الأكبر سنا والأقل سنا بنسب متساوية 14,28% بسبب تضارب في الأفكار وأسلوب العمل وعدم تقبل الرأي الآخر والأفكار الجديدة التي تحتاج إلى جهود إضافية يراها الأكبر سنا غير ضرورية من جهة، ومن جهة أخرى اللامبالاة وعدم الانضباط في العمل التي يبدئها الأصغر سنا. بالإضافة إلى المشاكل الإدارية كالضغوطات المهنية التي يتعرض لها الأرشيفي كزيادة عبء العمل وعدم الإلتزام بمهام محددة والقيام بمهام الآخرين في حالة غيابهم عن العمل، بالإضافة إلى الصعوبات التقنية التي يواجهها الأرشيفي بنسبة 28.57% والتي تعرقل الأداء الوظيفي وتنقص من حماسه في انجاز مهامه، إلا أن الأسباب الصحية والمقدرة بنسبة 28,57% تجعل الأرشيفي أيضا يفكر في تغيير وظيفته من أجل العمل في ظروف صحية جيدة بعيدة عن تعامله مع الرصيد الأرشيفي الذي قد يسبب له مشاكل صحية كالغبار وكل ما يصيب الوعاء الورقي من فطريات وحشرات التي تنتقل إلى الإنسان عن طريق التنفس.

سؤال 19: ماذا يتبادر إلى ذهنك عندما تسمع كلمة؟:

لتحليل هذا السؤال تم ربطه بالفئة العمرية للمبحوثين حتى نستطيع أن نبين دلالات المصطلحات المعطاة عند كل جيل، وكانت النتائج كما يلي:

جدول 28: دلالة المصطلحات بالنسبة للأرشيفي				
الفئة	جيل قديم	جيل جديد	خبرة	معرفة وتحكم بالتكنولوجيا
[30-20] سنة	افكار قديمة / لاعلاقة بالتكنولوجيا	خمول دائم / غياب الرغبة في العمل	روتين	ذكاء والرغبة في التطوير
[40-30] سنة	العمل بالوسائل التقليدية – مهمش، ضائع الحقوق	مطلع على الجديد - طاقات غير مستغلة	القدرة على مواجهة المشاكل - جهود غير مثمرة	القدرة على التعامل مع مختلف الوسائل والتجهيزات الحديثة المعرفة بالتقنيات الحديثة -
[50-40] سنة	التحكم في الأساليب الإدارية القديمة	متسرع، غير مهتم بالمجال المهني	غير مستغلة	لا نستطيع مواكبة التطور التكنولوجي
أكبر من 50 سنة	تجربة – خبرة و مسؤولية وروح المبادرة	تطلع إلى المستقبل – مستقبل وتطور	انجاز العمل بشكل جيد	شيء جديد – حقيقة لا بد منها

- عبر جيل Y عن دلالات مصطلح:

جيل قديم بأنها توجي لأشخاص لهم أفكار قديمة، يؤدون عملهم بالوسائل التقليدية لا علاقة لهم بالتكنولوجيا، كما يتبادر إلى أذهانهم بأنهم أشخاص مهمشون ويعانون من ضياع حقوقهم بالمؤسسة.

جيل جديد بالنسبة لهم توجي بأنهم أشخاص مطلعة ومواكبة لكل ما هو جديد، كما ينظرون إليهم بأنهم طاقات غير مستغلة يتميزون حسب رأيهم بالخمول والكسل وليس لديهم رغبة في العمل. الخبرة: عند هذا الجيل تعبر عن الروتين، القدرة على مواجهة المشاكل وفي بعض الأحيان تعتبر الخبرة جهود غير مثمرة.

المعرفة والتحكم بالتكنولوجيا: تدل على ذكاء والرغبة في التطوير، كما تشير إلى القدرة على التعامل مع مختلف الوسائل والتجهيزات الحديثة المعروفة بالتقنيات الحديثة .

- في المقابل عبر جيل X عن دلالات المصطلحات كما يلي:

جيل قديم بأنها توجي لأشخاص يتحكمون في الأساليب الإدارية القديمة.

جيل جديد بالنسبة لهم توجي بأنهم أشخاص يتميزون بالتسرع، غير مهتمين بالمجال المهني.

الخبرة: عند هذا الجيل تعبر عن معرفة غير مستغلة.

المعرفة والتحكم بالتكنولوجيا: بالنسبة لهم شيء لا نستطيع مواكبته فالتطور التكنولوجي مستمر ودائم.

- أما بالنسبة لجيل طفرة المواليد فقد جاءت دلالة المصطلحات عندهم كما يلي:

جيل قديم بأنها توجي لهم أشخاص ذوو تجربة؛ ذوو خبرة ومسؤولية ولهم روح المبادرة.

جيل جديد بالنسبة لهم توجي إلى التطلع إلى المستقبل؛ طموح وتطور.

الخبرة: عند هذا الجيل تعبر عن انجاز العمل بشكل جيد

المعرفة والتحكم بالتكنولوجيا: بالنسبة لهذا الجيل يعتبرها شيء جديد وحقيقة لا بد منها.

• نتائج الدراسة:

- من خلال تحليلنا للمعطيات والمعلومات المسترجعة نستنتج ما يلي:
- (1) يوظف مركز الأرشيف الجهوي لولاية قسنطينة أرشيفيين دائمين أغلبهم من فئة الإناث، يتمتعون بخبرة مهنية تتراوح ما بين 4 سنوات و31 سنة، مع ذلك فالمركز يبقى بحاجة إلى موظفين مقارنة بحجمه وكمية الأرصدة به.
 - (2) يشكل جيلي طفرة المواليد وجيل Y النسبة الأكبر في المركز (71.42%) في حين قدرت نسبة الأرشيفيين من جيل X (14.28%)
 - (3) يجيد جيل الشباب (x.y) المهارات التكنولوجية بنسب متفاوتة على عكس جيل طفرة المواليد الذي كان و بقي بعيدا عن هذه المهارات.
 - (4) يستخدم الأرشيفيون من جيلي (x.y) الحواسيب وملحقاتها ويتعاملون مع البرمجيات المكتتبية بصفة أكبر وهو ما جعل 14.28% من العينة يرون أنها غير ضرورية في العمل الأرشيفي.
 - (5) رغم أن 71.42% من الأرشيفيين مع فكرة تبني مركز الأرشيف لمشروع، إلا أن نسبة إدماجهم في هذا المشروع بلغت 57.14%.
 - (6) يرى معظم الأرشيفيين أن تبني مشروع الرقمنة سيسهم في المحافظة على أصل الأرصدة الأرشيفية في حين ترى ما نسبته 28.57% أن تبني المشروع لن يكون ممكنا في ظل عدم اكتمال البنية التحتية بالمركز) غياب النص التشريعي، الموارد المادية: إضافة لعدم تمكن الأرشيفي من البيئة الرقمية ومخاطرها)
 - (7) يفضل الأرشيفيون بالمركز أن ي يتموا تكوينهم على يد مكونين من خارج المركز (بنسبة 57.42%) على أن يتمتع المكون بالخبرة و المعرفة بدرجة أولى دون اعتبار لشرط السن (77.80%)
 - (8) يفضل الأرشيفيون أن يكون أعضاء فريق مشروع الرقمنة ممن لهم معرفة بالبيئة الرقمية و يتمتعون بخبرة كافية بنسبة 37.5%.
 - (9) يفضل الأرشيفيون في حال مواجهة مشاكل التوجه لمسؤول المشروع/ المؤسسة بالدرجة الأولى بنسبة 42.85%، ثم في درجة ثانية التوجه لأصدقائهم الأقرب إليهم بنسبة 28.87%.
 - (10) الأرشيفيون بالمركز ليس لهم دراية بأهدافه المرجوة من مشروع تحويل الأرصدة لصيغة رقمية بنسبة 71.42%؛ كما أن أغلبهم ليس لهم إطلاع على مراحل المشروع 57.14% فهم لم يشركوا في المشروع وإنما تم تعيينهم من طرف مسؤول المركز بصفة مباشرة.
 - (11) لدى الأرشيفيين وعي كاف بأهمية المشروع ودوره في حل بعض المشكلات التي تعاني منها الأرصدة وهو ما قالت به 71.42% وهذا تأكيد لإجاباتهم السابقة بأن المشروع سيساعد في

الحفاظ على أصول الوثائق الأرشيفية. وهم مستعدون للتعامل مع الأرشيف الرقمي وهو ما أشارت إليه نسبة 71.42%

(12) يعاني الأرشيفيون في المركز من عدم معرفة مهامهم ومسؤولياتهم في إطار مشروع الرقمنة وهو ما بينته نسبة 85.70% وأكدت 71.42% أن دورهم غير واضح، وبالرغم من ذلك فإن 60% من العينة أقرت بعدم وجود تداخل في المهام وهو ما جعلنا نحكم بأن طبيعة العلاقة بين الأرشيفيين جعلتهم ينتهجون رد فعل إيجابي حيال ذلك من خلال تحديد تلقائي وعرفيللمهام والأدوار، وهذا سيساعدهم في رأينا على تخطي الصعوبات التي يواجهونها.

(13) عند تقييم العلاقة أجاب 42.28% من العينة بأن علاقتهم بزملائهم جيدة وهذا ما لمسناه في إجابتهم على بعض الأسئلة؛ وخاصة وأن 57.14% منها أكدت أن العلاقة بينهم لم تؤثر على أدائهم في المشروع، وهو مؤشر على احترافية الأرشيفيين مردها بالدرجة الأولى سنوات العمل الطويلة نسبيا التي جعلتهم يتأقلمون مع وضعيتهم.

(14) يعرف مشروع الرقمنة تذبذبا في الإنجاز أرجعته 71.42% من العينة لأسباب مادية ومالية وهو ما يؤكد ملاحظتنا السابقة حول نقص التجهيزات وعدم كفاية ما هو موجود؛ في المقابل أرجع الأرشيفيون الذين قالوا أن التذبذب سببه بشري إلى نقص التكوين بالدرجة الأولى.

(15) يفضل 71.42% من الأرشيفيين تغيير وظيفتهم إذا تمكنوا من ذلك؛ ويرجع ذلك أساسا وبنسبة 28.57% للصعوبات المهنية والتقنية وكذلك المشاكل الصحية التي يتعرضون لها.

وعليه ووفقا لما أوردنا من نتائج نستنتج أن الفرضيتين المطروحتين في هذه الدراسة غير محققتين كلياً. إذ من خلال الإجابات المتحصل عليها نستشف أنه لا يوجد صراع بين أجيال الأرشيفيين بالمركز؛ بل على عكس ذلك فالعلاقة بينهم جيدة إلى حد ما، واتضح أن هناك غياب للمعلومة الإدارية.

والسبب في ذلك حسب رأينا أن الأرشيفيين القديما يتمتعون بنضج وخبرة في التعامل الشخصي مع زملائهم مكنتهم من تجنب الصراعات؛ بالإضافة إلى شعورهم بأنهم على مشارف نهاية مسارهم المهني أثر بشكل واضح على مقاومة أفكار الأرشيفيين الشباب.

أما الأرشيفيون الشباب الذين يمثلون الأجيال الجديدة في المركز ورغم أن أغلبهم يعانون من عدم معرفتهم لتفاصيل المشروع (الأهداف، المراحل، الأدوار) إلا أن ذلك لم يؤثر على علاقتهم ولم يخلق صراعا بينهم، بل أعطاهم ذلك فرصة لإعادة تنظيم العلاقة بينهم بشكل مناسب لأداء العمل وأصبح عائقهم لإتمام مشروع الرقمنة هي الإمكانيات المادية والمالية وهو ما يفسر بأن رغبتهم في تغيير أماكن عملهم تعود لأسباب تقنية وصحية بالدرجة الأولى.

• خاتمة:

قمنا بهذه الدراسة من أجل معرفة دور العلاقة بين أجيال الأرشيفيين بمركز الأرشيف الجهوي لولاية قسنطينة في إتمام مشروع رقمنة الأرصدة الأرشيفية وتحويلها لصيغة رقمية تقرأ بواسطة الحاسوب، حيث بنينا دراستنا على نموذج الصراع بين الأجيال والترابط السلبي بينها في أماكن العمل -وهو أحد النماذج المعروفة في دراسات الأجيال- من خلال افتراض وجود صراع بين أجيال الأرشيفيين بمركز الأرشيف. لكن ما توصلنا إليه هو أن العلاقة بين الأرشيفيين بالمركز ليست مبنية على الصراع بقدر ما هي مرتكزة على التفاهم والتواصل، وهذا ما من شأنه أن يكون عاملا مساعدا على الانتقال الرقمي بسلاسة داخل المركز في حال تم التخلص من العوائق المادية والمالية التي يعاني منها المركز.

□ قائمة المراجع والمصادر:

- Andrea, B., Gabriella, H.-C., & Tímea, J. (2016, september). Y and Z Generations at Workplaces. Journal of Competitiveness, 8(3), 90_106. doi:10.7441/joc.2016.03.06
- Aubin, d. (1999- 2000). La mondialisation et la diffusion des archives: entre continuité et rupture. ARCHIVES, 31(3), 7- 19. Consulté le 02 11, 2019, sur http://www.archivistes.qc.ca/revuearchives/vol31_3/31-3-Aubin.pdf
- DJABI, M., & SHIMADA, S. (2015, juin). les différentes facettes de la catégorisation générationnelle au travail. la revue des conditions de travail(02), 9. Consulté le 10 03, 2019, sur https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38598748/Djabi_Shimada_2015.pdf?response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DLes_différentes_facettes_de_la_categori_s.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191
- DUPONT, C., & LETESSON, M. (2010). Comment développer une action intergénérationnelle? Belgique: de boek supérieur.fortie, j. (2018). les bénéfiques d'une relation intergénérationnelle en contexte de bénévolat: le pint de vue d'ainés et de jeune. observatoire québécois du loisir, 15(08), 5. Consulté le 10 9, 2019, sur <http://oraprdnt.uquebec.ca/pls/public/docs/FWG/GSC/publucation/170/377/1768/>

Janin, A. (2011). Les relations entre générations hors de la famille: Une enquête menée auprès de Genevois âgés de 16 à 24 ans. Genève, Université de Genève/ Département de Sociologie. Consulté le 9 29, 2019, sur

<https://www.unige.ch/sciences-societe/socio/files/7514/0533/6133/janin.pdf>

sensagent : Encyclopédie en ligne, Thesaurus, dictionnaire de définitions. (s.d.). définition - Génération (sociologie). Consulté le octobre 18, 2019, sur sensagent:

[http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/G%C3%A9n%C3%A9ration%20\(sociologie\)/fr-fr/](http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/G%C3%A9n%C3%A9ration%20(sociologie)/fr-fr/)

الحمزة م. (2017). صناعة المعلومات الإلكترونية في المؤسسات الوثائقية: الأسس النظرية و الممارسات العلمية. قسنطينة، الجزائر: سوهام للنشر والتوزيع.

الصيد، ك. (2015). جوان. (الموارد البشرية و التحديات التكنولوجية داخل المراكز الأرشيفية: دراسة ميدانية بمركز الأرشيف الوطني الجزائري. قسنطينة، جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة، 2 الجزائر.

الهوش، أ. أ. (2018). الأرشيف الإلكترونية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية. دار حميثرا للنشر والترجمة.

Consulté le 2019, sur

https://books.google.dz/books?id=vp1WDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

عنصل، ي. (2019). جوان. (دكتوراه). جامعة عبد الحميد مهري / قسنطينة. 2.

كمال، أ. (2015). مرجع سابق