

الفرص الوظيفية المتاحة أمام خريجي أقسام المكتبات والمعلومات بالقطاع الخاص في مصر: دراسة استكشافية

إعداد

د. إسماعيل رجب عثمان

مدرس - قسم الوثائق والمكتبات

كلية الآداب - جامعة الفيوم

iretman@fayoum.edu.eg

ملخص

تسعى الدراسة إلى التعرف على الوظائف التي يعمل بها خريجي المكتبات في القطاع الخاص، وتحديد المهارات المهنية والمهارات العامة اللازمة من أجل النجاح في هذه الوظائف. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الميداني، كما تم استخدام الاستبيان كأداة لتجميع البيانات. حيث تم توزيع الاستبيان على ١١٦ خريجاً خلال الفترة من ٢٨ أبريل وحتى ١٠ يونيو ٢٠١٣. وقد بلغ عدد النسخ المسترجعة ٤٩ نسخة. أظهرت الدراسة أن ٥٩% من الخريجين يعملون في وظائف تخصصية، في حين أن النسبة الباقية تعمل في وظائف غير متخصصة. يعمل الخريجون داخل القطاع الخاص في ثلاث قطاعات وهي قطاع المكتبات ومراكز المعلومات ويعمل في هذا القطاع ٣٧%، القطاع الثاني وهو قطاع الشركات التي تقدم خدمات للمكتبات وهذا القطاع يعمل به ٢٢% من الخريجين، بينما يعمل في القطاع الثالث الغير تخصصي ٤١% من الخريجين. أظهرت الدراسة أن جميع الخريجين لم يستفيدوا بشكل كبير من المهارات المتخصصة، وأن أكثر المهارات المتخصصة بالنسبة لهم هي مهارة البحث في محركات البحث العالمية والقدرة على تجميع وتحليل البيانات. أما بالنسبة للمهارات العامة فقد تبين أن أكثر المهارات التي يحتاج الخريج إليها هي استخدام تطبيقات ميكروسوفت أوفيس واستخدام البريد الإلكتروني بشكل فعال. وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم العديد من التوصيات للجمعية المصرية للمكتبات وأقسام المكتبات والمعلومات والطلاب الذين يدرسون في هذه الأقسام.

مقدمة

أنشئ تخصص الوثائق والمكتبات في مصر لأول مرة في يناير عام ١٩٥١. ومنذ هذا التاريخ وحتى أوائل فترة التسعينيات، كان خريجو هذا التخصص يحظون بوفرة في فرص العمل المتاحة أمامهم سواء داخل المكتبات الجامعية أو المدرسية أو العامة، كما كان بإمكانهم في تلك الفترة أيضاً العمل في إحدى الوظائف التخصصية المتاحة في العديد من الدول العربية. ولقد كانت هذه الميزة هي العامل الأساسي الذي دفع الكثير من طلاب الثانوية العامة في مصر نحو الالتحاق بأحد أقسام المكتبات والمعلومات على أمل ضمان الحصول على فرصة عمل داخل القطاع الحكومي بشكل سريع بعد التخرج. ولقد ظل الوضع على هذا النحو حتى منتصف فترة التسعينات، حيث اجتمعت العديد من العوامل التي أثرت بشكل كبير على الفرص الوظيفية المتاحة أمام الخريجين في القطاع الحكومي، والتي تمثلت في تخلي الدولة عن سياسية تشغيل الخريجين نتيجة تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي؛ بالإضافة إلى تزايد أعداد الخريجين بشكل لا يتناسب مع أعداد المكتبات الموجودة في مصر والفرص الوظيفية المتاحة داخلها؛ وانتشار نظام التوظيف المؤقت داخل قطاع المكتبات الأكاديمية الأمر الذي أدى إلى منح المحسوبية (الواسطة) الدور الأكبر في توفير فرص العمل داخل هذا القطاع الكبير والهام من المكتبات؛ وكذلك انخفاض الطلب على خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصريين من الدول العربية نتيجة الكثير من الأسباب الخاصة بهذه الدول. وإلى جوار العوامل السابقة التي لها علاقة بسوق العمل، فقد أسهمت أقسام المكتبات والمعلومات ذاتها في تفاقم المشكلة عن طريق عدم قيامها بالربط فيما بين السياسات والمناهج التعليمية الخاصة بها ومتطلبات سوق العمل واحتياجاته المتجددة والمتغيرة، الأمر الذي أدى إلى تخريج

أخصائي مكتبات ومعلومات لا تتوافر لديهم الخبرات والمؤهلات الكافية المطلوبة في سوق العمل، فضلاً عن طبيعة المناهج الدراسية التي لا تمكن خريجي هذه الأقسام من أداء أعمال أخرى (الصباغ)، نتيجة تركيزها على الجانب النظري وإهمال الجانب التطبيقي (الشهريلي).

لقد أدت جميع الأسباب السابقة وغيرها من الأسباب الاقتصادية المختلفة إلى حرمان تخصص المكتبات والمعلومات في الوقت الحالي من تلك الميزة التي كان يتمتع بها من قبل، وبدأ خريجو أقسام المكتبات والمعلومات في مصر حالياً يعانون من انتشار ظاهرة البطالة بينهم شأنهم في ذلك شأن الكثير من خريجي التخصصات الأخرى.

من هذا المنطلق كان من الضروري إجراء هذه الدراسة من أجل مساعدة خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في التعرف على الفرص الوظيفية التي يمكنهم العمل بها في القطاع الخاص، وتحديد المهارات المتخصصة والمهارات العامة اللازمة من أجل النجاح داخل هذه الوظائف.

أهداف الدراسة

- تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق ثلاثة أهداف أساسية وهي:
- تحديد الوظائف التي يعمل بها خريجو أقسام المكتبات بالقطاع الخاص في مصر.
 - تحديد المهارات المهنية والمهارات العامة والسمات الشخصية التي ساعدت هؤلاء الخريجين على النجاح في عملهم داخل القطاع الخاص.
 - مساعدة أقسام المكتبات والمعلومات في التعرف على الوظائف المتاحة بالقطاع الخاص وتحديد المهارات المطلوبة لشغل هذه الوظائف من أجل إعداد البرامج الدراسية التي تلبى هذه المتطلبات.

مشكلة الدراسة

تم صياغة مشكلة الدراسة الحالية في سؤالين أساسيين هما: ما مجالات العمل المتاحة أمام خريجي أقسام المكتبات بالقطاع الخاص؟ وما المهارات المطلوبة من أجل النجاح في هذه الوظائف؟ وإمعاناً في تحديد مشكلة الدراسة تم تقسيم السؤالين السابقين إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية على النحو التالي:

- ما طبيعة الوظائف التي يعمل بها الخريجون؟ (تخصصية أم غير تخصصية).
- ما الأسباب التي دفعت الخريجين إلى العمل بالقطاع الخاص؟
- ما الأسباب التي دفعت الخريجين إلى العمل في وظائف غير تخصصية؟
- ما الفترة الزمنية التي قضاها الخريج بعد التخرج حتي يحصل على الوظيفة الحالية؟
- ما القطاعات التي توفر فرص العمل؟
- ما العوامل التي ساعدت الخريجين في الحصول على وظائفهم الحالية؟
- ما الطرق التي سلكها الخريجون من أجل التعرف على وظائفهم الحالية؟
- ما مدى حاجة الوظائف المتاحة داخل هذا القطاع إلى دورات تدريبية؟ وما هي الدورات التدريبية التي يحتاج إليها هذا القطاع في حال الحاجة إلى ذلك؟
- ما مدى استفادة الخريجين من المهارات التخصصية التي تعلموها أثناء دراستهم في قسم المكتبات والمعلومات؟
- ما هي المهارات المتخصصة والمهارات العامة التي يرى الخريجون أنها ضرورية من أجل النجاح في عملهم بالقطاع الخاص؟

أهمية الدراسة

- تتجلى أهمية الدراسة الحالية في أنها:
- تسهم في حل مشكلة البطالة المنتشرة بين خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في مصر حالياً، ومن ثمَّ الحد من الآثار الكارثية لهذه المشكلة سواء على الفرد أو المجتمع، عن طريق مساعدتهم في:
 - التعرف على الفرص الوظيفية التي يمكن أن يعملوا بها بالقطاع الخاص.

- تحديد الأماكن التي تتيح هذه الفرص.
- تحديد المهارات اللازمة من أجل النجاح في هذه الوظائف.
- تسهم بشكل كبير في مساعدة القائمين على إدارة أقسام المكتبات والمعلومات في مصر في إعداد وتطوير مناهج تعليمية وتدريبية تلبي هذه المتطلبات.
- تعد هذه الدراسة لبنة جديدة تشكل إضافة إلى الإنتاج الفكري العربي المتخصص في مجال المكتبات والمعلومات خاصة في مجال دراسات سوق العمل.

مجال الدراسة وحدودها

سوف تقوم الدراسة بالعمل على استكشاف الوظائف التي يعمل بها خريجو أقسام المكتبات والمعلومات بالقطاع الخاص في مصر. أما بالنسبة للحدود الزمنية الخاصة بالدراسة فقد تم تجميع بيانات هذه الدراسة خلال الفترة من ٢٨ أبريل ٢٠١٣ وحتى ١٠ يونيو من نفس العام.

منهج البحث

من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها تم الاعتماد على منهج البحث الميداني ذي الطبيعة الوصفية، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لتجميع البيانات.

١- أداة تجميع البيانات

تم إعداد استمارة استبيان روعي في تصميمها أن تتسق الأسئلة الواردة فيها مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها. وقد اشتملت استمارة الاستبيان على ٢٦ سؤالاً. تم توزيعها على أربع مجموعات من الأسئلة هي:

- **البيانات الشخصية:** اشتملت هذه المجموعة على الأسئلة من رقم ١ إلى ٧، وكان الهدف منها التعرف على بعض خصائص مجتمع الدراسة.
- **البيانات المتعلقة بالوظيفة الحالية للخريج:** وهذه المجموعة تشتمل على الأسئلة من رقم ٨ إلى رقم ١٩، ويبلغ عددها اثنا عشر سؤالاً، ويهدف هذا الجزء من الاستبيان إلى التعرف على الوظيفة الحالية التي يعمل بها الخريج في القطاع الخاص.
- **العوامل التي ساعدت الخريج في الحصول على هذه الوظيفة:** اشتمل هذا القسم على أربع أسئلة تبدأ من السؤال رقم ٢٠ وتنتهي بالسؤال رقم ٢٣، وتتناول العوامل التي ساعدت الخريج في الحصول على الوظيفة الحالية، وتحديد المصادر التي ساعدته في التعرف على هذه الوظيفة، وتحديد مدى حاجة هذه الوظيفة إلى دورات تدريبية، وما أسماء هذه الدورات في حال وجودها؟
- **المهارات التي ساعدت الخريج على النجاح في هذه الوظيفة:** اشتمل هذا القسم على ثلاثة أسئلة، تبدأ من السؤال رقم ٢٤ وتنتهي بالسؤال رقم ٢٦، وقد خُصص السؤال رقم ٢٤ للتعرف على مدى استفادة الخريج من المهارات المكتسبة التي اكتسبها أثناء فترة الدراسة داخل الوظيفة الحالية التي يعمل بها، أما السؤالان ٢٥ و ٢٦ فقد تم تخصيص أحدهما للمهارات المهنية في حين تم تخصيص السؤال الآخر للمهارات العامة.

بعد الانتهاء من الإعداد الأولي لاستمارة الاستبيان تم عرضها على مجموعة من المحكمين لمراجعة الاستبيان وتحكيمه، وبعد وصول ردود المحكمين تم مراجعة تعليقاتهم وإعداد نسخة إلكترونية من استمارة الاستبيان وإتاحتها على الإنترنت تمهيداً لتجريبها، وقد تم الاعتماد في ذلك على تطبيق Google Drive. وبعد إنشاء النسخة الإلكترونية من الاستبيان وإتاحتها على الإنترنت، تم إرسال رسائل إلكترونية تحتوي على الرابط الخاص بالاستبيان إلى عينة تجريبية من مجتمع الدراسة بلغ قوامها ٣٠ خريجاً، وقد أجاب على استمارة الاستبيان ١٣ خريجاً، وكان الهدف من هذا التوزيع التجريبي هو: (١) قياس مدى وضوح الأسئلة وملاءمة الصياغة، ومدى قدرة المبحوث على الإجابة عنها؛ (٢) معرفة مدى الحاجة إلى إضافة خيارات أو استجابات أخرى لبعض الأسئلة؛ (٣) التعرف على مدى الحاجة إلى إضافة أو استبعاد

بعض الأسئلة. وقد أظهرت التجربة وضوح أسئلة الاستمارة وسهولة استيعاب المبحوثين لها بصفة عامة، كما ساعدت التجربة في تعديل صياغة بعض الأسئلة وإضافة أسئلة أخرى، وإضافة استجابات أخرى لبعض الأسئلة.

٢- مجتمع الدراسة

واجه الباحث صعوبة شديدة في تحديد مجتمع الدراسة نظراً لعدم وجود آلية واضحة ومحددة يمكن الاعتماد عليها في هذا الصدد، لذلك تم استخدام العديد من الآليات من أجل المساعدة في حصر خريجي أقسام المكتبات والمعلومات الذين يعملون بالقطاع الخاص، وتحديد بيانات الاتصال الخاصة بهم، ومن بين هذه الآليات التي تم الاعتماد عليها، مدونة قسم المكتبات والمعلومات بجامعة الإسكندرية على الإنترنت، حيث تم توجيه دعوة إلى كل المشتركين فيها من الخريجين إلى المشاركة في الاستبيان، كما تم أيضاً الاشتراك في كل المجموعات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات الموجودة على الفيس بوك، وإرسال عدة دعوات عبر هذه المجموعات إلى جميع المشتركين فيها من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات العاملين بالقطاع الخاص من أجل المشاركة في استيفاء بيانات الاستبيان، وقد اشتملت جميع الدعوات على الرابط الخاص بالاستبيان على الإنترنت. ونتيجة لعدم جدوى الخطوات السابقة في الوصول إلى الخريجين المستهدفين، لذلك تم اللجوء إلى آلية أخرى تمثلت في القيام بزيارة جميع المجموعات المتخصصة في مجال المكتبات على الفيس بوك وترتيب أسماء أعضاء هذه المجموعات هجائياً، والإطلاع على الملف الشخصي الخاص بكل عضو، وإعداد قائمة مبدئية بأسماء الأشخاص المشتركين بهذه المجموعات الذين يعملون في القطاع الخاص، وقد تم تحديد الوظيفة بناء على البيانات المسجلة بالملف الشخصي الخاص بكل عضو. ومن أجل التحقق من أن هؤلاء الأعضاء من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات روعي أن يتوافر في البيانات الشخصية لكل عضو أحد الشروط التالية:

- أن يوجد في ملف بياناته الشخصية على الفيس بوك أنه خريج أحد أقسام المكتبات والمعلومات.
- أن يكون من بين أصدقاء العضو بعض الشخصيات المعروفة في التخصص أمثال أسماء بعض أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات المصرية المختلفة.
- أن يوجد لدى الخريج أصدقاء مشتركين بينه وبين الباحث.
- أن يكون الخريج مشترك في واحدة أو أكثر من المجموعة المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات على الفيس بوك.

وبناءً على المعايير السابق ذكرها، تم إعداد قائمة مكونة من ١١٦ خريجاً، تشتمل على اسم الخريج على الفيس بوك ووظيفته التي يعمل بها بالقطاع الخاص، وعنوان الموقع الخاص به على الفيس بوك. وبعد إعداد هذه القائمة، تم زيارة الصفحات الخاصة بجميع الخريجين الموجودين بالقائمة وتوجيه رسالة إلى كل خريج منهم من أجل المشاركة في الدراسة. وقد تم توجيه أول دعوة في ٢٨ إبريل ٢٠١٣ وبعد مضي أسبوعين من توجيه الدعوة الأولى، تم توجيه دعوة جديدة إلى الخريجين الذين لم يقوموا باستيفاء بيانات الاستبيان؛ وبعد مضي أسبوع آخر من تاريخ الدعوة الثانية تم توجيه دعوة ثالثة إلى الخريجين الذين لم يقوموا بالإجابة على استمارة الاستبيان. كما تم أيضاً توجيه رسالة شكر إلى جميع الذين قاموا باستيفاء بيانات الاستبيان، وفي نهاية رسالة الشكر طلب منهم تمرير رابط الاستبيان إلى أصدقائهم وزملائهم من خريجي أقسام المكتبات الذين يعملون بالقطاع الخاص. وفي ١٠ يونيو تم إغلاق خاصية استقبال استجابات جديدة من المبحوثين تمهيداً لتحليل البيانات. وقد أسفرت جميع الدعوات السابقة إلى الحصول على ٤٩ استجابة، وهذا العدد يشكل ما يقرب من ٤١% من مجتمع الدراسة الذي تم حصره.

٣- تحليل البيانات

يتيح تطبيق Google Drive العديد من الخيارات فيما يتعلق بتصدير استجابات الاستبيان، ومن بين هذه الخيارات تم الاستقرار على تصدير استجابات الاستبيان في شكل ملف أكسيل، حيث تم

الاعتماد على برنامج مايكروسوفت اكسيل من أجل تحليل البيانات وإعداد الجداول والرسوم البيانية وحساب النسب المئوية؛ ومن أكثر دوال الإكسيل التي تم استخدامها في عملية تحليل البيانات دالة COUNTIF، حيث تساعد هذه الدالة في حساب التكرارات الخاصة بالمتغيرات.

٤- جوانب القصور في الدراسة

عانت الدراسة الحالية من صغر حجم مجتمع الدراسة الذي لا يمكن من خلاله الحصول على نتائج يمكن تعميمها على سوق العمل بشكل عام؛ إلا أنه يمكن اعتبارها بمثابة مؤشرات مبدئية يمكن الاعتماد عليها مستقبلاً في إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بسوق العمل المتاحة أمام خريجي أقسام المكتبات والمعلومات بالقطاع الخاص بشكل أعم وأشمل.

مصطلحات الدراسة

- **الخريجون:** يقصد بالخريجين في هذه الدراسة خريجي أقسام المكتبات والمعلومات العاملين بالقطاع الخاص في مصر.
- **الوظائف غير التخصصية:** استخدم هذا المصطلح للإشارة إلى جميع الوظائف التي يعمل بها الخريجون والتي لا يتطلب العمل فيها الحصول على درجة علمية في مجال المكتبات والمعلومات.

الدراسات السابقة

يعد موضوع التوظيف داخل قطاع المكتبات والمعلومات أحد الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير من قبل الباحثين في جميع أنحاء العالم، وقد تجلّى هذا الاهتمام في كم الإنتاج الفكري المتعلق بالموضوع والمنشور باللغة الإنجليزية. أما بالنسبة للإنتاج الفكري المنشور باللغة العربية فقد تم العثور على مجموعة قليلة من الدراسات التي لها علاقة بهذا الموضوع. ومن أجل تجميع هذا الإنتاج الفكري المنشور باللغة الإنجليزية، فقد تم الاعتماد على محرك بحث Google و العديد من قواعد البيانات العالمية مثل قاعدة بيانات Emerald وقاعدة بيانات EBSCO LISTA وقاعدة بيانات Science Direct وغيرها من قواعد البيانات الأخرى التي يشترك بها المجلس الأعلى للجامعات. أما بالنسبة لتجميع الإنتاج الفكري المنشور باللغة العربية فقد تم الاعتماد على دليل الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات بأجزائه المتعددة والمتابعة، وقد تم الاقتصار في عرض هذا الإنتاج على الدراسات التي لها علاقة وثيقة بالموضوع الحالي.

١- الدراسات المنشور باللغة العربية

أسفرت عملية البحث في الإنتاج الفكري المنشور باللغة العربية والمتعلق بموضوع الدراسة عن وجود أربع دراسات لها علاقة وثيقة بموضوع الدراسة الحالية، وقد تم إجراؤها جميعاً في المملكة العربية السعودية في عدة أعوام مختلفة، ونستهل هذه الدراسات الأربع، بالدراسة التي أجريت في عام ٢٠٠٤ م / ١٤٢٥ هـ، وقام بها الضرمان بهدف التعرف على رأى المسؤولين في قطاع التوظيف عن نوع ومستوى التأهيل العلمي والمهارات المطلوبة ومجالات العمل المتاحة أمام خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في المملكة العربية السعودية. ومن بين النتائج التي خرجت بها الدراسة، وجود طلب على تخصص تقنية المعلومات، كما أظهرت الدراسة أيضاً أن المهام التقليدية تشكل المهام الأساسية التي يقوم بها العاملون في مرافق المعلومات. كما أكدت الدراسة كذلك على أن إتقان اللغة الانجليزية من أكثر المهارات المطلوبة، وأن الخريجين يعانون من عدة معوقات أبرزها الضعف في النواحي التطبيقية وضعف في المهارات الأساسية للعمل (الضرمان).

وبعد ثلاثة أعوام من الدراسة الأولى أجريت دراسة ثانية في عام ٢٠٠٧ م / ١٤٢٨ هـ، من أجل التعرف على الفرص الوظيفية المتوفرة في القطاع الخاص لخريجي أقسام علوم المكتبات والمعلومات في سوق العمل السعودي، وتحديد مدى حاجة هذا القطاع إلى هذه الفئة من الخريجين؛ وقد أظهرت الدراسة أنه بالرغم من وجود مكتبات ومراكز معلومات داخل ما يقرب من ٦٧.٧% من مؤسسات وشركات

القطاع الخاص، إلا أن هناك معوقات في عملية توظيف خريجي أقسام علوم المكتبات والمعلومات، كما أظهرت الدراسة أن هناك عددا محدودا من الفرص الوظيفية التي يمكن أن يعمل بها خريجو هذا التخصص. وقد أكدت الدراسة على نفس ما أكدت عليه أغلب الدراسات السابقة من ضرورة إتقان الخريج للغة الانجليزية، وأن يكون لديه القدرة على استخدام الحاسب الآلي والإنترنت من أجل العمل في الفرص الوظيفية المتاحة (القبلا و الزهراني).

وفي العام التالي ٢٠٠٨ قام الشنبري بدراسة أخرى من أجل تحقيق ثلاثة أهداف أساسية وهي تحديد متطلبات سوق العمل لأخصائي المكتبات والمعلومات، وتحديد الكفاءات والمهارات المهنية والتقنية والشخصية التي يحتاج إليها أصحاب العمل، وتحديد الاتجاهات المستقبلية لتوظيف أخصائي المكتبات والمعلومات في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية. وقد عملت الدراسة على تحقيق أهدافها الثلاثة عن طريق تحليل محتوى إعلانات التوظيف في المملكة خلال ثلاثة عقود وهي ١٣٩٧ هـ، ١٤٠٧ هـ، ١٤١٧ هـ، ١٤٢٧ هـ، والمنشورة في صحف عكاظ والرياض واليوم. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تزايداً في نسب الوظائف المعلن عنها في القطاع الخاص، وأظهرت الدراسة كذلك أن أكثر المهارات المهنية التي تظهر في إعلانات التوظيف هي مهارة أرشفة وتنظيم المعلومات، والقدرة على التعليم والتدريب، وامتلاك المهارات الفنية، ثم البحث والخدمات المرجعية، ثم التشغيل والمعالجة على التوالي؛ وفيما يتعلق بالمهارات التقنية تبين أن الامام بتقنيات المكاتب من أكثر المهارات المطلوبة يليها القدرة على تصميم وإدارة قواعد المعلومات، ثم مهارات بحث واسترجاع المعلومات، ثم مهارات تحليل وتصميم النظم. أما بالنسبة للمهارات الشخصية فقد أظهرت الدراسة أن أكثر المهارات الشخصية التي يحتاج إليها العمل هي إجادة اللغة الانجليزية، والإشراف والإدارة، وخدمة ومقابلة الجمهور، والالتزام والدقة في المواعيد، ومهارات الاتصال مع الآخرين. وقد خلصت الدراسة إلى أن الطلب على توظيف أخصائي المكتبات في تزايد بشكل عام خلال الفترة الزمنية الخاصة بالدراسة (الشنبري).

وفي دراسة قامت بها موضي الديبان من أجل التعرف على مدى مواكبة البرامج الأكاديمية في أقسام المكتبات والمعلومات بجامعة المملكة العربية السعودية للتطورات الحديثة ومدى تلبيتها لاحتياجات سوق العمل، وفي سبيل تحديد مدى تلبية تلك البرامج لحاجة سوق العمل السعودي، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، حيث قامت بتوزيع نسخة استبيان على المسؤولين عن قطاع التوظيف في المؤسسات التي تتيح فرص عمل لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات في القطاعين الحكومي والخاص. وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من بينها تحديد أهم الأماكن التي يعمل بها الخريجون وهي المكتبات، ومراكز المعلومات، وإدارة المكتبات الرقمية، ومجال إدارة وتشغيل قواعد البيانات، ومجال السجلات الطبية. كما تم تحديد المسميات الوظيفية الخاصة بهذه الوظائف والتي تمثلت في اختصاصي مكتبات، واختصاصي معلومات، واختصاصي شبكات، ومصمم ومبرمج، واختصاصي مراكز مصادر التعلم، واختصاصي سجلات طبية. أما أبرز المهارات والكفاءات التخصصية المطلوب توافرها في خريجي أقسام المكتبات والمعلومات فتمثلت في تقديم خدمات معلومات جيدة للمستفيدين والتعامل مع تقنيات المعلومات ومهارات البحث والاسترجاع عن المعلومات، أما بالنسبة للمهارات الخاصة بالعمليات الفنية فقد أشار ٨٢.٤ % إلى أهمية هذه المهارات؛ كما أكدت الدراسة على أهمية إتقان اللغة الانجليزية والإلمام بمهارات استخدام الحاسب الآلي وتوافر مهارتي الاتصال الجيد مع الآخرين والتحلي بأخلاقيات المهنة (الديبان).

٢- الدراسات المنشورة باللغة الإنجليزية

أسفرت عملية البحث في الإنتاج الفكري المنشور باللغة الإنجليزية عن وجود العديد من الدراسات التي تستعرض الفرص الوظيفية المتاحة أمام خريجي أقسام المكتبات والمعلومات، ونستهل هذه الدراسات بالدراسة التي قام بها Koenig والذي قام فيها بمناقشة الوظائف البديلة المحتملة لخريجي أقسام المكتبات وقد اشتملت هذه الوظائف على: سمسة المعلومات Information Brokering، التسويق، النشر، الاستشارة، مستشار معلومات، إدارة البيانات، محلل نظم ومصمم نظم، وضابط معلومات chief

information officer. كما أشار إلى مهارات المكتبات التي سيستخدمها في هذه الوظائف والتي شملت: المعرفة بمصادر المعلومات، القدرة على تنظيم البيانات والمعلومات، ومهارات التعامل مع الأشخاص (Koenig 3).

وفي عام ١٩٩٤ قام Afolabi بدراسة من أجل حصر فرص العمل المتاحة أمام المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات في أفريقيا، وقد حصر في هذه الدراسة ٢٨ وظيفة يمكن أن يعمل فيها المتخصصون في مجال المكتبات والمعلومات، ومن بين الوظائف التي ورد ذكرها في هذا الحصر (١) متاجر الكتب Bookshops سواء في القطاع الخاص أو مراكز بيع الكتب التي تتبع بعض الجامعات، (٢) التكشيف Indexing من أجل الأغراض التجارية وركز على إعداد الكشافات التي ترد في نهاية الكتب وتكشيف الصحف والمجلات، (٣) التلخيص Abstracting وهي من المجالات التي يستطيع أخصائي المكتبات استخدام مهاراتهم فيها غير أن العمل في مجال التلخيص يحتاج إلى جانب مهارة الإلمام بالمجال الموضوعي الذي سيتم إعداد الملخصات فيه- إعداد البليوجرافيات، (٤) العمل كمدرس مكتبات في المدارس الخاصة؛ (٥) مستشار مكتبات، ويمكن من خلال هذه الوظيفة مساعدة الشركات ومؤسسات القطاع الخاص في إنشاء وتنظيم المكتبات الخاصة بهم؛ (٦) تحرير الكتب والدوريات والصحف؛ (٧) تصحيح النسخ التجريبية للكتب والدوريات والصحف؛ (٨) إدارة السجلات بالمؤسسات والشركات؛ (٩) إدارة الأرشفة، (١٠) النشر، حيث يستطيع الخريجون ممن لديهم دراية بمجال النشر القيام بإنشاء شركات للنشر؛ (١١) التصوير الضوئي، (١٢) مورد لأجهزة ومعدات المكتبات مثل الرفوف وأدراج الفهارس وبطاقات الفهارس؛ (١٣) تجليد الكتب والدوريات؛ (١٤) وسيط معلومات، حيث يستطيع خريجو المعلومات إنشاء مراكز لتقديم خدمات المعلومات بمقابل، عن طريق تجميع المعلومات وإاحتها بمقابل عند الطلب، كما يمكن أن يقوم من خلال هذا المركز بتجميع البيانات نيابة عن الآخرين، وهذا الأمر قد يتطلب التنقل بين أكثر من مكان ومقابلة العديد من الأشخاص من أجل تجميع هذه البيانات؛ (١٥) الدعاية والعلاقات العامة والترويج، حيث يستطيع خريجو المكتبات العمل في مكاتب العلاقات العامة بالمؤسسات والشركات، وهذه الوظيفة تتضمن مهمة تجميع المعلومات المتعلقة بأنشطة الشركة وتنظيم هذه المعلومات والتعريف بها وإاحتها عند الطلب؛ (١٦) العمل في مجال الحاسب الآلي، حيث يستطيع الخريجون الذين لديهم معرفة جيدة بالحاسب الآلي الحصول على بعض الدورات المتقدمة في الحاسب الآلي، والتي تؤهلهم للعمل في مجال مبيعات الحاسب الآلي سواء المكونات المادية أو البرمجيات، أو العمل كمبرمج، أو إنشاء العمل الخاص به الذي يمكن من خلاله تقديم الدورات التدريبية، وتحليل وتصميم النظم، وتطوير البرامج، والكتابة على الحاسب الآلي، ونشر الكتب، وتحليل البيانات باستخدام بعض البرامج الإحصائية (Afolabi).

وفي عام ١٩٩٩ أجريت دراسة لتحليل محتوى إعلانات الوظائف الخاصة بوظيفة أخصائي المراجع بالمكتبات الأكاديمية خلال الفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٨، وقد أظهرت الدراسة أن هناك زيادة في الطلب على المهارات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، وأن مهارة الاتصال من أكثر المهارات التي يرد ذكرها في معظم الإعلانات، كما أن درجة الماجستير من المتطلبات الأساسية للعمل في هذه الوظيفة بالنسبة لمعظم الوظائف (White). وفي عام ٢٠٠٠ قام Cullen قام بتحليل إعلانات الوظائف الخاصة بقطاع المكتبات والمعلومات والتي نشرت في الصحف الأيرلندية خلال عام ١٩٩٩، وذلك من أجل التعرف على المهارات المهنية والمهارات العامة التي يطلبها أصحاب العمل، وتحديد القطاعات التي توفر أكبر عدد من الوظائف. وقد أسفرت نتيجة الدراسة عن حصر ١٢٣ وظيفة تم الإعلان عنها خلال عام ١٩٩٩ تحتاج إلى مجموعة متعددة من المهارات، وقد جاء في مقدمة هذه المهارات مهارات الاتصال والعلاقات الشخصية، ومهارة الإدارة، ثم القيادة، ثم الفهرسة، ثم مهارة التعامل مع الجوانب المالية والميزانية؛ كما أوضحت الدراسة أيضاً أن أغلب الوظائف تطلب متخصصين للعمل في مكتبات أكاديمية وعامة. (Cullen). وفي العام التالي - ٢٠٠١ - قام كلا من Lynch and Smith بدراسة محتوى

إعلانات التوظيف الخاصة بالجامعات الأكاديمية الأمريكية خلال الفترة من ١٩٧٣ - ١٩٩٨، وقد تبين لهما اشتغال إعلانات هذه الوظائف بداية من عام ١٩٩٨ على ضرورة المعرفة بتكنولوجيا الحاسبات والتي صارت حالياً جزءاً من أعمال الخدمة المرجعية، كما صارت مهارات الاتصال الشفوية والمكتوبة من المهارات الأساسية المطلوبة لشغل هذه الوظائف (Lynch and Smith). وبعد مرور أربعة أعوام من الدراسة الأولى قام Cullen بدراسة ثانية في عام ٢٠٠٤ من أجل التعرف على المهارات الخاصة بالوظائف الإدارية داخل المكتبات، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم تحليل إعلانات الوظائف الخاصة بهذا القطاع الذي نشر خلال الفترة من إبريل ٢٠٠١ وحتى نهاية مارس ٢٠٠٢، وقد كشفت الدراسة عن أن مهارات الإدارة العليا هي أكثر المهارات الإدارية المطلوبة، يليها إدارة العاملين، ثم القيادة، ثم مهارات التحليل، وإدارة المشاريع (Cullen).

ومن أجل التعرف على تأثير الأتمتة على أخصائي المراجع والفهرسة داخل الولايات المتحدة الأمريكية، تم إجراء دراسة سعت إلى تحليل إعلانات التوظيف التي نشرت في دورية American Libraries خلال الفترة ١٩٧١-١٩٩٠، وقد وجدت الدراسة أن هناك تزايداً في الطلب على المهارات الخاصة بالحاسب الإلي في كلا المجالين. كما بينت أن الطلب على مهارة الاتصال الشفوي والمكتوب قد ظهرت في خلال الفترة ١٩٧٦-١٩٨٠ (Xu). وفي عام ٢٠٠٢ أجريت دراسة أخرى لتحليل محتوى إعلانات التوظيف المنشورة بنفس الدورية AL خلال الفترة من يناير ١٩٨٩ وحتى ديسمبر ١٩٩٨، وكان تركيز هذه الدراسة على مهنة المكتبات الإلكترونية حيث كانت الباحثة ترى أن هذه الوظيفة هي امتداد لوظيفتي أخصائي المراجع وأخصائي النظم، وقد أظهرت الدراسة أن الوظائف التي تحتاج إلى مهارات في المراجع والدعم الفني تتشابه مع الأدوار والمهام الخاصة بوظائف تنمية المجموعات والتعليم. وكانت مهارة الاتصال من أكثر المهارات الشخصية التي يتم طلبها في ٥٣% من الإعلانات، في حين كان التدريب من بين المهارات التي طلبت في ٤٩% من الإعلانات (Heimer). وفي دراسة أخرى أجريت على الإعلانات المنشورة في دورية College & Research Libraries New خلال الفترة من ١٩٩٠ - ٢٠٠٠، تبين أن هناك تزايداً في عدد الوظائف الإلكترونية أو الرقمية (Croneis and Henderson).

وفي دراسة تم إجراؤها في عام ٢٠٠٦ من أجل التعرف على المعارف والمهارات والكفاءات المطلوبة من أصحاب العمل، قامت الدراسة أولاً بتحليل إعلانات التوظيف المنشورة في استراليا والولايات المتحدة الأمريكية خلال ثمانية أسابيع في عام ٢٠٠٤، ثم قامت بعد ذلك بتحليل محتوى إعلانات التوظيف المنشورة في استراليا في شهر واحد عبر أعوام ١٩٧٤ و ١٩٨٤ و ١٩٩٤، ٢٠٠٤. وقد أظهرت الدراسة عدم وجود رؤية واضحة في الإعلانات المنشورة في استراليا خاصة فيما يتعلق بالمهارات والكفاءات المطلوبة، على عكس الإعلانات التي تنشر في الولايات المتحدة والتي تظهر متطلبات مهنية أكثر احترافية من مثيلاتها في استراليا. كما أظهرت الدراسة أن مهارات العلاقات الشخصية والسمات الشخصية ومهارات الخدمات الفنية من أكثر المهارات المطلوبة في كلا البلدين (Kennan, Cole and Willard). ومن أجل التعرف على ما يحتاج إليه أصحاب العمل من مهارات عند توظيفهم لأخصائي المكتبات والمعلومات في المملكة المتحدة UK قام Orme في عام ٢٠٠٨ بتحليل محتوى ١٨٠ إعلان توظيف يطلب أخصائي مكتبات ومعلومات تم نشرها في دورية المكتبات والمعلومات التي تصدر عن Chartered Institute of Library and Information Professional's خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وقد أسفرت الدراسة عن إظهار العديد من المهارات والصفات المطلوبة في هذه المهنة (Orme). من خلال العرض السابق للدراسات التي لها علاقة وثيقة بهذا الموضوع نجد أن جميع الدراسات السابقة سعت إلى التعرف على الوظائف المتاحة التي يمكن أن يعمل بها خريجو أقسام المكتبات والمعلومات، وتحديد مجموعة المهارات التي يحتاج إليها أصحاب العمل، ومن أجل تحقيق ذلك قام بعض الباحثين بتوزيع نسخة استبيان على المسؤولين عن قطاع التوظيف، في حين قام البعض الآخر بتحليل

محتوى إعلانات التوظيف التي تنشر في الصحف اليومية أو الدوريات المتخصصة. ونظراً لقلة عدد إعلانات التوظيف الموجهة إلى خريجي أقسام المكتبات التي تنشر في الصحف المصرية، وعدم اشتغال هذه الإعلانات على التفاصيل التي يمكن من خلالها التعرف على احتياجات أصحاب العمل؛ لذلك كان من الضروري القيام بالدراسة الحالية من أجل التعرف على الملامح العامة لسوق العمل المتاحة أمام خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في مصر، كما يمكن الاعتماد على هذه الملامح العامة مستقبلاً في إعداد دراسات تكاملية تفصيلية يمكن من خلالها الخروج بمؤشرات يمكن تعميمها على سوق العمل.

نتائج الدراسة

١ - خصائص مجتمع الدراسة

بلغ عدد الخريجين الذين أجابوا على استبيان الدراسة ٤٩ خريجاً، تشكل نسبة الإناث فيهم ٥٩%، في حين تشكل نسبة الذكور ٤١%. جدول (١).

جدول (١) توزيع الخريجين العاملين بالقطاع الخاص وفقاً للنوع

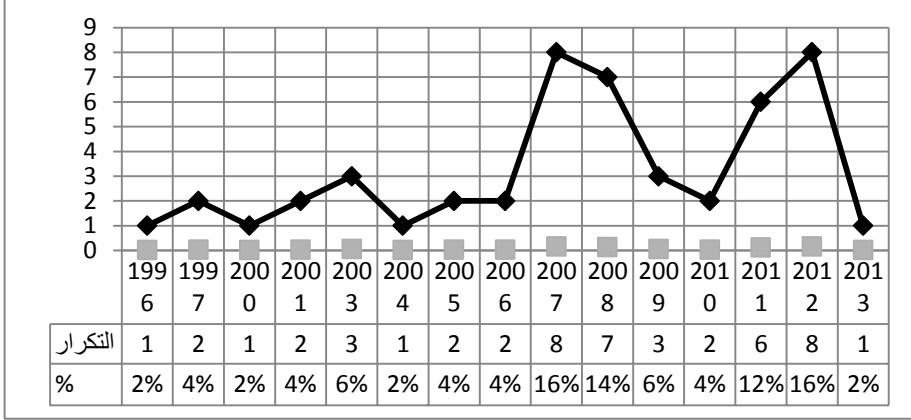
النوع	التكرار	%
ذكر	20	41%
أنثى	29	59%
الإجمالي	49	100%

يعد خريجو جامعة القاهرة أكثر الخريجين عملاً في القطاع الخاص، حيث شكلت نسبتهم ٤٥%، جاء بعدها في المركز الثاني جامعة الإسكندرية، حيث بلغت نسبة خريجيهما من العاملين في القطاع الخاص ٣١%، وفي المرتبة الثالثة جاءت جامعة عين شمس، وتلاها ثلاث جامعات أخرى هي حلوان والمنوفية وأسيوط. جدول (٢).

جدول (٢) توزيع الخريجين العاملين بالقطاع الخاص وفقاً للجامعة التي تخرجوا منها

الجامعة	القاهرة	الإسكندرية	عين شمس	المنوفية	المنوفية	المنوفية	المنوفية	المنوفية
التكرار	22	15	5	3	2	1	1	49
%	45%	31%	10%	6%	4%	2%	2%	100%

تمتد أعوام التخرج لتشمل فترة زمنية طويلة تبدأ من عام ١٩٩٦ وتستمر حتى عام ٢٠١٣، وقد شكل المتخرجون في عام ٢٠٠٧ و عام ٢٠١٢ أكبر نسبة حيث بلغت نسبة كل منهم ١٦%، أما باقي الأعوام فيمكن التعرف عليها من خلال شكل (١).



شكل (١) توزيع الخريجين العاملين بالقطاع الخاص وفقاً لتاريخ التخرج

٢- توزيع الخريجين حسب تقديرات التخرج

أكثر الطلاب العاملين بالقطاع الخاص حاصلون على تقدير جيد، حيث بلغت نسبتهم ٥٩%، يليهم الطلاب حاصلون على تقدير جيد جداً، وقد بلغت نسبة هؤلاء ٢٤%، وفي المرتبة الثالثة جاء الطلاب حاصلون على تقدير مقبول، وقد بلغت نسبتهم ١٤%؛ أما الطلاب حاصلون على تقدير ممتاز فهم أقل فئة تعمل بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبتهم ٢% فقط، وقد يعود السبب في ذلك إلى قلة عدد الطلاب الذين يحصلون على تقدير ممتاز في التخصص بشكل عام، كما أن هذه الفئة من السهل أن تجد لنفسها فرصة عمل مناسبة داخل القطاع الحكومي، سواء عن طريق التكليف بالعمل داخل أقسام المكتبات التي يتخرجون فيها، أو عن طريق تعيينهم داخل الجهاز الإداري للدولة باعتبارهم من أوائل الخريجين. جدول (٣).

جدول (٣) توزيع الخريجين العاملين بالقطاع الخاص وفقاً لتقدير التخرج

التقدير	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز	الإجمالي
التكرار	7	29	12	1	49
%	14%	59%	24%	2%	100%

٣- توزيع الخريجين حسب المؤهل العلمي

يوضح جدول (٤) أن أكبر نسبة من الخريجين العاملين في القطاع الخاص حاصلون على الدرجة الجامعية الأولى فقط وهي الليسانس، وقد بلغت نسبة هذه الفئة ٨٢%؛ أما النسبة الباقية فقد وزعت ما بين تمهيدى الماجستير ودبلومة غير متخصصة ودرجة الماجستير.

جدول (٤) توزيع الخريجين العاملين بالقطاع الخاص وفقاً للمؤهل العلمي

الدرجة الجامعية	ليسانس	تمهيدى ماجستير	دبلومة	ماجستير	الإجمالي
التكرار	40	5	2	2	49
%	82%	10%	4%	4%	100%

٤- توزيع الخريجين حسب نوع الوظيفة

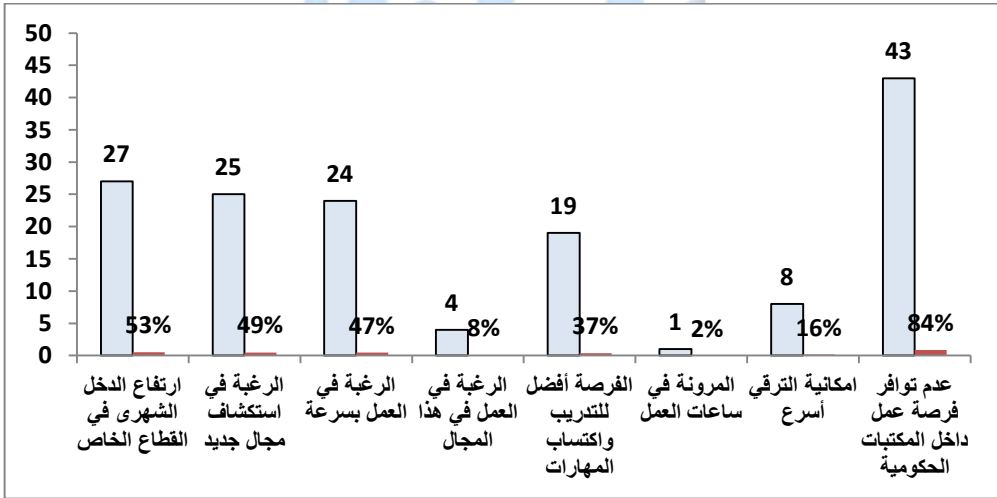
تم توزيع الخريجين إلى فئتين هما: خريجون يعملون في تخصص المكتبات والمعلومات، وآخرون يعملون في مجالات أخرى بعيدة عن تخصص المكتبات والمعلومات، وهذه الفئة من الأعمال تعرف في الإنتاج الفكري المتخصص باسم الأعمال غير التقليدية non-traditional jobs أو مجالات العمل البديلة Alternative jobs؛ وقد أظهرت الدراسة في هذا الصدد أن ٥٩% من الخريجين يعملون في وظائف متخصصة يتطلب العمل فيها الحصول على درجة جامعية في تخصص المكتبات والمعلومات، في حين أن النسبة الباقية والتي تشكل ٤١% تمتهن أعمال أخرى ليس لها علاقة بالتخصص ولا تشترط على من يعمل فيها أن يكون من خريجي أحد أقسام المكتبات والمعلومات. جدول (٥).

جدول (٥) توزيع الخريجين وفقاً لنوع الوظيفية التي يعملون بها

نوع الوظيفة	وظائف متخصصة	وظائف غير متخصصة	الإجمالي
التكرار	29	20	49
%	59%	41%	100%

أسباب عمل الخريجين في القطاع الخاص

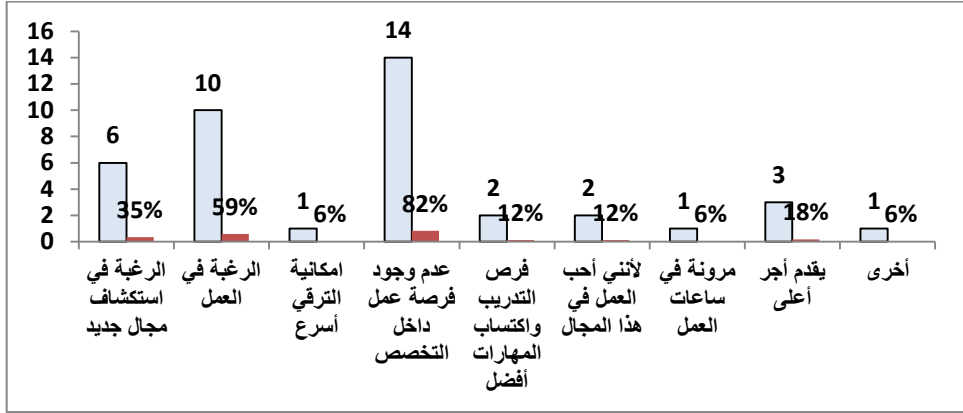
أظهرت الدراسة أن السبب الأساسي وراء اتجاه الخريجين نحو العمل في القطاع الخاص بشكل عام هو عدم وجود فرصة عمل داخل المكتبات الحكومية، وقد أشار بذلك ٨٤% من الخريجين؛ في حين اتجه ٥٣% من الخريجين إلى العمل بالقطاع الخاص بسبب ارتفاع الدخل الشهري الذي يقدمه القطاع الخاص، بينما اتجه ٤٩% من الخريجين نحو العمل بالقطاع الخاص من أجل رغبتهم في استكشاف مجال عمل جديد؛ ويمكن التعرف على باقي الأسباب من خلال شكل (٢).



شكل (٢) الأسباب التي دفعت الخريجين إلى العمل في القطاع الخاص

أسباب عمل الخريجين في وظائف غير تخصصية

أظهرت نتيجة الدراسة أن ٨٢% ممن يعملون في وظائف غير تخصصية قد اتجهوا إلى هذا العمل نتيجة عدم وجود فرصة عمل داخل التخصص، كما أشار ٥٩% من الخريجين في هذه الفئة الوظيفية أن الرغبة في العمل السريع بعد التخرج بغض النظر عن نوع العمل هي التي دفعتهم إلى العمل في مجال غير تخصصهم الدراسي، بينما أشار ٣٥% من الخريجين إلى أن رغبتهم في استكشاف مجال عمل جديد هي التي دفعتهم إلى الاتجاه نحو العمل في إحدى الوظائف غير المتخصصة. شكل (٣).



شكل (٣) أسباب عمل الخريجين في وظائف غير متخصصة

سرعة العمل بعد التخرج

يوضح جدول (٦) أن ٦٩% من الخريجين تمكنوا من الحصول على فرصة العمل الحالية خلال اثني عشر شهراً من تاريخ التخرج؛ في حين تمكن ١٤% من الخريجين من الحصول على وظيفته الحالية خلال عامين من تاريخ التخرج، بينما حصل ١٦% منهم على فرصة العمل الحالية بعد مضي ثلاثة أعوام أو أكثر من تاريخ التخرج.

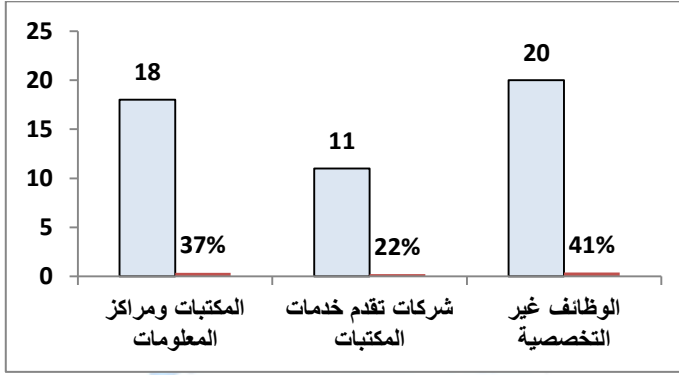
جدول (٦) سرعة الحصول على فرصة العمل بعد التخرج في القطاع الخاص

الفترة	خلال عام من تاريخ التخرج	خلال عامان من تاريخ التخرج	ما بين ثلاثة أعوام و خمسة عشر عاماً	الإجمالي
التكرار	34	7	8	49
%	٦٩%	١٤%	١٦%	١٠٠%

عند النظر إلى فئات الطلاب الذين تمكنوا من الحصول على فرصة عمل داخل القطاع الخاص بعد مضي أكثر من عام من تاريخ التخرج، تبين أن نسبة كبيرة منهم لا يعتبر العمل الحالي بالنسبة لهم هو العمل الأول في القطاع الخاص، بل كان العمل الثاني بالنسبة للبعض والعمل الثالث بالنسبة للبعض الآخر، وهذا يعني أن الخريج انتقل إلى العمل الحالي بعد أن حصل على الخبرة المناسبة من العمل الأول.

القطاعات التي توفر فرص العمل

يعمل الخريجون في العديد من الأماكن يمكن تقسيمها وفقاً لطبيعة العمل إلى ثلاث فئات وهي الوظائف المتاحة في المكتبات ومراكز المعلومات وقد بلغ عدد العاملين في هذا القطاع ٣٧% من الخريجين، الفئة الثانية من أماكن العمل توفرها الشركات التي تقدم خدمات المكتبات ويبلغ عدد العاملين في هذه الأماكن ٢٢% من الخريجين، أما الفئة الثالثة والأخيرة ويعمل بها ٤١% من الخريجين وهذه الفئة تشتمل على الأماكن التي توفر للخريجين وظائف غير متخصصة ليس لها علاقة بتخصص المكتبات شكل (٤).



شكل (٤) القطاعات التي توفر فرص العمل

ومن أجل إلقاء المزيد من الضوء على الأماكن التي تولف كل فئة تبين وجود العديد من الأماكن في الفئة الأولى وهي مكتبات المدارس الخاصة ومكتبات الجامعات الخاصة ومكتب مكتبة الكونجرس في القاهرة ومكتبة قناة فضائية ومركز معلومات صحفي ويبين جدول توزيع الخريجين على هذه الأماكن.

جدول (٧) الأماكن التي توفر فرص العمل داخل قطاع المكتبات ومراكز المعلومات

المكان	المدارس الخاصة	الجامعات الخاصة	مكتب مكتبة الكونجرس بالقاهرة	مكتبة قناة فضائية	مركز معلومات صحفي	الإجمالي
عدد الخريجين العاملين فيه	11	3	2	1	1	18

أما الفئة الثانية من الخريجين فهي تعمل في العديد من الأماكن هي مركز الإسكندرية للوسائط الثقافية والمكتبات (أكمل مصر)، وشركة النظم العربية المتطورة، وشركة أرابيا انفورم - اسك زاد، ودار نشر لم يتم ذكر اسمها من قبل الخريج. تبين أيضاً أن هؤلاء الخريجين يحملون ثلاثة مسميات وظيفية وهي أخصائي معلومات وأخصائي فهرسة ومستخلص Abstractor. ويوضح جدول (٨) توزيع الخريجين على الشركات والمسميات الوظيفية الموجودة داخل كل شركة منها.

جدول (٨) توزيع الخريجين حسب الشركات التي يعملون بها والمسميات الوظيفية الخاصة بهم

اسم الشركة	أخصائي معلومات	أخصائي فهرسة	مستخلص	الإجمالي
مركز الاسكندرية للوسائط الثقافية والمكتبات (أكمل مصر)	5	0	0	5
شركة النظم العربية المتطورة	0	4	0	4
شركة أرابيا انفورم - أسك زاد	0	0	1	1
دار نشر	0	1	0	1
الإجمالي	5	5	1	11

أما بالنسبة للفئة الثالثة من الخريجين فهم يعملون في تسع مسميات وظيفية غير تخصصية، وهذه المسميات يمكن التعرف عليها وعلى عدد الخريجين اللذين يعملون فيها من خلال جدول (٩).

جدول (٩) الوظائف الغير متخصصة التي يعمل بها الخريجون

الوظيفة	التكرار	%
مدير مكتب/ أعمال سكرتارية	5	25%
ممثل خدمة عملاء	5	25%
أخصائي علاقات عامة	3	15%
أخصائي تسويق	2	10%
مدخل بيانات	1	5%
أخصائي معلومات	1	5%
محرر صحفي	1	5%
محلل وسائط اجتماعية	1	5%
مدربة كورسات	1	5%

العوامل التي ساعدت الخريجين في الحصول على الوظائف

أظهرت الدراسة أن هناك مجموعة مشتركة من العوامل التي كان لها دورًا كبيرًا في حصول الخريجين على وظائفهم الحالية، وقد جاء في مقدمة هذه العوامل اجتياز المقابلة الشخصية حيث احتل هذا العامل المرتبة الأولى في جميع فئات الوظائف، يضاف إلى العامل السابق ثلاثة عوامل أخرى وهي امتلاك مهارات الحاسب الآلي والإنترنت، وإتقان اللغة الإنجليزية والخبرة العملية التي اكتسبها الخريج سابقًا حيث احتلت هذه العوامل المرتبة الثانية من حيث الأهمية في الفئة الأولى واحتلت المرتبة الثانية والثالثة في الفئة الثانية واحتلت المرتبة الثالثة والرابعة والخامسة في فئة الوظائف غير التخصصية؛ أظهرت الدراسة كذلك أن عامل العلاقات الشخصية يلعب دورًا كبيرًا في الحصول على الوظائف داخل القطاع الخاص وإن اختلفت درجة أهميته من فئة إلى أخرى حيث احتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية في الوظائف غير المتخصصة، بينما جاء في المرتبة الثالثة في وظائف المكتبات، ثم تراجعت أهميته بالنسبة للحصول على الوظائف لدى مقدمي خدمات المكتبات إلى المرتبة الخامسة، ويمكن التعرف على باقي العوامل التي ساعدت الخريجين في الحصول على وظائفهم الحالية من خلال جدول (١٠).

جدول (١٠) العوامل التي ساعدت الخريجين في الحصول علي وظائفهم الحالية

وظائف المكتبات (١)		وظائف مقدي خدمات المكتبات (٢)		الوظائف الغير متخصصة (٣)		العامل المساعد
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
13	72%	11	100%	14	70%	اجتياز المقابلة الشفهية
5	28%	1	9%	9	45%	الاعتماد على العلاقات الشخصية
7	39%	5	45%	7	35%	امتلاك مهارات الحاسب والانترنت
7	39%	5	45%	6	30%	إتقان اللغة الانجليزية
7	39%	3	27%	5	25%	الخبرة العملية التي اكتسبتها سابقا
5	28%	1	9%	3	15%	الدورات التدريبية التي حصلت عليها قبل وبعد التخرج
2	11%	0	0%	1	5%	الدراسات العليا التي قمت بالالتحاق بها بعد التخرج
4	22%	0	0%	0	0%	تقدير التخرج
1	6%	0	0%	0	0%	التدريب الميداني في المكتبات
1	6%	0	0%	2	10%	أخرى
(١) عدد الاستجابات ١٨ استجابة (٢) عدد الاستجابات ١١ استجابة (٣) عدد الاستجابات ٢٠ استجابة.						

الطرق التي سلكها الخريجون من أجل التعرف على وظائفهم الحالية

أظهرت الدراسة أن هناك العديد من الطرق المختلفة التي يمكن الاعتماد عليها من أجل العمل داخل القطاع الخاص، ففي قطاع وظائف المكتبات ومراكز المعلومات اعتمد الخريجون بشكل أساسي على الذهاب إلي مقر المؤسسات وتقديم السيرة الذاتية الخاصة بهم بدون وجود إعلان مسبق عن وظائف؛ أما الفئة الثانية من الوظائف فقد اعتمد الخريجون فيها علي ارسال السيرة الذاتية إلي المؤسسة عبر البريد الإلكتروني دون أن يكون هناك إعلان مسبق عن وظائف، وربما يعود السبب في ذلك إلي اعتماد المؤسسات التي تقدم خدماتها للمكتبات بشكل أساسي علي البريد الإلكتروني كوسيلة اتصال ومن ثم تقوم بمتابعة البريد الإلكتروني بشكل مستمر والاحتفاظ بالسيرة الذاتية التي ترد إليها وتنتقي من بينها أفضل السيرة الذاتية وتقوم باستدعاء الخريجين عندما تتوافر فرص عمل لديها. أما الفئة الثالثة وهي فئة الوظائف غير المتخصصة فقد اعتمد الخريجون فيها بشكل أساسي على العلاقات الشخصية من أجل الحصول علي هذه الوظائف. ويوضح جدول (١١) الطرق الأخرى التي استخدمها الخريجون من أجل الحصول علي الوظائف في القطاع الخاص انظر جدول (١١).

جدول (١١) الطرق التي استخدمها الخريجون من أجل الحصول علي الوظائف

الطريقة المستخدمة في الحصول علي الوظيفة		وظائف المكتبات (١)		وظائف مقدي خدمات المكتبات (٢)		الوظائف غير التخصصية (٣)	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
7	41%	2	18%	7	35%		
4	24%	1	9%	11	55%		
4	24%	5	45%	1	5%		
4	24%	2	18%	1	5%		
0	0%	1	9%	1	5%		
0	0%	0	0%	1	5%		
0	0%	0	0%	2	10%		
(١) عدد الاستجابات ١٨ استجابة (٢) عدد الاستجابات ١١ استجابة (٣) عدد الاستجابات ٢٠ استجابة.							

مدى حاجة الوظائف إلى دورات تدريبية

يوضح جدول (١٢) أن أماكن العمل التي توفر وظائف المكتبات في القطاع الخاص من الممكن أن تقبل خريجين لم يحصلوا على دورات تدريبية وربما يعود السبب في ذلك إلي أن نسبة كبيرة من العاملين في هذه الفئة من الوظائف يعملون في مكتبات مدارس خاصة وهذه الأماكن قد تقبل خريجين حديثي التخرج نظراً لأنها لا تقدم مقابل مادي جيد يشجع الخريجين علي الاقبال علي العمل فيها، أما بالنسبة لبعض الأماكن الأخرى الموجودة في هذه الفئة والتي تقدم مقابل مادي جيد مثل المدارس الدولية والجامعات الخاصة فهي تفضل أن يتوافر لدى الخريج خبرة عمل سابقة تؤهله للعمل لديها؛ وإذا ما نظرنا إلى الفئة الثانية من الوظائف فقد أظهرت الدراسة أن الدورات التدريبية لا تحتل أهمية كبيرة أيضاً وربما يعود السبب في ذلك إلى إشارة أغلب العاملين إلى أنهم كانت لديهم خبرات عمل سابقة أهلتهم للعمل في هذه الوظائف. وفيما يتعلق بالفئة الثالثة من الوظائف فقد أوضحت الدراسة أن الدورات التدريبية ليست لها أهمية كبيرة من أجل العمل داخل هذا القطاع، وربما يعود السبب في ذلك إلي اعتماد الخريجين في الحصول علي العمل في هذه الفئة من الوظائف علي العلاقات الشخصية.

جدول (١٢) مدى حاجة الوظائف إلى دورات تدريبية

الفئة الوظيفية	هل حصلت علي دورات تدريبية؟		الإجمالي
	لا	نعم	
وظائف المكتبات	9	9	18
وظائف مقدي خدمات المكتبات	3	8	11
الوظائف غير التخصصية	5	15	20
الإجمالي	17	32	49

أما بالنسبة للدورات التدريبية التي ساعدت الخريجين على العمل في القطاع الخاص فيمكن اجمالها في مجموعة عامة من الدورات مثل دورة ICDL ودورات أخرى متقدمة في الحاسب الآلي مثل نظم إدارة قواعد البيانات Oracle وأساسيات لغة HTML ولغة برمجة php، ودورات اللغة الانجليزية، وبالإضافة إلى الدورات قام بعض الخريجين بالحصول علي دبلوم في الاعلام من أجل العمل في مكتبة قناة فضائية والبعث الآخر قام بالحصول علي دبلوم في نظم المعلومات. كما تبين كذلك وجود بعض الخريجين الذين التحقوا ببعض ورش العمل المتخصصة في المراجع والفهرسة والتصنيف والمكتبة الرقمية التي تقدمها بعض المكتبات مثل مكتبة الاسكندرية.

مدى استفادة الخريجين من المهارات المتخصصة

أبرزت الدراسة أن جميع خريجي أقسام المكتبات العاملين في القطاع الخاص لم يستفيدوا بشكل كبير من المهارات المتخصصة التي تعلموها أثناء الدراسة حيث كانت استفادتهم متوسطة. كما أظهرت الأرقام الاحصائية أيضاً أن هناك تفاوت ما بين الخريجين في مدى الاستفادة من هذه المهارات وفقاً لطبيعة الوظائف التي يعملون بها، ففي وظائف المكتبات والمعلومات تبين أن متوسط استفادة الخريجين من المهارات المتخصصة لم تتجاوز ٢.٠، بينما زاد متوسط استفادة الخريجين العاملين في شركات تقديم خدمات المكتبات من هذه المهارات بنسبة ضئيلة جداً بلغت ٢.١، أما العاملون في الوظائف غير المتخصصة فقد بلغ متوسط استفادتهم ١.٨ جدول (١٣).

جدول (١٣) مدى استفادة الخريجين من المهارات المتخصصة

قطاع العمل	متوسط مدى الاستفادة
المكتبات ومراكز المعلومات ^(١)	2.0
الشركات التي تقدم خدمات للمكتبات ^(٢)	2.1
الوظائف غير التخصصية ^(٣)	1.8
^(١) عدد الاستجابات ١٨ استجابة ^(٢) عدد الاستجابات ١١ استجابة ^(٣) عدد الاستجابات ٢٠ استجابة (استفادة كبيرة جداً=٥، استفادة كبيرة=٤، استفادة متوسطة=٣، استفادة قليلة=٢، لم استفد منها=١)	

يوضح جدول (١٣) أن هناك تفاوت ما بين الخريجين في درجة الاستفادة وقد يكون مرد هذا التفاوت إلى طبيعة العمل التي لا تحتاج إلى جانب كبير من هذه المهارات كما هو الحال بالنسبة للعاملين في الفئة الثانية والثالثة من الوظائف، أما بالنسبة لانخفاض متوسط الاستفادة من قبل العاملين في الفئة الأولى فقد يرجع السبب ذلك إلى أن نسبة كبيرة من العاملين في هذه الفئة يعملون في أماكن توفر بيئات عمل متطورة تقنياً يحتاج التعامل معها إلى مهارات تطبيقية لا يتم تدريب الطلاب عليها أثناء فترة الدراسة.

المهارات المتخصصة اللازمة من أجل النجاح في القطاع الخاص

١- وظائف المكتبات ومراكز المعلومات

يرى الخريجون العاملون في قطاع المكتبات ومراكز المعلومات أن هناك مجموعة من المهارات التخصصية التي تعتبر ذات أهمية من أجل النجاح داخل هذه الوظائف، ويأتي في مقدمة هذه المهارات المهارة رقم (١) وهذه المهارة أجمع على أهميتها جميع الخريجين؛ جاء بعدها المهارات أرقام ٢، ٣، ٤، ٥، وهذه المهارات حصلت على نسبة إجماع قدرت بـ ٩٤%؛ وفي المرتبة الثالثة جاءت المهارة رقم ٦ وهذه المهارة أشار إلى أهميتها ٨٩% من الخريجين؛ أما بالنسبة لأقل المهارات التي يرى الخريجون أن عدم امتلاكها لا يؤثر على النجاح في أعمالهم فهي المهارة رقم ١٤ حيث أشار ٥٠% من الخريجين إلى عدم أهميتها، وربما يعود السبب في ذلك إلى عدم قيام المكتبات في مصر وأخصائي المكتبة العاملين بداخلها بمهمة تصميم وإدارة مواقع هذه المكتبات، حيث يتم اسناد هذه المهمة في أغلب الأحيان إلى وحدات تكنولوجيا المعلومات الموجودة داخل المدرسة أو الجامعة. ويمكن التعرف من خلال جدول (١٤) على درجة أهمية باقي المهارات.

٢- وظائف مقدمي خدمات المكتبات

يوضح جدول (١٤) أن أكثر المهارات المهنية أهمية في هذا القطاع هي القدرة على تجميع البيانات وتحليلها إحصائياً، حيث أشار إلى أهمية هذه المهارة ١٠٠% من الخريجين، ويليهما في الأهمية المهارات رقم ٢، ٣، وقد حصلتا على نسبة إجماع قدرت بـ ٩١%، وفي المرتبة الثالثة من حيث الأهمية جاءت المهارة رقم ٤ وهي الخاصة بإدارة الوثائق والسجلات، وهذه المهارة أجمع عليها ٩٠% من الخريجين؛ أما المهارات المهنية أرقام ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١ فمن الواضح أن الخريجين في هذا القطاع لا يحتاجون إليها بشكل كبير نظراً لعدم حاجة العمل لمثل هذا النوع من المهارات.

٣- الوظائف الغير متخصصة

يشير جدول (١٤) إلى وجود مجموعة من المهارات المتخصصة التي يجب توافرها لدى الخريج من أجل النجاح في الوظائف الغير متخصصة، وقد جاء في مقدمة هذه المهارات القدرة على البحث في محركات البحث العالمية حيث حصلت هذه المهارة على متوسط اتفاق بلغ ٢٠.٥؛ وفي المرتبة الثانية جاءت المهارات رقم ٢، ٣، وفي المرتبة الثالثة جاءت المهارة رقم ٥

جدول (١٤) المهارات المتخصصة اللازمة من أجل النجاح في القطاع الخاص

الترتيب	المهارة	مدى الاتفاق			المتوسط
		وظائف المكتبات ^١	وظائف مقدمي خدمات المكتبات ^٢	الوظائف غير المتخصصة ^٣	
١	القدرة على البحث في محركات البحث العالمية	2.7	2.8	2.5	2.7
٢	القدرة على تجميع البيانات وتحليلها إحصائياً	2.5	2.4	2.3	2.4
٣	إدارة الوثائق والسجلات	2.5	2.4	2.3	2.4
٤	اختيار وتقييم مصادر المعلومات الالكترونية المتاحة على الإنترنت	2.5	2.6	2.0	2.4
٥	القدرة على تحديد احتياجات المستفيد	2.4	2.0	2.2	2.2
٦	القدرة على تقديم خدمات معلومات جيدة للمستفيدين	2.6	1.6	1.9	2.0

المتوسط الاتفاق	مدى الاتفاق			المهارة	رقم
	وظائف غير التخصصية (٣)	وظائف مقدمي خدمات المكتبات (٢)	وظائف المكتبات (١)		
2.0	1.4	1.9	2.7	القدرة على اختيار وتقييم مصادر المعلومات التقليدية	٧
2.0	1.6	1.9	2.5	مهارات الفهرسة التقليدية والإلكترونية	٨
2.0	1.2	2.1	2.6	القدرة على استخدام النظم الآلية المتخصصة في المكتبات بكفاءة	٩
2.0	1.5	2.0	2.4	التصنيف	١٠
1.8	1.5	1.7	2.1	التكشيف والاستخلاص	١١
1.7	1.6	1.5	2.1	القدرة على تدريب وتعليم المستفيدين	١٢
1.6	1.8	1.4	1.6	أساسيات تصميم مواقع الويب وإدارتها	١٣
(١) عدد الاستجابات ١٨ استجابة (٢) عدد الاستجابات ١١ استجابة (٣) عدد الاستجابات ٢٠ استجابة (هام جداً=٥، هام=٤، متوسط الأهمية=٣، قليل الأهمية=٢، غير هام=١)					

٤- المهارات العامة اللازمة من أجل النجاح في القطاع الخاص

كشفت الدراسة عن أن المهارات المتعلقة باستخدام تطبيقات ميكروسوفت أوفيس تشكل أهمية كبيرة بالنسبة لأرباب العمل في القطاع الخاص حيث حصلت هذه المهارة علي متوسط أهمية بلغ ٢.٨، وفي المرتبة الثانية من حيث الأهمية جاءت القدرة علي استخدام البريد الإلكتروني بشكل فعال، وفي نفس المرتبة أيضاً جاءت مهارتي العمل ضمن فريق وضرورة تمتع الخريج بالمرونة الكافية كي يتمكن من تلبية متطلبات العمل الخاص. وجاء في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية مهارتي اتقان اللغة الانجليزية تحدثاً وكتابة ومهارة حل المشكلات والقدرة على اتخاذ القرار وقد حصلت هاتان مهارتان على متوسط اتفاق ٢.٦. ويمكن التعرف علي أهمية باقي المهارات العامة وفقاً لطبيعة عمل الخريجين من خلال جدول (١٥).

جدول (١٥) المهارات العامة اللازمة من أجل النجاح في القطاع الخاص

م	المهارة	وظائف المكتبات ومراكز المعلومات (١)	وظائف مقدمي خدمات المكتبات (٢)	الوظائف الغير متخصصة (٣)	متوسط الاتفاق
١	استخدام تطبيقات ميكروسوفت أوفيس (ورد، اكسيل،)	2.7	2.8	2.9	2.8
٢	استخدام البريد الإلكتروني بشكل فعال	2.7	2.6	2.8	2.7
٣	العمل ضمن فريق	2.4	2.8	2.8	2.7
٤	المرونة	2.5	2.6	2.9	2.7

م	المهارة	وظائف المكتبات ومراكز المعلومات (١)	وظائف مقدمي خدمات المكتبات (٢)	الوظائف الغير متخصصة (٣)	متوسط الاتفاق
٥	اتقان اللغة الانجليزية تحدثا وكتابة	2.5	2.6	2.7	2.6
٦	حل المشكلات واتخاذ القرار	2.5	2.5	2.7	2.6
٧	القدرة على التفاوض	2.2	2.6	2.8	2.5
٨	مهارات الاتصال الكتابية	2.4	2.5	2.6	2.5
٩	الإدارة ومهارات القيادة	2.5	2.5	2.3	2.4
١٠	القدرة على العمل بشكل مستقل	2.4	2.2	2.5	2.4
١١	استخدام تطبيقات الويب ٢.٠ (الفيس بوك، المدونات،)	2.3	2.1	2.6	2.3
١٢	مهارات التسويق	2	2.3	2.3	2.2
(١) عدد الاستجابات ١٨ استجابة (٢) عدد الاستجابات ١١ استجابة (٣) عدد الاستجابات ٢٠ استجابة (هام جدًا=٥، هام=٤، متوسط الأهمية=٣، قليل الأهمية=٢، غير هام=١)					

ملخص النتائج

- في إطار أهداف الدراسة وتساؤلاتها، خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج يمكن إجمالها فيما يلي:
- ١- يعمل ٥٩% من الخريجين في وظائف تخصصية لها علاقة بتخصص المكتبات والمعلومات، في حين يعمل باقي الخريجون والذين يبلغ نسبتهم ٤١% في وظائف غير متخصصة.
 - ٢- كشفت الدراسة أن السبب الأساسي وراء العمل في القطاع الخاص هو عدم توافر فرصة عمل داخل المكتبات الحكومية، حيث أشار بذلك ٨٤%، بينما اتجه ٥٣% من الخريجين إلى العمل بالقطاع الخاص بسبب ارتفاع الدخل الشهري، في حين كانت الرغبة في استكشاف مجال عمل جديد هي المحرك الأساسي لـ ٤٩% من الخريجين نحو العمل بالقطاع الخاص.
 - ٣- اتجه ٨٢% من الخريجين الذين يعملون في وظائف غير تخصصية إلى هذا المجال نتيجة عدم وجود فرصة عمل داخل التخصص، في حين اتجه ٥٩% من الخريجين إلى العمل في وظائف غير تخصصية نتيجة لرغبتهم في العمل بشكل سريع بعد التخرج.
 - ٤- استطاع ٦٩% من الخريجين الحصول على وظائفهم الحالية في القطاع الخاص بعد مضي عام من تاريخ التخرج، في حين تمكن ٣٠% من الخريجين من الحصول على وظائفهم بعد مضي أكثر من عام.
 - ٥- يعمل الخريجون داخل القطاع الخاص في ثلاث قطاعات هي قطاع المكتبات ومراكز المعلومات وهذا القطاع يعمل به ٣٧% من الخريجين ويشتمل هذا القطاع على مكتبات المدارس الخاصة والجامعات الخاصة ومكتب مكتبة الكونجرس بالقاهرة ومكتبة قناة فضائية ومركز معلومات صحفي. القطاع الثاني وهو قطاع الشركات التي تقدم خدمات المكتبات وهذا القطاع يعمل به ٢٢% من الخريجين ومن بين الشركات العاملة في هذا القطاع مركز الاسكندرية للوسائط الثقافية والمكتبات (أكمل مصر) وشركة النظم العربية المتطورة وشركة ارابيا انفورم ودار نشر. أما القطاع الثالث والأخير وهو قطاع الوظائف الغير متخصصة وهذا القطاع يعمل به ٤١% من الخريجين ويقدم العديد من الوظائف مثل

- مدير مكتب/ أعمال سكرتارية و ممثل خدمة عملاء، وأخصائي علاقات عامة، وأخصائي تسويق، ومدخل بيانات وأخصائي معلومات.
- ٦- اتفق جميع الخريجين في القطاعات الثلاثة – بنسب متفاوتة – على أهمية اجتياز المقابلة الشخصية من أجل العمل في القطاع الخاص، أما العامل الثاني فلم يتم الاتفاق عليه نتيجة اختلاف طبيعة العمل، ففي وظائف المكتبات والوظائف التي يوفرها مقدمي خدمات المكتبات ظهرت أهمية امتلاك مهارات الحاسب الآلي والإنترنت و إتقان اللغة الانجليزية، بينما احتلت العلاقات الشخصية المرتبة الثانية من حيث الأهمية بالنسبة للعاملين في الوظائف الغير متخصصة.
- ٧- اعتمد الخريجون العاملون في قطاع المكتبات ومراكز المعلومات الخاصة على الذهاب إلى مقر المؤسسات وتقديم السيرة الذاتية بدون وجود اعلان مسبق عن الوظائف، أما الخريجين العاملين في الشركات التي تقدم خدمات المكتبات فقد اعتمدوا بشكل أساسي على ارسال السيرة الذاتية بدون وجود اعلان مسبق أيضاً عن توافر الوظائف، وفي قطاع الوظائف الغير متخصصة اعتمد الخريجون بشكل أساسي على العلاقات الشخصية من أجل العمل في هذه الوظائف.
- ٨- أوضحت الدراسة أن الدورات التدريبية لا تلعب دوراً كبيراً في الحصول على الوظائف داخل القطاع الخاص وذلك نتيجة اهتمام المكتبات ومراكز المعلومات باختيار خريجين لديهم خبرات عمل سابقة، أما بالنسبة لسبب عدم أهمية الدورات التدريبية في الوظائف الغير متخصصة فربما يكون السبب في ذلك إلى اعتماد هذه الفئة على العلاقات الشخصية في توفير فرص العمل. وفيما يتعلق بأهم الدورات التدريبية التي حصل عليها الخريجون فقد تمثلت في دورة ICDL ودورات متقدمة في الحاسب الآلي مثل نظم إدارة قواعد البيانات ORACLE ولغة برمجة PHP وأساسيات لغة HTML ودورات في اللغة الانجليزية، وإلى جوار الدورات التدريبية حصل الخريجون على بعض الدبلومات المتخصصة التي تؤهلهم للعمل في قطاعات عمل معينة.
- ٩- أظهرت الدراسة أن جميع الخريجين لم يستفيدوا بشكل كبير من المهارات المتخصصة التي تعلموها أثناء الدراسة، وأن أكثر فئة من الخريجين استفادة من هذه المهارات كانت فئة الخريجين العاملين في الشركات التي تقدم خدمات للمكتبات حيث بلغ متوسط استفادتهم ٢.١، وفي المرتبة الثانية جاء الخريجون العاملون في المكتبات ومراكز المعلومات وكان متوسط استفادتهم ٢.٠، أما الخريجين العاملين في الوظائف الغير متخصصة فقد بلغ متوسط استفادتهم ١.٨.
- ١٠- جاءت المهارة الخاصة بالقدرة على البحث في محركات البحث العالمية في مقدمة المهارات المتخصصة التي يرى الخريجون في كافة قطاعات العمل أنها تمثل أهمية كبيرة بالنسبة لهم، يليها من حيث الأهمية المهارة المتعلقة بالقدرة على تجميع وتحليل البيانات احصائياً ومهارة إدارة الوثائق والسجلات، والمهارة المتعلقة باختيار وتقييم مصادر المعلومات الالكترونية المتاحة عبر شبكة الإنترنت، وفي المرتبة الثالثة جاءت المهارة المتعلقة بتحديد احتياجات المستفيدين. أما بالنسبة للمهارات التي يرى الخريجون أنهم لا يحتاجون إليها فقد تمثلت في مهارة تصميم مواقع الويب وإدارتها، والقدرة على تدريب وتعليم المستفيدين. أما على صعيد المهارات العامة، أوضحت الدراسة أن أكثر المهارات التي يجب أن يمتلكها الخريج الذي يريد أن يعمل في القطاع الخاص هي: استخدام تطبيقات ميكروسوفت أوفيس، واستخدام البريد الالكتروني بشكل فعال، والعمل ضمن فريق والمرونة في العمل.

التوصيات في ضوء أهداف الدراسة والنتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم المجموعة التالية من التوصيات:

١- توصيات موجهة إلى جمعية المكتبات المصرية

- من الضروري أن تقوم جمعية المكتبات المصرية بإعداد الدراسات المسحية اللازمة التي يمكن من خلالها استكشاف سوق العمل وتحديد المهارات الوجب توافرها في الخريجين، وتقديم هذه المهارات لأقسام المكتبات والمعلومات المختلفة من أجل تعديل برامجها الدراسية بحيث تلبي هذه الاحتياجات.
- إنشاء مدونة أو مجموعة عبر أحد شبكات التواصل الاجتماعي يتم فيها الإعلان عن الوظائف المتاحة للخريجين.
- إنشاء إدارة خاصة داخل الجمعية تتولى مهمة تأهيل الخريجين وتزويدهم بالمهارات التي يحتاج إليها سوق العمل.

٢- توصيات موجهة إلى متخذي القرار في أقسام المكتبات

- من الضروري أن تقوم أقسام المكتبات بعقد مؤتمرات للتوظيف تدعو فيها كل من أصحاب العمل المحتملين وخريجي هذه الأقسام.
- من الضروري أن تقوم أقسام المكتبات والمعلومات بتقديم أكثر من برنامج تعليمي يلبي الاحتياجات المختلفة لقطاعات العمل المتاحة أمام خريجي أقسام المكتبات، بحيث يركز كل برنامج على تقديم المهارات التي يحتاج إليها كل قطاع من تلك القطاعات.
- عدم قصر عملية التدريب الميداني على المكتبات الجامعية والمدارس الحكومية فقط، بل يجب أن تمتد لتشمل المكتبات الجامعية الخاصة والمدارس الخاصة، وجميع الأماكن الأخرى التي يمكن أن توظف خريجي أقسام المكتبات والمعلومات لديها، وهذه العملية تشكل أهمية كبيرة بالنسبة للخريج حيث تعرف الخريج بالمجالات التي يستطيع العمل بها مستقبلاً، كما تساعده في اكتساب المهارات العملية اللازمة للعمل بتلك المجالات.
- من الضروري العمل على تقديم بعض المقررات الدراسية التي تساعد الخريج على تنمية مهارات الاتصال لديه، وتدريبه على كيفية التعامل مع المقابلات الشخصية.
- لا بد أن تتمتع أقسام المكتبات والمعلومات بمزيد من المرونة في الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، وهذا الأمر يتطلب:
- التنسيق مع جمعية المكتبات المصرية لجمع المعلومات اللازمة عن المهارات المطلوبة في سوق العمل ومقارنتها بالمهارات التي تقدمها أقسام المكتبات والمعلومات، من أجل تحديد أهم المهارات التي يجب أن تقدمها أقسام المكتبات حتى لا يكون هناك خلل فيما تقدمه هذه الأقسام وما هو مطلوب في سوق العمل.
- تطوير نظم فعالة لمراجعة المقررات التي تقدمها أقسام المكتبات بشكل دوري من أجل الوقوف على جدوى تلك المقررات في إمداد الطلاب بالمهارات المطلوبة.
- القيام بالمزيد من الدراسات التتبعية لرصد أداء الخريجين بسوق العمل، من أجل تقييم مستوى أدائهم واتخاذ التدابير اللازمة في الوقت المناسب.
- إتباع منهج استشرافي في تحديد المهارات المطلوبة مستقبلاً والاستعداد لتقديمها بفاعلية وكفاءة.
- السماح لأصحاب الأعمال بالانضمام إلى مجالس أقسام المكتبات والمعلومات من أجل صياغة سياسة تعليمية تتسق مع احتياجات سوق العمل.
- إمداد الطلاب بقاعدة من المهارات التي تساعدهم على التكيف مع الاحتياجات المتغيرة بقطاع المكتبات والمعلومات في ظل التطور التكنولوجي السريع والتي تشمل اللغات الأجنبية ومهارات استخدام الحاسب الإلي، القدرة على اكتساب المعارف الجديدة والتعلم من التجارب والانفتاح على الحلول الجديدة والابتكارات.

- تشجيع القطاع الخاص على تقديم التدريب للطلاب.
- من الضروري أن تعمل أقسام المكتبات على تقوية أواصر التواصل بين الطلاب والخريجين عن طريق إنشاء رابطة للخريجين، والعمل على توفير الأنشطة الاجتماعية أثناء فترة الدراسة، كما يجب أن تقوم الأقسام بفرض العديد من التكاليف الدراسية التي تحتاج إلى تشكيل فرق عمل من الطلاب، كما يجب تغيير أعضاء فرق العمل هذه من آن إلى آخر حتى تسمح لطلابها بالتعرف على بعضهم عن قرب، فكلما زادت العلاقات الشخصية بين زملاء التخصص زادت فرصة الخريج في الحصول على فرصة عمل أفضل.

٣- توصيات موجهة إلى الخريجين

- من الضروري أن يقوم كل خريج بإعداد سيرة ذاتية يحرص على تحديثها باستمرار، بحيث يقوم بارسالها إلى المؤسسات التي يرغب في العمل لديها، حتى وإن لم تعلن هذه المؤسسات عن وظائف متوفرة لديها.
- من الضروري القيام بزيارة مواقع المدارس والجامعات الخاصة بشكل مستمر وزيارة صفحات الوظائف الخاصة بهذه المؤسسات في حال وجودها.
- متابعة مواقع التوظيف المختلفة المنتشرة على شبكة الإنترنت والبحث فيها عن الوظائف المتاحة التي يمكن للخريج العمل بها.
- يجب على الخريجين الذين يرغبون في العمل بقطاع معين أن يقوموا بالتدريب الصيفي أو العمل كمتطوعين في هذا القطاع حتى يتمكنوا من الحصول على الخبرة العملية اللازمة التي تؤهلهم للعمل فيه.
- من الضروري تنمية مهارات اللغة الانجليزية ومهارات استخدام الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت.
- من الضروري ألا يكتفي الخريج بالدرجة الجامعية الأولى التي حصل عليها في تخصص المكتبات والمعلومات، بل يجب عليه أن يسعى إلى الحصول على درجات علمية في تخصصات أخرى مثل التجارة والقانون والإعلام وغيرها من التخصصات التي تمكنه من العمل كأخصائي معلومات متخصص في هذه القطاعات.
- من الضروري ألا ينفلق الطالب أثناء فترة الدراسة على نفسه، بل يجب عليه أن يشارك في الأنشطة المختلفة سواء على مستوى القسم أو على مستوى الكلية حتى يتمكن من زيادة عدد معارفه داخل التخصص، ومن ثم تتزايد فرص حصوله على وظيفة.

مراجع الدراسة

١- المراجع العربية

- ١- الديبان، موسى بنت إبراهيم. البرامج الأكاديمية في أقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات السعودية: نقويمها ومدى تلبيتها لاحتياجات سوق العمل - الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية. 2009 ،
- ٢- الشنبري، حمود بن أحمد. "متطلبات واتجاهات سوق العمل في قطاع المعلومات: دراسة تحليلية لمحتوى إعلانات وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات". دراسات المعلومات العدد الأول، يناير 128 - 95: (2008)
- ٣- الشهريلي، أنعام على. "الاتجاهات الحديثة في تدريس علم المعلومات". رسالة المكتبة: (2000) 35 4،5
- ٤- الصباغ، عماد عبد الوهاب. "واقع ومستقبل التعليم الأكاديمي في علم المكتبات والمعلومات في دول الخليج العربية". رسالة المكتبة: 35-23: (1997) 32.1
- ٥- الضرمان، فالح بن عبد الله. التأهيل العلمي والمهارات العلمية لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات من منظور قطاع التوظيف في السعودية 1425 هـ.

٦- القبلان، نجاح ، راشد بن سعيد الزهراني " واقع توظيف خريجي أقسام علوم المكتبات والمعلومات في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وتطلعاته المستقبلية " ندوة اختصاصي المكتبات والمعلومات :التأهيل واحتياجات سوق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي . مكة المكرمة 1428 هـ.

٢- المراجع الأجنبية

- 1- Afolabi, Michael. "Career Opportunities for Library and Information Science Professionals in Africa." Librarian Career Development 2.2 (1994): 23-31.
- 2- Croneis, K.S. and P. Henderson. "Electronic and digital librarian positions: a content analysis of announcements from 1990 through 2000." Journal of Academic Librarianship 28 (2005): 232-7.
- 3- Cullen, John. "A review of library and information service job advertisements: what do they tell us about work in the Irish library sector?" Journal of Information Science 26.4 (2000): 278-281.
- 4- —. "LIS labour market research: implications for management development." Library Management 25.4 (2004): 138-145.
- 5- Heimer, G. L. "Defining electronic librarianship: a content analysis of job advertisements." Public Services Quarterly 1.1 (2002): 27-43.
- 6- Kennan, Mary Anne, et al. "Changing workplace demands: what job ads tell us." Aslib Proceedings: New Information Perspectives 58.3 (2006): 179-196.
- 7- Koenig, Michael E.D. "The Transfer of Library Skills to Nonlibrary Contexts." Advances in Librarianship. Ed. Irene P. Godden. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 1991. 1-27.
- 8- Lynch, B.P. and K.R Smith. "The changing nature of work in academic libraries." College & Research Libraries 62.5 (2001): 407-420.
- 9- Orme, Verity. "You will be . . . : a study of job advertisements to determine employers' requirements for LIS professionals in the UK in 2007." Library Review 57.8 (2008): 619-633.
- 10- White, G.W. "Academic subject specialist positions in the United States: a content analysis of announcements." Journal of Academic Librarianship 25.5 (1999): 372-382.
- 11- Xu, H. "The impact of automation on job requirements and qualifications for catalogers." Library Resources & Technical Services 40.1 (1996): 9-31.